

Juliana Wülfing

**TELETRABALHO: PROPOSTA DE REGRA JURÍDICA
FUNDAMENTADA NO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO
EMPREGADO PARA O BRASIL**

Tese submetida ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do Grau de Doutor em Direito.

Orientadora: Professora Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira, Dra.

Coorientador: Professor Aires José Rover, Dr.

Florianópolis
2014

W962p Wülfing, Juliana

Teletrabalho [tese]: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil / Juliana Wülfing; orientadora, Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira. - Florianópolis, SC, 2014.

281 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito.

Inclui referências

1. Teletrabalhador. 2. Proteção jurídica. 3. Regra jurídica. 4. Teletrabalho. I. Oliveira, Olga Maria Bosch Aguiar de. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

Juliana Wülfing

**TELETRABALHO: PROPOSTA DE REGRA JURÍDICA
FUNDAMENTADA NO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO
EMPREGADO PARA O BRASIL**

Esta Tese foi julgada adequada para obtenção do Título de Doutor em Direito e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, _____ de 2014.

Professor Doutor Luiz Otávio Pimentel
Coordenador do Curso

Banca Examinadora:

Professora Olga Maria B. A. de Oliveira, Dra.
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina - CCJ/UFSC

Professor Gilberto Stürmer, Dr.
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC/RS

Professor Marco Antônio César Villatore, Dr.
Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC/PR

Professor Everton das Neves Gonçalves, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina - CCJ/UFSC

Professor Eduardo Antônio Temponi Lebre, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina - CCJ/UFSC

Professor Luiz Henrique Cademartori, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina - CCJ/UFSC

Professora Joana Stelzer, Dra.
Universidade Federal de Santa Catarina - CSE/UFSC

Professor Ildemar Egger, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina - CCJ/UFSC

Aos meus pais, pelo suor em seus
rostos...

AGRADECIMENTOS

Aos amigos e colegas que aqui encontrei, que proporcionaram momentos de fuga e alívio para enfrentar as pressões a que estamos sujeitos. Ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC e seus docentes que dividiram conhecimentos, que possibilitaram questionamentos, interpretações, crescimento intelectual.

Ao Centro de Ciências Jurídicas – CCJ/UFSC e colegas, que permitiram o meu licenciamento para produzir com mais afinco e dedicação a tese.

A minha Orientadora, Professora Doutora Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira pela presença, mesmo à distância.

Ao meu Coorientador, Professor Doutor Aires José Rover pela atenção, pelo carinho, pela amizade.

Não importa quão estreito o portão
Quão repleta de castigo a sentença,
Eu sou o senhor de meu destino
Eu sou o capitão de minha alma.

William Ernest Henley - 1875 – Invictus

RESUMO

O tema da tese é o teletrabalho, sendo que este foi delimitado no sentido de buscar uma proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado, para o teletrabalho no Brasil. O teletrabalho é um assunto relativamente novo, já que seus primórdios datam do ano de 1970. Referida modalidade de trabalho apresenta peculiaridades muito específicas, por permitir o cumprimento, total ou parcialmente, das atividades profissionais distante do estabelecimento empresarial e, o exercício e a transmissão das tarefas laborais, assim como, o controle, o comando e a supervisão do teletrabalhador se efetuarem a partir do uso meios telemáticos e informatizados. A legislação brasileira definiu o teletrabalho e equipara-o ao trabalhador tradicional, sem prever regras especiais e intrínsecas à atividade, o que deixa esta Relação de Emprego desprotegida em diversos aspectos. Assim, o problema a ser enfrentado pela tese consiste em verificar se é possível elaborar uma regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o teletrabalho no Brasil. Desta maneira, buscou-se estudar o princípio de proteção do empregado uma vez que é o critério que baliza e orienta a essência do Direito do Trabalho. Para tanto, averiguou-se o Direito e os princípios jurídicos trabalhistas, os princípios do trabalho e do Direito do Trabalho, o Direito do Trabalho e sua natureza protetora, o princípio de proteção do empregado, em si, e a proteção jurídica trabalhista. Também fez-se digressões sobre o teletrabalho e suas perspectivas sociais e laborais para a partir da verificação das tecnologias como motor de desenvolvimento da sociedade; do estudo da sociedade contemporânea frente aos efeitos da Revolução da Tecnologia da Informação, do teletrabalho e das suas perspectivas de emprego e das vantagens e das desvantagens do mesmo. Ainda, pretendeu-se pesquisar a proteção jurídica existente sobre o tema, passando, então, pela apreciação da Convenção nº. 184, da Recomendação nº. 177, ambas da Organização Internacional do Trabalho – OIT, pelo Acordo Marco Europeu, pela legislação que trata do teletrabalho na iniciativa privada na Europa e na América Latina. Por fim, pretendeu-se contribuir a partir da elaboração de uma regra jurídica para o teletrabalho no Brasil que se fundamente no princípio de proteção do empregado, compreendendo que para que isso ocorra deve haver a inclusão dos artigos 231-A a 231-F, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo que estes artigos devem tratar do objetivo da lei; do conceito; do Contrato de Teletrabalho; do registro do teletrabalhador; da jornada de trabalho; do

caráter voluntário e da reversibilidade da atividade; dos postos de trabalho e dos equipamentos; dos custos; da proteção dos dados; da igualdade; da formação e da capacitação; da privacidade; da confidencialidade; da concorrência; do Direito de Propriedade Industrial; saúde, da segurança e da higiene; dos Direitos Coletivos e da liberdade sindical; da implementação; da responsabilidade social; das políticas públicas de fomento ao teletrabalho e das situações excepcionais, sempre levando em conta que a fundamentação dos mesmos deve estar embasada no princípio de proteção do empregado, que é o que garantirá a proteção jurídica específica para esta modalidade de trabalho e o resguardo do mínimo civilizatório e a dignidade dos teletrabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho. Princípio de proteção do empregado. Regra jurídica. Teletrabalhador.

ABSTRACT

The theme of the thesis is teleworking, and this was defined in order to seek a proposal legal rule based on the principle of protecting the employee to telework in Brazil. Telework is a relatively new subject, since its beginnings date from 1970. Referred working mode presents very specific peculiarities, for permit compliance, wholly or partly, apart from professional activities and the business establishment, exercise and transmission labor tasks, as well as control, command and supervision of teleworkers are effected from the use of computerized and telematic means. Brazilian law only defines telework and equate it to the traditional worker without providing special, intrinsic activity, which leaves this Employment Relationship unprotected rules in several respects. Thus, the problem being faced by the thesis is whether it is possible to draw up a legal rule based on the principle of protecting the employee to telework in Brazil. Thus, we sought to study the principle of protection of the employee since it is the criterion that guides and directs the essence of labor law. To do so, we ascertained the law and labor law principles, the principles of labor and Employment Law, Labor Law and its protective nature, the principle of protection of the employee itself and the legal labor protection. Also became digressions on teleworking and its social and labor perspectives from the technology verification as motor development of society; the study of contemporary society against the effects of the Revolution of Information Technology, teleworking and their employment prospects and the advantages and disadvantages of it. Still, it was intended to investigate the existing legal protection on the subject, then passing by the appreciation of the Agreement number. 184, Recommendation no. 177, both of the International Labour Organization - ILO, the European Framework Agreement on Telework laws that deal with the private sector in Europe and Latin America. Finally, we sought to contribute from the development of a legal rule to telework in Brazil that is based on the principle of protection of the employee, realizing that for this to occur there must be the inclusion of Articles 231-A to 231-F, the Consolidation of Labor Laws - CLT, and these articles should discuss the purpose of the law; the concept; the Telework Agreement; of the telecommuter record; working hours; the voluntary and reversibility of the activity; of workplaces and equipment; costs; data protection; equality; training and capacity building; privacy; confidentiality; competition; Law of Industrial Property; health, safety and hygiene; of

Collective Rights and Freedom; implementation; social responsibility; public policies to encourage telecommuting and exceptional situations, taking into account that the reasons thereof should be grounded on the principle of protection of the employee, which is the guarantee of specific legal protection for this type of work and the guard of the minimum civilizing and the dignity of teleworkers.

Keywords: Telecommuting. Principle of protection of the employee. Legal rule. Telecommuter.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Análise da temática: Elementos Formais, presente na Convenção nº. 177 e na Recomendação nº. 184, ambas da OIT.	138
Quadro 2 - Análise da temática: Direito, presente na Convenção nº. 177 e na Recomendação nº. 184, ambas da OIT	138
Quadro 3 - Análise da temática: Elemento Estatal, presente na Convenção nº. 177 e na Recomendação nº. 184, ambas da OIT	140
Quadro 4 - Análise do resultado das SOMAS das temáticas, presentes na Convenção nº. 177 e da Recomendação nº. 184, ambas da OIT	141
Quadro 5 - Análise da temática: Elemento Formal, presente no Acordo Marco Europeu.	150
Quadro 6 - Análise da temática: Direito, presente no Acordo Marco Europeu.	151
Quadro 7 - Análise da temática: Elemento Estatal, presente no Acordo Marco Europeu.	152
Quadro 8 - Análise do resultado das SOMAS das temáticas, presentes no Acordo Marco Europeu.	152
Quadro 9 - Análise da temática: Elemento Formal, presente em legislações que tratam do teletrabalho, na atividade privada, na Europa.....	162
Quadro 10 - Análise da temática: Direito, presente em legislações que tratam do teletrabalho, na atividade privada, na Europa.....	162
Quadro 11 - Análise do resultado das SOMAS das temáticas, presentes na legislação que trata do teletrabalho, na atividade privada, na Europa.....	164
Quadro 12 - Análise da temática: Elemento Formal, presente na legislação que trata do teletrabalho, na atividade privada, na América Latina.	173
Quadro 13 - Análise da temática: Direito, presente na legislação que trata do teletrabalho, na atividade privada, na América Latina. ...	174
Quadro 14 - Análise da temática: Elemento Estatal, presentes na legislação que trata do teletrabalho, na atividade privada, na América Latina.	175
Quadro 15 - Análise do resultado das SOMAS das temáticas, presentes na legislação que trata do teletrabalho, na atividade privada, na América Latina.	176

Quadro 16 - Análise da temática: Elementos Formais, presentes nos Projetos de Lei que tratam do teletrabalho, na atividade privada, no Brasil.....	183
Quadro 17 - Análise da temática: Direito, presentes nos Projetos de Lei que tratam do teletrabalho, na atividade privada, no Brasil.....	184
Quadro 18 - Análise do resultado das SOMAS das temáticas, presentes nos Projetos de Lei que tratam do teletrabalho, na atividade privada, no Brasil.	185
Quadro 19 - Análise da temática: Elemento Formal, presente na proposta de regra jurídica para o teletrabalho no Brasil.	234
Quadro 20 - Análise da temática: Direito, presente na proposta de regra jurídica para o teletrabalho no Brasil.	235
Quadro 21 - Análise da temática: Elemento Estatal, presente na proposta de regra jurídica para o teletrabalho no Brasil.	236
Quadro 22 - Análise do resultado das SOMAS das temáticas, presentes na proposta de regra jurídica para o teletrabalho no Brasil.	237
Quadro 23 - Análise comparativa das Somas dos Percentuais dos Quadros da OIT, do Acordo Marco Europeu, das Leis Europeias, das Leis da América Latina, dos Projetos de Leis do Brasil e da Proposta de Lei do Teletrabalho.	238

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
2 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO COMO FUNDAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO	25
2.1 A PRINCIPIOLOGIA TRABALHISTA COMO ALICERCE DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO.....	25
2.1.1 O Direito e os Princípios Jurídicos Trabalhistas	25
2.1.2 Os Princípios do Trabalho e do Direito do Trabalho	31
2.2 O PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO EMPREGADO E A PROTEÇÃO JURÍDICA TRABALHISTA COMO FUNDAMENTO DA IGUALDADE SUBSTANCIAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	42
2.2.1 O Direito do Trabalho e sua Natureza Protetiva.....	42
2.2.3 A proteção jurídica trabalhista	60
3 O TELETRABALHO E AS NOVAS PERSPECTIVAS SOCIAIS E LABORAIS	75
3.1 AS TRANSFORMAÇÕES DA SOCIEDADE PRODUTIVA	75
3.1.1 A tecnologia como motor de desenvolvimento social.....	75
3.1.2 A sociedade contemporânea frente aos efeitos da Revolução da Tecnologia da Informação	83
3.2 O TELETRABALHO E AS PERSPECTIVAS SOCIAIS	98
3.2.1 O teletrabalho e as perspectivas de emprego	98
3.2.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho	111
4 A PROTEÇÃO JURÍDICA NO TELETRABALHO.....	123
4.1 O TELETRABALHO NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT.....	124
4.2O TELETRABALHO NO ACORDO MARCO EUROPEU	142
4.3 ANÁLISE DE LEGISLAÇÕES QUE TRATAM DO TELETRABALHO NA ATIVIDADE PRIVADA	153
5 PROPOSTA DE REGRA JURÍDICA PARA O TELETRABALHO QUE SE FUNDAMENTE NO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO EMPREGADO PARA O BRASIL	187
5.1 O TELETRABALHO NO BRASIL.....	188
5.2 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHADOR E A NECESSIDADE DE CRIAR UMA REGRA JURÍDICA PARA O TELETRABALHO QUE SE FUNDAMENTE NO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO EMPREGADO NO BRASIL	197

5.3 PROPOSTA DE REGRA JURÍDICA PARA O TELETRABALHO, A SER EXERCIDO NO BRASIL, QUE SE FUNDAMENTA NO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO EMPREGADO.....	207
6 CONCLUSÃO.....	241
REFERÊNCIAS	249
GLOSSÁRIO	269
APÊNDICE A – Apenso.....	277

1 INTRODUÇÃO

A Revolução da Tecnologia da Informação, em conjunto com a globalização econômica, impulsionou diferentes feições de produção, de gestão, de gerenciamento, de contratação de pessoas, ocasionando paradigmáticas mudanças na forma de realizar e de vivenciar o labor.

Frente a esta nova realidade, surgiu o teletrabalho como modalidade de trabalho à distância, que se diferenciou pelo uso dos meios telemáticos e dos meios informatizados - tanto na execução, quanto na transmissão das tarefas, bem como, quando do comando, do controle e da supervisão do empregador em relação ao teletrabalhador.

O artigo 6º., da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, alterado pela Lei nº. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, equiparou o teletrabalhador ao empregado tradicional, garantido-lhe os mesmos Direitos que a estes são resguardados. Ocorre que o exercício do teletrabalho requer uma prática laboral, uma estrutura física e uma postura das pessoas envolvidas no processo diferenciada. Estas situações não são abarcadas pela legislação trabalhista - por não serem relevantes, ou por não ocorrerem nos métodos tradicionais de emprego.

Assim, a tese teve como tema o teletrabalho e como delimitação do mesmo, a elaboração de proposta de regra jurídica, fundamentada no princípio de proteção do empregado para o teletrabalho no Brasil.

O problema da tese está em definir se é possível elaborar aludida proposta, de forma que ela seja fundamentada no princípio de proteção do empregado.

Após os estudos desenvolvidos para a construção da tese, concluiu-se que a resposta ao problema é positiva, desde que a regra jurídica a ser criada se constitua em Lei Ordinária que modifique a CLT, para incluir neste documento legislativo os artigos 231-A a 231-F, tratando - de forma a resguardar e garantir o mínimo civilizatório e a dignidade da pessoa humana ao teletrabalhador e as demais pessoas envolvidas no processo.

Já os assuntos que devem ser protegidos pela regra jurídica brasileira são: Contrato de Teletrabalho; registro dos teletrabalhadores; jornada de trabalho, voluntariedade e reversibilidade; postos de trabalho e equipamentos; custos; proteção dos dados; igualdade; formação e capacitação; privacidade; confidencialidade; concorrência; Direito de Propriedade Industrial; saúde, segurança e higiene; Direitos Coletivos; liberdade sindical; implementação; responsabilidade social; políticas públicas de fomento; situações excepcionais.

Observa-se que historicamente, o Contrato de Emprego foi marcado pela desigualdade entre os contratantes: empregado e empregador. O empregador, detentor do poder econômico e o empregado subordinado juridicamente, ao primeiro, vivenciam uma relação em que há a exploração da força humana pelo trabalho, perfazendo-se esta, muitas vezes, indigna e abusiva.

O legislador muniu o Direito do Trabalho de normas imperativas, cogentes e irrenunciáveis, buscando compensar as disparidades entre as partes, por meio da ficção jurídica da igualdade substancial, que deu origem à proteção jurídica do empregado.

O Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar as diferenças, sendo que o procedimento lógico de corrigi-las surgiu com a criação de outras desproporções. Assim, o fundamento da proteção jurídica do empregado está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho.

A sociedade advinda com a Revolução da Tecnologia da Informação, marcada pela globalização e pela flexibilização das normas trabalhistas, torna ainda mais acirrada as exigências do mundo capitalista, expondo os hipossuficientes a riscos que exigem uma proteção especial. Assim, apesar da normatividade protecionista laboral, o empregado se encontra vulnerável.

Logo, se para o empregado, munido de todo o arcabouço jurídico individual e coletivo, nacional e internacional tuitivo, da fiscalização sindical e dos órgãos de classe e governamentais, a proteção é deficiente, muito menos amparado está o teletrabalhador, que tem uma vinculação peculiar com o empregador quanto à subordinação jurídica, que se apresenta díspar em relação ao comando, ao controle e a supervisão das atividades laborais e, não possui uma regulamentação particularizada no ordenamento jurídico brasileiro.

Com isso, no desenvolvimento da tese, pretendeu-se como objetivos específicos estudar o princípio de proteção do empregado, por ser o fundamento que orienta a essência do Direito do Trabalho; analisar o teletrabalho e as novas perspectivas sociais e laborais; demonstrar o que há de proteção jurídica para o teletrabalhador, na atualidade, para então, contribuir com a propositura de uma regra jurídica sobre o teletrabalho no Brasil, que esteja fundamentada no referido princípio de proteção.

Em relação à metodologia adotada na tese, os estudos e as análises foram alicerçadas em uma base teórica discutida por autores renomados, que permitiram leituras e aproximações com os assuntos propostos, sendo que entre estes destaca-se Norbert Wiener

(teletrabalho), Joel Kugelmann (teletrabalho), Alberto Trueba-Urbina (proteção jurídica) e Américo Plá Rodrigues (princípio de proteção do empregado).

Com isso, propôs-se a desenvolver o trabalho com embasamento no método de abordagem dedutivo (partiu-se do estudo dos dados gerais para os particulares); nos métodos de procedimentos histórico (investigou-se acontecimentos passados e verificou-se a influência destes na sociedade atual) e comparativo (realizou-se comparações para averiguar as semelhanças e explicar as diferenças); nas técnicas de pesquisa documentais (foram consultados normativas, leis, acordos) e bibliográficas (verificou-se diferentes doutrinas).

Já a classificação formulada no Capítulo 4, que analisou a normativas da OIT, o Acordo Marco Europeu e as legislações sobre o teletrabalho na iniciativa privada, de Estados-Nações da Europa e da América Latina, realizou-se de forma quantitativa (com a verificação de percentuais) e qualitativa (a partir da análise dos conteúdos tratados).

Desta maneira, no citado Capítulo se pretendeu analisar, identificar e classificar os artigos, ou enunciados, ou itens (conforme denominação dada por cada documento), independente da matéria e do objeto tratado, valorado-os com 01 (um) ponto cada, sendo ignorados os que tiveram como conteúdo meras digressões.

Cada documento estudado (normativas da OIT, Acordo Marco Europeu e Leis) estabeleceu uma nomenclatura para as partes que as subdividem (artigo, item, etc.), o termo enunciado foi utilizado para padronizar os termos quando não se estava descrevendo a letra da Lei/Acordo/normativa. Já os termos: “trabalhador”, “empregado”, “funcionário” e “teletrabalhador” foram mencionados conforme descritos nos documentos de origem.

Da mesma forma, como cada documento estudado tratou do hipossuficiente da relação jurídica de uma forma diferenciada (empregado ou trabalhador, ou funcionário ou teletrabalhador), optou-se por utilizar este termo para padronizar e, melhor identificá-lo, quando da realização da classificação e dos quadros.

Para facilitar a identificação e a futura consulta, os assuntos tratados nos diplomas foram lançados nos quadros sem ordem pré-definida, conforme citados nos enunciados de cada documento explorado.

Os quadros de classificação foram organizados, a partir do cruzamento das variáveis: 1) assegura o hipossuficiente; 2) assegura o empregador; 3) assegura o social; 4) assegura o hipossuficiente e o

empregador; 5) assegura o hipossuficiente, o empregador e o social; 6) assegura o hipossuficiente e o social; 7) assegura o empregador e o social e 8) possibilita a flexibilização da relação, com as temáticas: 1) Elementos Formais; 2) Direitos e 3) Elementos Estatais - que foram subdivididas em temas, respeitada a ordem de descrição dos documentos estudados.

Assim, a palavra “assegurar” foi empregada para evitar confusão com os termos “proteção jurídica” e “princípio de proteção”. Logo, o termo “asseguram” é utilizado nos quadros de classificação para indicar que o enunciado que está sendo analisado possui como objetivo proteger e/ou garantir e/ou amparar e/ou apoiar o hipossuficiente (empregador/teletrabalhador) e/ou o empregador (telempregador) e/ou o social (sociedade/coletivo/comunidade).

O termo “Social” é empregado como sinônimo de coletivo, de comunidade, uma vez que se identifica com a generalidade das pessoas que vivem em sociedade.

Serão classificadas como variável “Elemento Formal” os enunciados que estabelecerem as condições, os conceitos, os modos, os métodos, os sistemas, as estruturas, os arquétipos da regra analisada.

A variável de classificação “Direito” visa agrupar os enunciados que tratam das prerrogativas dos hipossuficientes e/ou dos empregadores e/ou do social.

Já a variável “Elemento Estatal” agrega os enunciados que cuidam de situações que devem ser providenciadas pelos Estados-Nações.

Ao final de cada quadro foram computados a soma total e o percentual dos cruzamentos, sendo que o último dos quadros - de cada documento – demonstrou o resultado da soma das temáticas, então encontradas.

Ainda, apesar de alguns países regulamentarem o teletrabalho para o setor público, por exemplo: os Estados Unidos da América (Lei Pública nº. 111-292, mais conhecida como “Telework enhancement act of 2010”), a Hungria (Decreto nº. 30/2012 (III, 7º.) e a Itália (Lei nº. 191/1998, Seção nº. 4). No Brasil, órgão da Administração Pública brasileira disciplinaram (administrativamente) a matéria, é o caso do Tribunal de Contas da União – TCU (Resolução nº. 245/2012) e do Tribunal Superior do Trabalho – TST (Resolução Administrativa nº. 1499/2012). Existem os países que optaram por regulamentar o trabalho à distância, que abarca o teletrabalho, como a Espanha (Lei nº. 03/2012), que acrescentou o Capítulo I, no artigo 13 do Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo nº. 01/1995) e, ainda, tem

outros, que estão discutindo a matéria no Poder Legislativo, como o Uruguai (Projeto de Lei nº. 16/2010) e a Argentina (Projeto de Lei nº. 3.498/2010 e Projeto de Lei nº. 3.499/2010) - este não é o objetivo da tese, que visa apenas a regulamentação da matéria para a iniciativa privada, objeto maior da CLT e do Direito do Trabalho.

A partir destes pressupostos, o presente trabalho foi dividido em 04 (quatro) partes distintas.

A primeira parte estudou a proteção jurídica do empregado como fundamento do Direito do Trabalho, partindo da análise do Direito e dos princípios jurídicos trabalhistas, para em seguida averiguar os princípios do trabalho e do Direito do Trabalho e, posteriormente, o Direito do Trabalho e sua natureza protetiva, o princípio de proteção do empregado e a proteção jurídica trabalhista.

Na segunda parte foi examinado o teletrabalho e as novas perspectivas sociais e laborais advindas com esta modalidade de trabalho. Para tanto, refletiu-se sobre a tecnologia como motor de desenvolvimento social, analisou-se a sociedade contemporânea frente aos efeitos da Revolução da Tecnologia da Informação, o teletrabalho e as perspectivas de emprego, as vantagens e as desvantagens do teletrabalho.

Enquanto isso, a terceira parte tratou de verificar a proteção jurídica despendida ao teletrabalho. Assim, o estudo foi concebido em 03 (três) momentos, no primeiro foi abordado o teletrabalho na Organização Internacional do Trabalho – OIT, posteriormente, o teletrabalho no Acordo Marco Europeu e em seguida, o teletrabalho nas legislações que tratam da atividade privada.

Já na quarta parte foi proposta a regra jurídica para o teletrabalho no Brasil fundamentada no princípio de proteção do empregado. Logo, esta é composta do primeiro ato que trata do teletrabalho no Brasil, do segundo que observou a proteção jurídica do teletrabalhador e a necessidade de criar uma regra jurídica para o teletrabalho no Brasil e, do terceiro que cuidou da proposta de regra jurídica para o teletrabalho no Brasil, fundamentada no princípio de proteção do empregado.

2 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO COMO FUNDAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, normas e instituições que tem como objetivo socializar a vida humana através da regulamentação das Relações de Emprego. Buscam atenuar as desigualdades, oriundas do Contrato Individual de Emprego, por meio de um sistema principiológico e jurídico que pretende proteger e dignificar o empregado, que depende economicamente do empregador.

Neste primeiro capítulo será estudada a proteção jurídica do empregado que é o alicerce que substancia e orienta o Direito do Trabalho na vigência da Relação de Emprego, ou seja, naquela relação jurídica que o Direito do Trabalho identifica como prestada por pessoa física, por meio da pessoalidade, da não-eventualidade, com subordinação, com onerosidade e com alteridade, na consonância do que delibera os artigos 2º.¹ e 3º.², da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

2.1 A PRINCIPIOLOGIA TRABALHISTA COMO ALICERCE DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO

2.1.1 O Direito e os Princípios Jurídicos Trabalhistas

O Direito dá forma à sociedade, organiza o povo em um dado território e proporciona a coesão do Estado, pois o “[...] Direito é a armadura do Estado. O Direito é o de que se necessita para que o povo possa conseguir sua coesão”³.

¹ Artigo 2º. CLT – “Considera-se empregador a empresa individual e coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. BRASIL. Decreto Lei n. 5.452/43, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa*, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 maio 2013.

² Artigo 3º. CLT – “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (BRASIL, 1943).

³ CARNELUTTI, Francesco. *Arte do direito*. São Paulo: Edicamp, 2003. p. 17.

Dentro desta concepção, a Ciência do Direito tem como objetivo a elaboração das normas jurídicas⁴ que tornam possíveis o trato coletivo em sociedade, sendo que o fundamento, a base, o apoio de referidas normas está calcado nos princípios jurídicos.

Os princípios são propostas extraídas da cultura de uma dada sociedade, em um determinado tempo, bem como, do próprio ordenamento jurídico posto. Eles conciliam e harmonizam o despertar, a existência, a interpretação e a aplicação do Direito, assim, são o alicerce rudimentar, o pilar, o início e o fim do ordenamento jurídico.

Plá Rodríguez⁵, ao estudar os princípios do Direito do Trabalho, analisa diferentes definições, para então conceituá-los como sendo as:

[...] linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e embasar a aprovação de normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos (destaques do autor).

Na contemporaneidade, Delgado⁶ resgata o estudo dos princípios do Direito Individual e Coletivo do Trabalho e os define como possuidores da diretiva induzida e da diretiva indutora, que melhor podem ser observadas quando do estudo da formação do Direito. Desta feita, a construção do fenômeno jurídico passa por dois momentos distintos, o primeiro de formulação da norma jurídica e o segundo da concretização em sociedade.

A fase que ocorre antes da elaboração da regra, chamada de pré-jurídica, constitui-se em um momento político. Neste período são ouvidos os anseios sociais e discutidos pelos representantes eleitos pelo povo, os congressistas, os termos da lei a ser elaborada, pois “[...] os princípios já existentes no próprio universo jurídico agem, por influência teórico-ideológica, no processo de construção das novas regras”⁷.

⁴ “Toda norma é ou uma regra ou um princípio”. ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 87.

⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996. p. 16.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 14.

⁷ *Ibid*, p. 15.

O segundo instante de elaboração da regra se configura em uma ocasião tipicamente jurídica, nascida com a consumação da criação da lei que passa a dirigir as organizações e as condutas sociais. É neste espaço de tempo que os princípios cumprem a função mais importante, que é a de fundamentar e de alicerçar as regras de Direito⁸.

Os princípios ao construírem o Direito, agem com o intuito de iluminar a elaboração da regra jurídica, são Fontes Materiais do Direito, logo, sua criação é influenciada pelas pressões sociais, culturais, religiosas, ideológicas que “coagem”, forçam o legislador a criar a regra, a legislação. Assim, eles não integram o ordenamento jurídico e nem vinculam o julgador ao proferir a decisão⁹.

Uma vez que o princípio ilumina o legislador, para então, criar a regra jurídica, a Fonte que era Material transmuta-se em Fonte Formal do Direito e o princípio que fundamentou a regra passa a ser o próprio Direito, integrando-se ao ordenamento jurídico.

Logo, os princípios são elementos imperiosos para a ciência jurídica que é definida como o conjunto de princípios, regras e institutos. Esta tríade constitui a substância de que se prescinde para a configuração da autonomia de uma disciplina.

Assim, o desempenho dos princípios quando da criação da norma pelo poder legislativo, não está em alicerçar o ordenamento, pois isso já ocorreu na primeira fase, sua “[...] atuação dirige a aplicação e interpretação do direito, com vistas a manter a coerência do manejo do sistema jurídico em relação à sua fundação principiológica”¹⁰.

A doutrina tradicional, regida pelo positivismo jurídico, reconhecia aos princípios do Direito, apenas duas funções: a informativa ou interpretativa ou descritiva e a normativa subsidiária ou normativa supletória¹¹. A partir da década de 1980, os princípios jurídicos foram identificados com a nova Teoria dos Direitos Fundamentais, que entre outras peculiaridades, fez a distinção entre regras, normas e princípios, dando a estes últimos, normatividade, novas

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 14.

⁹ Cf. DELGADO, 2004, p. 15-16.

¹⁰ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *(Re)Pensando o princípio da proteção na contemporaneidade*. São Paulo: LTr, 2009. p. 101.

¹¹ Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 18-19. Não trata da função normativa, assim, sua obra, neste ponto, encontra-se em dissonância com a moderna hermenêutica.

funções e eficácia jurídica¹². Assim, na contemporaneidade, além das duas funções explicitadas, os princípios jurídicos têm a função normativa concorrente ou própria.

A função informativa ou interpretativa ou descritiva dos princípios é aquela que busca compreender o Direito, definir a essência do ordenamento jurídico - a sua direção -, propiciando uma aplicação coerente das normas.

Ao exercer a função interpretativa, o princípio revela o verdadeiro sentido da norma, indica o caminho que o intérprete deve seguir para que o fundamento principiológico flua em toda a sua extensão e profundidade. Assim, se a norma jurídica tiver que ser interpretada conforme o princípio jurídico de proteção, por exemplo, o intérprete deve entender que o fim pretendido pela norma é o de tutelar o hipossuficiente contra o detentor do poder econômico, o empregador¹³.

Quanto a função normativa subsidiária, esta atua em casos concretos na ocasião em que a lei é lacunosa, como se norma jurídica fosse pois, os princípios são identificados como a base de toda a ordem jurídica, agem como Fontes Formais do Direito, ainda que supletiva/subsidiária¹⁴.

Já a função normativa concorrente trata os princípios como norma jurídica, dotados da mesma natureza normativa que as regras e, não como meros enunciados programáticos não vinculantes. Referida função considera os princípios “mandamentos de otimização”, logo o que diferencia as regras e os princípios é o fato dos princípios serem

[...] normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes. Princípios são, por conseguinte, *mandamentos de otimização*, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. O âmbito das possibilidades jurídicas é determinado pelos

¹² SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. São Paulo: RT, 1982. p. 49-50.

¹³ ZANGRANDO, Carlos. *Princípios jurídicos do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 91.

¹⁴ *Ibid.*

princípios e regras colidentes (destaques do autor)¹⁵.

Isso significa que a qualidade de estabelecer ditames jurídicos deixa de ser uma prerrogativa da regra jurídica, sendo o princípio uma espécie de norma jurídica, sendo-lhe também assegurado o caráter normativo¹⁶.

Portanto, os princípios não são apenas uma fonte subsidiária do Direito como entendia o positivismo jurídico¹⁷, mas a estes deve ser dada primazia, uma vez que atuam na formação do Direito e no Direito formado.

Assim, a partir do pós-positivismo, os princípios se encontram inseridos no campo da normatividade jurídica, pois a Teoria Jurídica Geral dos Direitos Fundamentais se tornou um espaço copioso para assegurar “[...] modelos de desenvolvimento científico e de regulação social, permanente, aberto à revisão tópico-dialético do saber oficial”¹⁸.

Já os princípios determinam que algo seja executado na maior medida do possível, dentro das circunstâncias jurídicas e reais existentes, podendo ser cumpridas em graus diferentes dependendo das possibilidades fáticas e jurídicas subsistentes¹⁹.

Para os adeptos da nova Teoria dos Direitos Fundamentais as normas são o gênero do qual têm os princípios e as regras como espécies, porque tanto um quanto a outra dizem o que deve ser. Ambos podem se articular através das manifestações deónticas básicas do dever, da permissão e da proibição. A partir desta concepção, é possível afirmar que os princípios e as regras são fundamentos para formular

¹⁵ ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 90.

¹⁶ Cf. DELGADO, 2004, p. 20.

¹⁷ FERNANDES, Ricardo Vieira de Carvalho; BICALHO, Guilherme Pereira Dolabella. *Do positivismo ao pós-positivismo jurídico: o atual paradigma jusfilosófico constitucional*. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/242864/000910796.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 13 nov. 2014.

¹⁸ GONÇALVES, Everton das Neves; VERÁS NETO, Francisco Quintanilha; NIEMCZEWSKI, Gabriel Thompsen. Renovação democrática do direito à luz da participação popular na “teoria dos princípios jurídicos”. *Revista Faculdade de Direito UFG, Goiás*, v. 33, n. 2. p 220-235, jul./dez. 2009. p. 228.

¹⁹ Cf. ALEXY, 2008, p. 90.

opiniões concretas de dever ser, ainda que de espécies muito diferentes²⁰.

Desta maneira, Alexy define os princípios como “mandamentos de otimização”, já as regras são sempre satisfeitas ou não satisfeitas. Se uma regra é válida, deve ser realizado aquilo que está prescrito, nem mais, nem menos. As regras - contém em si -, determinações do que é fático e juridicamente possível, portanto, a diferença entre regras e princípios é qualitativa e não de grau, ou seja, de hierarquia²¹.

A partir desta nova abordagem principiológica, oriundo do movimento pós-positivista, os princípios são preceitos de inegável densidade valorativa e teleológica a quem deve ser emprestada a maior eficácia jurídica possível.

Verifica-se que a constituição de um modelo baseado exclusivamente em regras levaria a criação de um sistema jurídico de limitada racionalidade práticas, que necessitaria de exaustiva e complexa legislação. Referido sistema traria segurança jurídica, mas em contrapartida, não daria espaço para a complementação, para o ingresso dos conflitos, das concordâncias, dos valores e dos interesses discordantes, aos quais convivem as sociedades pluralistas e abertas²².

Da mesma forma, um modelo especificamente principiológico também traria resultados incabíveis, já que a sociedade necessitaria conviver com a indeterminação, com a incerteza, com a inexistência de regras claras e precisas, com a coexistência de princípios conflitantes, o que levaria a um sistema falho, de insegurança jurídica²³.

Portanto, os princípios e as regras jurídicas devem atuar em consonância, agir em conjunto para a construção de um ordenamento jurídico eficiente, que garanta equilíbrio ao Estado Democrático de Direito e a efetiva promoção da justiça social.

²⁰ Cf. ALEXY, 2008, p. 87.

²¹ *Ibid.*, p. 90-91.

²² CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. Coimbra: Almedina, 2000. p. 1.126.

²³ *Ibid.*

2.1.2 Os Princípios do Trabalho e do Direito do Trabalho

As regras têm aplicação objetiva, ou seja, ocorrendo o fato tipificado, devem ser aplicadas. Já os princípios são mais genéricos, possuem um caráter moral, abrigam valores, representam uma construção social, cultural, ética que se transmuta em instrumento de harmonização do ordenamento jurídico aplicável aos Direitos Sociais.

Certos princípios foram positivados como se regras fossem, é o caso dos princípios constitucionais do devido processo legal (artigo 5º., LV), do contraditório e da ampla defesa (artigo 5º., LV). Estes, pela posição que ocupam no ordenamento jurídico, além de normas constitucionais positivas, configuram-se, também, como princípios garantias, que transportam Direitos Fundamentais que são “[...] regras abstratas, de natureza ética e política, que traduzem um sistema de valores humanos, e que fundamentam e legitimam toda a ordem jurídica”²⁴.

Os Direitos Fundamentais²⁵ foram tipificados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, estando distribuídos por todo o documento, como elementos que complementam os caracteres próprios e exclusivos do texto constitucional.

Já os Direitos Fundamentais são Direitos subjetivos e substanciais da ordem constitucional objetiva vigente, que agregam princípios jurídicos fundamentais e, dentre estes, encontram-se os Princípios Constitucionais do Trabalho²⁶ que representam uma garantia de proteção ao trabalho e ao Direito do Trabalho.

Os Princípios Constitucionais do Trabalho são constitucionais por excelência, não necessariamente por estarem no corpo da Constituição de 1988, mas por serem parte do coração filosófico, cultural e normativo desta. Eles “[...] atingem de maneira exponencial a dimensão laborativa da existência humana e social”²⁷, pois são

²⁴ Cf. ZANGRANDO, 2011, p. 171.

²⁵ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 05-06. Defende que os “Direitos do Homem”, por mais fundamentais que sejam, são uma construção histórica, nascida de modo gradual.

²⁶ Os princípios constitucionais do trabalho fazem parte da segunda geração de Direitos Fundamentais, sendo que “[...] estes não englobam apenas direitos de cunho positivo, mas também as assim denominadas “liberdades sociais [...]”. SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 48.

²⁷ Cf. DELGADO, 2004, p. 33.

[...] princípios que acentuam a marca diferenciadora da Carta de 1988 em toda a história do país e de todo o constitucionalismo brasileiro, aproximando tal Constituição dos documentos juspolíticos máximos das sociedades e Estados mais avançados, no plano jurídico, na Europa Ocidental²⁸.

Assim, neste trabalho serão estudados os Princípios Constitucionais do Trabalho: da valorização do trabalho, da justiça social, da submissão da propriedade à sua função social e da dignidade da pessoa humana.

O princípio da valorização do trabalho pela importância como elemento de “[...] afirmação humana, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social”²⁹, foi primado pelo Poder Constituinte Originário que o reafirmou, em vários momentos da Constituição de 1988.

No “Preâmbulo” o constituinte sintetizou a intenção da nova ordem: o Estado Democrático deve se destinar a garantir o exercício dos Direitos Sociais. Já no artigo 1., inciso IV, deliberou que o valor social do trabalho e a livre iniciativa são fundamentos da República Federativa do Brasil.

Todos os Direitos, em regra, são sociais, ou seja, visam regular a vida em sociedade. Porém, quando a Constituição de 1988 utiliza a terminologia Direitos Sociais, está se referindo ao amparo jurídico aos menos favorecidos. Enquanto isso, o artigo 6º., ao afirmar que o trabalho é um Direito Social está, programaticamente, direcionando a ação estatal, no sentido de proporcionar ao “mundo do trabalho” proteção contra os males do Estado capitalista, como por exemplo, o desemprego, a miséria, a violência e a escravidão.

No artigo 7º., o legislador estabeleceu extenso conjunto de Direitos aos trabalhadores urbanos e rurais³⁰, com o objetivo de garantir

²⁸ Cf. DELGADO, 2004, p. 33.

²⁹ *Ibid*, p. 34.

³⁰ “[...] pelo sistema adotado pela Constituição, não estão incluídos, neste artigo, os trabalhadores eventuais (aqueles que prestam trabalho ocasionalmente, a diferentes padrões, por tempo curto), os trabalhadores temporários (que prestam serviços para as empresas de trabalho temporário, as quais alugam tais serviços a outras empresas) e os trabalhadores autônomos (que são aqueles que organizam a sua própria atividade, são seus

um mínimo indispensável para o desenvolvimento e a melhoria das condições de vida destes profissionais.

Na mesma linha, o artigo 170, *caput*, ao determinar que a ordem econômica é “[...] fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa”, deixa subentendido que apesar do Estado brasileiro ter um cunho capitalista, o trabalho humano tem um valor supremo sobre o espírito liberal econômico, devendo inclusive ser assegurada, a “busca do pleno emprego” (inciso VIII).

Fortalecendo a mensagem do artigo 170, o artigo 193, prescreve que a “[...] ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”.

A Constituição de 1988 deu destaque ao trabalho, colocando-o como valor a ser protegido e garantido; como princípio e fundamento do Estado brasileiro e como uma das estruturas da ordem econômica e social, pois a “[...] democracia consiste na atribuição de poder também a quem é destituído de riqueza”³¹, logo seria uma falácia “[...] instituir a democracia sem um correspondente sistema econômico-social valorizador do trabalho humano”³².

Dentro deste contexto, pode-se afirmar que o olhar do legislador constituinte para a valorização do trabalho humano se deve ao fato de que “[...] tudo o que o labor produz destina-se a alimentar quase imediatamente o processo da vida humana [...]”³³, pois é com o valor pago a título de remuneração que o empregado adquire os meios financeiros para arcar com a sua alimentação, o seu vestuário, a sua moradia, a sua saúde, a sua segurança e, de seus dependentes.

Já o princípio da justiça social, fundamentado com os tomistas e com o cristianismo, floresceu no pós-guerra (1945) vinculado à ideia dos Direitos Sociais e, teve como objetivo representar o desejo de superação da humanidade, para a construção de uma sociedade mais justa, mais igualitária, mais tolerante, mais fraterna e sem preconceitos.

A Constituição de 1988, na concepção de Delgado³⁴ inovou ao incorporar os avanços da concepção de justiça social que “[...] deslocou-se do simples, embora instigante, conceito de ideário, para o conceito

próprios padrões)”. DEZEN JUNIOR, Gabriel. *Constituição federal interpretada*. Niterói: Impetus, 2010. p. 293.

³¹ Cf. DELGADO, 2004, p. 34.

³² *Ibid.*

³³ ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p. 111.

³⁴ Cf. DELGADO, 2004, p. 37.

maior de *princípio*, isto é, *comando jurídico instigador do ordenamento do Direito e das relações sociais*” (destaques do autor).

O princípio da justiça social está presente, no texto constitucional já no “Preâmbulo”, que demonstra o desejo do legislador constituinte que seja assegurado pelo Estado Democrático, os “direitos sociais”, bem como, que a sociedade brasileira seja edificada na harmonia social.

Reforçando o ideário preambular, o artigo 1., inciso IV, elenca os “[...] valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” como um dos “Princípios Fundamentais da República Federativa do Brasil”. Enquanto isso, ao deliberar que se deve “[...] construir uma sociedade livre, justa e solidária” (artigo 3º., inciso I), bem como, “[...] erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (artigo 3º., inciso III), a Constituição de 1988 estabeleceu como fim do Estado brasileiro: a justiça social.

A propriedade, como um princípio de justiça social, apta a cumprir sua utilidade primeira de assegurar a todos uma vida digna, está prevista no artigo 5º., inciso XXIII, no artigo 170, inciso III, no artigo 182, parágrafo 2º., e no artigo 186, *caput*. Assim, deixa claro o legislador constituinte, ao mencionar a propriedade em quatro momentos distintos, que esta não é instrumento apenas do Direito Privado, mas deve ser assegurada para toda a coletividade.

O artigo 170, ainda, estabelece como meta do Estado brasileiro, para vivenciar a justiça social, que seus cidadãos alcancem a condição de pleno emprego (inciso VIII), sendo também um dos objetivos “Da Ordem Social” o “[...] bem-estar e a justiça social” (artigo 193).

O terceiro princípio a ser tratado é o da submissão da propriedade à sua função social. Além do artigo 5º. e do artigo 170, incisos III e VIII, estudado no item anterior, o princípio da submissão da propriedade à sua função social encontra-se no artigo 170, inciso VI, que enfatiza que a ordem econômica deve observar o princípio da “defesa do meio ambiente [...]”, que surge como um limitador do exercício da livre-iniciativa e da livre concorrência.

O Direito ao meio ambiente equilibrado (artigo 125) afirma-se como um Direito de terceira geração, de titularidade coletiva; que tem como função social de propriedade, garantir à coletividade, presente e futura, a sadia qualidade de vida.

Enquanto isso, o artigo 200, delibera sobre o meio ambiente do trabalho ao instituir que o Sistema Único de Saúde – SUS deve “[...] executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador” (inciso II) e “[...] colaborar na proteção do

meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (inciso VII). Assim, para Delgado³⁵, a Constituição de 1988

[...] em consonância com os princípios da valorização do trabalho e da justiça social – a par do próprio princípio constitucional máximo, da dignidade da pessoa humana –, reconhece o sistema capitalista no país, a propriedade privada dos meios de produção e de qualquer bem material ou imaterial, mas, inquestionavelmente, submete tal propriedade à sua função social e, na mesma medida, função ambiental.

Desta forma, o princípio da dignidade da pessoa humana³⁶, previsto no artigo 1º, inciso III, apresenta-se como vetor fundamental do Constitucionalismo contemporâneo, reunindo em torno de si a unanimidade valorativa dos Direitos e Garantias Fundamentais da pessoa humana.

O artigo 3º, inciso I, ao determinar, de forma programática, que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a construção de “[...] uma sociedade livre, justa e solidária”, deixa subentendido o desejo do constituinte originário de que seja edificada uma comunidade digna.

Em relação ao trabalho com dignidade, o artigo 170 conclui que a “[...] ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna [...]”. Ainda, implicitamente, o princípio da dignidade da pessoa humana está presente no enunciado do artigo 193 ao prever que a “[...] ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”.

³⁵ Cf. DELGADO, 2004, p. 38.

³⁶ “A Constituição brasileira, [...], incorporou o princípio da dignidade humana em seu núcleo, e o fez de maneira absolutamente atual. Conferiu-lhe *status* multifuncional, mas combinando unitariamente todas as suas funções: *fundamento, princípio e objetivo*. Assegurou-lhe abrangência a toda a ordem jurídica e a todas as relações sociais. Garantiu-lhe amplitude de conceito, de modo a ultrapassar sua visão estritamente individualista em favor de uma dimensão social e comunitária de afirmação da dignidade humana” (destaques do autor). (*Ibid*, p. 43).

Desta forma, denota-se que os Princípios Constitucionais do Trabalho têm como objetivo proteger as Relações de Emprego da voracidade do capital, uma vez que sendo

[...] a natureza do homem como é, os problemas e dramas da questão social sempre exigiram um corpo resistente e volumoso de leis para temperar e limitar os instintos de avareza e de abuso do poder daqueles ligados à propriedade voltados a explorar os mais fracos por meio da prestação de serviços³⁷.

Além dos Princípios Constitucionais do Trabalho expostos, a Constituição de 1988 traz princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho como da liberdade de associação, da autonomia sindical, da norma mais favorável, da continuidade da Relação de Emprego e da irrenunciabilidade salarial.

O princípio da liberdade de associação regulamenta a ampla prerrogativa obreira de reunião, de associação, e de sindicalização.

O Direito à liberdade de reunião está previsto no artigo 5º., inciso XVI e, é uma demonstração tanto individual quanto coletiva da liberdade de expressão, exercida por mais de uma pessoa, tendo por objetivo a manifestação e a discussão de pensamentos, de reivindicações, de ideologias, de problemas, entre outros.

Já a liberdade de reunião é um dos princípios basilares do Estado Democrático de Direito. Esta não pode ser impedida quando exercida de forma pacífica, com finalidade lícita e desde que previamente notificada à autoridade competente.

O Direito de liberdade de reunião é distinto do Direito de liberdade de associação. Enquanto o primeiro é transitório, o segundo é permanente e tem objetivos definidos, em torno dos quais as pessoas se coligam. Assim, será plena a liberdade de associação com fins lícitos, sendo vedada a de caráter paramilitar (artigo 5º., inciso XVII), porém, “[...] ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado” (artigo 5º., inciso XX).

Também, é livre o Direito de sindicalização (artigo 8º., *caput*), por isso, “[...] ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a

³⁷ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005. p. 74.

sindicato” (artigo 8º., inciso V) e uma vez registrada a candidatura do empregado “[...] a cargo de direção ou representação sindical, e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei” (artigo 8º., inciso VIII). Com isso, o empregado não poderá sofrer dispensa neste período, sendo-lhe garantida a estabilidade provisória no emprego.

O princípio da autonomia sindical correlaciona-se intensamente com o princípio da liberdade de associação estudado.

O artigo 7º., *caput*, informa que o rol dos Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, previstos em seus incisos, não é taxativo, podendo existir “[...] outros que visem à melhoria de sua condição social”, o que pode ocorrer por meio das Convenções e dos Acordos Coletivos de Trabalho, então, reconhecidos pela Constituição de 1988, no artigo 7º., inciso XXVI.

Os Acordos e as Convenções Coletivas de Trabalho vinculam e obrigam seus subscritores a cumpri-los, com peso de lei, o que garante a autonomia sindical para firmar Direitos trabalhistas, por meio destes instrumentos coletivos.

Ainda, o princípio da autonomia sindical se faz presente quando a Constituição de 1988 afirma que o Estado não poderá exigir autorização de lei para a fundação de Sindicatos (artigo 8º., inciso I); quando veda a criação de mais de uma organização sindical, “[...] em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial [...]” (artigo 8º., inciso II); quando delimita que cabe aos Sindicatos “[...] a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (artigo 8º., inciso III); quando estabelece a obrigatoriedade da participação dos Sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (artigo 8º., inciso IV) e quando assegura o Direito de greve aos trabalhadores (artigo 9º.).

Enquanto isso, o princípio da norma mais favorável, está implicitamente presente no artigo 7º., *caput*, ao admitir não ser os seus incisos um rol taxativo de direitos e deveres dos trabalhadores. Já o artigo 5º., parágrafo 2º., informa que os Direitos e garantias estabelecidos na Constituição de 1988 “[...] não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

Está subentendido no artigo 7º. da Constituição de 1988, o princípio da continuidade da Relação de Emprego. Referido artigo define que é Direito dos trabalhadores urbanos e rurais, o Fundo de

Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (inciso III); que são protegidas as Relações de Emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (até hoje não regulamentada por lei complementar) e delibera que o aviso prévio deve ser proporcional ao tempo de serviço (artigo 21 da CRFB).

O artigo 7º., inciso VI, expressamente prevê o princípio da irredutibilidade salarial ao informar que são Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a “[...] irredutibilidade salarial, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva”.

O princípio da irredutibilidade salarial é um princípio garantista que objetiva afiançar o pagamento do salário, impedir reduções salariais e práticas que prejudiquem o pagamento do seu efetivo valor, bem como, interesses contrapostos de credores diversos, seja do empregador, seja do próprio empregado³⁸.

O Direito do Trabalho é uma disciplina autônoma, com normas, institutos e peculiaridades únicas. Assim, além dos Princípios Constitucionais do Trabalho e do Direito do Trabalho, este possui princípios próprios que são considerados da sua essência, por serem “especiais”³⁹ e, diferenciarem o Direito do Trabalho dos demais ramos da Ciência do Direito.

Os Princípios Especiais do Direito do Trabalho formam o núcleo substancial desta disciplina e marcam a autonomia do Direito do Trabalho, dentro da Ciência Jurídica. Observa-se que os fundamentos dos Princípios Especiais foram traçados no artigo 123, da Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos de 1917⁴⁰, considerada a precursora do Constitucionalismo Social⁴¹.

³⁸ Cf. DELGADO, 2004, p. 72.

³⁹ A primeira enumeração dos Princípios Especiais do Direito do Trabalho ocorreu em Trieste (1951), na 1ª. Conferência Internacional de Direito do Trabalho, por Perez Botija, que tratou dos princípios da irrenunciabilidade, da norma mais favorável e do rendimento. Posteriormente, Perez Lenéro (1948) indicou o princípio protetivo, da condição mais benéfica e da continuidade. Mário de La Cueva (1965) criou o princípio da primazia da realidade e qualificou o contrato de trabalho como contrato realidade. Américo Plá Rodrigues é o responsável por estudar e difundir os referidos princípios na América Latina. (OLIVEIRA, 2009, p. 107).

⁴⁰ TRUEBA-URBINA, Alberto. *Nuevo derecho del trabajo*. México: Editora Porrúa, 1981, p. 108-110.

⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 31.

Apesar de existirem divergências quanto à enumeração e à nomenclatura dos Princípios Especiais do Direito do Trabalho, pode-se afirmar que o núcleo basilar, sedimentado e consolidado⁴², compõe-se do princípio da imperatividade das regras trabalhistas; da indisponibilidade dos Direitos empregatícios; da inalterabilidade contratual lesiva; da primazia da realidade; da continuidade da Relação de Emprego e de proteção do empregado.

O princípio da imperatividade das regras trabalhistas informa que prevalecem as regras cogentes/obrigatórias, em relação as regras dispositivas⁴³, logo, impõe-se uma restrição à autonomia dos sujeitos do Contrato Individual de Trabalho, em contrapartida à diretriz civilista que garante a soberania da vontade das partes para modificarem as cláusulas contratuais, segundo Plá Rodriguez⁴⁴, o caráter imperativo do Direito do Trabalho busca encontrar a liberdade

[...] real, que consiste na “igualdade econômica entre os fatores capitais e trabalho”, concluindo-se daí que “o Direito do Trabalho não é, em síntese, um limite à liberdade de contratar, mas à liberdade de explorar o fator trabalho, constituindo inversamente, a possibilidade de existir uma real liberdade de contratar” (destaques do autor).

Assim, a imperatividade das regras trabalhistas é da essência do Direito do Trabalho, visa garantir o equilíbrio das Relações de Emprego frente às pressões do capital, como bem lembra La Cueva⁴⁵, que desde a origem, “[...] o direito do trabalho se apresentou com uma pretensão de imperatividade absoluta, na qual, por outra parte, coincide com sua natureza e com suas finalidades” (tradução livre).

Já o princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade ou da inderrogabilidade dos Direitos empregatícios é uma projeção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas que necessita

⁴² Existe certa divergência doutrinária sobre quais são os Princípios Especiais. Optou-se por seguir o rol enunciado por (PLÁ RODRIGUEZ, 1996).

⁴³ O art. 472, § 2º da CLT, é um dos poucos exemplos de norma dispositiva.

⁴⁴ Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 74.

⁴⁵ “[...] el derecho del trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta, la cual, por otra parte, coincide con su naturaleza y con sus finalidades” LA CUEVA, Mario de. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Editora Porrúa, 1982. p. 99.

compor-se do caráter de irrenunciabilidade e de imperatividade para atingir sua finalidade, qual seja, funcionar como instrumento que regula as relações entre o trabalho e o capital.

A pretensão maior de referido princípio é alcançar o equilíbrio, a harmonia entre os sujeitos da Relações de Emprego⁴⁶. Este princípio prevê a impossibilidade do empregado abandonar as vantagens e garantias asseguradas pela ordem jurídica ou pelo contrato, por meio da simples manifestação de vontade, pois

[...] a indisponibilidade da tutela geral é um dos principais instrumentos utilizados pelo Direito Individual do Trabalho para compensar a desigualdade econômica existente entre empregado e empregador, mesmo que, para tanto, pareça subtrair alguma liberdade das partes, na formação e estipulação das cláusulas do contrato de trabalho⁴⁷.

O princípio da indisponibilidade é uma das estruturas do Direito do Trabalho que viabiliza, no campo das Relações empregatícias a natureza impositiva característica das normas trabalhistas e pretende igualar, no plano jurídico, a clássica desigualdade econômica entre empregado e empregador⁴⁸.

Estabelece o princípio da inalterabilidade contratual lesiva que mesmo havendo consentimento do empregado, é vedada alterações contratuais que tragam danos ao obreiro (artigo 469 da CLT), mesmo assim, as partes são livres para estipularem as regras contratuais, desde que em consonância com as prescrições legais de proteção ao trabalho, as negociações coletivas e as decisões das autoridades competentes (artigo 444 da CLT).

Referido princípio é baseado nos Princípios Gerais do Direito que preveem a inalterabilidade dos contratos, especialmente na cláusula *pacta sunt servanda*, segundo a qual os contratos devem ser cumpridos.

As alterações proibidas pelo ramo justrabalhista são as lesivas, estando permitidas as alterações contratuais favoráveis aos obreiros ou que estejam dentro do poder de gestão do empregador.

⁴⁶ Cf. TRUEBA-URBINA, 1981, p. 119.

⁴⁷ Cf. ZANGRANDO, 2011, p. 362.

⁴⁸ Cf. DELGADO, 2004, p. 89.

Enquanto isso, o princípio da primazia da realidade sobre a forma estabelece que a verdade, aquilo que efetivamente ocorreu, prevalece sobre a forma, o documentado, o escrito, pois o que não é permitido fazer “[...] é invocar um texto escrito para pretender que ele prime sobre os fatos”⁴⁹.

Ocorrendo discrepância entre a celebração formal e a real execução do Contrato Individual de Emprego, deve dar-se preferência ao que ocorreu de fato.

O princípio da continuidade da Relação de Emprego informa que é de interesse do Direito do Trabalho que os contratos sejam pactuados por prazo indeterminado. A intenção deste Princípio Especial é de que o obreiro integre a estrutura da empresa de forma permanente, sendo a exceção o contrato por prazo determinado. O Contrato Individual de Emprego é um pacto de trato sucessivo, de execução continuada, de duração e, são estas características contratuais que fazem nascer o princípio da continuidade da Relação de Emprego⁵⁰.

O objetivo do referido princípio é a proteção da relação empregatícia, a segurança, a estabilidade econômica, financeira e psicológica dos empregados. A manutenção das fontes de emprego configuram benefícios para os hipossuficientes, que fica mais tranquilos; para os empregadores, que passam a ter mais lucro e para a sociedade que convive em maior harmonia⁵¹.

Como as verbas salariais possuem natureza alimentar, para Pinto⁵², o ideal seria que “[...] os contratos fossem vitalícios e o trabalhador se integrasse à empresa como parte dela, tendo a segurança da estabilidade para um melhor planejamento de seu futuro e bem-estar social”.

Assim como o princípio da continuidade, os demais Princípios Especiais do Direito do Trabalho e os Princípios Constitucionais do Trabalho e do Direito do Trabalho, todos têm sua aplicabilidade questionada frente aos efeitos da globalização e da flexibilização das Relações de Emprego.

⁴⁹ Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 232.

⁵⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de conceitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2000. v. 1. p. 411.

⁵¹ Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 139.

⁵² Cf. PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000, p. 412.

Já o Princípio Especial do Direito do Trabalho de Proteção do Empregado⁵³, por sua importância para a formulação da Tese será analisado, com maior minúcia, na próxima seção.

2.2 O PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO EMPREGADO E A PROTEÇÃO JURÍDICA TRABALHISTA COMO FUNDAMENTO DA IGUALDADE SUBSTANCIAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

2.2.1 O Direito do Trabalho e sua Natureza Protetiva

O Direito do Trabalho surge como um dos ramos do Direito que tem como característica o intervencionismo do Estado para a produção de normas imperativas, cogentes e irrenunciáveis, para então, resguardar o empregado da condição diferenciada oriunda da relação empregatícia. As normas do Direito do Trabalho não se coadunam com o dogma jurídico de que todos são iguais. Elas diferenciam aqueles que são por natureza diferentes; para com essa atitude, conquistar a melhor igualdade possível⁵⁴.

Desta forma, no Direito do Trabalho, a autonomia da vontade das partes é limitada por uma igualdade substancial⁵⁵, no qual somente “[...] é permitido o que não é proibido, ao contrário do direito dispositivo civil, no qual a regra é mero preenchimento, pela lei, das lacunas deixadas em claro pela livre vontade das partes”⁵⁶.

A natureza de proteção do Direito do Trabalho teve origem na busca por justiça e para isso, historicamente perseguiu o equilíbrio nas Relações de Emprego, nivelando os desiguais por meio de normas que estabelecem um estatuto mínimo regulatório⁵⁷, para então “[...] mediar a

⁵³ “Conhece-se também pelos epítetos de princípio *tutelar*, princípio *tuitivo*, princípio *protetivo*, ou, ainda, *tutelar protetivo*, *protetivo-tutelar* e denominações semelhantes” (DELGADO, 2004, p. 81-82).

⁵⁴ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos. *Introdução ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 69.

⁵⁵ BASTOS, Celso Ribeiro. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 5-7.

⁵⁶ Cf. MORAES FILHO; MORAES, 2010, p. 69.

⁵⁷ “Todo el derecho social positivo, por su propia natureza, es un mínimo de garantías sociales para el proletariado”. (TRUEBA-URBINA, 1981, p. 117-118).

injustiça que pende sobre a cabeça dos trabalhadores [...]” (tradução livre)⁵⁸, mesmo porque o Direito do Trabalho é

[...] produto da luta de classes e apoiado no pensamento socialista, em seus capítulos sobre as condições de trabalho, é um esforço para amparar a miséria dos trabalhadores e elevar seus níveis materiais para além da vida puramente animal, mas não é e não pode ser uma realização plena da justiça, porque esta não poderá existir enquanto subsistir o regime capitalista e seu estado, a alienação do trabalho e a exploração do homem pelo homem⁵⁹.

Para Trueba-Urbina⁶⁰, jurista mexicano, criador da Teoria Integral do Direito do Trabalho⁶¹, o artigo 123 da Constituição Mexicana de 1917, tem como mensagem reconhecer o Direito de igualdade entre aqueles que dão e aqueles que recebem o trabalho, também, é o fundamento histórico de proteção do obreiro. Esboça-o como o princípio fundante do Direito do Trabalho.

Compreende, referido autor⁶², que o surgimento da legislação trabalhista se encontra no período colonial, com a exploração do trabalho humano, sendo que o primeiro estatuto trabalhista a tratar do tema foram as Leis das Índias, que apesar de não terem sido cumpridas, constituíram-se no ponto de partida da defesa do trabalho humano.

Logo, a Constituição Mexicana de 1917 não originou a legislação que regulamentou as relações empregatícias, mas, foi a primeira no mundo ocidental a alcançar a hierarquia constitucional. A Constituição de 1917 representou mais do que um arcabouço normativo protecionista

⁵⁸ “[...] mediar la injusticia que pende sobre la cabeza de los trabajadores [...]”. (LA CUEVA, 1982, p. 83).

⁵⁹ “[...] producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miséria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque esta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por ele hombre”. (LA CUEVA, 1982, p. 25).

⁶⁰ Cf. TRUEBA-URBINA, 1981, p. 213.

⁶¹ *Ibid.*, p. 215-216.

⁶² *Ibid.*, p. 227-228.

dos empregados frente aos industriais, detinha em si um sentido reivindicatório que se estendia para além dos trabalhadores, visava proteger todas as pessoas que prestam algum serviço, seja de forma autônoma ou subordinada. Para Trueba-Urbina⁶³ a Constituição Mexicana de 1917 separou a sociedade em duas classes: os explorados e os exploradores.

Enquanto isso, o entendimento de que os Direitos Sociais⁶⁴ poderiam vir a ser reconhecidos como Direitos Fundamentais, surge como efeito/oposição à Revolução Industrial (século XVIII), porém, a positivação somente ocorreu com o advento do Constitucionalismo Social, que teve como marco originário a Constituição Mexicana de 1917. Segundo Bobbio⁶⁵ em uma

[...] sociedade em que só os proprietários tinham cidadania ativa, era óbvio que o direito de propriedade fosse levado a direito fundamental; do mesmo modo, também, foi algo óbvio que, na sociedade dos países da primeira revolução industrial, quando entram em cena os movimentos operários, o direito ao trabalho tivesse sido elevado a direito fundamental.

Segundo Trueba-Urbina⁶⁶ o Constitucionalismo Social, que surgiu com a Constituição Mexicana de 1917, e tem no artigo 123 o fundamento jurídico de defesa do hipossuficiente, deu origem ao Direito Social e em consequência ao Direito do Trabalho.

A Constituição de 1917, promulgada em meio a Revolução Industrial, trouxe em seu texto um rol de Direitos mínimos “protecionistas” aos “trabalhadores” (entendido de forma genérica), como a jornada de oito horas; jornada noturna de seis horas; proibição de trabalho noturno insalubre e perigoso para as mulheres e para os menores de dezesseis anos de idade, bem como, a proibição de trabalho noturno industrial; um dia de descanso a cada seis dias de trabalho; salário mínimo; para trabalho igual, igual salário; restrição ao trabalho extraordinário, devendo ser pago, no mínimo, com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo; estabilidade absoluta para todos os trabalhadores;

⁶³ Cf. TRUEBA-URBINA, 1981, p. 228.

⁶⁴ Cf. LA CUEVA, 1982, p. 81.

⁶⁵ Cf. BOBBIO, 2004, p. 77.

⁶⁶ Cf. TRUEBA-URBINA, 1981, p. 155-156.

pretensão dos créditos trabalhistas em relação aos demais; entre outros⁶⁷.

Inspirada na Constituição Mexicana de 1917, em 1919, foi promulgada a Constituição de Weimar, oficialmente Constituição do Império Alemão, que declarou ser a Alemanha uma República democrática parlamentar e foi a primeira da Europa a dedicar um capítulo ao Direito do Trabalho. Referidos documentos tiveram uma grande repercussão nos demais Estados-Nações, instigando-os a incluírem em suas Constituições temas ligados aos Direitos Sociais.

Já a Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, segundo La Cueva⁶⁸,

[...] deu um sentido novo ao antigo direito das gentes, pois o direito internacional do trabalho que emana dele já não é unicamente o ordenamento destinado a regulação das relações externas entre os Estados, mas, sem deixar de ter esta finalidade, se ocupa também, e, principalmente, do bem estar da classe trabalhadora.

O Brasil teve seu desenvolvimento industrial tardio – em relação à Europa –, logo, a preocupação com a garantia dos Direitos Sociais ficou para segundo plano. O Estado brasileiro, marcado pelo colonialismo, por uma sociedade escravocrata e agrícola no seu nascedouro, teve nas Constituições de 1934, de 1937, de 1946, de 1967 e de 1988 a influência do Constitucionalismo Social, o que reformulou o olhar do legislador para a busca de uma proteção às relações sociais⁶⁹.

A Constituição de 1934, inspirada no corporativismo⁷⁰ da *Carta del Lavoro* (1927)⁷¹, instituiu um novo título em seu texto, “Da Ordem

⁶⁷ Cf. TRUEBA-URBINA, 1981, p. 214-215.

⁶⁸ “[...] dio un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes, pues el derecho internacional del trabajo que amaná de la ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los Estados, sino que, sin hacer a um lado esa finalidad, se ocupa también, en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora”. (LA CUEVA, 1982, p. 21).

⁶⁹ VIANA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicalismo no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. p. 38-40.

⁷⁰ Cf. NASCIMENTO, 2013a, p. 36.

⁷¹ *Ibid*, p. 34-35.

Econômica e Social”, tentou conciliar a liberal-democracia da Constituição americana com a social-democrática da Constituição de Weimar. Estabeleceu a Justiça do Trabalho desvinculada do poder Judiciário (a regulamentação só ocorreu em 1937), o salário mínimo, a indenização por despedida injusta, a limitação dos lucros, a organização sindical, entre outros⁷².

A Constituição de 1937 é tida como a responsável pelo rompimento com as políticas sociais que se difundiam na América Latina. Teve como principais novidades a instituição do sindicato único e do imposto sindical, manteve a Justiça do trabalho e instituiu o regime corporativista das corporações como órgão do Estado⁷³.

A Constituição de 1946 estabeleceu o Direito de greve, rompeu - de certa forma -, com o corporativismo do texto constitucional de 1937⁷⁴ e conteve um elenco superior de Direitos Sociais – em cotejo com as Constituições anteriores. Foi inovadora e atual a ponto de se aproveitar do ideário do pós-guerra no campo da racionalização do Direito e na formação de um Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*) que ampliou a proteção aos menos favorecidos⁷⁵.

Enquanto isso, a Constituição de 1967, entre outros Direitos, estabeleceu critérios para a composição e para a organização da Justiça do Trabalho e normas de Processo do Trabalho; instituiu o salário família; o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e a aposentadoria para as mulheres após 30 anos de contribuição; proibiu a diferenciação de salário; o trabalho para menores de 12 anos e a greve em serviços públicos e em atividades essenciais⁷⁶.

Já a Constituição de 1988 é considerada o mais significativo documento constitucional da história jurídica do Brasil. Superou a separação entre liberdade e igualdade, bem como, entre direito individual e direito coletivo. Igualou os Direitos dos trabalhadores⁷⁷ rurais aos dos trabalhadores urbanos, estendendo-os aos avulsos e ampliando o rol de Direitos dos domésticos⁷⁸.

⁷² Cf. MORAES FILHO; MORAES, 2010, p. 110.

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ *Ibid.*, p. 113.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 113-114.

⁷⁷ A Constituição de 1988 não faz a distinção entre empregado e trabalhador, Relação de Emprego e Relação de Trabalho.

⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios do direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, p. 126-127.

Foram prolongados os Direitos das gestantes, da licença paternidade, do aviso-prévio, da prescrição do Contrato de Emprego, da greve, do adicional de horas extras e criado o adicional de férias. Ao mesmo tempo foi reduzida a duração semanal de trabalho, suprimida a estabilidade decenal e em contrapartida, criada uma indenização para os casos de dispensa arbitrária, além de três estabilidades especiais: a do dirigente sindical, a dos dirigentes das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPA e a das empregadas gestantes e foi aumentada a idade mínima à admissão no emprego para 14 (quatorze) anos⁷⁹.

Já a outorga do Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943, que deu origem a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT⁸⁰, foi um marco para o Direito do Trabalho brasileiro, sintetizou a legislação até então existente, reunindo-a em um único documento e ampliou a tutela à Relação de Emprego.

Apesar das precárias modificações sofridas pela CLT ao longo dos 70 (setenta) anos de existência, esta mantém um texto atual e aplicável, o que garante segurança jurídica as partes do Contrato Individual de Emprego.

Desde a criação da CLT, o legislador teve a preocupação em preservar o empregado dos abusos do poder econômico. Além de artigos que têm como condão a guarida do obreiro, ainda, fez uso expresso dos termos “proteção” e “tutela” ao longo do texto, como se observa no Título III, das “Normas Especiais de Tutela do Trabalho”; no Capítulo III, do referido Título, ao tratar da “Proteção do trabalho da Mulher” e no Capítulo IV, da “Proteção do Trabalho do Menor”. Além do Título III, da CLT, destaca-se o artigo 444, que delibera que as

[...] relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenham às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Em relação ao Direito Sindical, Nascimento⁸¹ informa a ocorrência de 03 (três) fases, sendo a primeira denominada de anarcossindicalismo (1890-1920) por ter sido marcada pelo

⁷⁹ Cf. NASCIMENTO, 2013a, p. 113-114.

⁸⁰ Cf. MORAES FILHO; MORAES, 2010, p. 111-112.

⁸¹ Cf. NASCIMENTO, 2013a, p. 1006-1007.

sindicalismo revolucionário de oposição ao Estado, a autoridade e a lei, baseado no ideário do anarquismo que foi trazido ao Brasil por imigrante, em especial, italianos. Durante este período surgiram as duas primeiras leis sindicais, o Decreto n°. 979/1903⁸², sobre os sindicatos rurais e o Decreto n°. 1.637/1907⁸³, sobre os sindicatos urbanos. Esta fase teve seu termo com a expulsão dos imigrantes do país que ocorreu de 1907 a 1921.

O segundo momento do Direito Sindical (1930-1985) foi o do intervencionismo, que pretendeu investir o Sindicato de autoridade pública, dando-lhe prerrogativas próprias de Estado, como se Estado fosse e, teve início com a Nova República de Getúlio Vargas. Entre os documentos criados com o intuito de intervenção do Estado nas relações coletivas de trabalho, destacam-se as Constituições de 1934, de 1937, de 1946, de 1969 e a CLT de 1943.⁸⁴

O término da segunda fase culminou com a abertura política para a democratização do país, originando o terceiro momento do Direito Sindical brasileiro, aquele intitulado de sindicalismo autônomo (1985). O início desta fase foi marcada por movimentos sociais que resultaram na criação de várias Centrais Sindicais, em relevo a Central Única dos Trabalhadores – CUT, mesmo que sem o amparo legal para o pluralismo sindical⁸⁵. A referência legislativa deste período está na Constituição de 1988, sendo que as novas disposições constitucionais

⁸² BRASIL. Decreto n°. 979, de 06 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. *Diário Oficial [da] República Federativa*, Brasília, DF, 06 jan. 1903. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm>. Acesso em: 27 nov. 2013.

⁸³ BRASIL. Decreto n°. 1637, de 05 de janeiro de 1907. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. *Diário Oficial [da] República Federativa*, Brasília, DF, 05 jan. 1907. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=1637&tip_o_norma=DEC&data=19070105&link=s>. Acesso em: 27 nov. 2013.

⁸⁴ Cf. NASCIMENTO, 2013a, p. 1007-1009.

⁸⁵ O pluralismo sindical foi aventado com a promulgação da Constituição de 1934, porém, como o artigo 120 não foi regulamentado, esta possibilidade se frustrou. FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Sindicalismo no Brasil. In: GUNTHER, Luiz Eduardo et al. (Coord.; Orgs.). *25 anos da Constituição e o Direito do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 241.

tem sido interpretadas como uma abertura legal para a liberdade sindical⁸⁶.

Porém, a Constituição de 1988 manteve alguns dos pilares do antigo regime intervencionista, como a contribuição sindical obrigatória (artigo 8º., inciso IV); a representação corporativa do Poder Judiciário (artigos 11 a 117); o poder normativo da Justiça do Trabalho (artigo 113, parágrafo 2º.) e determinações que estabelecem a unicidade e o sistema de enquadramento sindical (artigo 8º.),⁸⁷ sendo que esses instrumentos autoritários conservados pela Constituição de 1988 “[...] atuam frontalmente sobre a estrutura e dinâmica sindical, inviabilizando a construção de um padrão democrático de gestão social e trabalhista no Brasil [...]”⁸⁸.

Portanto, em países onde os cidadãos não possuem bom nível educacional e prevalece a insuficiente representatividade das entidades sindicais, a sociedade dependerá da intervenção legislativa do Estado para amparar o hipossuficiente, pois como está previsto na Declaração dos Princípios Fundamentais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, aprovada em Querétaro, República do México, em 26 de setembro de 1974, no item 05, dos Princípios Gerais⁸⁹, o Direito do Trabalho e da Seguridade Social

[...] têm como base o princípio de que o trabalho não é uma mercadoria, senão a atividade material e intelectual do homem dirigida à criação de toda classe de bens e valores, e como meta da justiça social, cuja essência consiste na garantia da saúde, da vida, da igualdade, da liberdade e da dignidade humana e o asseguramento de condições e prestações que capacitem aos homens para desenvolver integralmente suas aptidões e faculdades e compartilhar os benefícios do progresso econômico da civilização e da cultura.

⁸⁶ Cf. NASCIMENTO, 2013a, p. 1009-1012.

⁸⁷ Cf. DELGADO, 2008, p. 1367.

⁸⁸ *Ibid*, p. 1367-1368.

⁸⁹ INDICAÇÃO nº. 099/2011. A Proposta de Emenda à Constituição nº. 35/2011 prevê a possibilidade de trabalho, como empregado, do menor de 14 anos. *Corrêa da Veiga Advogados*, Brasília, 28 fev. 2012. Disponível em: <<http://www.iabnacional.org.br/IMG/pdf/doc-9926.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

Assim, a proteção dos empregados tem importante função civilizatória e democrática para garantir a dignidade destes e de seus familiares, coibindo desta maneira, a mercantilização do trabalho humano.

2.2.2 O princípio de proteção do empregado

A identificação dos Direitos Sociais como Direitos e Garantias Fundamentais foi iniciado com a primeira Revolução Industrial (final do século XVIII e início do século XIX) e, o ingresso dos mesmos no Constitucionalismo Social, teve como marco originário a Constituição Mexicana de 1917. Segundo Bobbio, referido reconhecimento ocorreu porque, em uma

[...] sociedade em que só os proprietários tinham cidadania ativa, era óbvio que o direito de propriedade fosse levado a direito fundamental; do mesmo modo, também, foi algo óbvio que, na sociedade dos países da primeira revolução industrial, quando entram em cena os movimentos operários, o direito ao trabalho tivesse sido elevado a direito fundamental.⁹⁰

Assim, o princípio de proteção do empregado e o Direito do Trabalho nasceram com o objetivo de tutelar o empregado e obter uma igualdade substancial e prática para com os sujeitos envolvidos. Os Direitos originaram-se, basicamente, para proteger⁹¹ o empregado na relação contratual empregatícia, assim, toda a evolução do referido ramo jurídico demonstra a preocupação de instituir a igualdade entre as partes, resguardando aquele que deve ser protegido – o empregado, pois o arcabouço conceitual e normativo do Direito do Trabalho parte do pressuposto de que

[...] existe uma flagrante diferença socioeconômica e de poder entre os sujeitos envolvidos na relação jurídica de emprego. *Regra geral, é o empregado um indivíduo hipossuficiente, ou seja, possui poucos recursos*

⁹⁰ Cf. BOBBIO, 2004, p. 77.

⁹¹ “O princípio de proteção não é sinônimo de “proteccionismo” (destaque do autor). (ZANGRANDO, 2011, p. 253).

econômicos, e por isso estaria mais fragilizado, em relação ao empregador, podendo facilmente ceder às suas pressões, e aceitar condições de trabalho ilegais, injustas e, em alguns casos, até mesmo aviltantes (destaques do autor).⁹²

Assim, o princípio de proteção (ou tutelar ou tuitivo ou protetivo ou tutelar protetivo ou protetivo tutelar⁹³) alicerça o Direito do Trabalho para que este tutele o empregado a fim de obter a igualdade substancial e prática entre os sujeitos da Relação empregatícia, pois, o Direito do Trabalho nasceu para garantir o equilíbrio da relação contratual empregatícia.

O Direito do Trabalho, por meio do seu princípio basilar, têm como objetivo compensar as diferenças⁹⁴ entre as partes, que se baseia em dois fundamentos, o primeiro refere-se à subordinação jurídica⁹⁵ ao qual está sujeito o empregado e, o segundo, relaciona-se com a dependência econômica do empregado ao empregador.

O princípio de proteção resguarda juridicamente a parte desfavorecida do contrato (o empregado) para obter a igualdade real entre os sujeitos da Relação de Emprego e com isso, alcançar a paz social.

Logo, o princípio de proteção, assegura ao Direito do Trabalho a natureza de Direito tuitivo, ou seja, tutelar, sendo a fonte de onde provem os demais princípios especiais do Direito Laboral, pois o referido princípio refere-se ao preceito “[...] fundamental que orienta o Direito do Trabalho pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador”⁹⁶.

Porém, desde a criação do Direito do Trabalho se verificou que as normas de hermenêutica, até então existentes, assim como a

⁹² Cf. ZANGRANDO, 2011, p. 246.

⁹³ Cf. DELGADO, 2004, p. 81-82.

⁹⁴ “Regra geral, é o empregado um indivíduo hipossuficiente, ou seja, possui poucos recursos econômicos, e por isso estaria mais fragilizado, em relação ao empregador, podendo facilmente ceder às suas pressões, e aceitar condições de trabalho ilegais, injustas e, em alguns casos, até mesmo aviltantes” (destaque do autor). *Ibid*, p. 246.

⁹⁵ “Desde sua concepção, o objeto, o alvo da incidência do princípio de proteção, foi o trabalho subordinado [...]” (destaque do autor). *Ibid*, p. 252.

⁹⁶ Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 28.

tradicional aplicação das Fontes do Direito, não eram suficientes para produzirem justiça, sendo necessária a adoção de regras de hermenêutica especial para as Relações de Emprego.

É certo que o Direito do Trabalho edificou-se como método de tutela, que por meio de normas imperativas, cogentes e indisponíveis se limita a liberdade das partes contratantes e se busca proteger a parte inferiorizada da relação, logo, o princípio de proteção “[...] não é sinônimo de “proteccionismo”⁹⁷ (destaque do autor).

Assim, com o intuito de amparar o hipossuficiente, criou-se a possibilidade de interpretar as Fontes Formais do Direito do Trabalho dando ao empregado um tratamento mais favorável e, também, pacificou-se o entendimento de que o Direito do Trabalho não é uma ciência jurídica estanque. Deve ser expandido progressivamente, sem que se admita o retrocesso do abrigo legislativo, jurisprudencial, costumeiro, principiológico ou doutrinário de proteção⁹⁸.

Na atualidade, existem diversas formulações teóricas em relação à aplicação do princípio de proteção, porém, optou-se pela referência teórica de Plá Rodriguez⁹⁹, que subdivide o princípio em três formas distintas de emprego: regra do *in dubio, pro operario*, regra da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica.

A regra hermenêutica do Direito do Trabalho, denominada de *in dubio, pro operario* ou de *in dubio, pro misero* informa que em havendo mais de uma interpretação para a regra jurídica, impõe-se aquela apreciação que seja mais benéfica ao empregado, afastando-se as demais, como bem lembra Plá Rodriguez¹⁰⁰, o método “[...] que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher entre sentidos possíveis de uma norma, aquela que seja mais favorável ao trabalhador”.

A regra justralhista reforça a autonomia do Direito do Trabalho em relação aos demais ramos do Direito. Afasta a clássica regra do Direito Romano: *in dubio, pro reo*, posteriormente agregada pelo Direito Penal, que informa que na dúvida entre qual interpretação dar à

⁹⁷ Cf. ZANGRANDO, 2011, p. 253.

⁹⁸ Pois, o Direito do Trabalho objetiva proporcionar uma existência decorosa, situação esta que “[...] está en un devenir constante, porque debe medirse no sólo en relación con las necesidades estrictas, sino en función de lo que ofrecen la civilización, la técnica y la reducción, pues no son las mismas las necesidades de los hombres de principios de siglo y las de quienes viven en estos que principian a ser los años finales [...]”. (LA CUEVA, 1982, p. 113).

⁹⁹ Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 42-43.

¹⁰⁰ *Ibid*, p. 42.

regra, escolhe-se a mais favorável ao réu. Também não utiliza a expressão credor, distanciando-se do Direito Civil e do Direito Comercial.

Assim, pouco importa a posição do empregado na relação jurídica: credor, devedor, autor ou réu, a interpretação da lei, que for mais benéfica ao empregado é a que deve prevalecer, para então resguardar aquele que se encontra em situação de inferioridade na Relação de Emprego, atendendo, desta maneira, o interesse público e a justiça social¹⁰¹, já que o mandamento é

[...] a aplicação da tese de que a interpretação deve atender a sua justiça social, pois se o propósito de nosso estatuto é o trabalhador, a solução contrária constituiria um benefício ao capital, o que não está e nem pode estar nas finalidades do direito do trabalho [...]¹⁰².

A legitimação dessa regra hermenêutica tem sido questionada¹⁰³, pois o Magistrado, ao impingir a regra do *in dubio, pro operario* cabe ser imparcial. Também, não lhe compete corrigir a norma ou integrá-la, seu papel neste caso, é de intérprete, uma vez que há norma heterônoma ou autônoma, que pode ser compreendida de diferentes formas¹⁰⁴.

Observa-se que o poder de tutela é da lei e não do julgador, sendo que a este compete apenas apreciá-la e aplicá-la, adequando-se aos fins da lei (*mens legis*). Como bem salienta Plá Rodriguez¹⁰⁵, não é uma questão de corrigir ou integrar a norma, pois “[...] somente cabe utilizar esta regra quando existe uma norma e unicamente para determinar-lhe o verdadeiro sentido, entre os vários possíveis”.

Ainda, Plá Rodriguez¹⁰⁶ entende que a regra do *in dubio, pro operario*, tem a sua utilidade restrita a existência de duas condições básicas: a) em havendo dúvida quanto ao alcance da norma legal; e b) em consonância com a vontade do legislador.

¹⁰¹ Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 43.

¹⁰² SILVA, Luiz de Pinho Pedreira de. *Principiologia do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. p. 46-47.

¹⁰³ Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 44.

¹⁰⁴ Cf. ZANGRANDO, 2011, p. 268.

¹⁰⁵ Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 45.

¹⁰⁶ *Ibid.*

Há de se verificar, como coloca Zangrando¹⁰⁷, que não existe uma panacéia de remédios a serem usados para curar todos os males e, menos ainda, autorizações para o intérprete fazer suas próprias leis ou para distorcer as existentes, conforme ideologias e entendimentos.

Assim, Zangrando¹⁰⁸ apresenta quatro limitações ao uso da regra hermenêutica do *in dubio, pro operario*. A primeira delimitação trata do emprego da regra no Processo do Trabalho¹⁰⁹. Observa-se que tanto o Direito do Trabalho, como o Direito Processo do Trabalho são ramos autônomos, com princípios, normas e institutos próprios, por isso, um não pode “invadir” o campo de atuação do outro.

Ainda, enquanto no Direito do Trabalho vigora a igualdade substancial, que dá ao empregado uma proteção jurídica; no Processo do Trabalho, as partes são tratadas igualmente, recebem igual acolhida, devem respeitar os mesmos procedimentos, não sendo aplicado mencionado princípio no ramo processual trabalhista.

A segunda situação de inaplicabilidade da regra do *in dubio, pro operario*, reside no poder de gestão da empresa. O empregador assume os riscos do negócio e, em contrapartida, exerce a direção¹¹⁰, o que lhe garante organizar, dirigir e disciplinar a prestação dos serviços (artigo 2., da CLT), portanto, não há como interpretar as normas a favor do empregado quando forem tomadas decisões administrativa e de gestão do empreendimento, excetuando-se as deliberações que se dirigirem expressamente ao obreiro¹¹¹.

A terceira inaplicabilidade da regra do *in dubio, pro operario*, ocorre no Direito Previdenciário, que possui “[...] princípios, normas, regras e métodos próprios, constituindo-se ramo autônomo na Ciência do Direito, e não pode ser considerado um “apêndice” do Direito do Trabalho”¹¹².

¹⁰⁷ Cf. ZANGRANDO, 2011, p. 270.

¹⁰⁸ *Ibid.*, p. 273-276.

¹⁰⁹ Cf. DELGADO, 2004, p. 87. Tem feito frente às críticas à regra do *in dubio, pro operario*, por compreender que esta foi absorvida pela regra da norma mais favorável e, se aceita, deveria atingir o Direito Processual do Trabalho.

¹¹⁰ Ao empregador é garantido o *jus variandi* que é “[...] o direito do empregador, em casos excepcionais, de alterar, por imposição e unilateralmente, as condições de trabalho dos seus empregados”. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 305.

¹¹¹ Cf. ZANGRANDO, 2011, p. 275.

¹¹² *Ibid.*

A quarta e última limitação do uso do *in dubio, pro operario*, ocorre nas políticas públicas, que não têm o condão de obedecer as normas específicas do Direito do Trabalho, mesmo quando precisam ser empregadas de forma coletiva, geral, abstrata e social. As políticas públicas não devem ser interpretadas em favor de um ou de outro indivíduo, de igual entendimento quando se tratar de beneficiários da norma.¹¹³

Desta maneira, havendo dúvida sobre qual o sentido da Fonte Formal do Direito, prevalece aquela mais benéfica ao empregado, pois o Direito do Trabalho visa, eminentemente, a proteção deste; a garantia da retribuição pelo produto do trabalho humano e a permanência de uma “existência decorosa”, que

[...] só pode se dar caso o homem esteja em condições de satisfazer todas as suas necessidades materiais e de sua família, de prover a educação, o ensinamento a todos e a preparação técnica e universitária de seus filhos, e de inclinar-se aos planos da cultura, de forma que tanto ele como sua família podem desenvolver suas faculdades físicas e espirituais¹¹⁴.

A regra da norma mais favorável, é um método hermenêutico, que se relaciona com o princípio de proteção do Direito do Trabalho e orienta no sentido de que existindo, sobre a mesma matéria, duas ou mais normas trabalhista, deverá ser utilizado no caso concreto, a mais favorável ao empregado¹¹⁵.

Em havendo duas ou mais normas jurídicas sobre idêntico tema, o vértice da pirâmide, no Direito do trabalho, será ocupado por àquela

¹¹³ Cf. ZANGRANDO, 20111, p. 276.

¹¹⁴ “[...] sólo puede darse si el hombre está em condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de el y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales”. (LA CUEVA, 1982, p. 113).

¹¹⁵ Cf. ZANGRANDO, 2011, p. 277. Informa que existem 03 (três) dimensões em que a regra da norma mais favorável encontra atuação: a) legislativa; b) hierárquica e c) hermenêutica.

que trazer maior vantagem ao empregado, salvo leis proibitivas do Estado¹¹⁶.

Referida regra coloca o problema hermenêutico no campo das Fontes do Direito. Logo, no processo de interpretação do Direito, o julgador ao constatar a pluralidade de normas vigentes, válidas, aplicáveis ao caso, que venham a gerar a colisão destas, independente da Fonte de Direito a que se coadunam, deverá eleger a mais benéfica ao empregado, para então, concretizar uma verdadeira tutela àquele que está mais desamparado na Relação de Emprego, respeitando, assim, o sentido teológico¹¹⁷ da norma.

O princípio da norma mais favorável proporciona a proteção mais ampla do arcabouço normativo, sendo específico do Direito do Trabalho. Nenhuma outra disciplina admite desprezar a norma jurídica de hierarquia superior para aplicar a de hierarquia inferior¹¹⁸, como ocorre neste ramo do Direito, mas isso não designa a ausência de hierarquia ou mesmo a anulação de parte das normas desconsideradas (derrogação), existe apenas a opção por determinada norma em prol de outra, naquele caso específico¹¹⁹.

Ainda, utilização da norma mais favorável sofre limitações a começar pela inderrogabilidade absoluta das normas de ordem pública, pois o interesse da sociedade não pode ser afastado em proveito de determinado grupo, categoria ou pessoa, mesmo porque havendo dúvida prevalece a norma mais favorável ao empregado.

Porém, referida regra não pode ser entendida de forma pejorativa, como proteção do débil contra o forte. Na sua essência existe um rico fundamento filosófico-social que busca resguardar a condição de ser humano, por isso

¹¹⁶ Cf. NASCIMENTO, 2013a, p. 291-292.

¹¹⁷ “Por sua vez, o processo de interpretação teleológico objetiva adaptar a finalidade da norma às exigências sociais, ao bem comum - *sinteses éticas da vida em sociedade* -, conforme prescreve o art. 5º da Lei de Introdução ao Código Civil” (ZANGRANDO, 2011, p. 279).

¹¹⁸ Cf. SILVA, 1999, p. 65.

¹¹⁹ “A regra da norma mais favorável não afeta a hierarquia das normas, mas a preleção de sua aplicação; não modifica a ordem rigorosa em que as normas se colocam e que tem sua cúspide na Constituição, mas que, com respeito a essa hierarquia e sem alterá-la, determina qual, em caso de coexistência e colisão de normas, deve ser aplicada no caso concreto, e esta é a mais proveitosa para o trabalhador”. *Ibid*, p. 70.

[...] a idéia de proteção a classe trabalhadora pelo estado da burguesia ensina a dignidade do trabalhador, porque não é e não deve ser tratado como uma criança a que deve proteger o seu tutor, sim como um conjunto de seres humanos que devem impor todo o que flui do Artigo 123 e da idéia de justiça social¹²⁰.

Logo, o princípio da norma mais favorável, não pode ser empregado casuisticamente, escolhendo - o julgador -, de forma irresponsável e sem critérios, a norma mais benéfica ao empregado, sob pena de comprometer “[...] o caráter sistemático da ordem jurídica e os sentidos lógicos e teológicos básicos que sempre devem informar o fenômeno do Direito”¹²¹. Assim, para determinar qual a norma mais favorável é interessante observar os princípios orientadores¹²² que seguem:

- a) a comparação deve levar em conta o conteúdo da norma e a situação da coletividade;
- b) a escolha da norma mais favorável deve realizar-se por critérios objetivos;
- c) o confronto entre normas deve ocorrer concretamente;
- d) como regra, a norma de hierarquia superior deve ser mais benéfica ao empregado, porém, é possível suspeitar que disposição inferior seja efetivamente mais favorável.

Assim, a interpretação da norma jurídica realizar-se-á no seu conjunto, de forma global, sistemática, sob pena de sua descaracterização. Por isso, cabe ao intérprete respeitar os critérios científicos da hermenêutica jurídica, sem fazer uso de simulacros ou de manipulações¹²³.

¹²⁰ “[...] la idea de protección a la clase trabajadora por el estado de la burguesia lesiona la dignidad del trabajo, porque no es ni debe ser tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sino como un conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que fluye del Artículo 123 y de la idea de justicia social” (destaque do autor). (LA CUEVA, 1982, p. 106).

¹²¹ Cf. DELGADO, 2004, p. 86.

¹²² Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 57.

¹²³ “No tocante, por sua vez, ao processo de *interpretação de normas*, não poderá o operador jurídico suplantar os critérios científicos impostos pela Hermenêutica Jurídica à dinâmica de revelação do sentido das normas examinadas em favor de uma simplista opção mais benéfica para o obreiro

Porém, para escolher, entre as normas existentes, a norma mais favorável ao empregado, a doutrina desenvolveu parâmetros de comparação por meio da aplicação da Teoria da Cumulação, da Teoria do Conglobamento e da Teoria do Conglobamento por Institutos.

A *Teoria da Cumulação* sugere como critérios de determinação da norma mais favorável a escolha de cláusulas, individualizada, que dentro de cada norma seja a mais benéfica para o empregado; assim propõe o “[...] fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se os preceitos e institutos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador”¹²⁴.

Já a *Teoria do Conglobamento* prevê que as Fontes do Direito devem ser analisadas em seu conjunto, globalmente, preferindo aquelas que em seu conjunto sejam mais favoráveis ao empregado. Esta teoria, observa as características unitárias de cada sistema, institui confrontos “[...] entre os dois regimes em seu conjunto e exclui a possibilidade de aplicar simultaneamente disposições de um regime e de outro, prescindindo do respectivo caráter unitário”¹²⁵.

Enquanto isso, a *Teoria do Conglobamento por Instituto* prevê que a análise deve ser extraída do conjunto das cláusulas que se referem ao mesmo instituto, pois “[...] o conjunto que se leva em conta para estabelecer a comparação é integrado pelas normas referentes à mesma matéria, que não se pode dissociar sem perda de sua harmonia interior”¹²⁶.

Ainda, segundo Zangrando¹²⁷, a regra de hermenêutica especial do Direito do Trabalho da norma mais favorável, deve ser aplicada tanto em conflitos de Direito Interno, quanto em divergências oriundas de Direito Internacional Público.

Já a regra da condição mais benéfica presume que o Direito adquirido (art. 5º., XXXVI, CRFB/1988) seja garantido ao longo do contrato, mediante a aplicação de cláusula contratual mais vantajosa ao empregado. Presume a ocorrência de uma situação concreta,

[...]. Assim, apenas se, após respeitados os rigores da Hermenêutica Jurídica, chega-se ao contraponto de dois ou mais resultados interpretativos consistentes, é que procederá o intérprete à escolha final orientada pelo princípio da norma mais favorável. (destaque do autor)”. (DELGADO, 2004, p. 86).

¹²⁴ *Ibid.*, 2008, p. 182.

¹²⁵ Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 58.

¹²⁶ *Ibid.*, p. 60.

¹²⁷ Cf. ZANGRANDO, 2011, p. 280.

identificada e afiançada para outros casos, que deve ser respeitada, mantendo-se a orientação hermenêutica anterior, uma vez que é mais favorável ao empregado do que a nova proposição.

Desta maneira, as condições mais benéficas ao empregado serão aquelas definidas como tal, definitivamente, logo, “[...] aquelas que tiverem sido outorgadas, tácita ou expressamente, em caráter provisório, isto é, com vida limitada no tempo, não podem ser invocadas”¹²⁸.

Também, a regra da condição mais benéfica se relaciona com o próprio Contrato de Emprego, que compõe o patrimônio do empregado e, com o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que é característico do Direito Laboral¹²⁹.

Como já esboçado anteriormente, o princípio de proteção do empregado objetiva defender o subordinado contra possível exploração do empregador, considerado a parte mais forte da Relação de Emprego, por ser o detentor dos meios de produção.

Ocorre, que com o pós-positivismo a discussão sobre os princípios assumiu outra dimensão, sofreu uma guinada teórica. Os princípios passaram a ser estudados a partir de uma nova função - a normativa vinculante -, pois, a doutrina reconheceu a natureza de norma jurídica a estes, ficando superado o entendimento de que eram meros enunciados programáticos¹³⁰.

Com o desenvolvimento da Teoria dos Direitos Fundamentais há de se reconhecer o princípio de proteção do empregado como “mandamento de otimização”, logo, a igualdade substancial na Relação de Emprego pode ser alcançada a partir da ideia de que ele ordena que algo seja realizado na maior medida do possível, podendo ser cumprido em diferentes graus, sendo que a proporção do seu cumprimento vai depender das possibilidades fáticas e jurídicas existentes.

Assim, o princípio tutelar possui uma força relativa, traz um Direito *prima facie*, que não é definitivo, pode ser restringido, mas, precede muitos outros em caso de colisão, já que é detentor de um grande peso no âmbito do Direito do Trabalho e da busca pela proteção jurídica trabalhista.

¹²⁸ Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 64.

¹²⁹ Cf. DELGADO, 2008, p. 86.

¹³⁰ *Ibid*, p. 18.

2.2.3 A proteção jurídica trabalhista

A Constituição é o Direito que fundamenta e legitima a unidade política soberana do que Nicolau Maquiavel (1469-1527) intitulou de Estado. O Estado existe para garantir as condições econômicas, políticas e sociais as quais a sociedade precisa para realizar os seus fins.

A Constituição brasileira ao deliberar que a dignidade da pessoa humana alicerça o Estado Democrático de Direito, reflete as conquistas sociais nascidas a partir da evolução histórica da figura do Estado¹³¹. Logo, os objetivos do Estado a partir da fase do Estado de Direito foram ampliados, deslocando-se da percepção minimalista, que se circunscrevia à manutenção da ordem e da segurança dos indivíduos, para ser o garantidor da vida com dignidade em comunidade¹³², pois a

[...] trajetória evolutiva do Estado, inspirada em novos conceitos, tem feito com que o cânone da dignidade da pessoa humana – como um dos fundamentos da organização nacional – passe a ser não só observado, mas também concretizado, mediante a adoção de instrumentos direcionados à efetiva realização de uma justiça participativa¹³³.

Dentro desta perspectiva é possível compreender que a dignidade não é uma conquista individual e particularizada, mas a legitimação de Direitos que garantem a existência como pessoa humana em comunidade.

Logo, viver dignamente pressupõe, entre outras situações, o resguardo dos valores sociais do trabalho¹³⁴ (artigo 1º, inciso IV) e dos

¹³¹ O Estado moderno, que teve em Maquiavel seu idealizador, evoluiu do Estado Absolutista, para o Estado Liberal, passou pelo Estado de Bem Estar Social, até chegar no Estado de Direito, que se subdivide em: Estado Liberal de Direito, Estado Social de Direito e Estado Democrático de Direito”. STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis B. de. *Ciência política e teoria geral do Estado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014. p. 30-100.

¹³² *Ibid*, p. 56-94.

¹³³ Cf. GOMES, 2005, p. 67.

¹³⁴ “Os valores sociais do trabalho constituem: a) fundamento da República Federativa do Brasil (inciso IV do art. 1º. da CF); b) alicerce da Ordem Econômica, [...] (art. 170, *caput* e inciso VIII); c) base de toda a Ordem

Direitos e Garantias Fundamentais Sociais (artigo 6º. ao artigo 11), sendo que estes são “[...] cláusula pétreas, que não podem ser modificadas a não ser por “outro processo legítimo”, assegurando a proibição de retrocesso em matéria de garantias de direitos humanos” (destaque do autor)¹³⁵.

A Constituição de 1988, no artigo 6º., *caput*, estabeleceu que a educação, a moradia, a alimentação, o trabalho, o lazer, a saúde, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade, a proteção à infância e a assistência aos desamparados são Direitos Sociais.

Os Direitos Sociais são Direitos e Garantias Fundamentais previstos na Constituição de 1988 (artigo 6º. ao artigo 11), porém, os Direitos classificados como sociais estão espalhados por todo o texto constitucional. Assim, transcendem a esfera individual do seu detentor, reconhecem a predominância do interesse coletivo, são considerados “direitos de crédito”, porque demandam a oportunidade constitucional de serem reclamados ao Poder Público¹³⁶.

Entre os Direitos Sociais previstos de forma genérica no artigo 6º., destaca-se o trabalho. O legislador constituinte não fez distinção entre Relação de Trabalho e Relação de Emprego, logo, à luz da Constituição de 1988, trabalho é toda a forma de “[...] se ganhar a vida licitamente através do desempenho de uma atividade produtiva remunerada. Neste particular, assemelha-se a emprego”¹³⁷.

Assim, o legislador brasileiro estabeleceu regras jurídicas mínimas que procuram resguardar o empregado, na vigência da Relação de Emprego, dentre estas se destacam os denominados de Direitos Individuais do Trabalho que se relacionam com a extinção da relação; com a remuneração; com a duração do trabalho; com a saúde, com a medicina e com a segurança do trabalho; com a proteção da mulher e da criança e do adolescente e com a não discriminação. Enfatiza-se também, regras de Direito Coletivo do Trabalho que abrangem a liberdade de associação profissional ou sindical; a garantia de autonomia dos sindicatos; o direito a defesa dos interesses dos

Social (art. 193)” (ADI 1.721, Rel. Min. Carlos Brito, julgamento em 11-1—06, DJ de 19-6-07).

¹³⁵ GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador*. Um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr, 2007. p. 68.

¹³⁶ Cf. DEZEN JUNIOR, 2010, p. 290.

¹³⁷ BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal anotada*. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 425.

trabalhadores em negociações coletivas e órgãos público e o direito de greve. Com vista no estudo desenvolvido, destaca-se à proteção em face da automação.

No artigo 7º., *caput*, foi prescrito um rol não exaustivo de Direitos Sociais Individuais que buscam proteger o empregado urbano e o empregado rural.

Dentro desta premissa, criaram-se garantias que cuidam da extinção da Relação de Emprego. Entre estas medidas frisa-se a defesa da relação empregatícia no caso de despedida arbitrária ou sem justa causa, por lei complementar que deverá prever indenização compensatória, entre outros direitos (artigo 7º., inciso I¹³⁸).

Como até o momento referida Lei não foi regulamentada, vale o disposto no artigo 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT que previu, para a ocorrência de dispensa sem justa causa ou arbitrária, o pagamento de multa - pelo empregador ao empregado -, do equivalente a 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos realizados durante todo o período trabalhado, no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS¹³⁹.

Também, foi objetivada a prestação da assistência financeira temporária ao empregado que sofre despedida involuntária, por meio do pagamento do seguro desemprego¹⁴⁰ (artigo 7º., inciso II). Outra forma de proteger a Relação de Emprego de sua extinção constitui-se no estabelecimento do FGTS¹⁴¹ (artigo 7º., inciso III), que é um fundo de depósitos em pecúnia, que garante o pagamento da indenização do tempo de serviço prestado pelo empregado ao empregador¹⁴².

¹³⁸ A Convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, trata do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, sendo que esta foi ratificada pelo Brasil em 05 de janeiro de 1995 e denunciada em 20 de novembro de 1996.

¹³⁹ O percentual previsto no artigo 10, inciso I, do ADCT corresponde a quatro vezes ao previsto no artigo 6º., *caput*, da Lei nº. 5.107/1966, que foi posteriormente revogada pela Lei nº. 7.839/1989 e pela Lei nº. 8.036/1990.

¹⁴⁰ O seguro desemprego é um benefício integrante da seguridade social e, está previsto na Lei nº. 7.998/1990; na Lei nº. 8.019/1990; na Lei nº. 8.178/1991; na Resolução nº. 19/1991; na Lei nº. 8.900/1994 e no Decreto nº. 3.361/2000 (empregado doméstico).

¹⁴¹ O FGTS foi criado pela Lei nº. 5.107/1966 para substituir a estabilidade decenal e a indenização prevista na CLT (artigo 477 e artigo 492). Atualmente o FGTS é delimitado pela Lei nº. 8.036/1990.

¹⁴² Cf. DELGADO, 2008, p. 1268.

Dentro deste entorno de proteção à extinção da relação empregatícia, como último ponto a ser estudado¹⁴³, destaca-se o aviso prévio proporcional ao tempo de servido (artigo 7º., inciso XXI)¹⁴⁴. Tendo em vista a natureza receptiva do ato jurídico unilateral praticado pelos sujeitos da Relação de Emprego quando da criação do pacto, exige-se que as partes ao decidirem rescindir o Contrato de Emprego, pré-avise-se de suas intenções - com no mínimo -, de 30 (trinta) dias de antecedência.

A Constituição de 1988 e a legislação infraconstitucional tiveram o cuidado de resguardar, igualmente, os Direitos relacionados à remuneração¹⁴⁵. Buscando defender os empregados da exploração e de decisões unilaterais dos empregadores, o legislador fixou um valor mínimo que considerou como imprescindível à manutenção das necessidades vitais básicas dos empregados e de seus familiares que deveria cobrir o gasto com moradia, com alimentação, com educação, com saúde, com lazer, com vestuário, com higiene, com transporte e com previdência social. Referida quantia deve ser reajustada periodicamente para preservar o poder aquisitivo do empregado, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (artigo 7º., inciso IV).

Segundo o artigo 7º., inciso VII da Constituição de 1988, o salário mínimo é pago igualmente para àqueles que percebem remuneração fixa, variável (composta por: comissões - artigos 457, 459 e 466 da CLT; por gorjetas - artigo 45 da CLT; por prêmios, por percentagens - artigo 457 e 466 da CLT ou por tarefas - artigo 141 da CLT) ou mista (parte fixa, parte variável).

Também, foi garantido o piso salarial mínimo, proporcional à extensão e à complexidade do trabalho - a ser fixado por lei¹⁴⁶, por convenção coletiva¹⁴⁷ ou por sentença normativa, aos empregados que

¹⁴³ Além do Constituição de 1988 e da legislação aqui elencada outros diplomas legais tratam da extinção da Relação de Emprego, a título de exemplo cita-se a CLT, do artigo 477 ao artigo 476.

¹⁴⁴ O aviso-prévio está previsto na CLT, do artigo 487 ao artigo 491 e na Lei nº. 12.506/2011.

¹⁴⁵ A remuneração é tratada, na CLT, do artigo 457 ao artigo 467. Pelo exposto no artigo 457 da CLT, compreende-se que a remuneração é formada pela soma do salário com as gorjetas.

¹⁴⁶ A Lei Complementar nº. 103/2000 autoriza os Estados e o Distrito Federal a criarem o piso salarial estadual (artigo 22, parágrafo único, CRFB/1988).

¹⁴⁷ Artigo 611, CLT - “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias

pertencem a uma dada categoria¹⁴⁸ ou profissão regulamentada (médicos: Lei n.º. 3.999/1961, Orientação Jurisprudencial – OJ n.º. 53 da Seção de Dissídios Individuais – SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho – TST e Súmula n.º. 370 do TST; engenheiros: Lei n. 4.950-A/1966, OJ n.º. 39, SDO1/TST, súmula n.º. 370, TST, além de outros profissionais), na forma do que estabeleceu o artigo 7.º, inciso V.

O salário, como regra, é irredutível (artigo 7.º, inciso VI) uma vez que tem caráter alimentar - garante o sustento do empregado e de seus familiares. Porém, como forma de flexibilizar a Relação de Emprego o legislador constituinte de 1988 possibilitou a redução do salário mediante Acordo¹⁴⁹ ou Convenções Coletivas de Trabalho.

No Brasil, a flexibilização do salário, atingiu status Constitucional, estando previsto sob o título de Direitos Sociais. Veio como tática de enfrentamento à automação dos empregos, porém foi colocado como forma de proteção dos empregado, a exigência da representação sindical nas Negociações Coletivas de Trabalho que visassem a redução do mesmo¹⁵⁰.

Observa-se que a redução do salário, mesmo que por Acordo ou por Convenção Coletiva de Trabalho, não pode ultrapassar o pagamento do mínimo legal (artigo 7.º, inciso IV). Inclusive, esta negociação deve ter aplicabilidade geral e não pode ultrapassar o limite de 25% (vinte e cinco por cento) (Lei n.º. 4.923/1965¹⁵¹) da remuneração habitual do empregado¹⁵².

econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho”.

¹⁴⁸ Artigo 511, parágrafo 2º. – “A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional”.

¹⁴⁹ Artigo 611, parágrafo 1º., CLT – “É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

¹⁵⁰ Cf. PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000, p. 349.

¹⁵¹ O artigo 503 da CLT não foi recepcionado pela Constituição de 1988 por prever a redução unilateral do salário, diferente do disposto no artigo 2º. da Lei n.º. 4.923/1965 que estabelece a redução salarial mediante Acordo com a entidade sindical representativa, até no máximo de 25% (vinte e cinco por cento), respeitado o salário mínimo e reduzidas proporcionalmente a

A irredutibilidade salarial busca inibir a redução salarial direta (diminuição nominal do salário) e a redução salarial indireta (redução da jornada ou serviço que ocasione a redução salarial), sendo que o desrespeito a esta normativa pode ensejar a rescisão do contrato por culpa do empregador (artigo 483, “d” e “g”, da CLT)¹⁵³.

Foi garantido pela Constituição de 1988 o pagamento do décimo terceiro salário (gratificação natalina) (artigo 7º., inciso VIII) aos empregados em atividade (inclusive avulsos e domésticos) e aos aposentados¹⁵⁴. O décimo terceiro salário consiste na gratificação legal que tem como base de cálculo a remuneração e as gratificações permanentes recebidas pelos empregados.

O décimo terceiro teve origem na normatividade autônoma trabalhista (costumes e negociações coletivas), sendo incorporado a legislação heterônoma estatal (Lei nº. 4.090/1962, posteriormente alterada pela Lei nº. 4.749/1965, sendo que ambas estão regulamentadas pelo Decreto nº. 57.155/1965).

Ainda, dentro do estudo da remuneração, a Constituição de 1988 previu o pagamento de adicionais que buscam compensar o trabalho realizado em condições de risco, perigo, desgaste à saúde e a segurança do empregado, sendo que estes variam de acordo com o tempo e o lugar onde a atividade é prestada.

Entre estes adicionais destaca-se a remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno (artigo 7º., inciso IX)¹⁵⁵ que tem por fim indenizar o empregado pelos danos físicos e mentais causados pelo serviço prestado à noite, pois o “[...] *trabalho noturno* atenta contra o condicionamento natural do organismo humano para exercer atividades à luz do dia e repousar durante a noite” (destaque do autor)¹⁵⁶.

remuneração e as gratificações de gerentes e diretores pelo prazo máximo de 3 meses (três), podendo ser dilatados por Acordos e Convenções Coletivas (MORAES FILHO; MORAES, 2010, p. 482-483).

¹⁵² A CLT, no *caput* do artigo 468, veda alterações no contrato de emprego que resultem em prejuízo para o empregado.

¹⁵³ Cf. DELGADO, 2008, p. 755-756.

¹⁵⁴ Ao empregado foi garantido o direito à aposentadoria no artigo 7º., inciso XXIV, da Constituição de 1988. A matéria é regulamentada pela Lei nº. 8.213/1991.

¹⁵⁵ O adicional noturno também está previsto nos artigos 73 da CLT, no Decreto nº. 5.005/2004, que aprovou o texto da Convenção nº. 171 da OIT.

¹⁵⁶ Cf. PINTO, PAMPLONA FILHO, 2000, p. 60.

Também, compõe a remuneração, o adicional de horas extras, de no mínimo 50% (cinquenta por cento) (artigo 7º., inciso XVI), bem como os adicionais de insalubridade, de periculosidade e de penosidade (não regulamentado) (artigo 7º., inciso XXII)¹⁵⁷.

O artigo 7º., inciso X, da Constituição de 1988 trata da proteção do salário¹⁵⁸, na forma da lei (não regulamentada), definindo como crime sua retenção dolosa.

Enquanto isso, buscando integrar o empregado na vida e no crescimento da empresa, tendo como fundamento o valor social do trabalho como condição de dignidade da pessoa humana, o inciso XI, do artigo 7º. da Constituição de 1988 tratou da “[...] participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

A participação nos lucros ou resultados foi inaugurada na Constituição de 1946 e repetida na Constituição de 1967. A Constituição de 1988 ao tratar do tema desvinculou a participação da remuneração o que deu força argumentativa para a regulamentação da matéria (Lei nº. 10.101/2000) e a aplicabilidade do instituto¹⁵⁹.

Igualmente, foi garantido pela Constituição de 1988 (artigo 7º., inciso XII) o pagamento do salário-família para o dependente do trabalhador de baixa renda¹⁶⁰ nos termos da lei (Lei nº. 8.213/1991, artigos 65 a 70, regulamentada pelo Decreto nº. 3.048/1999, artigos 81 a 92).

Segundo Bullos¹⁶¹, o salário família possui índole previdenciária que se constitui em espécie de remuneração¹⁶², sendo que objetiva

¹⁵⁷ A insalubridade e a periculosidade estão previstas do artigo 189 ao artigo 197 da CLT, na Lei nº. 6.514/1997 e nas Normas Regulamentares – NR de nº. 15 (insalubridade) e nº. 16 (periculosidade), da Portaria nº. 3.214/1978.

¹⁵⁸ O salário é protegido pelos princípios da irredutibilidade, da inalterabilidade, da integralidade, da intangibilidade e da impenhorabilidade. (DEZEN JUNIOR, 2010, p. 307).

¹⁵⁹ Cf. BULOS, 2008, p. 442.

¹⁶⁰ Segundo determina o artigo 13 da Emenda Constitucional nº. 20/1998, o empregado de baixa renda é aquele que tem renda bruta de até R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais).

¹⁶¹ *Ibid*, p. 445.

¹⁶² Tanto o salário-família como a participação nos lucros e resultados são parcelas sem natureza salarial delimitadas na Constituição de 1988. A lei infraconstitucional estabelece outras parcelas não salarial como as ajudas de custos (artigo 457, CLT, parágrafo 2., primeira parte); as diárias de viagem

atender as necessidades básicas da família do empregado, complementando o salário mínimo.

Frente ao histórico de abusos do poder econômico para com a mercantilização da mão de obra, o constitucionalismo brasileiro e a legislação infraconstitucional, buscaram proteger à saúde, à medicina e à segurança no trabalho, evitando assim, explorações e agressões à personalidade dos empregados, com isso, demarcaram os limites da duração do trabalho¹⁶³. Desta maneira, foi demarcada a duração de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais de labuta¹⁶⁴, estando facultada a compensação de horas e a diminuição da jornada por meio de Acordo ou Convenção Coletivo de Trabalho (artigo 7º., inciso XIII)¹⁶⁵.

Observa-se que a jornada de trabalho do empregado abrange o período em que este estiver à disposição do empregador, aguardando ordens ou executando atividades (artigo 4º., CLT). Já o tempo despendido entre o local de trabalho e o seu retorno, em regra, não conta como jornada, exceto caso se trate de local de difícil acesso ou não servido de transporte público e o empregador, fornecer a condução (horas *in itinere* - artigo 58, parágrafo 2º., CLT).

Enquanto isso, os empregados que realizam suas atividades em turnos ininterruptos de revezamento, por sofrerem maior desgaste biológico e terem afetado o convívio social e familiar - em razão da alternância de horários -, têm garantida a jornada de 06 (seis) horas¹⁶⁶

que não excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário recebido pelo empregado (artigo 457, CLT, parágrafo 2., segunda) e o vale transporte (previsto na Lei nº. 7.418/1985 e regulamentado pelo Decreto nº. 95.247/1987). Já o salário utilidade (salário *in natura*) permite que o empregado seja pago parte em dinheiro e parte em utilidades (artigo 458, parágrafo 3., CLT e Lei nº. 6.321/1976).

¹⁶³ A duração do trabalho está prevista na CLT, do artigo 57 ao artigo 75.

¹⁶⁴ Não estão sujeitos à limitação da jornada os empregados previstos no artigo 62 da CLT. O artigo 58-A, parágrafo 2º. da CLT cria o regime por tempo parcial de duração máxima de 25 (vinte e cinco) horas de trabalho semanais.

¹⁶⁵ A prorrogação da jornada de trabalho está deliberada no artigo 59, parágrafo 1º. da CLT, a compensação da jornada de trabalho foi estabelecida no artigo 59, parágrafo 2º., da CLT e a recuperação de horas de trabalho, no artigo 61, parágrafo 3º., da CLT. Já o horário extraordinário deve ser pago, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) a maior do que o horário normal (artigo 7º., inciso VI, CRFB/1988).

¹⁶⁶ Em regra, o intervalo interjornada para o trabalho que excede 06 (seis) horas é de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo de 02 (duas) horas, já no caso

(artigo 7º., inciso XIV). Como forma de flexibilizar a Relação empregatícia o legislador constituinte achou por bem permitir a majoração desta jornada por meio de negociação coletiva de trabalho.

Para resguardar o empregado do desgaste excessivo, bem como, permitir o lazer, foi garantido o repouso semanal remunerado¹⁶⁷ que deve ser usufruído preferencialmente nos domingos¹⁶⁸ (artigo 7º., inciso XV).

Enquanto isso, as férias anuais¹⁶⁹ que se constituem em um período prolongado de descanso, devem ser pagas com o acréscimo de no mínimo 1/3 (um terço) sobre o salário normal (artigo 7º., inciso XVII).

O legislador constituinte objetivando prevenir, preservar e assegurar a saúde do empregado contra doenças, epidemias e outros males físicos, psíquicos, químicos ou mesmo patológicos¹⁷⁰ estabeleceu no artigo 7º., inciso XXII, o direito do empregado ter reduzido os riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança¹⁷¹. Assim, cabe ao empregador assegurar ao empregado “[...] um trabalho em boas condições de higiene, iluminação, ventilação, temperatura, proteção de segurança e itens assemelhados, de forma a garantir a integridade física e psíquica do trabalhador”¹⁷².

Ainda, dentro desta ideia de proteção à higidez no trabalho, o artigo 7º., inciso XXVIII da Constituição de 1988, determinou que o empregado tem o Direito de pleitear o seguro contra acidentes do trabalho¹⁷³, que deverá ser pago pelo empregador, estando mantida a indenização a que este último está obrigado - ao incorrer em dolo ou culpa.

de turno ininterrupto de trabalho o intervalo interjornada é de 15 (quinze) minutos (artigo 71 *caput* e parágrafo 1º., da CLT).

¹⁶⁷ O repouso semanal remunerado está previsto na Lei nº. 605/1949, no Decreto nº. 27.048/1949 e nos artigos 67 ao 70 da CLT.

¹⁶⁸ Segundo o artigo 68 da CLT depende de prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE o Trabalho aos domingos, exceto para as atividades que exijam a realização de labor neste dia da semana como, teatros, cinemas, eventos afins (artigo 67 da CLT).

¹⁶⁹ As férias estão previstas na CLT dos artigos 129 a 145.

¹⁷⁰ Cf. BULOS, 2008, p. 442.

¹⁷¹ A CLT trata da segurança e da medicina do trabalho do artigo 154 ao artigo 201, já a Portaria nº. 3.214/1978 contém normas reguladoras da matéria.

¹⁷² Cf. DEZEN JUNIOR, 2010, p. 320.

¹⁷³ O acidente do trabalho foi estabelecido também na Lei nº. 6.338/1976, na Lei nº. 812/1991, na Lei nº. 8213/1991 e no Decreto nº. 3.048/1999.

Já o artigo 166 da CLT prevê a obrigatoriedade do empregador fornecer, gratuitamente, Equipamentos de Proteção Individual (EPI)¹⁷⁴, na medida do risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não sejam suficientes para defender o empregado de possíveis riscos de acidentes e danos à saúde.

Já para que haja uma efetiva fiscalização do ambiente de trabalho, prescreve o artigo 10, inciso II, letra “a” do ADCT que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do “[...] empregado eleito para ocupar cargo de direção de comissão interna de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato”.

O acesso a máquinas e a equipamentos que possibilitam a realização das atividades laborais de forma menos penosa, com menos esforço físico, tem aumentado o campo de trabalho para as mulheres, para as crianças e para os adolescentes. Assim, mesmo com os avanços tecnológicos, a proteção a este grupo, com características diferenciadas, continua a ser relevante.

Como forma de garantir a saúde da mulher¹⁷⁵ e o bem estar físico e psicológico da criança¹⁷⁶ foi garantido às empregadas gestantes (artigo 7º., inciso XVIII), bem como, às mães adotivas (Lei nº. 10.421/2002) o direito à licença maternidade¹⁷⁷ de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário¹⁷⁸ e, a estabilidade no emprego, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto (artigo 10, inciso II, letra “b” do ADCT) Na mesma linha de raciocínio, concedeu-se aos pais a licença-paternidade¹⁷⁹ (artigo 7º., inciso XIX).

¹⁷⁴ A NR 06 da Portaria nº. 3.214/1978 trata dos Equipamentos de Proteção Individual.

¹⁷⁵ O trabalho da mulher está previsto na CLT, do artigo 372 ao artigo 401-B.

¹⁷⁶ A criança e o adolescente são definidos pela CLT como “menores”. O tema é tratado na Constituição de 1988 do artigo 226 ao artigo 230, na CLT do artigo 402 ao artigo 40, na Lei nº. 8.069/1990, na Lei nº. 8.666/1993 que foi alterada pela Lei nº. 9.854/1999 e regulamentada pelo Decreto Lei nº. 4.358/2002.

¹⁷⁷ A licença maternidade foi estabelecida na CLT no artigo 392.

¹⁷⁸ O salário maternidade está prevista na Lei nº. 8.213/1991, regulamentada pelo Decreto nº. 3.048/1999 e na Lei nº. 8.861/1994.

¹⁷⁹ Por falta de regulamentação da licença paternidade, aplica-se o artigo 10, parágrafo 1º. do ADCT, que fixou em 05 (cinco) dias a referida licença.

Os filhos e os dependentes dos empregados têm assegurados, desde o nascimento até os 05 (cinco) anos de idade, a assistência gratuita em creches e pré-escolas (artigo 7º., inciso XXV). Já os menores de 18 (dezoito) anos são proibidos de exercer trabalho noturno, perigos ou insalubre, enquanto os menores de 16 (dezesseis) anos são impedidos de realizar qualquer trabalho, salvo como aprendiz¹⁸⁰, a partir dos 14 (quatorze) anos de idade (artigo 7º., inciso XXXIII).

O Estado brasileiro preocupou-se em resguardar o empregado de possíveis discriminações que por ventura viesse a sofrer no decorrer do Contrato de Emprego.

Assim, definiu que os homens e as mulheres são iguais em direitos e obrigações (artigo 5º., inciso I), porém como forma de tratamento diferenciado¹⁸¹, garantiu o constituinte a proteção do mercado de trabalho da mulher, através de incentivos específicos, nos termos da lei (não regulamentada) (artigo 7º., inciso XX).

Ainda, coibiu a diferenciação “[...] de salários, de exercício de funções e de critérios de admissibilidade por motivos de sexo¹⁸², idade, cor ou estado civil” (artigo 7º., inciso XXX, CRFB); a discriminação de salários e critérios de admissibilidade de empregados deficientes¹⁸³ (artigo 7º., inciso XXXI, CRFB) e a distinção entre o trabalho realizado de forma manual, técnica, intelectual, ou entre os profissionais respectivos (artigo 7º., inciso XXXII, CRFB)¹⁸⁴.

Observa-se que violado o Direito do empregado, nasce à pretensão de exigi-lo judicialmente. Extinto o pacto laboral, o empregado tem o prazo de 02 (dois) anos para ingressar com a ação

¹⁸⁰ O contrato de aprendizagem está previsto nos artigos 428 a 433 da CLT, bem como na Lei. nº. 10.097/2000, na Lei nº. 11.180/2005, no Decreto nº. 5.598/2005 e na Instrução Normativa nº. 75/2009, da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

¹⁸¹ “A aceitação, no Brasil, da aplicação do princípio da igualdade material, ou discriminação positiva, vem sustentando a possibilidade de criação de situações de desequiparação não previstas na Constituição, como forma de recuperar social e economicamente as chamadas minorias [...]”. (DEZEN JUNIOR, 2010, p. 39).

¹⁸² Art. 5º., CLT – “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

¹⁸³ O Decreto nº. 3.298/1999 consolida as normas de proteção à pessoa com deficiência.

¹⁸⁴ Art. 3º., parágrafo único – “Não haverá distinção relativas à espécie de emprego e à condições de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”.

trabalhista na Justiça do Trabalho¹⁸⁵ que vise à reparação de qualquer lesão ocorrida na vigência do contrato. Transcorrido este prazo, sem que a parte tenha exercido o direito de ação, a pretensão está prescrita (artigo 7º., inciso XIX, segunda parte).

Ainda, de acordo com o texto da Constituição de 1988 (artigo 7º., inciso XIX, primeira parte), o empregado poderá pleitear as verbas trabalhistas referentes aos últimos 05 (cinco) anos, a contar do ajuizamento da ação ou da ocorrência do fato que gerou o Direito.

O Direito Individual de Trabalho tem em seu cerne o Contrato Individual de Emprego que gera Direitos concretos a cada empregado – individualizado. Já o Direito Coletivo do Trabalho, trata de interesses abstratos de uma coletividade de empregados, pois tem em seu núcleo uma relação que surge a partir da associação de indivíduos em torno das singularidades de determinada categoria profissional, que se efetivam a partir das Negociações Coletivas de Trabalho. Tendo em vista a importância do Direito Coletivo para as relações trabalhistas, referido Direito foi amplamente tratado pelo legislador brasileiro.

A Constituição de 1988 estabeleceu a liberdade de associação profissional e a liberdade sindical no artigo 8º., *caput*¹⁸⁶ (também previsto na Convenção nº. 87 da OIT, não ratificada).

O constituinte de 1988 optou pela unicidade sindical, com isso, não pode existir em uma mesma base territorial (não inferior a 01 (um) município), mais de um sindicato representante da categoria econômica ou profissional (artigo 8º., inciso II). Segundo Bullos¹⁸⁷, o legislador constituinte perdeu a oportunidade de consagrar o pluralismo sindical, além disso, entrou em contradição

[...] porque, enquanto no inciso II do art. 8º. cunhou a liberdade e a autonomia dos sindicatos, dando relevo à formação de correntes diversas de opinião, acabou desmentindo o que afirmara no próprio *caput* do dispositivo, que diz ser livre a associação profissional ou sindical (destaque do autor).

¹⁸⁵ O artigo 114, da Constituição de 1988 trata da competência da Justiça do Trabalho.

¹⁸⁶ Apesar de muitos dos artigos que tratam do Direito Coletivo na CLT terem sido revogados ou estarem prejudicados pela redação da CRFB, o tema está disposto no diploma trabalhista do artigo 511 ao artigo 625.

¹⁸⁷ Cf. BULOS, 2008, p. 466-467.

Enquanto isso, o artigo 8º., inciso V, reforça o princípio da liberdade ao conferir aos empregados e aos empregadores o Direito de optarem pela sindicalização ou não. Já o artigo 8º., inciso VII, garante aos empregados aposentados o Direito de votar e de serem votados nas organizações sindicais.

A Constituição de 1988 defende a autonomia sindical, com isso, proíbe o poder público de condicionar à existência do sindicato a prévia autorização estatal. Assim, fica o poder público impedido de intervir e de interferir na organização sindical -, porém, é obrigação do sindicato, registrar-se no órgão competente (artigo 8º., inciso I).

Ainda, referida garantia está expressa no inciso IV do artigo 8º., que trata da fixação da contribuição de custeio do sistema confederativo que deverá ser estabelecida pela assembleia geral da organização interessada, paga por todos os trabalhadores sindicalizados, sem a interferência do Estado.

Já o inciso VIII, do artigo 8º., resguarda a estabilidade¹⁸⁸ no emprego ao empregado sindicalizado (e suplente) que esteja participando, ou venha a fazer parte da vida política do sindicato. A estabilidade tem início com o registro da candidatura para o cargo de dirigente ou de representante sindical. Se eleito, a estabilidade perdura-se no tempo - até 01 (um) ano após o fim do mandato -, salvo falta grave¹⁸⁹.

Contudo, encontram-se prescritos os Direitos de defesa dos interesses dos trabalhadores em Negociações Coletivas e em órgãos públicos (artigo 8º., inciso III e artigo 10). Já o inciso VI do artigo 8º., delibera pela obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho e o artigo 11, assegura, nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, a eleição de 01 (um) representante destes, que deve promover o entendimento direto com os empregadores.

O Direito de greve, que se constitui em Direito Social Coletivo que admite a paralisação temporária e excepcional das atividades laborais, em situações legítimas e legais, garante ao empregado reivindicar direitos e interesses e está prescrito no artigo 9º. da Constituição de 1988¹⁹⁰.

¹⁸⁸ A estabilidade está prevista na CLT do artigo 493 ao artigo 500. Observa-se que o artigo 492 da CLT está prejudicado em virtude do disposto no artigo 7º. Inciso I e III, da CRFB.

¹⁸⁹ O artigo 482 estabelece os fatos que constituem falta grave.

¹⁹⁰ A Lei nº. 7.783/1989 dispõe sobre o exercício do Direito de Greve.

Ao retornar ao estudo dos Direitos Individuais do Direito do Trabalho, destaca-se a redação do artigo 7º., inciso XXVII da Constituição de 1988 por determinar a proteção do empregado em face da automação, na forma da lei (até então, não regulamentada). Pretendeu o legislador, de forma inovadora, diminuir os impactos da automatização das atividades laborais, para então, preservar o mercado, o ambiente de trabalho, a saúde e a segurança do empregado. A matéria

[...] prenuncia o extraordinário avanço tecnológico. A robótica, a cibernética, as transformações no campo da informática certamente geram problemas nas relações econômicas e sociais. Basta ver a LER – lesão por esforço repetitivo -, doença inerente à automação e que deve ser observada pelos empregadores em geral, a fim de minorar os efeitos negativos do fenômeno¹⁹¹.

A proteção à automação tem sido considerada o embasamento constitucional para a regulamentação do teletrabalho.

Desta maneira, com a influência da globalização neoliberal, bem como pela pressão do poder econômico para flexibilizar as Relações de Emprego faz-se necessária uma reflexão sobre as novas formas de emprego, em especial, sobre o teletrabalho.

¹⁹¹ Cf. BULOS, 2008, p. 457.

3 O TELETRABALHO E AS NOVAS PERSPECTIVAS SOCIAIS E LABORAIS

Vive-se um novo tempo! Um tempo que exige uma adaptação dos empregados – muito mais individualistas, solitários e desprotegidos que outrora -, a um mundo globalizado, que se tornou digital¹⁹², que convive com a Revolução da Tecnologia da Informação¹⁹³, que pressiona para a flexibilização das Relações de Emprego.

Como reflexo da sociedade guiada pela informação e pela tecnologia se desenvolveu o “teletrabalho”, modalidade de emprego que tem obrigado os juristas e os legisladores a repensarem as formas convencionais de realização das atividades laborais. O exercício do teletrabalho tem quebrado paradigmas e apresentado novas realidades ao “mundo do trabalho”.

3.1 AS TRANSFORMAÇÕES DA SOCIEDADE PRODUTIVA

3.1.1 A tecnologia como motor de desenvolvimento social

Cada sociedade contém em si os rudimentos da comunidade que há de surgir, de modo que no mesmo período histórico podem ser observadas mais de uma fase da humanidade, porém, [...] não somos ainda espectadores dos derradeiros estágios da morte do mundo. Em verdade, tais estágios finais não terrão espectadores”¹⁹⁴.

O trabalho e a tecnologia sempre fizeram parte da vida dos homens, entretanto, as necessidades dos empresários, dos empregados e da sociedade foram modificando-se ao longo dos anos. No transcorrer da história da humanidade os seres humanos se utilizaram de variegados inventos, descobertas e conhecimentos que auxiliaram a produção mercadológica e a atividade laboral.

¹⁹² NEGROPONTE, Nicholas. *A vida digital*. São Paulo: Companhia das Letras, 1997. p. 10.

¹⁹³ A expressão “Revolução da Tecnologia da Informação” foi utilizada por Castells CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 57, enquanto Toffler define este período como a “Terceira Onda” TOFFLER, Alvin. *A empresa flexível*. Rio de Janeiro: Editora Record, 1985. p. 33.

¹⁹⁴ WIENER, Norbert. *Cibernética e sociedade: o uso humano de seres humanos*. São Paulo: Cutrix, 1950. p. 31.

Desta forma, tanto o trabalho quanto a tecnologia influenciaram a produção de bens e de serviços, estiveram presentes nos diferentes estágios econômicos das civilizações, pois a “[...] história não se faz sozinha: resulta de idéias dominantes”¹⁹⁵ que nascem de tempos em tempos.

Os princípios científicos e tecnológicos se identificam com o desenvolvimento do homem e das atividades laborais. São responsáveis por facilitar, por agilizar e por aumentar a produtividade das tarefas cotidianas. Assim, a descoberta do fogo, seu uso e sua reprodução em larga escala; a confecção de ferramentas e de materiais de caça e a utilização de plantas para a cura de doenças são exemplos de invenções empregadas na sociedade desde os primórdios da humanidade.

Enquanto isso, o moinho de água e o arado (de raiz eslava) já eram conhecidos no período greco-romano (ano 404 a.\C. ao ano 30 a.\C.); a ferradura, fora utilizada pelos Celtas, antes do domínio romano (ano 50 a.\C.)¹⁹⁶ e os métodos de arrear os cavalos tiveram origem na China¹⁹⁷.

Logo, as tecnologias que na atualidade parecem arcaicas outrora representaram uma transformação na forma de produção de bens e de serviços, bem como, no modo social de viver e de sobreviver.

Desta forma, o emprego da ferradura no Ocidente (século IX) substituiu progressivamente os animais bovinos pelos equinos no trabalho agrícola, o que aumentou o seu valor de mercado, bem como o desenvolvimento de técnicas para o melhoramento das raças. Também, o trabalho humano foi facilitado pelo uso da força e da resistência dos cavalos e houve a difusão de uma nova profissão: a dos ferreiros¹⁹⁸.

O processo tecnológico reinventivo dos moinhos, durante a Idade Média (século V a XV), foi dos mais férteis da história europeia. Enquanto na China, cientificamente progressista e rica, os moinhos de água eram usados para soprar os foles na metalurgia - na Europa do século X -, essencialmente agrária, serviam para a moagem de cereais¹⁹⁹.

¹⁹⁵ HUGON, Paul. *História das doutrinas econômicas*. São Paulo: Atlas, 1969. p. 24.

¹⁹⁶ CIPOLLA, Carlos M. *História econômica da Europa pré-industrial*. Lisboa: Edição 70, LDA, 1974. p. 191.

¹⁹⁷ *Ibid.*, p. 190.

¹⁹⁸ *Ibid.*, p. 192-193.

¹⁹⁹ *Ibid.*, p. 192

Entre os anos de 900 e de 1040, os moinhos de água substituíram o trabalho humano de pisotear tecidos, o que revolucionou a indústria têxtil da época. Na Estíria (Áustria) do ano de 1135, os moinhos de água produziam ferro e na Normandia (França) do ano de 1204 existiam moinhos que fabricava serras para madeira. Também foram usados para fazer papel a partir do ano de 1276 em Fabriano (Itália), do ano de 1338 em Troyer (Estados Unidos da América) e do ano de 1390 em Nuremberg (Alemanha)²⁰⁰, sendo que na França o uso dos moinhos originou violentos protestos pelos trabalhadores que alegavam que as tecnologias

[...] vinha em detrimento não só da qualidade do produto mas também do emprego. Estes foram os primeiros exemplos de protesto do trabalho contra a adoção de instrumentos mecânicos que poupassem trabalho humano. Em Inglaterra, a nova tecnologia provocou uma nova distribuição geográfica das manufaturas²⁰¹.

Já os moinhos de vento nasceram na Pérsia - em meados do século VII d. C. e -, foram trazidos para a Europa no final do século XII, com as Cruzadas²⁰². Apesar dos moinhos de vento não serem tão populares e numerosos quanto os moinhos de água, muitos deles “[...] montados em torres podiam produzir energia de 20 a 30 cavalos. O moinho de vento era, assim, um motor mais poderoso que o moinho de água”²⁰³.

A Idade Média - com a invenção das novas formas de navegação, com o progresso das técnicas de construção naval, com a comprovação de que a terra era redonda, com o melhoramento das armas de fogo e com a conquista de novos continentes (abundantes em ouro, prata, pedras preciosas, especiarias, plantas e animais exóticos)²⁰⁴ -, garantirá

²⁰⁰ Cf. CIPOLLA, 1974, p. 194.

²⁰¹ *Ibid.*

²⁰² PERRY, Marvin. *Civilização ocidental: uma história concisa*. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 176.

²⁰³ Cf. CIPOLLA, 1974, p. 196-197.

²⁰⁴ “Na era das descobertas, a Europa se tornara consciente, pela primeira vez, da existência de grandes zonas, escassamente povoadas, capazes de abrigar uma população maior que a europeia; uma terra cheia de recursos inexplorados, não apenas ouro e prata como também outros produtos

à Europa períodos de exploração e expansão econômica, tecnológica e científica que “[...] não encontrou paralelo em nenhuma outra civilização. Iniciou-se então um processo que daria à Europa, em 1900, o domínio da maior parte do globo e uma ampla influência sobre outros povos”²⁰⁵.

A partir destas inovações e destas tecnologias, mudaram-se os paradigmas. Floresceu na Europa, uma “nova visão de mundo” que propulsionou a Revolução Científica (1543) e a Primeira Revolução Industrial (1780-1830).

A Primeira Revolução Industrial teve como marco inaugural a criação da máquina a vapor, que primeiramente foi empregada para bombear água para as minas, substituindo o trabalho de animais e de escravos. Posteriormente, aprimorada, foi utilizada para carregar mantimentos e minérios ao longo dos rios, atividade esta que anteriormente era exercida pelos escravos - mineiros²⁰⁶. Assim, para a sociedade “da época” o “[...] uso da máquina a vapor para substituir essa servidão deve certamente ser encarada como um grande passo humanitário”²⁰⁷.

Mais tarde, a máquina a vapor teve importante papel no desenvolvimento da indústria têxtil, ao impulsionar a transformação social e econômica que o momento histórico exigia, pois referidos mecanismos

[...] forneceram o modelo para quase todo o curso de mecanização da indústria. No plano social, iniciaram a transferência dos obreiros do lar para a fábrica e do campo para a cidade. Houve uma exploração do trabalho das crianças e mulheres que alcançou um grau de amplitude e de brutalidade quase inconcebível nos dias atuais [...]. Houve, contudo, uma fase que teve maior importância técnica que moral²⁰⁸.

Porém, a máquina a vapor, para ser econômica, precisava funcionar em larga escala, congregando em grandes fábricas diversos fusos

comerciais. Êsses recursos pareciam inexauríveis [...]”. (WIENER, 1954, p. 45-46).

²⁰⁵ Cf. PERRY, 2002, p. 267.

²⁰⁶ Cf. WIENER, 1954, p. 137-138.

²⁰⁷ *Ibid*, p. 138.

²⁰⁸ *Ibid*, p. 139.

e vários teares. Esta situação dificultava o acesso dos operários ao trabalho, o deslocamento das matérias primas até as empresas e dos produtos, já industrializados, para o comércio, uma vez que os estabelecimentos ficavam – em geral -, nas periferias dos centros urbanos, ao longo dos rios. Assim, fez-se imperioso o desenvolvimento de uma tecnologia que substituísse os dispendiosos motores mecânicos²⁰⁹.

Para suprir estas necessidades, foram produzidos os motores elétricos que podiam ser de pequeno porte e funcionavam em qualquer lugar. Referidos motores deram origem a um novo conceito de fábrica - a indústria caseira²¹⁰ -, e a eletricidade²¹¹ tornou-se a força motriz da segunda Revolução Industrial²¹² (1850-1870)!

Em 1883, Thomas Alva Edison, ao buscar aperfeiçoar a lâmpada incandescente de filamentos, descobriu o efeito termoiônico, a partir do qual desenvolveu a válvula eletrônica, que foi a base da moderna indústria da comunicação (rádio, telefone, telégrafo, televisão e computador)²¹³.

Porém, as mais significativas inovações da Segunda Revolução Industrial surgiram e prosperaram a partir da Primeira (1914-1918) e da Segunda Guerra Mundial (1934-1945). Wiener²¹⁴, em relação à Primeira Guerra, afirma que do pouco “lucro” advindo com o grande conflito, destaca-se “[...] o rápido desenvolvimento da invenção, sob o estímulo da necessidade e da ilimitada utilização de dinheiro, e, sobretudo, do novo sangue recrutado para a pesquisa industrial.

Enquanto isso, os estudos relacionados a tecnologia computacional foram aprimorados durante a Segunda Guerra Mundial.

²⁰⁹ Cf. WIENER, 1954, p. 139-141.

²¹⁰ *Ibid*, p. 141.

²¹¹ “O uso difundido da eletricidade a partir de 1870 mudou os transportes, telégrafos, iluminação e, não menos importante, o trabalho nas fábricas mediante a difusão de energia na forma de motores elétricos. [...] Foi o motor elétrico que tanto tornou possível quanto induziu a organização do trabalho em larga escala nas fábricas industriais [...]”. (CASTELLS, 2000, p. 56-57).

²¹² Enquanto a Primeira Revolução Industrial teve origem na Inglaterra, a Segunda teve o seu centro propulsor nos EUA e na Alemanha. (*Ibid*, 2000, p. 55).

²¹³ Cf. WIENER, 1954, p. 143-145.

²¹⁴ *Ibid*, p. 145-146.

Com a criação do primeiro computador programável (1946)²¹⁵ e do transistor (1947), fonte da microeletrônica²¹⁶, os novos conhecimentos informacionais se espalharam, transformando-se no marco inicial da Revolução da Tecnologia da Informação (1970). Já o “[...] advento do microprocessador em 1971, com a capacidade de incluir um computador em um *chip*, pôs o mundo da eletrônica e, sem dúvida, o próprio mundo, de pernas para o ar”²¹⁷.

Em 1981, para competir com o Appale II, criado por Steve Wozniak e por Steve Jobs, que foi o primeiro microcomputador de sucesso comercial, a *International Business Machines* - IBM lançou o “Computador Pessoal”, vulgo PC, que veio a se tornar o nome genérico dos microcomputadores. Enquanto isso, o *Macintosh* da *Apple* (1984), ao criar ícones e interfaces com o usuário, deu início dos computadores de fácil manuseio.

A partir da década de 1980, com os avanços das telecomunicações, os microcomputadores, agora – portáteis -, passaram a se comunicar pela Rede²¹⁸.

Porém, a história da *Internet* como a do microcomputador, foi consequência de estudos de mecanismos desenvolvidos para serem aplicados em guerras, mais especificamente na Guerra Fria (1947 - 1991)²¹⁹.

Em 1958 o Departamento de Defesa dos Estados Unidos da América criou a *Advanced Research Projects Agency* – ARPA, com o intuito de mobilizar recursos de pesquisa para rebater a tecnologia militar soviética, que havia lançado em 1957, o primeiro satélite artificial da Terra, o *Sputnik*²²⁰.

Em setembro de 1969 a ARPA montou uma rede de computadores denominada de *Arpanet*, que deu origem à *Internet*. A *Arpanet* foi criada por um pequeno departamento da ARPA, o *Information Processing Techniques Office* (IPTO), que objetivava estimular a pesquisa em computação interativos nos centros universitários, assim a *Internet* “[...] não teve origem no mundo dos negócios. Era uma tecnologia ousada demais, um projeto caro demais, e

²¹⁵ Cf. CASTELLS, 2000, p. 60.

²¹⁶ *Ibid*, p. 59.

²¹⁷ *Ibid*, p. 61.

²¹⁸ *Ibid*, p. 61-62.

²¹⁹ Cf. PERRY, 2002, p. 631.

²²⁰ CASTELLS, Manuel. *A galáxia da internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade*. Rio de Janeiro: Zahar, 2003. p. 13.

uma iniciativa arriscada demais para ser assumida por organizações voltadas para o lucro”²²¹.

Desta maneira, o resultado esperado da *Arpanet* era a construção de um sistema de comunicação eletrônico, formado por um emaranhado de redes de computadores independentes, com diferentes conexões, que objetivava contornar as barreiras eletrônicas e impossibilitar a queda ou o controle das comunicações, por um determinado centro, no caso de ocorrer uma guerra nuclear²²² porém, a *Arpanet* (*Internet*)

[...] tornou-se a base de uma rede de comunicação horizontal global composta de milhares de redes de computadores (confessadamente para uma elite versada em computadores, totalizando cerca de 20 milhões de usuários em meada dos anos 90, mas em crescimento exponencial). Essa rede foi apropriada por indivíduos e grupos no mundo inteiro e com todos os tipos de objetivos, bem diferentes das preocupações de uma extinta Guerra Fria.²²³

Logo, a *Internet* se converteu no maior conglomerado de redes de comunicação mundial. A aplicação mais frequente da *Internet* se realiza pelo uso do correio eletrônico (*e-mail* ou *correio-e*), sendo que o primeiro sistema de troca de mensagens entre múltiplos usuários de um computador data de 1965. Porém, serão os aperfeiçoamentos introduzidos por Ray Tomlinson (1970) – como, por exemplo, acrescentar o símbolo @ (*arroba*) para separar o nome do usuário, do nome do servidor (ex: @hotmail, @gmail, @yahoo, etc.) -, que a popularizou²²⁴.

Gradativamente a *Internet* foi assumindo as funções das clássicas formas de comunicação eletrônica como o telégrafo (1844); o fax (*facsimile*) (1843), que apesar de ter sido desenvolvido antes do telefone fixo (1860), somente passou a ter prestígio em 1966 quando começou a ser operado por meio de uma linha telefônica e, o próprio telefone fixo, que têm perdido espaço para os telefones móveis (1947).

²²¹ Cf. CASTELLS, 2003, p. 23.

²²² CASTELLS, Manuel. *O poder da identidade*. São Paulo: Paz e Terra, 2010. p. 25-26.

²²³ *Ibid*, p. 26.

²²⁴ *Id*, 2003, p. 20.

A mais recente forma de comunicação por meio da *Internet* foram as Redes Sociais *Online*, como *Facebook*, *MySpace*, *Badoo*, *Twitter*, *Orkut* e *Istagram*. Referidas Redes objetivam compartilhar interesses, atividades, jogos, bate-papos, publicidades, opiniões e ideologias entre os mais diversos atores sociais que se conectam e se comunicam por meio de um vínculo criado na Rede, quando distribuem e redistribuem um fluxo de informações. Citadas Redes tem sido responsáveis pelas grandes mobilizações sociais²²⁵ ocorridas no início do século XXI pois, apesar de diversa em seu conteúdo,

[...] a fonte comunitária da Internet a caracteriza de fato como um meio tecnológico para a comunicação horizontal e uma forma de livre expressão. Assenta também as bases para a formação autônoma de redes como um instrumento de organização, ação coletiva e construção de significado²²⁶.

Segundo Castells²²⁷, a civilização contemporânea tende a desenvolver um mercado financeiro independente e integrado globalmente, que atue por meio de redes de computadores, em tempo real, que deve vir a financiar a economia da *Internet*. Está-se diante da explosão da informação *on-line*.

Assim, as comunicações, a partir do uso irrestrito das redes de computadores, transformaram as formas de execução das atividades laborais, bem como as relações entre empregadores e empregados²²⁸. Com isso, a cultura empresarial da *Internet* deu origem a nova cultura empresarial, na qual “[...] trabalha-se demais, gasta-se demais e vive-se de menos”²²⁹, pois ela é, [...] acima de tudo, uma cultura do dinheiro.

²²⁵ Cf. CASTELLS, 2010, p. 462.

²²⁶ *Id*, 2003, p. 48-49.

²²⁷ *Ibid*, p. 68.

²²⁸ *Ibid*, p. 77.

²²⁹ KOLLER, Carlos Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. A consolidação das Leis do Trabalho e a globalização: institutos em crise e os impactos na sociedade hegemônica e capitalista brasileira. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. *CLT 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 16.

[...] Mas é também uma cultura do trabalho, trabalho compulsivo e incessante [...] ²³⁰.

Desta maneira, quase tudo pode ser comprado ou vendido pela *Internet*. Não é preciso enfrentar a fila do Banco, deslocar-se da residência até a loja ou ir ao supermercado para fazer compras. As empresas *on-line* entregam seus produtos no local que o comprador desejar - sem contato pessoal. Toda a transação se realiza por intermédio da Rede!

Ainda, com a Revolução das Tecnológicas da Informação, novas profissões foram criadas, outro perfil de empregado passou a ser exigido ou seja, mais capacitado para descobrir, para processar e para aplicar informações. Cada vez mais *on-line* ²³¹.

Há de se observar também, que com os avanços tecnológicos e informáticos os efeitos da globalização neoliberal foram ampliados e disseminados para muitos dos Estados-Nações. As transformações econômicas oriundas do processo de globalização causaram reflexos estruturais na sociedade e na economia que terminaram por refletir nas Relações de Emprego, gerando uma crise de contratualização que se caracteriza “[...] pela predominância estrutural dos processos de exclusão sobre os processos de inclusão” ²³².

A crise de contratualização gera um desequilíbrio entre o mercado e as relações sociais, com isso, surgem fortes pressões para a diminuição dos empregos formais e para a flexibilização da legislação trabalhista.

3.1.2 A sociedade contemporânea frente aos efeitos da Revolução da Tecnologia da Informação

O século XXI teve início em meio a um período de transição política, que influenciou a economia e o mercado de trabalho.

As Relações de Emprego, muito mais globalizadas que outrora, sofreram com as ameaças externas, que pressionaram pela adequação do Direito do Trabalho aos novos tempos.

O processo econômico gerado pela globalização, facilitado pela Revolução da Tecnologia da Informação, intensificou as relações

²³⁰ Cf. CASTELLS, 2003, p. 52.

²³¹ *Id.*, 2010, p. 423.

²³² SANTOS, Boaventura de Souza. Prefácio. In: _____. (Org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 24.

mundiais, ligou comunidades distantes²³³, descentralizou a produção de bens e serviços, fragilizou as fronteiras estatais, (re)definiu formas de exploração do trabalho e da mão de obra, com isso “[...] o mercado tem sido o mais forte, manipula nações. Sua mobilidade permite que invista somente onde obtém as melhores vantagens financeiras”²³⁴.

A globalização, apoiada nos meios tecnológicos e nos meios informatizados, possibilita que formas clássicas e formas alternativas (ou flexíveis) de trabalho coexistam no mesmo ambiente social. Esta situação permite que os detentores do poder econômico escolham o empregado ou o trabalhador que melhor se adapte às suas necessidades. Pois, na contemporaneidade, o “mesmo” produto pode ser produzido nos Estados Unidos, na China, na Itália, na Índia, no Brasil ou em qualquer lugar do mundo, com a mesma perfeição técnica, porém, com custo de produção e de mão de obra - diferenciado.

Como exemplo, cita-se o custo de produção do automóvel *Pontiac Le Mans*, que tem seu custo de produção distribuída em diversas localidades, sendo que “[...] 30% com montadoras da Coreia do Sul, 17% com construtores japoneses, 7,5% com estilistas alemães, 4,5% com fabricantes de Taiwan e Cingapura e 3% com Grã-Bretanha, Irlanda e Barbados”²³⁵.

Logo, enquanto o mercado globalizado determinar a produção de bens e de serviços, as necessidades individuais e coletivas serão substituídas pela exigência de lucro fácil, rápido e a qualquer preço²³⁶, pois a globalização é um processo que comporta múltiplos aspectos, repercute assimetrias presentes nas relações de “[...] poder mundial, aparecendo como um processo dialético com tendências opostas:

²³³ GIDDENS, Anthony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: UNESP, 1991. p. 69.

²³⁴ WÜLFING, Juliana. *Do Estado à sociedade sem estado*. [200-]. Disponível em: <<http://www.derechoycambiosocial.com/revista006/sociedad%20sin%20estado.htm>>. Acesso em: 18 dez. 2013.

²³⁵ DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003. p. 195.

²³⁶ WÜLFING, Juliana. Sociedade paradoxal: qual o espaço da fraternidade? In: VERONESE, Josiane Rose Petry; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Direitos na pós-modernidade: a fraternidade em questão*. Florianópolis: FUNJAB, 2011. p. 291-295.

integração global vs. fragmentação, internalização vs. particularismo, homogeneização vs. diferenciação cultural”²³⁷.

Porém, apesar da globalização ser um processo multidimensional e complexo que age em diferentes Estados-Nações simultaneamente, ela não tem como objetivo o pleno emprego e a conquista de condições de vida digna para os empregados²³⁸.

A globalização, por ser indiferente a situação econômica dos indivíduos envolvidos, interfere frontalmente nas Relações de Emprego (aqui entendida como Contrato Individual de Emprego, movimento sindical e negociações coletivas de trabalho). O empresário para que tenha mais competitividade no âmbito nacional e internacional, denota-se compelido a restringir os custos da empresa, que se concretiza a partir da redução dos Direitos Sociais e da diminuição da oferta de emprego²³⁹.

Ainda, as Relações de Empregos tem experimentado novos métodos de produção, que reduzem o uso da mão de obra em decorrência da robótica e da automação, com isso, o “[...] centro da vida econômica e social não é mais a produção de bens materiais, mas a informação”²⁴⁰.

Os avanços advindos com a tecnologia da informação permitiram a instantânea e global transmissão de dados e de conhecimentos. A informação se tornou um dos elementos mais relevante da sociedade contemporânea, já que o “[...] mais importante fator econômico de nossa era tem sido a ascensão de um novo sistema para a criação de riqueza, baseado não mais nos músculos, mas na mente”²⁴¹.

Mesmo assim, não há unanimidade quanto aos benefícios ou malefícios do uso das tecnologias da informação no ambiente laboral. Ao mesmo tempo em que ela agiliza a realização das tarefas e, é uma exigência do mercado para a sobrevivência das empresas - gera a

²³⁷ WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005. p. 19.

²³⁸ *Ibid*, p. 20.

²³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Globalização e seus efeitos no contrato de trabalho, tendências do direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 333.

²⁴⁰ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 25.

²⁴¹ TOFFLER, Alvin. *Powershift: as mudanças do poder – um perfil da sociedade do século XXI pela análise das transformações na natureza do poder*. São Paulo: Record, 2003. p. 33.

insegurança dos empregados que temem por seus empregos, que necessitam sobreviver à relação laboral que deixou de ser estática, fechada e regrada e, tornou-se flexível, aberta, autônoma, instável e desprotegida.

Com isso, o empregado experimenta as novas perspectivas e dilemas da sociedade contemporânea! Ele precisa quebrar o paradigma da cultura do trabalho da Revolução Industrial – na fábrica, sob o controle direto do empregador e transformar-se no empregado da Revolução da Tecnologia e da Informação - “[...] um ente inserido no mundo que pode atuar em qualquer localidade e relacionar-se simultaneamente com outras pessoas”²⁴².

Logo, não há fronteiras para o trabalho! Assim como as empresas contratam pessoas de Estados-Nações distantes do estabelecimento físico, indivíduos deixam seus lares e seus familiares em busca de oportunidades de emprego e de vida em qualquer lugar do planeta. Com isso, a formação da consciência social do empregado tende a ser parte da força de trabalho global, posto que a nova divisão de trabalho internacional rompeu com as fronteiras da língua, da política, da cultura, do convívio social e da tradição²⁴³.

Percebe-se a multiplicação das diversidades, das desigualdades e das tensões que envolvem temas como raça, sexo e idade. As transformações que a força de trabalho vivencia, acontecem em escala diversa daquela que existia quando os Estados-Nações detinham poder sobre o capital e sobre o desenvolvimento da cultura social²⁴⁴. Assim, está-se “[...] diante de um novo tipo de trabalho, que é oriundo da reorganização do trabalho intelectual e manual”²⁴⁵.

Já o tema da influência da Revolução da Tecnologia da Informação e o crescimento ou não do desemprego é um tanto controverso. Na atualidade aproximadamente 300 (trezentas) empresas multinacionais controlam 2/3 (dois terços) da produção industrial mundial. Com o desenvolvimento do Leste Europeu, da China e da Índia o número de pessoas ativas no mundo dobrou em uma década, o

²⁴² FINCATO, Denise Pires; OLICHESKI, Andrea Tarnowski. Globalização e direitos fundamentais sociais. In: _____. *Novas tecnologias e relações de trabalho: reflexões*. Porto Alegre: Lex Magister, 2011. p. 100.

²⁴³ *Ibid.*, p. 104.

²⁴⁴ *Ibid.*

²⁴⁵ *Ibid.*, p. 103.

que aumentou a oferta de mão de obra e diminuiu o valor pago a título de salários²⁴⁶.

Com o início da crise econômica e financeira de 2008, o período de tempo em que as pessoas ficam sem ocupação formal aumentou em alguns países, conforme divulgado, em dezembro de 2013, pela Oitava Edição dos Indicadores Chaves do Mercado de Trabalho da Organização Internacional do Trabalho – OIT (KILM)²⁴⁷. Segundo o Chefe da Unidade de Tendências do Emprego da OIT, Ekkehard Ernst, as notícias referentes a diminuição da taxa de desemprego escondem a “[...] amarga realidade de que para muitos trabalhadores desempregados é cada vez mais difícil encontrar um emprego em um período de tempo razoável de seis meses ou menos”²⁴⁸.

Assim, houve um aumento de 40% (quarenta por cento) do tempo em que os empregados ficam inativos em países como a Espanha, o Reino Unido, os Estados Unidos da América, a Sérvia e a Bulgária²⁴⁹.

Ocorre que há uma diferença substancial nas tendências do mercado de trabalho, mesmo em países com taxas de desemprego similares, ou seja, apesar dos Estados Unidos da América e da Alemanha apresentarem taxa de desemprego de 6,3% (seis vírgula três por cento), entre os anos de 1970 e de 2013 - nos Estados Unidos o período de inatividade dos empregados é, em média, mais breve do que na Alemanha. Já a França, tem sua taxa de desemprego 30% (trinta por cento) maior do que a alemã, apesar disso, os franceses levam menos tempo para encontrar uma nova ocupação²⁵⁰.

Já nos países em desenvolvimento, como os da América Latina, as pessoas tendem a ficar menos tempo sem exercer algum ofício, pois

²⁴⁶ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A reconstrução do conceito de subordinação. In: PASTORE, José Eduardo Gibello (Coord.). *Uma reflexão sobre as relações de trabalho: homenagem ao professor José Pastore*. São Paulo: LTr, 2013. p. 19.

²⁴⁷ A KILM é uma ferramenta que mede e analisa o mercado de trabalho mundial. OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Desemprego de longa duração, um novo desafio para muitos países*. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/desemprego-de-longa-duracao-um-novo-desafio-para-muitos-paises>>. Acesso em: 08 jan. 2014.

²⁴⁸ *Ibid.*

²⁴⁹ *Ibid.*

²⁵⁰ Cf. OIT, 2013.

muitos trabalham em atividades informais, enquanto não surgem os empregos formais²⁵¹.

Os Indicadores apontam, também, que independentemente do estágio de desenvolvimento do Estado-Nação, o grau de educação e de qualificação da população determina a condição de inclusão ou de exclusão social. Observou-se que em 2012, houve uma melhora no Nível do Desajuste das Qualificações (diferença entre o que os trabalhadores oferecem e o que o mercado procura), nas economias em desenvolvimento, sendo que, em períodos de crise econômica, quando a oferta de empregos é escassa, a população tende a se qualificar profissionalmente devido a “ameaça” do desemprego²⁵².

Com a crise de 2008 houve uma desaceleração do crescimento mundial e o aumento das taxas de desocupação, deixando em 2012 um total de 197 (cento e noventa e sete) milhões de pessoas desempregadas. Além disso, aproximadamente 39 (trinta e nove) milhões de pessoas abandonaram o mercado de trabalho, gerando um *déficit* de 67 (sessenta e sete) milhões de postos de trabalho - em termos mundiais -, desde 2007. A estimativa da OIT é de que em 2014, o mundo tenha mais de 205 (duzentos e cinco) milhões de desempregados, chegando a 210,6 (duzentos e dez vírgula seis) milhões em 2017. Entre os desempregados em 2013, 73,8 (setenta e três vírgula oito) milhões são jovens, número que deve aumentar em pelo menos meio milhão até 2014²⁵³.

Dentro desta perspectiva, a crise diminuiu as possibilidades do mercado de trabalho para os jovens, pois muitos “[...] experimentam o desemprego de longa duração desde seu ingresso no mercado laboral, uma situação que não havia sido constatada durante as contrações cíclicas anteriores”²⁵⁴.

Segundo dados da OIT, aproximadamente 35% (trinta e cinco por cento) dos jovens desempregados permanecem nesta condição por 06 (seis) meses ou mais nas economias avançadas, quando em 2007

²⁵¹ Cf. OIT, 2013.

²⁵² *Ibid.*

²⁵³ OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Tendencias mundiales del empleo 2013*: para recuperarse de una segunda caída del empleo. 2013c. Disponível em: <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202216.pdf>. Acesso em: 09 jan 2014.

²⁵⁴ “[...] experimentan el desempleo de larga duración desde su ingreso en el mercado laboral, una situación que no se había sido constatada durante las contracciones cíclicas anteriores”. (OIT, 2013c).

eram 28,5% (vinte e oito vírgula cinco por cento). Tal situação desmotiva os jovens que tendem a abandonar o mercado de trabalho²⁵⁵.

Na Europa, aproximadamente 12,7% (doze vírgula sete por cento) dos jovens não trabalham, não estudam e não se profissionalizam, o que representa um aumento de 2,0% (dois por cento) em relação a outros momentos de crise. Este extenso período sem trabalho e sem perspectivas no início da vida profissional, traz prejuízos a longo prazo para os jovens e para a sociedade, por danificar as competências profissionais e sociais e não acumularem-se experiências laborais²⁵⁶.

Os Indicadores da OIT assinalam, também, para a possível desaceleração da produtividade laboral, em especial, nos países da América Latina, que pode vir a ocasionar o retrocesso na qualidade dos empregos. Dentro desta perspectiva, a OIT apontou políticas a serem adotadas pelos Estados-Nações, com o intuito de que ocorra a recuperação dos mesmos, tais como: encontrar formas de lidar com as incertezas para aumentar o investimento e a criação de empregos; elaborar estímulos coordenados dirigidos a demanda mundial e a geração de empregos; abordar os desajustes do mercado de trabalho, promover as mudanças estruturais e incrementar os esforços para estimular o emprego de jovens - com atenção especial ao desemprego por longo período de tempo²⁵⁷.

Da análise dos dados extraídos da KILM, conclui-se que enquanto existe o aumento do número de trabalhadores pertencentes à classe média, há a diminuição do número de trabalhadores pobres no mundo. Porém, nos países em desenvolvimento, aproximadamente 822 (oitocentos e vinte e dois) milhões de trabalhadores vivem na pobreza, o que representa 30,6% (trinta vírgula seis por cento) da força de trabalho. Já nos países desenvolvidos, 32,0% (trinta e dois por cento) dos trabalhadores pertencem à classe média, percentual que praticamente dobrou desde o final dos anos de 1990²⁵⁸.

²⁵⁵ Cf. OIT, 2013c.

²⁵⁶ *Ibid.*

²⁵⁷ *Ibid.*

²⁵⁸ ILO - INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Key indicators of the labour market*: eighth edition. Geneva: ILO, 2014. Disponível em: <www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm>. Acesso em: 08 jan. 2014.

Apesar da grande variação do valor do salário geograficamente, o Relatório Global sobre os Salários - 2012/2013²⁵⁹ da OIT, que os mesmos analisou, comparando-os com o crescimento equitativo da população mundial, observou a evolução da quantia paga nas economias emergentes e um retrocesso nos países desenvolvidos, sendo que a

[...] queda no peso do rendimento do trabalho ficou a dever-se ao progresso tecnológico, à globalização do comércio, à expansão dos mercados financeiros e à diminuição da taxa de sindicalização, o que degradou o poder de negociação coletiva do trabalho. A globalização financeira, em particular, pode ter desempenhado um papel mais relevante do que inicialmente se pensava²⁶⁰.

A despeito deste fato, os salários dos empregados das economias emergentes é consideravelmente menor do que aquele despendido nas economias desenvolvidas. Por exemplo, nas Filipinas, um empregado da indústria transformadora ganha 1,40 USD (um vírgula quarenta dólares) por hora de trabalho, enquanto no Brasil, o mesmo profissional recebe 5,40 USD (cinco vírgula quarenta dólares), na Grécia 13,00 (treze dólares) USD, nos Estados Unidos 23,30 USD (vinte e três vírgula trinta dólares) e na Dinamarca de 34,89 USD (trinta e quatro vírgula oitenta e nove dólares)²⁶¹.

Segundo o referido relatório as implicações para o crescimento equitativo mundial, requerem a distribuição do rendimento e dos níveis salariais; o reforço da interligação entre a produtividade e os salários; o fortalecimento das instituições; reformas para além do âmbito do mercado de trabalho e o desenvolvimento de medidas adicionais destinadas a criação de mais empregos formais²⁶².

²⁵⁹ OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Sumário executivo: relatório global sobre os salários 2012/13: salários e crescimento equitativo*. Genebra: OIT, 2013d. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195315.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2014.

²⁶⁰ *Ibid.*

²⁶¹ *Ibid.*

²⁶² *Ibid.*

Dados descritos no Panorama Laboral – 2013, para a América Latina e o Caribe da OIT²⁶³, informa que apesar da taxa de desemprego urbano ser uma das menores dos últimos 20 (vinte) anos - 6,3% (seis vírgula três por cento) em 2013 -, a falta de dinamismo econômico tem impactado o mercado de trabalho, situação esta considerada preocupante para o organismo internacional.

Tal apreensão se deve ao fato de os salários crescerem menos que nos anos anteriores; do trabalho informal não ter reduzido - pelo menos 130 (cento e trinta) milhões de pessoas trabalham em condições de informalidade -; da produtividade ter crescido aquém do esperado a nível mundial e da desocupação dos jovens nas zonas urbanas haver aumentado, logo, a “[...] região corre o risco de perder a oportunidade de avançar na geração de mais e melhores empregos” (tradução do autor)²⁶⁴.

Enquanto isso, no meio rural, 47,7% (quarenta e sete vírgula sete por cento) dos empregos são informais. Para diminuir a taxa de informalidade, a América Latina e o Caribe precisam crescer 3,4% (três vírgula quatro por cento) na próxima década e 84,0% (oitenta e quatro por cento) dos postos de trabalhos - a serem criados -, necessitam ser formais.

Também, ocorreu uma diminuição do reajuste médio das remunerações. Em 2013 houve um crescimento de 1,0% (um por cento), enquanto em 2012 havia sido de 2,6% (dois vírgula seis por cento). O mesmo ocorreu em relação ao salário-mínimo, que em 2012 sofreu um reajuste de 6,9% (seis vírgula nove por cento) e em 2013, de apenas 2,6% (dois vírgula seis por cento)²⁶⁵.

Na atualidade há, aproximadamente, 6,6 (seis vírgula seis) milhões de jovens desempregados na América Latina e no Caribe, índice que teve uma elevação pouco expressivo em 2013 - de 14,2% (quatorze vírgula dois por centos) para 14,5% (quatorze vírgula cinco por cento). Observa-se também, que mais da metade das pessoas

²⁶³ OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Panorama laboral 2013. Lima: OIT, 2013b. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_232760.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2013.

²⁶⁴ “[...] región corre el riesgo de perder la oportunidad de avanzar en la generación de más y mejores empleos”. *Ibid.*

²⁶⁵ *Ibid.*

desocupadas são do sexo feminino – 7,7 (sete vírgula sete) milhões, contra 7,1 (sete vírgula um) milhões de homens²⁶⁶. Assim, a

[...] situação laboral é desafiante. É necessário redobrar os esforços para melhorar a quantidade e a qualidade dos empregos. O emprego é um componente fundamental do crescimento, pois fortalece o mercado interno e cria um ambiente propício para o desenvolvimento produtivo (tradução do autor)²⁶⁷.

Sob esta análise, percebe-se que é fundamental o desenvolvimento de estratégias que respondam as necessidades, especificidades e peculiaridades dos países da América Latina e do Caribe, não sendo mais possível impor estratégias econômicas, sociais, políticas e jurídicas europeias e/ou americanas em uma realidade tão peculiar como é a dos sul americanos e caribenhos.

Assim, por meio do Panorama Laboral 2013²⁶⁸, a OIT recomenda a adoção de medidas, tais como, a geração de um entorno propício para o desenvolvimento de empresas sustentáveis que gerem empregos formais; o reforço das instituições laborais e do diálogo social; o desenvolvimento e a aplicação de formas oportunas de políticas ativas para o mercado de trabalho; a melhoria da educação e da formação para o trabalho; a formalização das empresas e das relações de trabalho e a aplicação de políticas orientadas para o aumento da produtividade.

Desta forma, os baixos salários, o desemprego e a informalidade são efeitos da globalização e da Revolução da Tecnologia da Informação no mundo do trabalho. Tais consequências precisam ser enfrentadas pela sociedade para proteger os empregados da “voracidade” do mercado.

Observa-se que, paulatinamente, os parâmetros e os princípios que regem as Relações de Empregos estão sendo imiscuídos com ideias que levam para a preconização do trabalho a distância, da livre circulação de trabalhadores, dos elos cooperativos, da parassubordinação. Assim, desenvolve-se uma ideologia que aponta

²⁶⁶ Cf. OIT, 2013b.

²⁶⁷ “[...] La situación laboral es desafiante. Se necesitan redoblar los esfuerzos por mejorar la cantidad de los empleos. El empleo es un componente fundamental del crecimiento pues fortalece el mercado interno y crea un ambiente propicio para el desarrollo productivo”. *Ibid.*

²⁶⁸ *Ibid.*

para a flexibilização do Direito do Trabalho, para o fim do emprego formal, o que coloca em risco “[...] os tradicionais institutos protecionistas, construídos à custa de movimentos coletivos históricos e, por vezes, até dramáticos”²⁶⁹.

Dentro desta perspectiva, a sociedade europeia, fragilizada com a crise do petróleo de 1970, pretendeu adaptar as Relações de Emprego as adversidades laborais surgidas a partir da ideologia pró-flexibilização²⁷⁰. Com a crise de 2008, referido tema, apesar de controvertido²⁷¹, propagou-se e ganhou adeptos junto da academia, do judiciário e do poder legislativo. Para Robortella²⁷² a flexibilização da Relação de Emprego aponta para: a) que a regulamentação do mercado de trabalho não coíba a evolução de novas empresas e a geração de trabalho; b) que ocorra a diminuição do trabalho subordinado; c) que é interessante a contratação de pessoas com menor ou nenhuma subordinação, por tempo determinado e com baixa carga horária de trabalho; d) que a flexibilização das leis trabalhistas incentivam a contratação de trabalhadores; e) que são convenientes as políticas sociais estatais para o aumento da empregabilidade e para a garantia de renda aos trabalhadores em caso de desemprego e f) que a geração de trabalho é a forma mais eficiente para a proteção social e para a diminuição da pobreza.

Para Godoy²⁷³ a legislação brasileira não é rígida como alegam os empregadores e, os empregados não estão carentes de proteção como afirmam os Sindicatos e as Centrais Sindicais. Indica referido autor a existência de 02 (duas) formas de flexibilização, sendo a primeira a flexibilização quantitativa, que se realiza nos Contratos Individual de Emprego ao modelar os empregos no interior das organizações, a duração do trabalho e as formas de remuneração. A segunda, a flexibilização qualitativa, se caracteriza por atuar nos sistemas de produção trazendo práticas que visam descentralizar a atividade laboral por meio da terceirização e de outras formas de subcontratação, bem

²⁶⁹ Cf. FINCATO; OLICHESKI, 2011, p. 103.

²⁷⁰ Cf. JARDIM, 2004, p. 28.

²⁷¹ GÊNNOVA, Leandro. *O princípio da proteção no século XXI*. São Paulo: LTr., 2009. p. 51-52.

²⁷² Cf. ROBORTELLA, 2013, p. 21.

²⁷³ GODOY, Dagoberto Lima. O que está demasiado na legislação trabalhista do Brasil: rigidez ou flexibilidade?. In: PASTORE, José Eduardo Gilbelto (Coord.). *Uma reflexão sobre as relações de trabalho*: homenagem ao professor José Pastore. São Paulo: LTr, 2013. p. 35.

como, na organização do trabalho que tende a revolucionar os padrões tradicionais de subordinação jurídica e a prática para a alteração das funções e das multitarefas²⁷⁴.

Além das normas constitucionais²⁷⁵, a legislação infraconstitucional brasileira é fértil em termos de flexibilização quantitativa, como exemplo, em relação ao Contrato Individual de Emprego, cita-se a criação de cooperativas de prestação de serviço, sem a caracterização do vínculo empregatício (Lei nº. 8.949/1994); o contrato por tempo determinado, que simplificou os critérios de rescisão do contrato de emprego e as contribuições sociais (Lei nº. 9.601/1998); a possibilidade de suspensão do Contrato de Emprego, pelo período de 02 (dois) a 05 (cinco) meses, associada à qualificação profissional, por meio de negociação coletiva de trabalho (Medida Provisória nº. 1.726/1998); a denúncia da Convenção nº. 158 da OIT, que afastou os condicionantes para a dispensa imotivada (Decreto nº. 2.100/1996); o contrato por tempo parcial, que possibilita a redução da duração do trabalho de até 25 (vinte e cinco) horas semanais, com salário e demais direitos proporcionais (Medida Provisória nº. 1.709/1998; a regulamentação das demissões por excesso de pessoal no setor público (Lei nº. 9.801/1999)²⁷⁶.

Já em relação a duração do trabalho e os sistemas de remuneração, a legislação infraconstitucional flexibilizada está presente na criação do banco de horas (Lei nº. 9.601/1998 e Medida Provisória nº. 1.709/1998), que garante o estabelecimento de uma jornada organizada por ano, que pretende atender a flutuação dos negócios e dos prazos para compensação, via acordo ou convenção coletiva de trabalho; na autorização de trabalho aos domingos (Lei nº. 11.603/2007), observada a legislação municipal, mediante negociação coletiva de trabalho; na participação nos lucros e nos resultados (Medida Provisória nº. 1.029/1994 e Lei nº. 10.101/2000), por meio de negociação coletiva de trabalho; no término da política de reajuste salarial e na proibição das cláusulas de reajuste automático (Medida Provisória nº. 1.053/1995 e reedições), entre outros²⁷⁷.

Desta forma, as reivindicações dos empregadores estão voltada para a flexibilização qualitativa, pois alegam existir uma insegurança

²⁷⁴ Cf. GODOY, 2013, p. 38.

²⁷⁵ A flexibilização do Direito do Trabalho está prevista na Constituição de 1988, no artigo 7º., incisos VI, XIII e XIV, já citados.

²⁷⁶ Cf. GODOY, 2013, p. 39.

²⁷⁷ *Ibid*, p. 39-40.

jurídica em relação aos Contratos Individuais de Emprego, que inibe “[...] a prática das novas modalidades de contratação e organização do trabalho”²⁷⁸.

A questão referente à insegurança jurídica vem sendo discutida por Pastore²⁷⁹, que afirmam que esta decorre: a) da pobreza das negociações coletivas de trabalho; b) do excesso de leis e de leis mal redigidas; c) da divergência dos tribunais quanto à interpretação dos temas trabalhistas; d) do abuso nas execuções de sentenças, em especial nas penhoras *on-line*; e) da excessiva interpretação dos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE e do Ministério Público do Trabalho, que aplicam multas, desconsideram contratos e relações entre pessoas jurídicas por “mera” presunção de fraude.

A União Europeia, pressionada a competir no mercado globalizado reformulou sua legislação trabalhista e as políticas sociais, flexibilizando-as. Assim, em 2007, foi emitido um comunicado que propunha estratégias de flexisseguridade²⁸⁰ ou flexissegurança.

Mencionadas técnicas foram concebidos como modos de resguardo microeconômico e macrosocial que objetivavam balancear os interesses dos empregadores, que buscavam mão de obra flexível e menor severidade legislativa para elevar a competitividade e, dos empregados, que procuram a proteção social para os empregos²⁸¹ e para a remuneração, com qualidade de vida²⁸².

Dentro desta perspectiva a flexissegurança propõe: a) o Direito do Trabalho mais flexível; b) táticas globais de instrução; c) políticas que visem diminuir o impacto do desemprego e facilitar o acesso a novos empregos; d) seguridade social garantidora de renda aos trabalhadores e, e) formas de conciliar trabalho com as responsabilidades pessoais e familiares²⁸³.

²⁷⁸ Cf. GODOY, 2013, p. 40.

²⁷⁹ PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Insegurança jurídica na área trabalhista. *Estado de São Paulo*, Economia, São Paulo, 29 set. 2009. p. B2.

²⁸⁰ Cf. GODOY, 2013, p. 45.

²⁸¹ “A flexissegurança não oferece estabilidade no emprego, mas maior facilidade para a conquista de um posto de trabalho, a fim de manter o maior número de trabalhadores em atividade.”. (ROBORTELLA, 2013, p. 30).

²⁸² *Ibid.*

²⁸³ *Ibid.*

Referidos posicionamentos são relevantes, porém, ao observar a atual situação da União Europeia, que flexibilizou as Relações de Emprego²⁸⁴ e atualmente, conforme dados da OIT, tem seu índice de desemprego aumentado, não se vislumbra a flexibilização, ou a flexissegurança como a solução para os problemas atuais do mundo do trabalho, ao menos no que se refere aos empregados.

Talvez a definição mais clara e lúcida sobre a flexibilização e seus efeitos na sociedade seja a exposta por De Masi²⁸⁵ ao afirmar que

[...] o termo “flexibilização” evoca um tema que nos países pós-industriais tornou-se uma verdadeira obsessão. Por décadas predominou uma rigidez absoluta: diante de empresários que controlavam rigidamente o poder, os sindicatos, por sua vez, se tornavam rígidos. Por “flexibilidade”, com efeito, os empresários entenderam, o que lhes é cômodo: poder demitir quantos e quando quiserem (destaques do autor).

Enquanto isso, Pastore defende uma “flexibilização civilizadora”, que conjugada a programas de educação, de reciclagem e de reconversão social, buscaria ampliar as oportunidades de trabalho, por meio da transferência de parte da mão de obra do mercado informal para o formal, o que seria possível com a redução dos encargos sociais (hoje em torno de 102% (cento e dois por centos)²⁸⁶. Assim, a “[...]flexibilização das relações de trabalho proposta por Pastore relativiza o princípio protetor do Direito do Trabalho, deslocando-o do primado da lei para a supremacia da negociação [...]”²⁸⁷.

²⁸⁴ “Duas leis, uma da Itália, a Lei Biagi (2003), outra da Espanha, o Estatuto do Trabalho Autônomo (2007), indicam uma nova tendência do direito do trabalho [...]”. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Prefácio. In: PASTORE, José Eduardo Gibello (Coord.). *Uma reflexão sobre as relações de trabalho: homenagem ao professor José Pastore*. São Paulo: LTr, 2013b, p. 13.

²⁸⁵ DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p. 212.

²⁸⁶ PASTORE, José. *A agonia do emprego*, São Paulo: LTr., 1997. p. 83-85.

²⁸⁷ PASTORE, José Eduardo Gibello. A crise do direito do trabalho. In: _____. (Coord.). *Uma reflexão sobre as relações de trabalho: homenagem ao professor José Pastore*. São Paulo: LTr, 2013. p. 166.

Ocorre que os encargos sociais são compostos das contribuições a título de Previdência Social; de FGTS; salário educação; acidente do trabalho; Serviço Social da Indústria - SESI; Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC; Serviço Social do Transporte - SENAT; Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR; Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI; Serviço Brasileiro às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE; Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA; repouso semanal remunerado; férias; feriados; abono de férias; aviso prévio; auxílio enfermidade; décimo terceiro salário e despesas com rescisão contratual e demais incidências cumulativas e do FGTS sobre o décimo terceiro salário²⁸⁸.

Uma análise detida do posicionamento do autor leva ao entendimento de que pretende flexibilizar, civilizadamente e por meio de Negociação Coletiva de Trabalho, os encargos sociais, que se constituem - na sua maioria -, de Direitos Sociais irrenunciáveis, de garantias constitucionais não retroativas, de direitos alicerçados pelo princípio de proteção do empregado - em troca da competitividade e da sobrevivência das empresas, em termos globais.

Conforme pesquisa da OIT, anteriormente exposta, o salário do empregado brasileiro é 76,8% (setenta e seis vírgula oito por cento) menor do que o do empregado americano e 84,5% (oitenta e quatro vírgula cinco por cento) inferior ao do empregado dinamarquês.

Se acrescentarmos 102% (cento e dois por cento) de encargos sociais sobre o salário pago no Brasil, mesmo assim, o empregado brasileiro receberá menos do que percebem os americanos - 46,8% (quarenta e seis vírgula oito por cento) e os dinamarqueses - 31,2% (trinta e um vírgula dois por cento).

Sobre esta análise, seria o valor pago a título de remuneração dos empregados brasileiros o responsável pelo “custo Brasil”, que torna o país economicamente não competitivo? Se isso é verdade, as empresas deixariam de investir nos Estados Unidos e na Dinamarca, onde as empresas desembolsam quantias “muito” superiores àqueles valores pagos aos empregados brasileiros...

Logo, os empresários se utilizam da mão de obra para produzir, para desenvolver os meios de produção, com isso, movimentam os Estados-Nações, geram riquezas, mas também, possuem uma função social de amparo ao obreiro, que não permite a exploração pela

²⁸⁸ Cf. PASTORE, 1997, p. 84.

exploração, a mercantilização humana, o retorno à escravidão²⁸⁹. Assim, a globalização e as novas tecnologias não podem desguarnecer o ser humano, trazer retrocesso ao amadurecimento social, com isso, é “[...] imprescindível que a sociedade em geral tome como seu o compromisso de vigilância da dignidade da pessoa humana trabalhadora”²⁹⁰.

Desta forma, é preciso analisar com acuidade essa nova Relação de Emprego denominada de teletrabalho, para então, verificar se a proteção legal do empregado, conquistada ao longo de décadas de lutas e de reivindicações faz-se garantida. É necessário estudar o teletrabalho para que ele não seja utilizado como forma de infringir o princípio de proteção do empregado, de burlar a lei, de tornar os Direitos Fundamentais Sociais, inseridos constitucionalmente no ordenamento jurídico brasileiro, débeis e escassos.

3.2 O TELETRABALHO E AS PERSPECTIVAS SOCIAIS

3.2.1 O teletrabalho e as perspectivas de emprego

O “mundo do trabalho” está vivenciando uma profunda transformação! O uso da tecnologia da informação para a execução das atividades laborais foge ao conceito clássico do trabalho da Revolução Industrial, que ficou marcada pelo labor nas fábricas, pelas tarefas repetitivas e pela subordinação que exigia comando, controle e supervisão pessoal e direta das tarefas executadas – que tinha como principal mecanismo de controle, o “panótipo”²⁹¹.

²⁸⁹ Para os capitalistas “[...] como as máquinas representavam um investimento, e os homens não, preocupavam-se mais com o bem-estar das primeiras.

Pagavam os menores salários possíveis. [...] Como mulheres e crianças podiam cuidar das máquinas e receber menos que os homens, deram-lhes trabalho, enquanto o homem ficava em casa, frequentemente sem ocupação. A princípio os donos de fábricas compravam o trabalho das crianças pobres, nos orfanatos; mais tarde, como os salários do pai operário e da mãe operária não eram suficientes para manter a família, também as crianças que tinham casa foram obrigadas a trabalhar nas fábricas e minas”. HUBERMAN, Leo. *História da riqueza do homem*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1979. p. 209.

²⁹⁰ Cf. FINCATO; OLICHESKI, 2011, p. 15.

²⁹¹ O panóptico de Jeremy Bentham, estudado por Michel Foucault é um mecanismo arquitetônico que quando se está “[...] no anel periférico, se é totalmente visto, sem nunca ver; na torre central, vê-se tudo, sem nunca ser visto. [...] Uma sujeição real nasce mecanicamente de uma relação fictícia”.

A moderna tecnologia da informação deu origem as novas modalidades de trabalho, assim como, proporcionou o aprimoramento das atividades empresariais. As empresas passaram a buscar no mercado empregados altamente qualificados; que realizam funções com responsabilidade, com iniciativa e com autonomia.

Com a Revolução da Tecnologia da Informação, por volta de 1857, teve origem o trabalho a distância (trabalho remoto ou administração a distância). Segundo Kugelmass²⁹² essa forma de trabalho teve seu primórdio com a utilização do telégrafo como meio de gerenciar empregados situados em localidades afastadas, pelo então empresário John Edgar Thompson, proprietário da Estrada de Ferro Pensilvânia (1852-1874).

Enquanto isso em 1950, Norbert Wiener já previa que seria possível administrar empresas apenas utilizando o *fac-símile*. Já naquela época afirmou que arquitetos, sem se deslocarem da Europa, seriam capazes de supervisionar a construção de prédios nos Estados Unidos da América²⁹³.

O trabalho a distância é uma realidade que vem crescendo paulatinamente. Há uma tendência mundial de descentralização das empresas e ampliação desta forma diferenciada de trabalho, a ponto de transformar a sociedade, até então terciária (comercial), em sociedade quaternária (tecnológica e informacional)²⁹⁴.

No Brasil, por força do artigo 6º., da CLT²⁹⁵, o trabalho a distância se caracteriza pela realização das atividades laborais (total ou parcialmente), fora do ambiente empregatício como aquele que ocorre

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: história da violência nas prisões*. Petrópolis: Editora Vozes, 2002. p. 167.

²⁹² KUGELMASS, Jack. *Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível*. São Paulo: Atlas, 1996. p. 17.

²⁹³ Cf. JARDIM, 2004, p. 37.

²⁹⁴ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O teletrabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 64, n. 5, p. 583, maio 2000.

²⁹⁵ Artigo 6º. da CLT: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

no domicílio do empregado - pelo clássico empregado em domicílio -, ou por teletrabalhadores que são aqueles controlados, comandados e supervisionados pelos empregadores pelo uso de equipamentos telemáticos e informatizados.

Além destes, também são empregados a distância os profissionais que exercem as atividades laborais, total ou parcialmente, em local geograficamente diferente do estabelecimento empresarial, com subordinação jurídica direta do empregador. Como exemplo, citam-se os caminhoneiros e os vendedores externos - controlados, comandados e supervisionados pessoalmente pelo empregador e -, não por meios informatizados ou telemáticos.

Já a espécie de trabalho a distância denominada de teletrabalho, teve origem nos estudos de Nilles²⁹⁶ sobre o planejamento regional que buscava soluções para os congestionamentos nas vias públicas causada pelos veículos automotores, pois o teletrabalho é um modo de exercer as atividades laborais de forma descentralizada.

Desta forma, acreditou-se que o teletrabalho poderia contribuir para amenizar os efeitos da crise do petróleo da década de 1970, que representou uma das maiores preocupações mundiais²⁹⁷.

Porém, o teletrabalho transmutou a forma usual de convívio no emprego. Até então, o empregado deslocava-se da residência para o domicílio do empregador - quando encontrava os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, os clientes, os fornecedores, entre outros. Havia uma subordinação pessoal entre os envolvidos no processo; uma relação baseada na localização e na pessoalidade. Com o teletrabalho, a subordinação jurídica²⁹⁸ passou a ser diferenciada - o

²⁹⁶ NILLES, Jack M. *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura, 1997.

²⁹⁷ COSTA, Isabel de Sá Afonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *RAP*, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, jan./fev. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/07.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2013.

²⁹⁸ “O que irá dizer se o trabalho é subordinado ou não é a visualização em concreto de como os serviços são prestados, adotando-se o princípio da primazia da realidade”. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, ano XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504>. Acesso em: 19 maio 2013.

controle, o comando e a supervisão do teletrabalhador existem a partir do uso dos meios telemáticos e informatizados.

Dentro desta perspectiva, o exercício das atividades laborais do teletrabalhador exigem aptidões especiais dos empregados e das empresas. É imprescindível conjugar a necessidade de comunicação com o uso dos meios de informação disponíveis, já que o teletrabalhador precisa de equipamentos especiais para realizar suas tarefas.

O teletrabalho se caracteriza pela utilização de uma comunicação impessoal, esporádica e distante, que ocorre mediante o uso de tecnologias. Por isso, é forçoso desenvolver “[...] a disciplina de como comunicar-se e relacionar-se em situações em que não existe o encontro direto”²⁹⁹.

Assim, é indispensável construir uma relação - entre empregado e empregador -, mesmo com todo o aparato tecnológico de controle e fiscalização existente, de confiança, onde o gerente acredita que os “[...] colaboradores estão realmente trabalhando quando disserem estar”³⁰⁰. Além disso, a autodisciplina dos teletrabalhadores se faz importante para que os prazos sejam cumpridos e as atividades realizadas sem fiscalização e cobrança pessoal.

Outra peculiaridade do teletrabalho é o fato dele se caracterizar como um trabalho solitário, que exige longos períodos de concentração e isolamento, situação que nem todas as pessoas se adaptam³⁰¹. Também, em virtude da distância física da empresa, é importante que as etapas e os resultados pretendidos com a atividade sejam estabelecidos com clareza e objetividade, evitando, assim, dúvidas e desencontros no cumprimento das tarefas³⁰².

Ainda, com o teletrabalho os relacionamentos profissionais tendem a ser mais distantes e informais, pois quando se “[...] trabalha no escritório da empresa, um funcionário tem mais chances de desenvolver

²⁹⁹ GEWIRTZ, David. *A empresa flexível: como reivindicar sua empresa, aproveitar seus pontos fortes e prosperar em um mundo em constante mudança*. Rio de Janeiro: Rocco, 1998. p. 269-270.

³⁰⁰ *Ibid*, p. 270.

³⁰¹ “Quando fundei minha empresa, eu costumava trabalhar em casa. Descobri que para mim era psicologicamente difícil ficar em casa – estava desesperadamente solitário e me sentia terrivelmente preso”. *Ibid*, p. 269-270.

³⁰² GAUTHIER, Christine; DORIN, Philippe. *Le guide pratique du télétravail*. Paris: Le Edicions d’Organisation, 1997. p. 32.

relacionamentos amigáveis com um número maior de pessoas”³⁰³. Já a colaboração entre os pares é possível no teletrabalho -, porém, o contato a distância “[...] é um processo bem mais difícil que simplesmente reunir algumas pessoas ao redor de uma mesa, discutir um novo produto ou estudar um novo equipamento, particularmente complexo”³⁰⁴.

O teletrabalhador, em regra, trabalha com informações e materiais informatizados, raramente faz uso de documentos em papel ou dados que não sejam eletrônicos. Provavelmente, pela natureza da atividade, não deve dispor de muito espaço para guardar documentos, livros, material, entre outros - o que precisa ser observado pelo empregador³⁰⁵.

A partir do exposto, percebe-se que para a prática do teletrabalho é inevitável o preenchimento de determinadas características, tanto pelo empregado, quanto pelo empregador, quanto pela própria atividade a ser cumprida, logo, não são todas as profissões que podem ser desempenhadas pelos teletrabalhadores³⁰⁶.

O Guia do Teletrabalho Europeu³⁰⁷ traz uma relação de particularidades que devem ser observadas para a contratação de um teletrabalhador. Em relação à personalidade do empregado foram elencadas a flexibilidade; a confiabilidade; a adaptabilidade; a objetividade; a autodisciplina; a segurança; a sensibilidade; a independência, a iniciativa e o espírito de equipe.

Já em relação às atitudes ou as competências relacionadas com a função foram estabelecidas as capacidades de trabalhar com o mínimo de supervisão e de comunicação; de relacionamento interpessoal; de técnica; de organização; de gerenciar o tempo; de resolução de problemas, bem como, o baixo nível de absentismo; a habilidade para exercer a função e a necessidade de ter alguns anos de experiência no funcionamento da organização.

Quanto às circunstâncias da vida pessoal, o Guia³⁰⁸ estabeleceu que o teletrabalhador (especialmente àquele que trabalha no domicílio)

³⁰³ Cf. GEWIRTZ, 1998, p. 270.

³⁰⁴ *Ibid.*, p. 271.

³⁰⁵ Cf. GAUTHIER, DORIN, 1997, p. 32.

³⁰⁶ TROPE, Alberto. *Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1999. p. 15.

³⁰⁷ MOORCROFT, Sheila; BENNETT, Valerie. *European guide to teleworking: a framework for action*, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1995. p. 24.

³⁰⁸ *Ibid.*

deve ter um espaço adequado para desenvolver as atividades laborais; suporte para cuidar de eventuais dependentes (crianças ou idosos); indispensabilidade de vida social fora do local de trabalho; apoio da família; a capacidade de equilibrar a vida profissional com a vida familiar e o teletrabalhador precisa desejar, ter razões para trabalhar fora do ambiente empresarial.

Já, Gauthier³⁰⁹ informa que foram enumeradas algumas atividades laborais que se compatibilizam com o teletrabalho, entre elas, destacam-se: o arquivamento, os Bancos, a concepção de produtos, a corretagem, a difusão, a informática, o jornalismo, as organizações sociais, os profissionais liberais, os serviços telefônicos, a tradução, o seguro, os bancos de dados, o *design*, o setor de impressão, o setor financeiro, o setor imobiliário, a engenharia, a produção de jornais e os serviços públicos.

Entre os profissionais aptos para o teletrabalho, afirma Gauthier³¹⁰, que se sobressaem os que exercem a atividade como: agente de seguro; agente de manutenção; agente financeiro; arquivista; advogado; contador; datilógrafo; desenhista industrial; escrivão; grafólogo; profissional de informática; jornalista; secretária; tradutor; agente de coletividade; servidor público; arquiteto; corretor; fotógrafo; estatístico; entre outros.

Já Mello afirma que é necessário respeitar alguns princípios básicos para que o teletrabalho seja praticado com êxito, como a

[...] seleção cuidadosa do pessoal que trabalha a distância. Estruturação de ambiente e tecnologia de trabalho apropriados, além de suporte adaptado de telecomunicações, estabelecimento de um conjunto de procedimentos de avaliação que privilegiem o desempenho, treinamento de pessoal que trabalha a distância, assim como seus colegas de trabalho, e verificação frequente do andamento do trabalho³¹¹.

Para que o teletrabalhador execute as tarefas diárias deverá utilizar instrumentos de trabalho tradicionais como papel, caneta e

³⁰⁹ Cf. GAUTHIER, DORIN, 1997, p. 33.

³¹⁰ *Ibid*, p. 35.

³¹¹ MELLO, Alvaro. *Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...* Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. p. IX – X.

computador, bem como, ferramentas tecnológicas que possibilitam a transmissão e a recepção de dados, voz, e imagem. Dentre estes meios informatizados e telemáticos destaca-se o *E-mail* (correio eletrônico) que permite a comunicação através de mensagens e de arquivos eletrônicos encaminhador pela *Internet* (que é o maior conglomerado de redes de computadores da atualidade), ou pela *Intranet* (que é uma rede de computadores privada, de uso exclusivo de um grupo de pessoas, ou de uma empresa, por exemplo)³¹². O *E-mail* é um dos mais importantes, senão o mais importante, meio de transmissão, emissão e recepção de mensagens utilizadas pelo teletrabalhador para se conectar com a organização e com seus aliados³¹³.

Outro instrumento de trabalho importante para o teletrabalhador são as Mensagens Instantâneas (Ex. *MSN* da *Microsoft* e o *ICQ* da *Mirabilis*) que além das funções do *E-mail*, ainda possibilitam a visualização e a comunicação pela voz com os usuários conectados. Já o *E-meeting* é um programa utilizado para realizar reuniões remotas. Fazendo uso desta ferramenta eletrônica os participantes das atividades, além de visualizarem e escutarem o palestrante, também interage com o grande grupo por meio da voz ou de mensagens de texto.

As Audioconferências são recursos que permitem a interação de pessoas, que estão em locais distintos e longínquos. Ele garante a comunicação dos participantes pela voz que se propaga por linhas telefônicas comuns, por meio da *Internet* através de salas virtuais ou *chat*; de conexão via cabo; por meio do *Bluetooth* (dispositivo industrial que permite a conexão e a troca de informação, entre telefones celulares, computadores, frequência de rádio, impressoras, etc.), entre outros. Enquanto isso as Videoconferências, permitem a conexão virtual e sonora entre os interlocutores³¹⁴.

³¹² SPRITZER, Tiago. *Uma análise empírica-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador*. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração Pública e Empresas) – Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 16 set. 2013.

³¹³ TOMÁS, João. *Análise e benchmarking de plataformas tecnológicas de suporte a ambientes de teletrabalho*. 2006. Disponível em: <http://www.dei.isep.ipp.pt/~paf/proj/Jan2006/PROJCS_teletrabalho_1970336.pdf>. Acesso em: 19 set. 2013.

³¹⁴ Cf. SPRITZER, 2008.

A *Extranet* desenvolvida nos mesmos padrões da *Internet* torna factível o acesso de fornecedores, clientes e parceiros de negócios as informações internas da empresa, que são limitadas ao nível de acesso da categoria que pertencem os usuários. Já os Bancos de Dados são espaços virtuais no servidor, que disponibilizam arquivos, que podem ser acessados pelos empregados que tiverem autorização de ingresso no sistema - de qualquer lugar³¹⁵.

Ainda, as empresas têm produzido tecnologias que aumentam o envolvimento e diminuem o isolamento dos teletrabalhadores. Entre estes instrumentos destaca-se o *Wiki*, que permite a disponibilização - pelo empregador -, de enciclopédias eletrônicas, de fácil leitura e alteração pelos usuários (mediante autorização), por meio da *Net*. Também, para fomentar o diálogo entre os colaboradores, as empresas tem garantido o acesso por meio da *Intranet* aos *Blogs* particulares dos empregados³¹⁶.

O *Voice Over IP – VOIP*, também denominado de telefonia de *Internet* (exemplo, *Skype*), tem se apresentado como ferramenta de comunicação entre empregados, clientes, fornecedores e empregadores³¹⁷. Ainda, tem sido utilizado pelas empresas o *Second Life*, que pode ser entendido como jogo ou como simulador, que possibilita aos usuários criem ambientes virtuais e tridimensionais que imitam situações do cotidiano. As organizações utilizam esse simulador para criarem treinamentos virtuais, “[...] procurando motivar seus empregados remotos a participar. Essa seria outra forma de estimular a integração de seus funcionários”³¹⁸.

Também se destacam os dispositivos de controle remoto que garantem o funcionamento à distância de máquinas ou equipamentos, sem o manuseio direto do operador. Entre os equipamentos disponíveis no mercado, sobressai o *Remotely Anywhere (Long me in)*, que é considerada uma das ferramentas mais completas e adequadas para o uso dos teletrabalhadores. Ela torna possível o comando remoto dos computadores, bem como, permite transferir “[...] ficheiros por FTP, partilhar ficheiros, conferenciar com colegas de trabalho ou clientes. [...], pode-se começar a trabalhar nesse computador como se estivesse na empresa, mas estando em casa”³¹⁹.

³¹⁵ SPRITZER, 2008.

³¹⁶ *Ibid.*

³¹⁷ *Ibid.*

³¹⁸ *Ibid.*

³¹⁹ Cf. TOMÁS, 2006.

Outro instrumento de controle remoto é o *Remote Administrator V2.2*, mais simples que a anterior, ele “[...] apenas faz a ligação a um PC remoto onde mostra o desktop, [...], e assim pode-se trabalhar nele como se estivesse mesmo em frente a ele”³²⁰.

Como anteriormente exposto, utilizando-se de meios informatizados e de meios telemáticos os teletrabalhadores realizam as atividades profissionais, total ou parcialmente, distantes dos centros de trabalho tradicionais, rompendo com a clássica ideia de que o trabalho deve ser executado dentro da estrutura física da empresa, sobre a vigilância do empregador. Assim, a execução do teletrabalho pode ocorrer de diferentes formas, dependendo do interesse e da disponibilidade dos sujeitos da Relação de Emprego, bem como, da própria atividade a ser realizada.

Segundo Aranda³²¹ o teletrabalho pode ser classificado levando-se em consideração 02 (dois) critérios, o locativo e o comunicativo. O critério locativo define o local no qual o trabalho será executado, que pode ser: no domicílio do teletrabalhador, de forma pendular, nos telecentros, nos centros-satélites, nas telecabanas, nas *telecottages*, como trabalho nômade, como teletrabalho internacional e nos centro compartilhado.

A modalidade mais usual de teletrabalho é aquele executado no domicílio do teletrabalhador (*eletronic home work* ou *home office* ou escritório em casa). O empregado, em sua residência, fazendo uso das tecnologias de informação e de comunicação, realiza as tarefas laborais, assim, o lar

[...] pode ser uma base eficiente para o teletrabalho, permitindo reduções de custo significativas para o patrão e para o funcionário, possibilitando às pessoas acesso a empregos que de outro modo poderiam não estar disponíveis, proporcionando ganhos significativos de produtividade e inúmeros benefícios indiretos à sociedade [...].³²²

Tendo em vista o convívio com a rotina diária da moradia, no caso de teletrabalho em domicílio é importante que o teletrabalhador

³²⁰ TOMÁS, 2006.

³²¹ ARANDA, Javier Thibault. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2000. p. 33-39.

³²² Cf. NILLES, 1997, p. 27.

tenha um comportamento cauteloso para evitar o isolamento e a procrastinação das decisões e das ações; deve manter contatos – ao menos informais -, com outros profissionais da área e/ou da profissão e manter uma agenda de atividades sociais³²³.

Há de se observar que o teletrabalho em domicílio não se confunde com a modalidade de trabalho a distância em domicílio³²⁴, uma das mais antigas formas industriais conhecidas, que tem em Moraes Filho³²⁵, o seu maior expoente no Brasil.

Segundo o artigo 6º. da CLT, ambas modalidades de trabalho exigem a ocorrência de subordinação, porém, o controle, o comando e a supervisão do teletrabalhador deve ocorrer pelo uso de equipamentos telemáticos e informatizados, enquanto que para o trabalhador a domicílio a subordinação jurídica é pessoal e direta.

A atividade denominada de negócios em casa ou *homebased business* também se distingue do teletrabalho em domicílio. Os “negócios em casa” são realizados por empresários, que assume os riscos da atividade e não mantém vínculo empregatício com nenhuma instituição pública ou privada³²⁶.

O teletrabalho pendular ocorre quando as atividades profissionais são realizadas parte na empresa e parte na residência do empregado³²⁷.

Enquanto isso, os telecentros (centro local ou trabalho em centros de teletrabalho ou centros locais de tele-serviço ou escritório de vizinhança) são edifícios que abrigam empregados de distintas organizações. Geralmente são construídos em lugares estratégicos (bairros, periferias, vilarejos e áreas rurais, etc) que garantem uma

³²³ TACHIZAWA, Takeshy; MELLO, Alvaro. *Estratégias empresariais e o teletrabalho: um enfoque na realidade brasileira*. Rio de Janeiro: Pontal, 2003. p. 20.

³²⁴ “O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário”. (BARROS, 2011, p. 258).

³²⁵ Cf. MORAES FILHO, 1994.

³²⁶ GOULART, Joselma Oliveira. *Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível*. Brasília: Editora SENAC, 2009. p. 25.

³²⁷ Cf. TROPE, 1999, p. 12.

melhor mobilidade aos empregados que podem se deslocar de casa para o trabalho caminhando ou de bicicleta. Também, são apontadas como vantagens dos centros locais a

[...] facilidade do compartilhamento de serviços; [...] a possibilidade de ter mais escritórios, menores e mais bem-distribuídos; o alívio das preocupações que trazem a propriedade do edifício. As desvantagens, em comparação com os centros-satélites de telesserviço, parecem se concentrar no menor controle sobre o espaço dos escritórios, incluindo a segurança física³²⁸.

Os centros-satélites (*satellite office center* ou escritórios satélites) são uma espécie de telecentro, que agregam funcionários de uma única empresa, fora da sede da organização, mas em um local de fácil acesso para os empregados³²⁹. Neste caso, independente do cargo “[...] o trabalhador possui flexibilidade apenas de horário e não de local para desempenho de suas atividades”³³⁰.

As telecabana são empresas de médio e grande porte, que de forma individual ou coletiva inauguram em áreas rurais ou regiões carentes de emprego, preferencialmente longe das áreas urbanas e industriais centros tecnológicos adiantados de “[...] emissão de faturas, preenchimento de dados e de cartões de crédito, em locais onde a terra e os imóveis são mais baratos, a mão de obra disponível e os salários mais baixos”³³¹.

Telecottage é a modalidade de teletrabalho, que ocorre especialmente na área rural e consiste na aquisição de um imóvel e de equipamentos de comunicação e de informática pela administração pública ou comunidade local, com o intuito de propiciar trabalho à comunidade, com o uso da tecnologia em locais remotos³³².

Configura-se a modalidade de teletrabalho nômade quando o local da realização das tarefas não é fixo, possibilitando a execução das tarefas laborais de qualquer lugar por meio de recursos telemáticos.

³²⁸ Cf. NILLES, 1997, p. 29.

³²⁹ *Ibid*, p. 28.

³³⁰ Cf. GOULART, 2009, p. 36.

³³¹ PINEL, Maria de Fátima de L. Teletrabalho. **Conceituação**. 2012. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 19 ago. 2013.

³³² *Ibid*.

Referida modalidade pode ser encontrada na forma de escritórios virtuais (o funcionário, utilizando-se de equipamentos telemáticos, pode estruturar um escritório móvel ou fixo); de escritórios turísticos (em especial, utilizados por empresas japonesas e canadenses, os escritórios turísticos são deslocado de região para região, acompanhando a demanda gerada pelos eventos turísticos. É tido como um trabalho relaxante por permitir que os familiares do empregado acompanhe-o nas viagens de trabalho – unindo a atividade profissional e recreação familiar); de *hoteling* (geralmente utilizado em empresas de auditoria externa e consultoria, consiste na reserva de espaço – mesa, sala -, em um escritório tradicional) e de trabalho móvel (é o realizado em curso espaço de tempo, as vezes em movimento como andando de bicicleta, em hotéis, no carros, no aviões, por meio do uso de recursos tecnológicos como *notebooks*, *handhelds*, telefone celular, *smartphones*, entre outros)³³³.

A modalidade de teletrabalho internacional (transnacional) distingue-se pela contratação de empregados em países distintos dos da sede da empresa. Por meio de recursos telemáticos e informatizados é possível que uma empresa dos Estados Unidos contrate empregados no Brasil, logo, tarefas como

[...] a programação e a análise de sistemas, a digitação, a fotocomposição são realizadas em países como a Índia, a China, as Filipinas, a Jamaica e a Malásia, locais em que os custos são menores e a mão de obra tão qualifica como a ocidental³³⁴.

O centro compartilhado (comunitário) é formado por uma ou mais empresas e profissionais autônomos, que compartilham a estrutura e são responsáveis, conjuntamente, pela manutenção das instalações de trabalho remoto³³⁵.

³³³ Cf. HERNANDEZ, 2011, p. 40-41.

³³⁴ *Ibid*, p. 41.

³³⁵ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. [20--]. Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=telecabana+teletrabalho&source=web&cd=3&ved=0CDwQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.unifacs.br%2Frevistajuridica%2Farquivo%2Fedicao_mai04%2Fconvitados%2Fconv01.doc&ei=uGESUtPbC8mL2AWUn4GACg&usq=AFQjCNHTj7abE6X1wvLyq43AvJCKPFeTwA>. Acesso em: 19 ago. 2013.

Quanto ao critério comunicativo, o teletrabalho subdivide-se em *off line* e em *on line*. O teletrabalho *off line* (desconectado) é aquele em que o empregado não tem comunicação com o computador central da empresa, suas tarefas são encaminhadas ao empregador por *e-mail* ou correspondência simples. Enquanto isso, o teletrabalho *on line* (conectado) aperfeiçoa-se com a conectividade do computador utilizado pelo teletrabalhador com o computador da empresa. Há uma conexão bidirecional entre ambos os computadores que permite um maior controle e direção dos atos do empregado pelo empregador, que pode vir a controlar a jornada, os períodos de descanso, entre outros.

Conforme prevê Beck³³⁶ há uma tendência para que se rompa o clássico sistema de padronização do pleno emprego sustentado por três pilares – o Direito do Trabalho, o local de trabalho e a jornada de trabalho, pois “[...] as *fronteiras entre trabalho e ócio se tornam fluidas*. Formas flexíveis e plurais de subemprego se difundem” (destaques do autor)³³⁷ de maneira que o progresso e a miséria

[...] se entrelaçam de novas maneiras. Os ganhos de produtividade das empresas são acompanhados por problemas de controle. Os trabalhadores trocam uma parcela da liberdade obtida em relação ao trabalho por novas compulsões e incertezas materiais. [...]. É precisamente isto que se refere quando se fala do sistema de subemprego da sociedade de risco³³⁸.

Assim, a prática do teletrabalho, apesar de avançada em muitos Estados-Nações, ainda não está consolidada. Pouco se sabe dos seus efeitos, de suas reais vantagens e/ou desvantagens para os empregados, para as empresas e para a sociedade. Portanto, é preciso olhar com atenção para que se encontrem respostas jurídicas eficientes, que efetivamente garantam o resguardo da proteção jurídica ao teletrabalhador, em especial de seus fundamentos que se encontram no princípio de proteção do empregado.

³³⁶ BECK, Ulrich. *Sociedade de risco*: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 207-217.

³³⁷ *Ibid*, p. 207.

³³⁸ *Ibid*, p. 207-219.

3.2.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

A estória do trabalho humano, por séculos, confundiu-se com as formas de exploração do homem, uma vez que passou pela escravidão, percorreu pela servidão e pelas corporações de ofício, até chegar à Revolução Industrial³³⁹, quando, então, a sociedade compreendeu o labor como uma questão social a ser protegida e regulamentada³⁴⁰.

A partir desta análise as Relações de Trabalho, no seu nascedouro, eram compreendidas a partir de um olhar negativo, pejorativo. O laborar detinha a concepção de sofrimento, de realização de pesados encargos, de execução de tarefas tidas como indignas para o cidadão³⁴¹.

Com a disseminação das lutas da classe trabalhadora e por meio da regulamentação do Direito do Trabalho - pelos Estados-Nações -, a realização das tarefas laborais deixaram de ser vergonhosas, ofício de escravos, de homens indignos e atingiram a concepção de “[...] satisfação das criaturas”³⁴², de pilar da noção de cidadania e de dignidade da pessoa humana, cuja valorização social constituiu o fundamento da própria atividade econômica,³⁴³ pois o trabalho

[...] precede ao capital, e deste não depende. O capital não é senão um fruto do trabalho, e não chegaria nunca a existir, se primeiro não existisse o trabalho. O trabalho é, pois, superior ao capital, e merece consideração muito mais elevada³⁴⁴.

³³⁹ “A organização do trabalho com base no tempo foi prevista no século XV quando foram montados relógios nas torres das igrejas e das prefeituras, que marcavam o horário tanto do trabalho quanto dos cultos. [...]. A Revolução Industrial cimentou o trabalho baseado num lugar”. (KUGELMASS, 1996, p. 18).

³⁴⁰ WÜLFING, Juliana; CASAGRANDE, Lilian Patrícia. Trabalho e fraternidade: um constitucionalismo fraterno para o Direito do Trabalho. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord., Orgs.). *25 anos da constituição e o direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 326-327.

³⁴¹ *Ibid.*

³⁴² BARBOSA, Rui. *A questão social e política no Brasil*. São Paulo: LTr, 1988. p. 11.

³⁴³ Cf. WÜLFING; CASAGRANDE, 2013, p. 326-327.

³⁴⁴ Cf. LINCOLN *apud* BARBOSA, 1988, p. 12.

³⁴⁴ Cf. WÜLFING; CASAGRANDE, 2013, p. 326-327.

Com a incidência da globalização e da Revolução da Tecnologia da Informação nas Relações de Emprego o ambiente laboral se transformou. A sociedade, na busca de alternativas que viabilizassem a estrutura organizacional, o sustento dos indivíduos e a economia dos Estados-Nações desenvolveu formas competitivas, alternativas e flexíveis para a realização das tarefas, entre elas, o teletrabalho.

Logo, o teletrabalho não traz consigo a resposta definitiva para os problemas do mundo do trabalho, possui vantagens, mas também, desvantagens que devem ser analisadas com acuidade para que sua implantação não venha a deixar os empregados desprotegidos, a mercê de uma relação laboral precária e indigna.

Observa-se que o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho que impacta a estrutura da empresa, resgata e engrandece o melhor do artesanato e da indústria oportunizando a retomada das modestas unidades produtivas e também do trabalho em domicílio. Ainda, permite que a labuta seja cada vez mais incumbida às máquinas, enquanto o trabalho ideativo, é atribuído aos homens.

O teletrabalho cria um novo paradigma as Relações de Emprego, uma vez que o contato entre as pessoas envolvidas na estrutura organizacional da instituição ocorre, total ou parcialmente, através de meios telemáticos e informatizados. Por consequência, o empregado será cobrado pelos resultados atingidos e não em função da presença física no estabelecimento empresarial, com isso, a

[...] importância crescente do trabalho remoto e das tecnologias de longo alcance desafia os modelos de trabalho da indústria tradicional de mesmo tempo, mesmo lugar. [...] É sob este panorama que o teletrabalho deve ser considerado, com inegáveis vantagens na sua implementação, acarretando, porém, também desvantagens com graves riscos, inclusive em relação à saúde do trabalhador³⁴⁵.

A partir deste estudo, o teletrabalho é considerado como um benefício aos teletrabalhadores -, pelo fato do local de trabalho ser flexível. Com isso, as atividades laborais podem ser executadas em casa, nos arredores da residência, ou em qualquer lugar, permitindo que o empregado organize sua agenda com maior maleabilidade, que

³⁴⁵ Cf. WINTER, 2005, p. 122.

permite a construção de Relações de Emprego mais individualizadas, com a possibilidade de redução das horas dedicadas exclusivamente ao trabalho, pois o “[...] lema passa a ser “liberdade com responsabilidade” (destaque do autor)³⁴⁶.

Em regra, o empregado ganha em tempo livre ao executar o teletrabalho, uma vez que não precisa fazer uso de transporte (público ou particular) para se deslocar até o estabelecimento empresarial e nem ficar estagnado em longos congestionamentos, o que lhe protege de acidentes, da fadiga e, – inclusive –, da poluição do tráfego de veículos.

Desta maneira, pode organizar a agenda de trabalhos conforme o seu biorritmo, deixando espaços em aberto para o convívio familiar e social o que tende a garantir maior produtividade³⁴⁷, melhores condições de vida, de higiene, de saúde³⁴⁸ e de segurança; menos estresse e maior estabilidade biopsicoemocional; menor gasto com transporte, com alimentação e com vestuário³⁴⁹.

Por conseguinte, o fundamento do teletrabalho está na economia de tempo, no aperfeiçoamento da produção e no apuro da qualidade de vida,³⁵⁰ logo ocasiona uma

[...] maior motivação ao trabalho e menor índice de doenças profissionais, reduzindo as faltas, pois o que interessa é o cumprimento do objetivo no prazo, o que pode ser equacionado de maneira mais flexível do que se estivesse trabalhando no estabelecimento empresarial³⁵¹.

Ainda, o teletrabalho proporciona maiores oportunidades de emprego aos deficientes físicos³⁵², uma vez que podem realizar as

³⁴⁶ Cf. TROPE, 1999, p. 17.

³⁴⁷ “A conclusão é que a eficiência dos teletrabalhadores continuava a crescer ao final do projeto, enquanto a dos não-teletrabalhadores estava mais ou menos estável, pelo menos de acordo com as avaliações dos supervisores”. (NILLES, 1997, p. 169).

³⁴⁸ “A conclusão que extrai de todos os dados analisados até hoje é que os teletrabalhadores tiram dois dias a menos de licença médica por ano”. *Ibid.*

³⁴⁹ Cf. HERNANDEZ, 2011, p. 42.

³⁵⁰ Cf. DE MASI *apud* WINTER, 2005, p. 128-129.

³⁵¹ Cf. WINTER, 2005, p. 128-129.

³⁵² “Há empresas que já utilizam essa mão-de-obra com sucesso, tornando-os empregados produtivos, com a ajuda de tecnologia adequadamente

tarefas diárias sem terem que se deslocar para o local físico da empresa. Também, agrega pessoas portadoras de imunodeficiências, de doenças infectocontagiosas, que em regra, são discriminadas nas organizações. Outrossim, “[...] cria maior disponibilidade no atendimento aos clientes, inclusive possibilitando atendimento fora do expediente, sem que a empresa necessite aumentar o número de empregados”³⁵³.

Dá maior acesso ao mercado de trabalho as mulheres e aos homens – cuidadores de familiares³⁵⁴ -, que necessitam trabalhar para o seu sustento e de seus entes, mas não podem se afastar da residência - por longo ou curto período de tempo -, pois seus familiares necessitam de atenção e zelo³⁵⁵. Pode ainda, ser uma opção de trabalho para detentos.

O teletrabalhador terá também, maior plasticidade para escolher o local da residência, podendo optar por residir em bairros ou em cidades ou até mesmo em áreas rurais – áreas mais longínquas dos grandes centros, porém, mais econômicas, mais tranquilas e de melhor qualidade de vida³⁵⁶.

Como benefício ao teleempregador -, destaca-se o aumento da maleabilidade da organização para empregar pessoas e/ou gerenciar a empresa por meio da rede de computadores³⁵⁷.

Também, observa-se o aumento da flexibilidade econômica da empresa, que deixa de receber os empregados em um ambiente físico determinado e com isso, reduz os custos³⁵⁸ com a infra-estrutura, com os imóveis³⁵⁹, com o mobiliário, com o transporte, com o material de expediente, com a mão de obra, etc. Para Hernandez³⁶⁰ a

adaptada, para não segregá-los da força de trabalho. (WINTER, 2005, p. 125).

³⁵³ *Ibid*, p. 128-129.

³⁵⁴ Para KUGELMASS o encargo de cuidar de crianças e de idosos é dividido desigualmente entre homens e mulheres. (KUGELMASS, 1996, p. 51).

³⁵⁵ Cf. JARDIM, 2004, p. 41.

³⁵⁶ Cf. HERNANDEZ, 2011, p. 42.

³⁵⁷ Cf. JARDIM, 2004, p. 41.

³⁵⁸ “Estudos americanos mostram que a redução de custos da empresa quando o funcionário passa a trabalhar em sua residência pode chegar a 30% [...]”. (TROPE, 1999, p. 18).

³⁵⁹ “Na filial francesa da Andersen Consulting, o *hosteling*, sistema de hotelaria, diminui o espaço médio ocupado por funcionários de 10 metros quadrados para cinco, o que proporciona à empresa uma economia de seis milhões de francos por ano”. *Ibid*, p. 18.

³⁶⁰ Cf. HERNANDEZ, 2011, p. 43.

[...] implantação do teletrabalho torna a empresa mais ágil e competitiva, permite a flexibilidade horária ou geográfica e confere a oportunidade de a empresa operar vinte e quatro horas globalmente, [...]. O índice de absenteísmo é menor por parte dos empregados. Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem o trabalhador se deslocar até o escritório, mas não impedem o trabalho em casa. A rotatividade também é menor.

Ainda, a organização empresarial é beneficiada com o aumento da motivação e da produtividade dos empregados; com a eliminação dos níveis hierárquicos intermediários que garante o rápido acesso às informações, as determinações da empresa e a manutenção de pessoal mais capacitado.

Há a possibilidade de trabalhar com pessoas de diversos Estados-Nações, com conhecimentos, experiências e culturas diferenciadas e a oportunidade de contratação de mão de obra de alta qualidade e de menor custo, em países/regiões onde os Direitos Sociais são reduzidos ou até mesmo inexistentes - o que facilita o aumento da competitividade das empresas³⁶¹.

Trope³⁶² lembra que a rotatividade de empregados, quando teletrabalhadores é menor em virtude da diminuição dos atritos pessoais e do maior contentamento dos mesmos com a atividade que desenvolvem. Mantidos os trabalhadores no ofício, conseqüentemente, há uma redução dos custos com a procura, com a contratação e com o treinamento de novos profissionais³⁶³. Também, salienta que o aumento da competitividade das empresas teleempregadoras tem preservado os empregos em períodos de crise econômica³⁶⁴.

Outrossim, estando os teletrabalhadores satisfeitos com as condições de trabalho, é possível que haja aumento da procura para esta área o que assegura as empresas a contratação de recursos humanos no futuro³⁶⁵.

³⁶¹ Cf. JARDIM, 2004, p. 41.

³⁶² Cf. TROPE, 1999, p. 118.

³⁶³ Cf. NILLES, 1997, p. 170.

³⁶⁴ Cf. TROPE, 1999, p. 19.

³⁶⁵ Cf. NILLES, 1997, p. 171.

Já o teletrabalho traz como benefícios para a sociedade e para os governos a geração de novos postos de trabalho e o fomento do emprego em termos mundiais, sendo positiva a “[...] possibilidade de participação do País na divisão internacional do trabalho, com o trabalho *off shore*, em fusos horários diferentes (destaque do autor)”³⁶⁶.

O teletrabalho assente que a maior parte dos afazeres laborais sejam exercidos na casa do empregado ou em locais próximos à residência, logo, o teletrabalhador tende a utilizar menos os veículos automotores, com isso, são reduzidos os congestionamentos, a poluição do meio ambiente³⁶⁷, o consumo de combustíveis, de energia³⁶⁸ o que gera melhorias ao ar atmosférico.

Estes fatores beneficiam a natureza, a qualidade de vida, de saúde, de higiene, de medicina e de segurança da população e reduz os gastos públicos com infraestrutura, transporte, meio ambiente, organização do território, saúde, segurança, higiene, entre outros³⁶⁹.

Esta modalidade de trabalho é um importante fator para o combate à exclusão social e o retorno ou inclusão ou manutenção no mercado de trabalho daqueles que vivem as margens da sociedade, aqui entendidos como pessoas de baixa renda, moradores de regiões remotas, pessoas com deficiência, doentes, idosos, mulheres, negros, índios, presidiários, assim “[...] permite o desenvolvimento de áreas menos favorecidas, gerando emprego nas áreas rurais e na periferia das grandes cidades, com a desconcentração do centro das cidades”³⁷⁰.

Apesar de a doutrina não apontar os benefícios do teletrabalho para os Sindicatos, pode-se afirmar que esta modalidade de trabalho deve estimular uma modernização dos órgãos de classe para que venham a desenvolver mecanismos de informação e de participação dos trabalhadores nas discussões e nas votações pelos meios eletrônicos – tornando-o mais célere e presente na vida dos representados. Esta seria

³⁶⁶ Cf. HERNANDEZ, 2011, p. 43.

³⁶⁷ “A cidade de Los Angeles, por razões ligadas ao congestionamento de tráfego e poluição atmosférica, colocou em ação há 7 ou 8 anos um plano que criou 40 mil teletrabalhadores, resultando em um ganho de 180 milhões de dólares devido à diminuição dos custos gerais e do aumento da produtividade”. (TROPE, 1999, p. 19).

³⁶⁸ “Estimo que a redução média de consumo de energia dos teletrabalhadores [...] será superior a seis mil quilowatts-hora por ano”. (NILLES, 1997, p. 170).

³⁶⁹ Cf. HERNANDEZ, 2011, p. 43.

³⁷⁰ *Ibid*, p. 44.

uma forma de agregar os sindicalizados e de estimular a participação e o debate dos temas relevantes para a classe.

Deste modo, o teletrabalho se apresenta como nova forma de exercício da atividade laboral que traz uma extensa gama de vantagens para os empregados, para os empregadores, para a sociedade, para os governos e para os sindicatos, por outro lado encontra empecilhos no seu desenvolvimento por haver uma série de fatores que trazem desvantagens aos autores sociais anteriormente citados.

Como bem lembra De Masi³⁷¹, “[...] o teletrabalho não é de jeito nenhum um remédio contra o desemprego. [...] pode resolver algumas alienações, mas cria outras”. Inclusive, pesquisas revelam que em havendo dispensa em massa, os teletrabalhadores são os primeiros profissionais a serem desligados da empresa devido a falta de estreitamento das relações destes, com os superiores hierárquicos³⁷².

Desta forma, o teletrabalho se apresenta desvantajoso para o teletrabalhador em uma série de situações. Logo, com a prática do teletrabalho o empregado pode evitar o contato com aqueles colegas antipáticos, mas como afirma De Masi³⁷³ “[...] serei obrigado a trabalhar mantendo contato em tempo integral com minha mulher, que pode também ter se tornado antipática a meus olhos [...]”.

Além da esposa, é possível que tenha que conviver com o filho que deseja atenção, com os amigos invejosos e preconceituosos com a atividade desenvolvida com o teletrabalho, com os vizinhos inconvenientes e barulhentos, ou seja, com pessoas que não compreendem que o teletrabalhador – em casa, na *lan house* ou no telecentro -, está trabalhando e precisa de respeito, de silêncio, de organização, de um lugar específico para seu uso pessoal, entre outras situações. Sendo assim, com o teletrabalho é possível que ocorra uma mistura da vida privada com a vida profissional, logo, o empregado

[...] ao transformar sua residência em local de trabalho, além do transtorno ao espaço físico da casa, tem uma enorme dificuldade de fazer com que os amigos e a própria família compreendam que ele está em casa trabalhando e que, portanto, não deve ser incomodado³⁷⁴.

³⁷¹ Cf. DE MASI, 2000, p. 211.

³⁷² Cf. HERNANDEZ, 2011, p. 44.

³⁷³ Cf. DE MASI, 2000, p. 211-212.

³⁷⁴ Cf. WINTER, 2005, p. 128.

O não gerenciamento adequado do tempo de atividade laboral em virtude de desatenção, de desorganização e de envolvimento com amigos e familiares, pode fazer com que o teletrabalhador passe mais tempo trabalhando do que se estivesse na organização tradicional, assim as noites, as férias, os fins de semana e os feriados podem vir a se tornar dias normais de trabalho.

Desta maneira, como os principais equipamentos de trabalho estão sempre à disposição (celular, computador e *Internet*), pode o teletrabalhador ficar “viciado”³⁷⁵ em trabalho, aquilo que os americanos costumam denominar de *Workaholics* – “alcoolismo de trabalho”³⁷⁶. O empregado com o passar do tempo adquire uma dependência psicológica do trabalho ao ponto de se sentir perdido, inútil, desorientado, solitário, envergonhado - se não estiver teletrabalhando³⁷⁷.

Ainda, o uso das tecnologias de comunicação permitem o acesso ao teleemprego 24 (vinte e quatro) horas por dia, o que pode ocasionar superexposição e perda da privacidade do empregado, com isso há uma tendência do teletrabalhador ser explorado por seu empregador³⁷⁸.

Há outrossim, a possibilidade do teletrabalho tornar-se fragmentado; não possuir o teletrabalhador a visão do conjunto da empresa e do mercado; não vivenciar o intercâmbio de conhecimento e de aprendizagem com os demais colegas³⁷⁹; amargar com a ausência ou com a diminuição de auxílio para a realização das tarefas; sofrer um tratamento diferenciado por parte de seus superiores por estar afastado da direção/gerência; gozar de menores oportunidades de promoção e de ascensão na carreira, possuir um tratamento diferenciado em relação ao salários; esgotamento da capacidade para o trabalho pelo mesmo tornar-se mecânico, rotineiro e estático; sofrer com o isolamento social³⁸⁰, assim pouco

³⁷⁵ “O trabalho em excesso, como qualquer vício comportamental, pode levar a doenças relacionadas a *stress*, exaustão ou conflito familiares, refletindo sobre a queda da produtividade, [...]” (WINTER, 2005, p. 131).

³⁷⁶ “Pesquisa realizada entre quatrocentos mil teletrabalhadores revelaram a necessidade de horário definido”. (HERNANDEZ, 2011, p. 44).

³⁷⁷ Cf. DE MASI, 2000, p. 171-172.

³⁷⁸ TELETRABAJO: recomendaciones para la acción sindical. Madri: Unión General de Trabajadores de Madri, [20--b]. Disponível em: <<http://madrid.ugt.org/pdfs/Menu%20Negociaci%C3%B3n%20Colectiva/Teletrabajo/teletrabajo.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2013.

³⁷⁹ Cf. GOULART, 2009, p. 39.

³⁸⁰ Cf. JARDIM, 2004, p. 42-43.

[...] ou nenhum contato com colegas e com a hierarquia; aliás, este é um fato que tem sido muito citado quando se fala da crise do teletrabalho nos Estados Unidos da América. [...]. Atualmente, algumas empresas americanas têm permitido que seus empregados trabalhem seis meses em casa e um ano na empresa³⁸¹.

Também constitui-se em desvantagem aos teletrabalhadores a tendência de proteção jurídica diferenciada. Estes são vistos pela sociedade como empregados privilegiados por trabalharem longe do local físico do estabelecimento, logo, devem compensar as vantagens com a flexibilização das normas trabalhistas – ficando a guisa da lei.

Ainda, existe a possibilidade do teletrabalhador amargar doenças ocupacionais ligadas à ergonomia, à visão, à audição, ao esforço repetitivo, sendo que “[...] principalmente o teletrabalhador em domicílio, exige autodisciplina, sob pena de estimular a gula, o consumo de drogas e o alcoolismo”³⁸².

Outra adversidade a ser enfrentada pelo teletrabalhador diz respeito a ocorrência de acidentes de trabalho, pois como não estão na sede da empresa não há fiscalização pessoal e constante do ambiente de trabalho e nem a possibilidade de socorro rápido e adequado, em caso de sinistro³⁸³. Observa-se que a fiscalização do ambiente de trabalho para a averiguação e a adequação do local de trabalho as medidas de saúde, de segurança, de higiene e de medicina do trabalho são questão ainda pendentes de regulação, principalmente em relação ao teletrabalho em domicílio.

Inclusive, como o teletrabalhador está distante da empresa, o controle das atividades laborais é realizado de forma invisível pelo

³⁸¹ Cf. JARDIM, 2004, p. 42-43.

³⁸² Cf. HERNANDEZ, 2011, p. 45.

³⁸³ “[...] em relação aos *acidentes de trabalho* é interessante verificar a responsabilidade, quando acontecidos na própria casa do trabalhador, especificamente em seu local de trabalho, a cobertura do acidente é idêntica à que teria no escritório central. Se ocorrer no trajeto da casa ao escritório, ocasionalmente para comparecer a uma reunião, igualmente a responsabilidade é do empregador. [...]. Porém, danos a terceiros sofridos em consequência de operação em escritório doméstico por um teletrabalhador não são cobertos pelo seguro do empregador, cabendo restringir a visita para os não empregados” (destaque do autor). (WINTER, 2005, p. 132).

computador central, através de programas de mensuração da produtividade³⁸⁴. Além desta situação causar os efeitos psicológicos que tanto Foucault³⁸⁵ recriminou em relação ao panóptico, também, quando visível, por meio de câmeras, tem o efeito de ofensa aos Direitos e Garantias Fundamentais da intimidade e da privacidade (artigo 5., inciso X, CF/88).

Jardim³⁸⁶ lembra que o teletrabalho tem uma tendência – negativa –, de “feminilizar” o trabalho. Esta disposição decorre do fato das empresas fazerem uso da força de trabalho feminino para atividades menos qualificadas, mais rotineiras e sem perspectiva de ascensão profissional, bem como, da falta de disposição dos sindicatos classistas de tratarem das questões que envolvem gênero, além da perspectiva da maternidade.

Entre as desvantagens do teletrabalho para o teleempregador se destaca a fragilidade da segurança dos dados e das informações da empresa, assim, o “[...] trabalho em domicílio ou em centros comunitários expõe a empresa ao risco de que pessoas não autorizadas tenham acesso ao seu sistema informático e aos segredos empresariais e mercantis”³⁸⁷. Outrossim, a falta de lealdade ao empregador

[...] é outro problema freqüentemente previsto na telecomunicação, o que levaria à prática de trabalhar para outros empregadores durante a jornada prevista pelo empregador. Alguns autores entendem que a falta de uma ligação mais ativa e efetiva com o lugar de trabalho – na empresa –, com a ênfase nos trabalhos a curto prazo, não permite que as pessoas desenvolvam experiências³⁸⁸.

Também, destacam-se como desvantagens do teletrabalho para a empresa as possíveis dificuldades para unir os teletrabalhadores; o acréscimo dos gastos com equipamentos e telecomunicações³⁸⁹;

³⁸⁴ Cf. JARDIM, 2004, p. 42.

³⁸⁵ Cf. FOUCAULT, 2002, p. 167.

³⁸⁶ Cf. JARDIM, 2004, p. 43.

³⁸⁷ Cf. HERNANDEZ, 2011, p. 45.

³⁸⁸ Cf. WINTER, 2005, p. 130.

³⁸⁹ “Existem 12 categorias principais de custos:

* Treinamento adicional; * Custo de hardware, software e operação de telecomunicação; * Hardware e software de computadores; * Despesas com

desagregação do pessoal; aumento das despesas com formação de pessoal; controle das atividades do empregado que é mais complexo no teletrabalho; problemas com a integridade do sistema de transmissão de dados e informações da empresa; contratemplos com a preservação e com a eliminação dos riscos decorrentes das doenças relacionadas aos videoterminais e a temas que envolvem higiene e saúde no trabalho³⁹⁰.

Ainda, como desvantagem do teletrabalho para o empregador frisa-se o fato de determinadas atividades virem a se tornar mais morosas dificultando a resolução de problemas e/ou a tomada de decisões, que nem sempre podem esperar o contato eletrônico ou informatizado³⁹¹.

Quanto às desvantagens do teletrabalho para a sociedade e os governos encontram-se a possível proliferação de doenças oriundas da falta de cuidado e preservação da segurança, da higiene e da saúde do teletrabalhador que venham a onerar o Sistema Previdenciário e de Saúde Pública.

Também, pela falta de uma regulamentação justa e clara pode haver o aumento dos abusos do poder econômico que gerem a majoração das demandas no judiciário, ainda se “[...] por um lado, o teletrabalho *off shore* é positivo, por outro lado, pode dar margem à exploração de mão de obra barata, por meio de subcontratação de tarefas de outros países”³⁹². De Masi³⁹³ indica como desvantagem para a sociedade

[...] os custos com a infra-estrutura, como instalação de cabos [...], a necessidade de conter as tarifas das comunicações e serviços e o possível surgimento de áreas de trabalho pouco protegidas, de trabalho informático não declarado ao fisco, que é bem mais difícil de ser controlado que o tradicional. Pode ser também que se reduza a dimensão coletiva do trabalho, aumentando a atomização social.

mudança de local; * Aluguel de instalações; * Custo de construção; * Móveis; * Seguro; * Alugueis diversos; * Administração do projeto; * Deslocamentos adicionais; * Responsabilidades” (NILLES, 1997, p. 163).

³⁹⁰ Cf. JARDIM, 2004, p. 43-44.

³⁹¹ Cf. TROPE, 1999, p. 20.

³⁹² Cf. HERNANDEZ, 2011, p. 45.

³⁹³ Cf. DE MASI, 2000, p. 216-217.

Já, quanto as desvantagens do teletrabalho para a relação sindical aponta-se a vulnerabilidade do teleempregador que se distanciamento da proteção e das discussões geradas no ceio do Sindicato, nas reuniões e nas Assembleias Sindicais.

Mesmo sabendo que o teletrabalho “[...] não tem nada de milagroso”³⁹⁴, há uma tendência mundial pela descentralização das empresas e pela ampliação desta forma de trabalho. Isso porque, uma vez elaboradas “[...] as contas, as vantagens são maiores que as desvantagens”³⁹⁵.

Logo é preciso o estudos das legislações que tratam do tema, para a partir delas e do contexto social brasileiro (re) pensar na criação de uma proposta de regra jurídica que trate do teletrabalho no Brasil de maneira a garantir o desenvolvimento e a competitividade do país frente à globalização e a Sociedade da Tecnologia da Informação, bem como, respeite os fundamentos do princípio de proteção do empregado que embasam o arcabouço jurídico constitucional e social brasileiro.

³⁹⁴ Cf. DE MASI, 2000, p. 216.

³⁹⁵ *Ibid*, p. 219.

4 A PROTEÇÃO JURÍDICA NO TELETRABALHO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho recente. Em um primeiro momento era tido, como ainda o é para grande parte da população desavisada, um trabalho eventual ou informal ou uma forma de agradar, de ser solícito para com o empregador ao estar à disposição da empresa - por meio das ferramentas tecnológicas -, 24 (vinte e quatro) horas por dia, 07 (sete) dias por semana, período este, muito além daquele estipulado, pago e permitido pela legislação brasileira (artigo 7º., inciso XIII, da Constituição de 1988).

Com a propagação do teletrabalho, com a conscientização e com a mudança de percepção social, de que a realização desta atividade gera um vínculo entre as partes envolvidas na relação, surgiram os pleitos laborais e os litígios judiciais.

Os organismos nacionais e internacionais ao perceberem a problemática viram-se na obrigação de regular a matéria e o fizeram com a edição de leis, de códigos de conduta, de Acordos Coletivos, entre outros documentos.

Existem documentos, que por sua importância histórica, social, jurídica e econômica transformaram-se em marcos regulatórios internacionais do teletrabalho, quais sejam: a Convenção nº. 184 e a Recomendação nº. 177, ambas da OIT e o Acordo Marco Europeu sobre o Teletrabalho. Além destes documentos, alguns países entenderam por bem disciplinar a matéria para a iniciativa privada, por meio de Lei, é o caso da França, da Polônia, de Portugal, da Colômbia, do Peru, do Chile e do Brasil.

Desta maneira, este capítulo pretende identificar e classificar, com base nos enunciados dos diplomas acima citados, o que e a quem estes asseguram. Também, buscar-se-á reconhecer se estes documentos trazem consigo a contemporânea tendência da flexibilização do Direito do Trabalho.

Assim, feitas as observações necessárias passa-se ao estudo e a classificação dos documentos selecionados.

4.1 O TELETRABALHO NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT

O Tratado de Versalhes (1919) que pôs termo à Primeira Guerra Mundial, deu origem à OIT, sob o fundamento de que a paz universal e permanente somente poderia ocorrer se estivesse baseada na justiça social³⁹⁶.

Já no final da Segunda Guerra Mundial (1945) foi instituída a Organização das Nações Unidas – ONU, com o fito de manter a paz por intermédio do diálogo social³⁹⁷. No ano de 1946 a OIT se transformou na primeira agência especializada da ONU,³⁹⁸ com a responsabilidade de estabelecer os mecanismos jurídicos, econômicos e sociais que objetivem proteger o Trabalho Decente, que é um conceito pensado e divulgado pela OIT em 1999 e que resume o seu mister histórico de articulador dos meios para que os homens e as mulheres tenham um labor prolífero, de qualidade, livre, equânime, seguro e digno, [...] sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”³⁹⁹.

O assunto do Trabalho Decente - compreende em si -, as finalidades estratégicas da OIT, que se traduzem no respeito às normas internacionais do trabalho⁴⁰⁰, em particular nos princípios e nos direitos

³⁹⁶ OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *História*. Brasília, 2014c. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 03 fev. 2014.

³⁹⁷ “[...] a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 183 Estados Membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização” *Ibid*.

³⁹⁸ Cf. OIT, 2014c.

³⁹⁹ OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Apresentação*. Brasília, 2014b. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 03 fev. 2014.

⁴⁰⁰ “Desde sua criação, os membros da OIT adotaram 188 Convenções Internacionais de Trabalho e 200 Recomendações sobre diversos temas [...]. Em 1988, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho” (OIT, 2014a).

fundamentais do trabalho; na promoção de empregos de qualidade; na extensão da proteção social e no fortalecimento do diálogo social⁴⁰¹.

No ano de 1944, na sessão da Filadélfia – Estados Unidos da América, os membros da OIT propuseram a ampliação dos fins e dos objetivos da Organização para incluir programas educacionais e de fomento ao emprego. Também, neste evento, concluíram que não existia a limitação entre as questões sociais e as matérias econômicas, logo, em relação a esta matéria, era preciso resguardar, promover e preservar a dignidade dos trabalhadores por meio de normativas⁴⁰².

A partir deste momento, passou-se então a ser produzido o conjunto de normas da OIT que forma o Código Internacional do Trabalho. Aludido diploma internacional é composto pelas Convenções (Tratados Internacionais que criam obrigações aos Estados-Membros que as ratificam) e pelas Recomendações (normas negociadas entre os Estados, mas que não obtiveram o número de votos suficiente – 2/3 (dois terços) -, para serem aprovadas como Convenção, com isso, apenas orientam, sugerem a sua aplicação)⁴⁰³. Desta maneira, é relevante destacar que é a natureza de correlação existente nas Convenções Internacionais que permite a OIT atingir seu objetivo de

[...] proteção dos trabalhadores, ao acompanhar as evoluções tecnológicas no mundo e, ao mesmo tempo, reafirmar a consciência universal da defesa dos direitos fundamentais do homem. Para a OIT, progresso não significa privações sociais, tampouco elas podem ser justificadas com a desculpa de que a miséria sempre esteve presente na história dos homens⁴⁰⁴.

O Estado brasileiro é membro fundador da OIT, sendo ocupante de uma das 10 (dez) cadeiras efetivas da mesma. Assim, desde a década de 1950, referida agência tem atuado no Brasil através do desenvolvimento de projetos e atividades ligadas a seus objetivos fins. No período recente, o foco da OIT no Brasil tem estado voltado à promoção do Trabalho Decente, que se desenvolve por meio de projetos que buscam, entre outras circunstâncias, combater o trabalho forçado; o

⁴⁰¹ Cf. OIT, 2014a.

⁴⁰² Cf. JARDIM, 2004, p. 69.

⁴⁰³ Cf. HUSEK, 2011, p. 122.

⁴⁰⁴ Cf. JARDIM, 2004, p. 69-70.

trabalho infantil; o tráfico de pessoas; a promoção da igualdade de oportunidades independente de gênero, de raça e de credo⁴⁰⁵.

No ano de 1969, ao completar 50 (cinquenta) anos de fundação, a OIT recebeu o Prêmio Nobel da Paz como reconhecimento de sua atuação junto às classes sociais; pela promoção da justiça aos trabalhadores e pela assistência técnica despendida às nações em desenvolvimento⁴⁰⁶. Na ocasião, o Presidente do Comitê do Prêmio Nobel enfatizou o fato da OIT ter “[...] uma influência perpétua sobre a legislação de todos os países”⁴⁰⁷, devendo ser considerada “[...] a consciência social da humanidade”⁴⁰⁸.

Porém, com a globalização e com a Revolução da Tecnologia da Informação surgiram modos individualizados de exercício da atividade laboral, como é o caso do teletrabalho. Percebe-se que as formas de execução do trabalho – nascidas neste momento de Revolução -, tendem a suprimir ou atenuar a subordinação jurídica da Relação de Emprego.

Com isso, desenvolvem-se fórmulas novas ou formulas falsas de autonomia para que a Relação se configure como de Trabalho e não mais como de Emprego, retirando assim, a concepção de que entre empregado e empregador existe um vínculo jurídico de dependência. Também, faz-se uso de modos diferenciados de competência e de criatividade dos empregados, para que o trabalho seja compreendido sob hodierna configuração, de preferência - de menor ou sem qualquer, proteção⁴⁰⁹.

Jardim⁴¹⁰ afirma que ainda na atualidade, as ações da OIT estão focadas no resguardo do trabalho subordinado, talvez porque as modernas maneiras de desempenho das atividades laborais (parassubordinação, terceirização, trabalho à distância, trabalho a tempo parcial, trabalho temporário, entre outras) sejam muito recentes, sem consistente experimentação e/ou discussão social. Com isso, até o

⁴⁰⁵ OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *OIT no Brasil*. Brasília, 2014d. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/oit-no-brasil>>. Acesso em: 03 fev. 2014.

⁴⁰⁶ O PRÊMIO Nobel da Paz. 2014. Disponível em: <<http://www.nobelpris.org/portugues/frieden/organization.html>>. Acesso em: 03 fev. 2014.

⁴⁰⁷ Cf. OIT, 2014c.

⁴⁰⁸ *Ibid.*, 2014c.

⁴⁰⁹ Cf. JARDIM, 2004, p. 71.

⁴¹⁰ *Ibid.*

momento não há Convenções e/ou Recomendações tratando - notadamente -, destas formas inovadoras de trabalho.

No que diz respeito ao teletrabalho, a OIT se posiciona no sentido de conceituá-lo como uma espécie de trabalho a distância, que inclui o trabalho em domicílio, mas que diferente deste se realiza com o auxílio dos meios de telecomunicação e/ou do computador⁴¹¹.

Verificou-se que até o presente momento os membros da OIT não elaboraram uma normatização específica sobre o teletrabalho, porém, pela importância da OIT para a construção e para a consolidação do Direito do Trabalho das nações, bem como, para a estruturação de relações decentes, dignas e respeitadas entre empregados e empregadores e, considerando as semelhanças entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho - respeitadas as suas peculiaridades -, é possível aplicar no teletrabalho, os disciplinamentos sobre o trabalho em domicílio⁴¹².

Assim, OIT se coloca com acuidade em relação ao trabalho em domicílio na 82 (octogésima segunda) Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada no dia 22 de junho de 1995, em Genebra - Suíça⁴¹³. Nesta oportunidade, foram estabelecidas as diretrizes gerais sobre a matéria. Procedeu-se a deliberação de que o trabalho em domicílio deveria ser normatizado por Convenção a ser complementada por Recomendação.

Em consequência, a 83 (octogésima terceira) Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada no dia 20 de junho de 1996, em Genebra estabeleceu à Convenção n.º. 177⁴¹⁴ e à Recomendação n.º. 184⁴¹⁵ sobre o trabalho em domicílio.

⁴¹¹ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Manual de buenas prácticas em teletrabajo*. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011, p. 11.

⁴¹² Cf. JARDIM, 2004, p. 72.

⁴¹³ ACTAS. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 82., 1995, Ginebra. Anais... Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09656/09656\(1995-82\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09656/09656(1995-82).pdf)>. Acesso em: 05 fev. 2014.

⁴¹⁴ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Normas del trabajo*. 2014e. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm)>. Acesso em: 01 out. 2013.

⁴¹⁵ Cf. OIT, 2014e.

Dentro desta perspectiva, em abril de 2007, entrou em vigor a Convenção nº. 177, da OIT, que foi ratificada e está em vigor na Albânia (2002), na Argentina (2006), na Bósnia e Herzegovina (2010), na Bulgária (2009), na Finlândia (1998), na Irlanda (1999), nos Países Baixos (2002) e na Tayikistán (2012). Também foi ratificada, mas ainda não está em vigor na Bélgica (2012) e na antiga República Yugoslava da Macedônia (2012). O Brasil, até o momento, não ratificou indicado documento e, nem mesmo o submeteu à apreciação do Congresso Nacional⁴¹⁶.

O artigo 1º. da Convenção conceitua o trabalho em domicílio como sendo àquele que se realiza por intermédio de um empregado que desempenha as atividades laborais em casa ou em qualquer outro local de escolha, desde que não seja no estabelecimento empresarial, em troca de pagamento - de forma não ocasional -, com o objetivo de produzir um produto ou prestar um serviço – dentro das determinações do empregador -, independente de quem seja o proprietário dos equipamentos, dos materiais e dos demais objetos utilizados para a realização das tarefas⁴¹⁷ (asseguradora o hipossuficiente e o empregador).

Observa-se que o conceito exposto muito bem poderia ser de teletrabalho, desde que incluísse o uso das tecnologias da informação e da comunicação para a realização das atividades e/ou para o controle dos teletrabalhadores.

Ainda, para a Convenção nº. 177, não é considerado empregado àquele que tem autonomia e independência econômica, ou seja, todo aquele que é considerado trabalhador independente, dentro do que estabelece a legislação nacional ou as decisões judiciais. Também, não é trabalhador em domicílio a pessoa, que realiza ocasionalmente o

⁴¹⁶ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenio sobre el trabajo a domicilio*. 2014f. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177>. Acesso em: 01 out. 2013.

⁴¹⁷ “Depreende-se que o conceito é abrangente e não faz a distinção que algumas legislações internas procuram adotar ao distinguir trabalhador subordinado ou assalariado do trabalhador autônomo, pelo fornecimento de equipamentos, material ou outros elementos que sejam utilizados para a consecução do trabalho. Mas subentende-se que ele o faz pelo grau de autonomia ou independência financeira que o trabalhador possua, remetendo essa distinção à legislação nacional ou às decisões judiciais de cada país” (JARDIM, 2004, p. 73).

trabalho assalariado no seu domicílio, ao invés de fazê-lo no local de trabalho habitual (artigo 1º.) (assegura o empregador).

Enquanto isso é empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica, que de forma direta ou mediante um intermediário, propicia o trabalho em domicílio através da empresa, independente desta modalidade de trabalho estar ou não prevista na legislação pátria (artigo 1º.) (assegura o hipossuficiente).

No artigo 2º. está expresso que a Convenção nº. 177 se impõe a todas as pessoas que praticam o trabalho em domicílio, nos moldes do que foi deliberado no artigo 1º.

Já cada Estado-Membro que ratificar a Convenção deverá “[...] adotar, implementar e rever periodicamente uma política nacional sobre trabalho em casa que visa melhorar a situação dos trabalhadores no domicílio”⁴¹⁸, o que deverá ocorrer mediante consulta as organizações dos empregadores e as representações dos trabalhadores. Caso exista organização que represente os empregados e/ou os empregadores em domicílio, esta também deverão ser consultada (artigo 3º.) (assegura o hipossuficiente e o empregador).

A promoção da igualdade de tratamento entre trabalhadores em domicílio e aqueles que executam suas atividades no local do empreendimento empresarial está prevista no artigo 4º., da Convenção nº. 177. Assim, segundo a OIT, é preciso observar as peculiaridade do trabalho efetivado no domicílio do trabalhador e, respeitar a) o direito de formar ou participar de organização de escolha do teletrabalhador; b) a proteção contra a discriminação no emprego e na ocupação; c) a proteção à segurança e à saúde no trabalho; d) a remuneração; e) a cobertura dos regimes legais de segurança social; f) o acesso à formação; g) a idade mínima de admissão no emprego ou no trabalho e h) a proteção à maternidade (assegura o hipossuficiente).

Outrossim, a norma sobre trabalho em domicílio “[...] deverá ser implementada através de legislação, convenções coletivas, sentença arbitral ou de qualquer outra forma adequada de acordo com a prática nacional”⁴¹⁹ (artigo 5º.) (assegura o hipossuficiente).

⁴¹⁸ “[...] adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio [...]” (Cf. OIT, 2014f).

⁴¹⁹ “[...] deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional [...]” *Ibid.*

Enquanto isso, o artigo 6º., preocupa-se em assegurar a realização de estudos estatísticos sobre o trabalho em casa (asseguradora o hipossuficiente e o empregador e o social). Já, o artigo 7º., prevê a aplicação de normas de segurança e saúde no trabalho (asseguradora o hipossuficiente e o social). Igualmente, o artigo 8º., estabelece que quando permitido o uso de intermediários, é necessária a definição por parte da legislação pátria de quais as responsabilidades destes e quais as dos empregadores (assegura o hipossuficiente e o empregador).

A Convenção nº. 177 permite a inspeção do local de trabalho, bem como, o estabelecimento de sanções no caso de sua violação (artigo 9º.) (asseguradora o hipossuficiente). Também, havendo previsões mais favoráveis ao trabalhador em domicílio, em outras normas internacionais de trabalho, estas não são afetadas pela normativas da OIT (artigo 10) (asseguradora o hipossuficiente). Com isso, pode-se concluir que referida Convenção,

[...] de natureza promocional, fixa objetivos e estabelece programas para o desenvolvimento de uma política nacional que proteja os trabalhadores em domicílio, em virtude de seu isolamento e de sua dificuldade em organizar-se e fazer-se representar, bem como instrumentos adequados que preservem a relação empregador-trabalhador em domicílio, o que, numa primeira aproximação, dada a conceituação do trabalho em domicílio no art. 1º. da Convenção nº. 177, não desnatura sua aplicação aos teletrabalhadores que desenvolvem sua atividade no seu domicílio⁴²⁰.

Desta maneira, expostos os termos da Convenção nº. 177, faz-se importante observar as deliberações da Recomendação nº. 184.

Preambularmente a Recomendação da OIT informa que tem como objetivo complementar a Convenção nº. 177, assim, no item I., trata das definições e do alcance da primeira, quando então, repete o seu artigo 1º.

O item II. dedica-se às disposições gerais da Recomendação. Logo, neste ponto, informa que todos os Estados-Membros da OIT, respeitada a legislação e as práticas nacionais, devem considerar a possibilidade de indicar e encarregar uma ou mais autoridade para

⁴²⁰ Cf. JARDIM, 2004, p. 74.

definir e aplicar as políticas nacionais referentes ao trabalho em domicílio, conforme explanado no artigo 3º. da Convenção nº. 177. Adverte, ainda, que os membros da OIT deveriam aconselhar-se com os órgãos tripartites e com as organizações de empregadores e de trabalhadores, para definir e aplicar as políticas nacionais sobre o trabalho em domicílio (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Não existindo organização que represente os trabalhadores e/ou os empregadores em domicílio, as autoridades que compõem os órgãos tripartites e as organizações de empregadores e de trabalhadores, tem a obrigação de adotarem as medidas necessárias para que os primeiros possam se expressar sobre as políticas nacionais e sua aplicabilidade nos casos em concreto (item II) (assegura o hipossuficiente).

Ainda, dentre as disposições gerais da Recomendação nº. 184 (item II), há a orientação à recopilação e à atualização das informações sobre a extensão e as características do trabalho em domicílio. Propõe o documento da OIT que os dados sobre os trabalhadores em domicílio fiquem agrupados por sexo. Referido procedimento será útil para a fundamentação da política nacional do trabalho à domicílio, bem como, em relação as disposições a serem adotadas no momento da aplicação das normas. Postula-se, também, que as informações obtidas sejam publicadas e colocadas à disposição do público (assegura o social).

A Recomendação nº. 184 (item II) propõe que os trabalhadores em domicílio sejam informados por escrito das condições de trabalho, ou na forma estabelecida pela legislação e pela prática nacional, devendo o relato abarcar (assegura o hipossuficiente e o empregador):

- a) o nome e o endereço do empregador e, quando houver, do intermediário;
- b) a escala ou a taxa de remuneração e seus métodos de cálculo;
- c) o tipo de trabalho que deverá ser realizado (tradução do autor)⁴²¹.

No que diz respeito ao Controle do Trabalho em Domicílio (item III), a Recomendação orienta as autoridades nacionais competentes (e, quando for o caso, as autoridades regionais, locais ou setoriais) a

⁴²¹ “a) el nombre y la dirección del empleador y, cuando lo haya, del intermediario;

b) la escala o tasa de remuneración y sus métodos de cálculo;

c) el tipo de trabajo que deberá realizarse” (OIT, 2014e).

criarem um registro dos empregadores que buscam trabalhadores à domicílio e, sendo a situação, dos intermediários que atuam para os referidos empregadores. De posse do registro caberia às autoridades orientarem os empregadores em domicílio com as informações necessárias para a realização das atividades (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

Já o empregador teria a incumbência de informar à autoridade competente quando realizasse o trabalho em domicílio pela primeira vez; também, dispor de um registro com os dados de todos os trabalhadores à domicílio a que emprega, agrupado por sexo, devendo guardar consigo a relação das atividades delegados a cada trabalhador em domicílio (item III) (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social), que contenha:

- a) o prazo fixado para a sua finalização;
- b) a taxa de remuneração
- c) os custos assumidos, se houver, pelo trabalhador a domicílio e a importância reembolsada;
- d) as deduções efetuadas em conformidade com a legislação nacional;
- e) a renda bruta, remuneração líquida paga e a data do pagamento (tradução do autor)⁴²².

Também, orienta a Recomendação nº. 184 a entrega de cópia do registro - anteriormente referido -, ao trabalhador em domicílio (asseguradora o hipossuficiente).

Outrossim, deve ser observada a legislação pátria e a prática nacional quanto ao respeito à vida privada (assegura o hipossuficiente). Logo, é permitido o ingresso em parte da casa do trabalhador em domicílio, ou outro local privado – em que o trabalho é realizado -, do inspetor do trabalho ou de outro trabalhador que seja responsável pela atividade. A inspeção objetiva garantir a aplicação das disposições

⁴²² “a) el prazo fijado para su finalización;
 b) la tasa de remuneración;
 c) los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes;
 d) las reducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional;
 e) la remuneraciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional” (OIT, 2014e).

legais quanto ao trabalho em domicílio (item III) (asseguradora o hipossuficiente).

Ainda, em relação ao controle desta modalidade de trabalho, a Recomendação prevê que em havendo violação (grave ou reiterada) à lei aplicável à espécie, é preciso ser tomadas as medidas adequadas, o que inclui a proibição do trabalho a domicílio (dentro do que estabelece a legislação e a prática nacional) (item III) (assegura o hipossuficiente).

Quanto à idade mínima para efetuar o trabalho em domicílio, o item IV da Recomendação nº. 184, delibera pelo acatamento dos limites estabelecidos pela legislação nacional (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Já quanto às restrições legislativas ou administrativas ou, outros obstáculos em relação ao Direito de Sindicalização e ao Direito de Negociação Coletiva⁴²³ estas precisam ser identificadas e eliminadas. Por conseguinte, recomenda a adoção de medidas que objetivem fomentar as negociações coletivas como forma de estabelecer as condições de emprego e de trabalho para os trabalhadores em domicílio (item V) (assegura o hipossuficiente).

O item VI, da Recomendação nº. 184 trata da remuneração do trabalhador em domicílio. Aludida normativa indica a necessidade de ser alicerçada a taxa salarial mínima, dentro dos parâmetros estabelecidos pela legislação e pela prática nacional. Por conseguinte, salienta que a fixação da cota mínima deveria ocorrer, preferencialmente, através de negociação coletiva ou, na sua impossibilidade por meio de decisão da autoridade competente após consultar os órgãos de classe, ou por meio de outro mecanismo que seja apropriado para estabelecer os salários na esfera nacional, setorial ou local (assegura o hipossuficiente).

Atenta, ainda, que quando não há fixação da remuneração na forma acima descrita, a mesma compõe-se por meio de acordo entre os trabalhadores e os empregadores em domicílio (item VI) (asseguradora o hipossuficiente e o empregador).

⁴²³ Constitui o Direito de sindicalização e o Direito de Negociação Coletiva: “[...] a) al ejercicio del derecho de los trabajadores a domicilio a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que escojan y a participar en las actividades de esas organizaciones; b) el ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores a domicilio a afiliarse a las federaciones o confederación sindical, deberían ser identificados y eliminados” (OIT, 2014e).

Sendo o pagamento realizado por peça, o valor pago ao trabalhador em domicílio deve ser equivalente àquele auferido aos empregados que exercem suas atividades laborais no estabelecimento empresarial. Não havendo esta hipótese, o valor remunerado por peça precisa ser compatível com aquele despendido aos trabalhadores que exercem a mesma função em outras empresas do setor, da mesma região (item VI) (assegura o hipossuficiente).

Também, adverte a Recomendação da necessidade de serem compensados os gastos despendidos, pelos trabalhadores em domicílio, para a prática das tarefas laborais (Ex. consumo de energia, de água, de comunicação e de manutenção de máquinas e de equipamentos). Salienta a imprescindibilidade da indenização do mencionado trabalhador pelo tempo gasto com a manutenção das máquinas e dos equipamentos; com a troca de ferramentas; com a catalogação; com o empacotamento e com o desempacotamento, dentre outras situações que venham a surgir (item VI) (assegura o hipossuficiente).

Recomenda que a legislação pátria - que trata dos salários - seja aplicada aos trabalhadores em domicílio. Igualmente, as deduções feitas na remuneração precisam seguir critérios pré-estabelecidos, ficando o referido trabalhador protegidos pela legislação em relação às deduções injustificadas que venham a surgir em virtude da ocorrência de defeitos ou mesmo, devido ao fato do material de trabalho estar danificado. Conjuntamente, o pagamento dos trabalhadores em domicílio deveria se efetivar com a entrega do produto ou em intervalos regulares, que não excedam a um mês (item VI) (assegura o hipossuficiente).

Lembra a Recomendação a necessidade do empregador - ao fazer uso de empresa intermediária -, ser considerado solidariamente responsável pelo pagamento da remuneração devida ao trabalhador em domicílio, na conformidade do que prevê a legislação e a prática nacional (item VI) (assegura o hipossuficiente).

Enquanto isso, o item VII da Recomendação nº. 184 estabelecerá aconselhamentos sobre segurança e saúde dos trabalhadores em domicílio. Informa que a autoridade competente deveria tornar pública às diretrizes regulamentares, bem como, informar os cuidados a serem observados pelos trabalhadores em domicílio em termos de segurança e de saúde. Sendo possível, é importante a tradução das diretrizes sobre o tema para todos os idiomas dos quais existem trabalhadores em domicílio (assegura o hipossuficiente e o social).

Ainda, a Recomendação elenca como obrigações dos empregadores em domicílio, em matéria de saúde e segurança, o de informar aos trabalhadores sobre os riscos, apontar as precauções e

facilitar a formação necessária; certificar que as máquinas, ferramentas e equipamentos estejam equipados com adequados dispositivos de segurança e que tenham a manutenção necessária; disponibilizar aos trabalhadores em domicílio os EPI (assegura o hipossuficiente).

Enquanto isso, compete aos trabalhadores em domicílio acatar as medidas estipuladas em termos de saúde e de segurança e, dentro do que for possível, resguardar a si e as outras pessoas que possam ser afetadas por suas ações ou suas omissões (em relação à atividade laboral). Também, devem utilizar corretamente os materiais, as máquinas, as ferramentas e demais equipamentos colocados à disposição para o trabalho (item VII) (asseguradora o hipossuficiente, o empregador e o social).

É recomendada a proteção do trabalhador em domicílio, pela legislação e pela prática nacional, quando este se negar a realizar alguma tarefa que apresentar iminente e grave perigo para a saúde e para a segurança. Referida situação, prescinde ser comunicada ao empregador - o mais breve possível (item VII) (assegura o hipossuficiente e o social).

O inspetor do trabalho, ou outro empregado encarregado da segurança, em caso de averiguar perigo iminente e grave à saúde do trabalhador em domicílio ou aos familiares destes, ou mesmo ao público em geral, compete “[...] proibir a continuidade do trabalho até que se adotem as medidas apropriadas para remediar a situação” (tradução do autor)⁴²⁴ (item VII) (assegura o hipossuficiente e o social).

O tema horas de trabalho, períodos de descanso e licenças foi discutido no item VIII, da Recomendação n.º. 184, que deliberou no sentido de que o tempo de atividade laboral não deve privar o trabalhador em domicílio de desfrutar do repouso diário e semanal. Ainda, este período de descanso não pode ser diferente do que é garantido aos demais empregados. Já os dias festivos, as férias e as licenças por doenças necessitam ser regulamentadas pela legislação pátria, que deve assegurar a igualdade com os empregados tradicionais (assegura o hipossuficiente).

Observa-se que a proteção à seguridade social também precisa ser resguardada aos trabalhadores em domicílio, sendo possível estender a estes, os mesmos direitos garantidos aos trabalhadores tradicionais. Também, seria interessante a adaptação dos regimes de seguridade

⁴²⁴ “[...] prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación” (OIT, 2014e).

sociais, já existentes, para a realidade dos trabalhadores a domicílio, bem como, a criação de regimes ou de fundos especiais para os mesmos (assegura o hipossuficiente). Ainda, é cabível aplicar a legislação nacional sobre proteção à maternidade aos trabalhadores em domicílio (item IX) (assegura o hipossuficiente).

No caso de ocorrer a rescisão da Relação de Trabalho, prevê a Recomendação, no item X, que a proteção aos trabalhadores em domicílio carece ser a mesma propiciado aos demais modalidades de empregados (assegura o hipossuficiente).

Ainda, segundo a Recomendação nº. 184, item XI, incumbe à autoridade competente garantir os mecanismos para a possível solução de conflitos que venham a ocorrer entre trabalhador e empregador em domicílio e em havendo, com o intermediário (asseguradora o hipossuficiente e o empregador).

A Recomendação também previu programas relativos ao trabalho em domicílio (item XII), quando demonstra a necessidade de um esforço conjunto dos Estados-Membros da OIT e das organizações dos empregadores e dos trabalhadores em domicílio, para promover e apoiar programas que sejam capazes de: a) comunicar aos trabalhadores sobre os direitos e a possibilidade de assistência; b) conscientizar as organizações de empregadores e de trabalhadores, as organizações não governamentais e o público em geral sobre os efeitos advindos com o trabalho em domicílio; c) favorecer a organização dos trabalhadores em domicílio nas organizações que escolham, inclusive nas cooperativas; d) garantir aos trabalhadores em domicílio formação que melhore o grau de qualificação/produktividade e expanda a empregabilidade e a capacidade de ganho; e) disponibilizar formação perto do domicílio do trabalhador e que não exija qualificação formal desnecessária; f) melhorem a segurança e a saúde dos trabalhadores em domicílio; g) oportunizar a criação de centros e redes de trabalhadores em domicílio que assegure informações, serviços e diminua o isolamento dos mesmos; h) propiciar acesso ao crédito, a melhores condições de habitação e a cuidados com os filhos dos trabalhadores; i) fomentar o reconhecimento do trabalho em domicílio como prática de trabalho apropriada (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

Observou a Recomendação que o acesso aos programas relacionados ao trabalho em domicílio deveriam ser salvaguardados, também, aos trabalhadores em domicílio das zonas rurais, bem como, seria adequada a adoção de políticas que visassem a erradicação do trabalho em domicílio na infância (item XII) (assegura o hipossuficiente e o social).

Finalmente, orienta a Recomendação nº. 184 da OIT (item XIII), sobre a conveniência de traduzir para o idioma dos trabalhadores e dos empregadores em domicílio as informações, os direitos, as obrigações e os programas que interessam aos envolvidos desta forma de trabalho “[...] para que os dados possam ser de fácil compreensão e de aplicação direta”⁴²⁵ (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Desta maneira, apesar da OIT não ter normas específicas sobre o teletrabalho, a Convenção nº. 177 e a Recomendação nº. 184, tratam das atividades laborais que são executadas fora das dependências da empresa - no domicílio do empregado ou em qualquer lugar. Conceito este que pode ser aplicado ao teletrabalho faltando, apenas, a complementação da necessidade da realização das tarefas com o auxílio dos meios eletrônicos e informatizados - próprios do teletrabalho.

A fora este fato, muitas dos assuntos discutidos na Convenção e na Recomendação precisam ser repensadas amplamente, pois o teletrabalho, como forma de execução das tarefas laborais, requer um reconhecimento e uma organização cultural e legislativa das organizações, dos Estados-Nações e da sociedade para que este seja implementado de forma a produzir e garantir justiça, emprego, crescimento econômico, melhores condições de vida e de dignidade aos sujeitos da relação e à coletividade.

Para tanto, da análise dos enunciados das normativas da OIT extrai-se os quadros abaixo que demonstram, de forma sucinta e objetiva, o que estes documentos pretendem assegurar e a quem, vejamos:

⁴²⁵ Cf. JARDIM, 2004, p. 77.

Quadro 1 - Análise da temática: Elementos Formais, presente na Convenção n.º 177 e na Recomendação n.º 184, ambas da OIT.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA REALIZAÇÃO
Conceito	1	1	0	1	0	0	0	0
SOMA Elemento Formal (03)	1	1	0	1	0	0	0	0
PERCENTUAL Elemento Formal (100%)	33,3	33,3	0	33,3	0	0	0	0

Fonte: Própria autora, 2014.

Como Elemento Formal nas normativas da OIT, encontra-se o conceito do teletrabalho. Dos enunciados que tratam do tema, 33,3% (trinta e três vírgula três por cento) buscaram assegurar o hipossuficiente, outros 33,3% (trinta e três vírgula três por cento) o empregador e, os mesmos 33,3% (trinta e três vírgula três por cento) o hipossuficiente e o empregador. As variáveis: assegura o social; assegura o hipossuficiente, o empregado e o social; assegura o hipossuficiente e o social; assegura o empregador e o social e possibilita a flexibilização da relação não foram detectadas quando da análise.

Quadro 2 - Análise da temática: Direito, presente na Convenção n.º 177 e na Recomendação n.º 184, ambas da OIT

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA REALIZAÇÃO
Igualdade	2	0	0	0	0	0	0	0
Saúde/segurança	1	0	0	0	1	3	0	0
Privacidade/inspeção	2	0	0	0	0	0	0	0
Aplicação da lei mais favorável	1	0	0	0	0	0	0	0
Informações sobre condições de trabalho	1	0	0	0	0	0	0	0
Registro	1	0	0	0	0	0	0	0

Sanções	1	0	0	0	0	0	0	0
Idade mínima	1	0	0	0	0	0	0	0
Direito Coletivo	1	0	0	0	0	0	0	0
Remuneração/salário	4	0	0	1	0	0	0	0
Custos	1	0	0	0	0	0	0	0
Jornada de trabalho	1	0	0	0	0	0	0	0
Seguridade social	2	0	0	0	0	0	0	0
Solução de conflitos	0	0	0	1	0	0	0	0
SOMA Direito (25)	19	0	0	2	1	3	0	0
PERCENTUAL Direito (100%)	68,4	0	0	8,0	4,0	12,0	0	0

Fonte: Própria autora, 2014.

As normativas da OIT buscaram resguardar em seus enunciados os Direitos à igualdade; à saúde e à segurança; à privacidade, à inspeção do local de trabalho; a aplicação da lei mais favorável; ao registro; as sanções; à idade mínima; Coletivos; à remuneração e ao salário; ao pagamento dos custos; à jornada de trabalho; à seguridade social e à solução de conflitos.

Destes enunciados 68,4% (sessenta e oito vírgula quatro por cento) pretendem assegurar o hipossuficiente; 8,0% (oito por cento) o hipossuficiente e o empregador; 4,0% (quatro por cento) o hipossuficiente, o empregador e o social e 12,0% (doze por cento) o hipossuficiente e o social. Não se constatou enunciados que tratassem de resguardar as variáveis assegura o empregador; assegura o social; assegura o empregado e o social e possibilita a flexibilização da relação.

Quadro 3 - Análise da temática: Elemento Estatal, presente na Convenção n°. 177 e na Recomendação n°. 184, ambas da OIT

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
Políticas, programas e estudos	1	0	1	4	1	2	0	0
Implementação	1	0	0	0	0	0	0	0
Controle social	0	0	0	0	2	0	0	0
SOMA Elemento Estatal (12)	2	0	1	4	3	2	0	0
PERCENTUAL Elemento Estatal (100%)	16,7	0	8,2	33,3	25,0	16,7	0	0

Fonte: Própria autora, 2014.

O Quadro que representa os Elementos Estatais tem como temáticas: políticas; programas e estudos; implementação e controle social. Dos enunciados classificados, 16,7% (dezesesseis vírgula sete por cento) asseguraram o hipossuficiente; 8,2% (oito vírgula dois por cento) asseguraram o empregador; 33,3% (trinta e três vírgula três por cento) asseguraram o hipossuficiente e o empregador; 25,0% (vinte e cinco por cento) asseguraram o hipossuficiente, o empregador e o social e 16,7% (dezesesseis vírgula sete por cento) asseguraram o hipossuficiente e o social. Não se identificou a presença das variáveis: assegura o empregador; assegura o empregador e o social e possibilita a flexibilização da relação.

Quadro 4 - Análise do resultado das SOMAS das temáticas, presentes na Convenção n°. 177 e da Recomendação n°. 184, ambas da OIT

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA REALIZAÇÃO
SOMA Elemento Formal	1	1	0	1	0	0	0	0
SOMA Direito	19	0	0	2	1	3	0	0
SOMA Elemento Estatal	2	0	1	4	3	2	0	0
SOMA das Temáticas (40)	22	1	1	7	4	5	0	0
PERCENTUAL das Temáticas (100%)	55,0	2,5	2,5	17,5	10,0	12,5	0	0

Fonte: Própria autora, 2014.

Da análise da Soma das temáticas: elementos formais, direitos e elementos estatais, denota-se que 55,0% (cinquenta e cinco por cento) dos enunciados das normativas da OIT, buscaram assegurar o hipossuficiente; 2,5% (dois vírgula cinco por cento) asseguraram o empregador; outros 2,5% (dois vírgula cinco por cento) asseguraram o social; 17,5% (dezessete vírgula cinco por cento) asseguraram o hipossuficiente e o empregador; 10,0% (dez por cento) asseguraram o hipossuficiente, o empregador e o social e 12,5% (doze vírgula cinco por cento) asseguraram o hipossuficiente e o social. Já não houveram enunciados que tratassem de assegurar o empregador e o social, bem como, a possibilidade de flexibilizar a relação, o que é compreensível por se tratar de normativas da OIT.

Denota-se que o cuidado para com o hipossuficiente é uma característica intrínseca a OIT. Logo, era de se esperar que a maioria dos itens da Convenção e da Recomendação - tratassem de assegurá-los. Dentre desta perspectiva, também era previsível não encontrar disposições que buscassem a flexibilização do Direito do Trabalho.

Estudadas as normativas da OIT, resta verificar qual o olhar da União Europeia - mais desvinculada da busca por uma proteção ao empregado/trabalhador/teletrabalhador -, uma vez que teve como escopo regulamentar temas que atingem toda uma comunidade, com todas as suas antagônicas diferenças e diversidades, quando da elaboração do Acordo Marco Europeu.

4.2 O TELETRABALHO NO ACORDO MARCO EUROPEU

A evolução das tecnologias da informação e sua ampla utilização no processo de trabalho modificou a forma das pessoas exercerem suas profissões, o que alterou o modo de vida e os relacionamentos sociais e profissionais.

Os países que compõem a União Europeia⁴²⁶ estão experimentando as mudanças ocorridas no ambiente laboral, a partir do uso das novas tecnologias, o que veio a propiciar a propagação do trabalho a distância, em especial, do teletrabalho.

O número de pessoas que passou a exercer o teletrabalho na Europa aumentou consideravelmente nos últimos anos. Logo as transformações sociais advindas com esta modalidade de trabalho trouxeram consequências diretas para o mercado, tornando-se um aspecto importante para a unidade de criação de emprego na União Europeia⁴²⁷.

Observa-se que o mundo do trabalho está cada vez menos preocupado com os regulamentos, com as leis, com a proteção e cada vez mais interessado em flexibilizar as relações laborais. Com isso, há uma pressão para o aumento dos postos de trabalho, sem que haja o cuidado com a garantia do resguardo e da continuidade das relações laborais⁴²⁸. Porém, os Estados nacionais europeus são “[...] conscientes de que as oportunidades de emprego criadas pelo trabalho flexível e a

⁴²⁶ A União Europeia - UE é composta por 28 (vinte oito) países, quais sejam: Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Romênia e Suécia. UNIÃO EUROPEIA. *Os países da União Europeia*. 2014. Disponível em: <http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/index_pt.htm>. Acesso em: 13 fev. 2014.

⁴²⁷ El libro blanco del teletrabajo em España: del trabajo a domicilio a lós e-workers. Um recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo em remoto. 2012. Disponível em: <<http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/ellibroblancodelteletrabajo.134.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2014.

⁴²⁸ EL LIBRO..., 2014.

distância não devem ser conquistadas à custa da segurança dos indivíduos ou da igualdade de oportunidades para todos”⁴²⁹.

O Conselho Europeu, dentro do Programa de Planeamento Estratégico da União Europeia em relação ao tema emprego, convidou interlocutores sociais para discutirem e para negociarem um acordo com o intuito de modernizar a organização do trabalho e, com isso, melhorar a produtividade e a competitividade das empresas, bem como, buscar o equilíbrio entre a flexibilização e a segurança laboral⁴³⁰.

Assim, no dia 16 de julho de 2002, em Bruxelas, foi subscrito pelos interlocutores sociais, então convidados pelo Conselho Europeu: Confederação Europeia de Sindicatos – CES, União das Indústrias da Comunidade Europeia - UNICE, Associação Europeia de Artesanato e de Pequenas e de Médias Empresas – CEEP o Acordo Marco Europeu sobre o Teletrabalho⁴³¹. Referido documento⁴³², apesar de ser de adesão voluntária, define uma linha legislativa geral para os membros da União Europeia que deverá ser implementado e impulsionado pelas organizações que o firmaram conforme as práticas e os procedimentos de cada Estado-Membro⁴³³.

Desta forma, o Acordo tem como objetivo traçar parâmetros básicos para o teletrabalho na Comunidade Europeia⁴³⁴. Logo, no item

⁴²⁹ TALKING about telework and e-work, call and contact center, multinacional work. 2013. Disponível em: <www.telework-mirti.org>. Acesso em: 30 set. 2013.

⁴³⁰ UGT – UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. *Se ha firmado el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. 2013. Disponível em: <www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>. Acesso em 30 set. 2013.

⁴³¹ *Ibid.*

⁴³² “O acordo busca disciplinar as situações de teletrabalho subordinado, [...]” (FINCATO, 2011, p. 40).

⁴³³ Cf. UGT, 2013.

⁴³⁴ “Antes del Acuerdo Marco Europeo hubo varios Estados miembros que habían emprendido iniciativas relacionadas con el teletrabajo, como: legislación: Ley Bassanini sobre el teletrabajo en la función pública (Italia) (16 de junio de 1998); códigos de conducta: código de conducta redactado por el Comité consultivo sobre el teletrabajo creado en 1998 por los ministerios de Ciencia, Tecnología y Comercio (Irlanda); convenios colectivos: algunos ejemplos son el convenio marco relativo al personal de las autoridades locales (Dinamarca); los convenios y modelos empresariales propuestos por los sindicatos: British Gas (Reino Unido), IBM y Deutsche Telecom (Alemania), TCO (Suecia), CONFAPI con CGIL-CISL y el convenio UIL sobre el teletrabajo (Italia)” (BOIAROV, 2008).

2, do mencionado documento, foram estabelecidas as definições e o âmbito de aplicação do teletrabalho, como sendo um modo de organizar e de organizar o trabalho, por meio do uso das tecnologias da informação mediante um contrato ou uma Relação de Trabalho, quando um trabalho que poderia ser efetuado dentro da empresa, desenvolve-se fora desta, de modo regular (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Enquanto isso, no item 3, está intitulado o caráter voluntário do Acordo Marco Europeu, ou seja, o exercício de referida atividade não é uma imposição, depende de livre escolha do trabalhador e do empresário. Contudo, pode o teletrabalho ser um posto inicial dentro da empresa ou ser incorporado a este, posteriormente (assegura o hipossuficiente e o empregador). Ambas circunstâncias prescindem da entrega pelo empregador, aos teletrabalhadores, de informações escritas que contenham os convênios coletivos aplicáveis; a descrição do trabalho a ser prestado; a identificação das partes; a duração do trabalho, entre outras, conforme determina a Diretiva n.º 91/533/CEE⁴³⁵ (assegura o hipossuficiente).

Ainda, mesmo estando o trabalhador registrado como teletrabalhador, pode este solicitar a reversão para a forma de trabalho tradicional (no estabelecimento do empregador) a qualquer tempo e sem encargos. Porém, se o teletrabalhador fora anteriormente registrado como trabalhador tradicional e o teletrabalho não estava descrito no registro inicial, para passar a ser teletrabalhador, é preciso que haja acordo individual ou coletivo de trabalho (item 3) (assegura o hipossuficiente).

No item 4 estão descritas as condições de trabalho, quando foi garantido aos teletrabalhadores os mesmos direitos dos trabalhadores tradicionais, em termos de legislação e de acordos coletivos. Contudo, frente as peculiaridades da atividade, previu-se a possibilidade de serem firmados acordos - individuais ou coletivos – específicos que tratem do tema teletrabalho (assegura o hipossuficiente).

⁴³⁵ EUROPA. Directive 91/533/CEE, Du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail. *Synthèses de la législation de l'UE*, Luxembourg, 1991. Disponível em: <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10811_fr.htm>. Acesso em: 13 fev. 2013.

Ao deliberar sobre a proteção de dados, o Acordo Marco Europeu (item 5) determinou a responsabilidade do empresário pela implementação das medidas necessárias à proteção dos dados utilizados e processados pelo teletrabalhador, em especial quanto aos *softwares*. Também, o empregador deve informar ao teletrabalhador, entre outras situações, toda e qualquer limitação quanto ao uso de equipamentos ou de ferramentas informáticas, entre elas, o da *Internet* e, quais as sanções aplicáveis no caso de não cumprimento das medidas impostas. Enquanto isso cabe ao teletrabalhador cumprir as normas da empresa no que diz respeito à proteção de dados (assegura o empregador).

No item 6, o Acordo Marco Europeu definiu que cabe aos empresários respeitar a vida privada do teletrabalhador. Assim, havendo a instalação do sistema de vigilância, este deverá atuar de forma proporcional ao objetivo perseguido, devendo ser respeitada a Diretiva 90/270⁴³⁶ e as disposições mínimas relacionadas à saúde e a segurança dos trabalhadores da União Europeia, quanto ao uso de telas de visualização (assegura o hipossuficiente).

Enquanto isso, as questões atinentes aos equipamentos de trabalho foram tratada no item 7 do Acordo. Informa o documento que os custos e as responsabilidades devem ser estipuladas - claramente -, antes do início das atividades laborais (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Ainda, compete ao empresário facilitar, instalar e manter os equipamentos necessário para a realização regular do teletrabalho, exceto se o teletrabalhador fizer uso do seu próprio equipamento (item 7) (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Os custos da realização regular do teletrabalho devem ser suportados pelo empresário, em especial no que diz respeito às comunicações. Também, o teletrabalhador disponibilizará o apoio técnico para que o teletrabalhador execute suas tarefas. Outrossim, as despesas com as perdas ou com os defeitos dos equipamentos e dos dados utilizados pelo teletrabalhador, são de responsabilidade do

⁴³⁶ EUROPA. Directiva 90/270/CEE, Del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. *Synthèses de la législation de l'UE*, Luxembourg, 1990. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&numdoc=31990L0270&model=guichett&lg=es>. Acesso em: 13 fev. 2014.

empresário, situação que deve seguir os ditames da legislação nacional e dos convênios coletivos de trabalho (item 7) (assegura o hipossuficiente).

Já ao teletrabalhador compete zelar pelos equipamentos a ele confiados, sendo que é proibido de recolher e de difundir materiais ilícitos pela *Internet* (item 7) (assegura o hipossuficiente e o social).

O Acordo Marco Europeu cuida da saúde e da segurança do teletrabalhador no item 8. Afirma que a responsabilidade pela saúde e pela segurança dos profissionais do teletrabalho é do empregador, devendo ser respeitado o quadro de Diretivas sobre Saúde e Segurança do Trabalho de n.º 89/391⁴³⁷, bem como, os documentos particulares, as legislações nacionais e os convênios coletivos pertinentes à matéria (assegura o hipossuficiente e o social).

Incumbe ao empregador informar ao teletrabalhador sobre a política de saúde e de segurança aplicada na empresa, com especial atenção as exigências quanto ao uso das telas de dados. Já o teletrabalhador cabe adotar as políticas de segurança de forma acertada (assegura o hipossuficiente e o empregador e o social). Ainda, para averiguar a exata aplicação das normas de saúde e de segurança,

[...] o empresário, os representantes dos trabalhadores e/ou as autoridades competentes têm acesso ao lugar do teletrabalho, dentro dos limites da legislação nacional e dos convênios coletivos nacionais. Se o teletrabalhador trabalhar em domicílio, este acesso estará submetido à prévia notificação e consentimento. O teletrabalhador está autorizado a pedir uma visita de inspeção (tradução do autor)⁴³⁸.

⁴³⁷ EUROPA. Directiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. *Synthèses de la législation de l'UE*, Luxembourg, 1989. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:pt:HT ML>>. Acesso em: 14 fev. 2014.

⁴³⁸ “[...] el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección” (UGT, 2013).

Enquanto isso, no item 9 do Acordo foi disposto o tema da organização do trabalho. Assim, ficou estabelecido que o teletrabalhador exerce a gerência do seu tempo de trabalho, dentro do que for permitido pela legislação, pelos convênios coletivos e pelas regras da empresa no que couber à duração do trabalho (assegura o hipossuficiente).

Já a carga de trabalho e os critérios de avaliação de produtividade dos teletrabalhadores devem ser os mesmos assentados para os trabalhadores que exercem suas atividades na empresa. Concerne ao empregador a criação de meios que evitem o isolamento do teletrabalhador, que pode ocorrer por meio de encontros regulares entre colegas e pela disponibilização do acesso às informações da empresa (item 9) (assegura o hipossuficiente).

O tema da formação profissional do teletrabalhador foi tratado no item 10 do Acordo Marco Europeu. Assim, afirma o documento que o empresário deve proporcionar a mesma política de formação, de desenvolvimento e de promoção aos teletrabalhadores e aos trabalhadores que exercem as atividades de forma tradicional, sem que haja discriminação entre ambos os profissionais (item 9) (assegura o hipossuficiente).

O empregador precisa orientar tecnicamente os teletrabalhadores em relação à utilização dos equipamentos disponibilizados para a realização das tarefas laborais, bem como, informar os profissionais sobre as características desta forma diferenciada de trabalho. É salientado nos termos do Acordo, a possibilidade dos supervisores e dos colegas, que se relacionam diretamente com os teletrabalhadores, virem a carecer de formação específica para trabalhar e/ou dirigirem aludidos profissionais (item 9) (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

Os Direitos Coletivos estão previstos no item 11 do Acordo Marco Europeu. Informa o documento que os teletrabalhadores possuem os mesmos Direitos Coletivos garantidos aos trabalhadores tradicionais, não sendo possível a colocação de obstáculos para a comunicação entre o teletrabalhador e o representante sindical. Logo, aos teletrabalhadores são garantidos os mesmos Direitos em relação à participação e à elegibilidade nos pleitos para os órgão de classe (assegura o hipossuficiente). Também, os

[...] teletrabalhadores estão incluídos no cálculo determinante dos limiares necessários para

instâncias representativas dos trabalhadores, conforme as legislações europeias e nacionais, assim como os convênios coletivos e práticas nacionais. Ficando estabelecido que o teletrabalhador tem a garantia de exercer seus direitos coletivos quando necessários, com antecedência (tradução do autor)⁴³⁹.

Com isso, os representantes sindicais e os trabalhadores devem ser informados e consultados quando a empresa da início ao teletrabalho, segundo os ditames das legislações europeias e nacionais, os acordos coletivos e as práticas nacionais (item 11) (assegura o hipossuficiente e o social).

O último tópico (item 12) a ser tratado pelo Acordo Marco Europeu intitula-se: Começo e Seguimento. Neste ponto ficou estipulado que referido Acordo será posto em prática pelas partes que o firmaram dentro do que deliberam os procedimentos e os costumes dos interlocutores sociais e dos Estados-membros da União Europeia (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

O prazo para implementação do Acordo foi de 03 (três) anos a contar da assinatura do mesmo, uma vez que não necessitou de tramites legislativos, por não se converter em diretiva da União Europeia (item 12) (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

As organizações membros necessitam comunicar a um grupo *ad hoc*, criado pelas partes que firmaram o Acordo, sob a responsabilidade do comitê de diálogo social, o que couber a cerca do desenvolvimento do teletrabalho. Já o grupo *ad hoc*, após 04 (quatro) anos da assinatura do Acordo, tinha o compromisso de providenciar um informe conjunto a respeito das ações tomadas e sobre o que foi realizado em relação ao teletrabalho durante o período de vigência do Acordo Macro Europeu (item 12) (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

Também, as partes que firmaram o Acordo são responsáveis por dirimir as dúvidas que venham a surgir nas organizações membros durante sua vigência (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

⁴³⁹ “[...] teletrabajadores están incluidos en el calculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como a los convenios colectivos y prácticas nacionales. El establecimiento al que el teletrabajador será asignado con el fin de ejercer sus derechos colectivos se precisa de antemano”. (UGT, 2013).

Desta maneira, o Acordo Marco Europeu assegurou um mínimo de proteção aos teletrabalhadores, porém, ele representa apenas um marco regulatório⁴⁴⁰ a ser seguida pelos países que compõem a União Europeia, pois não tem força vinculante, por isso, para a sua implementação cada Estado-Membro escolher a providência que melhor lhe aprouvesse, o que inclui, Acordos, Convenções Coletivas, a conformação de leis, observando-se que a “[...] escolha do instrumento para implementação do texto do acordo foi feita em conjunto com os sindicatos e empregadores, levando em conta as peculiaridades e a realidade de cada país”⁴⁴¹.

O êxito do referido marco regulatório dependerá de ações pragmáticas dos agentes que o firmaram, que devem atuar de forma conjunta com os Estado-membros. Observa-se que nem todos os Estado que compõem a União Europeia executaram o Acordo Marco Europeu⁴⁴², mas os que o fizeram, colocaram-no em prática através dos Acordos Sociais Nacionais (que não tem caráter vinculante, salvo exceções); das Convenções Coletivas Setoriais (que também não tem caráter vinculante, salvo exceções); dos Códigos de Boas Práticas (sem

⁴⁴⁰ “Um aspecto fundamental deste acordo residia no facto de não se destinar a ser aplicado através de uma directiva europeia, [...]. Os parceiros sociais decidiram aplicar medidas em cada Estado-Membro da UE até Julho de 2005. A aplicação deste acordo-quadro foi, desde então, avaliada através de um relatório conjunto elaborado pelos seus signatários em 2006 e de um relatório da Comissão Europeia publicado em 2008”. EUROFOUND - FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO. Teletrabalho na União Européia. 2010. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef09961_pt.htm>. Acesso em: 29 abr. 2014.

⁴⁴¹ Cf. FINCATO, 2011, p. 43.

⁴⁴² É o caso da Alemanha que se utiliza do Guia Prático do Teletrabalho “[...] como um mecanismo norteador das lides, bem como, de negociações coletivas, uma vez que não possui uma regulamentação específica sobre o tema. Já o Reino Unido, com mecanismos coletivos de negociação enfraquecidos, os contratos individuais tem predominado, no mesmo sentido a Holanda”. WEISSBACH, Hans-Jürgen. *Euro-telework: report on telework regulation and social dialogue*. 2000. Disponível em: <http://www.telework-mirti.org/reports/sum_DEEN.htm>. Acesso em: 24 mar. 2014.

caráter vinculante) e da incorporação à Legislação Nacional, por meio de regulamentação específica da matéria⁴⁴³.

Contudo, em relação à classificação dos enunciados do Acordo Marco Europeu, os quadros abaixo assevera o cruzamento das temáticas e das variáveis e, então, informa quem e o que o documento europeu assegura.

Quadro 5 - Análise da temática: Elemento Formal, presente no Acordo Marco Europeu.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA FLEXIBILIZAÇÃO REALAÇÃO
Conceito	0	0	0	0	1	0	0	0
SOMA Elemento Formal (01)	0	0	0	0	1	0	0	0
PERCENTUAL Elemento Formal (100%)	0	0	0	0	100,0	0	0	0

Fonte: Própria autora, 2014.

O Quadro 5 demonstra a classificação da temática Elemento Formal, no Acordo Marco Europeu, sendo que foi observada a existência de 01 (um) único tema: o conceito. Referido tema foi tratado em apenas 01 (um) enunciado, logo 100,0% (cem por cento) do mesmo foi classificado sob a variável assegura o hipossuficiente, o empregador e o social.

⁴⁴³ MATÍAS, Gattesco. La regulación del teletrabajo en dependencia em la Comunidad Europea. *Revista El Derecho Informático*, IJ-LXVIII-958, p. 2, 2011.

Quadro 6 - Análise da temática: Direito, presente no Acordo Marco Europeu.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA REALIZAÇÃO
Voluntariedade	1	0	0	1	0	0	0	0
Reversibilidade	1	0	0	0	0	0	0	0
Igualdade	1	0	0	0	0	0	0	0
Dados	0	1	0	0	0	0	0	0
Privacidade	1	0	0	0	0	0	0	0
Equipamentos	1	0	0	2	1	0	1	0
Saúde/segurança	0	0	0	0	1	1	0	0
Jornada de trabalho	1	0	0	0	0	0	0	0
Formação/capacitação	2	0	0	0	0	0	0	0
Direito Coletivo	2	0	0	0	0	1	0	0
SOMA Direito (19)	10	1	0	3	2	2	1	0
PERCENTUAL Direito (100%)	52,6	5,3	0	15,8	10,5	10,5	5,3	0

Fonte: Própria autora, 2014.

O Quadro 6 constatou que o Acordo Marco Europeu pretendeu proteger o Direito à voluntariedade; à reversibilidade; à igualdade; aos dados; à privacidade; aos equipamentos; à saúde e à segurança; à jornada de trabalho; à formação e à capacitação e os Coletivos. Destes, 52,6% (cinquenta e dois vírgula seis por cento) asseguram o hipossuficiente; 5,3% (cinco vírgula três por cento) asseguram o empregador; 15,8% (quinze vírgula oito por cento) asseguram o hipossuficiente e o empregador; 10,5% (dez vírgula cinco por cento) asseguram o hipossuficiente, o empregador e o social; 10,5% (dez vírgula cinco por cento) asseguram o hipossuficiente e o social e 5,3% (cinco vírgula três por cento) asseguram o empregador e o social. Não pontuaram as variáveis: assegura o social e possibilita a flexibilização da relação.

Quadro 7 - Análise da temática: Elemento Estatal, presente no Acordo Marco Europeu.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA REALIZAÇÃO
Implementação	0	0	0	0	4	0	0	0
SOMA Elemento Estatal (4)	0	0	0	0	4	0	0	0
PERCENTUAL Elemento Estatal (100%)	0	0	0	0	100,0	0	0	0

Fonte: Própria autora, 2014.

Já pela análise do Quadro 7 percebe-se que o Elemento Estatal implementação foi encontrado em 04 (quatro) enunciados, sendo que 100% (cem por cento) dos mesmos trataram de assegurar o hipossuficiente, o empregador e o social.

Quadro 8 - Análise do resultado das SOMAS das temáticas, presentes no Acordo Marco Europeu.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA REALIZAÇÃO
SOMA Elemento Formal	0	0	0	0	1	0	0	0
SOMA Direito	10	1	0	3	2	2	1	0
SOMA Elemento Estatal	0	0	0	0	4	0	0	0
SOMA das Temáticas (24)	10	1	0	3	7	2	1	0
PERCENTUAL das Temáticas (100%)	41,7	4,2	0	12,5	29,2	8,3	4,2	0

Fonte: Própria autora, 2014.

Enquanto isso, ao analisar o Quadro 8º., que elencou a Soma das temáticas dos Quadros 5º., 6º. e 7º. conclui-se que 41,7% (quarenta e um vírgula sete por cento) dos enunciados do Acordo Marco Europeu asseguraram o hipossuficiente; 4,2% (quatro vírgula dois por cento)

asseguraram o empregador; 12,5 (doze vírgula cinco por cento) asseguraram o hipossuficiente e o empregador; 29,2% (vinte e nove vírgula dois por cento) asseguraram o hipossuficiente, o empregador e o social; 8,3% (oito vírgula três por cento) asseguraram o hipossuficiente e o social e, 4,2% (quatro vírgula dois por cento) asseguraram o empregador e o social.

Observou-se que assim como ocorreu na Convenção nº. 184 e na Recomendação nº. 177, ambas da OIT, no quadro acima, ficou demonstrado o cuidado do Acordo Marco Europeu em proteger o hipossuficiente. Não houveram enunciados que pretendessem assegurar apenas o social e nem aqueles que tivessem como objetivo oportunizar a flexibilização da relação.

No que concerne aos assuntos tratados no Acordo, verificou-se o surgimento de temas que serão propagados como requisitos de identificação e de distinção das Relações de Teletrabalho das demais Relações de Trabalho, tais quais: voluntariedade, reversibilidade, igualdade, dados, privacidade e equipamentos.

Assim, analisadas as orientações do Acordo Marco Europeu, apresenta-se como imprescindível para a formulação da tese, averiguar o modo como os Estados-Nações se posicionaram no tocante a regulamentação do Teletrabalho nas atividades privadas.

4.3 ANÁLISE DE LEGISLAÇÕES QUE TRATAM DO TELETRABALHO NA ATIVIDADE PRIVADA

A disseminação das tecnologias da comunicação e da informação permitiu que populações de desiguais guetos e regiões do planeta tivessem acesso aos mais modernos, atuais, distintos e divergentes conteúdos e conhecimentos. Este fato, também deu aos empregados e aos empregadores uma maior liberdade na hora de contratar, pois não existe mais o limite territorial/local. Tanto as empresas como os empregados são “pessoas, físicas ou jurídicas, do mundo”, podem estar e atuar de qualquer lugar.

Assim, dentro desta nova perspectiva tecnológica e profissional surgiu o teletrabalho, que trouxe problemas legais e jurídicos, para os empregados, para os empregadores e para a sociedade que precisam ser solucionados.

Observa-se, que pequena parte dos Estados-Nações criaram uma regulamentação própria para o teletrabalho. Uma grande maioria dos Estados decidem as questões atinentes ao tema por meio da legislação

sobre trabalho em domicílio - já consolidada -, sem fazer distinção entre ambas as atividades⁴⁴⁴. Alguns países escolhem estabelecer Acordos e Contratos Coletivos de Trabalho, enquanto outros fazem uso das diretrizes e das orientações comuns para dirimir as lides em relação à matéria – situações em que os Acordos Sociais são muito relevantes. Desta maneira, a forma como será implementado o teletrabalho variará segundo a tradição contratual de cada Estado-Nação⁴⁴⁵.

Dentro desta perspectiva, pretende-se analisar e classificar a legislação, então existente, em alguns países que disciplinaram as atividades privadas de teletrabalho.

Assim, tendo em vista as peculiaridades econômicas, sociais, políticas e culturais que distinguem a Europa da América Latina, percebeu-se que seria mais rica a classificação dos enunciados das leis, se esta fosse realizada separadamente. Logo, em um primeiro momento foram analisadas as leis dos países europeus: França, Polónia e Portugal, em seguida as leis dos países da América Latina: Colômbia, Peru, Chile e Brasil. Posteriormente, como não se tratam de Leis, no sentido técnico/formal do termo, serão investigados os Projetos de Lei que discutem o tema do teletrabalho no Congresso Nacional brasileiro.

Alguns países europeus, como é o caso da França, decidiram pela regulamentação do teletrabalho como forma de implementação do Acordo Marco Europeu. Assim, a França em 19 de julho de 2005, firmou o Acordo Nacional Interprofissional sobre o Teletrabalho⁴⁴⁶ onde foram estabelecidas diretrizes nacionais sobre a matéria. Já em 23 de março de 2012 foi publicada a Lei n.º. 2.012-387⁴⁴⁷, que no artigo

⁴⁴⁴ Cf. MATÍAS, 2011, p. 3.

⁴⁴⁵ CAL, Luigi. Experiencias de teletrabajo en Europa y el punto de vista de los actores. 2013. Disponível em: <http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/articulo_cal_tt.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2014.

⁴⁴⁶ AFTT - ASSOCIATION FRANÇAISE DU TÉLÉTRAVAIL ET DES TÉLÉACTIVITÉS. Actualités. Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 Sur Le Teletravail. jul. 2005. Disponível em: <<http://www.aftt.asso.fr/accord-national-interprofessionnel-du-19-juillet-2005-sur-le-teletravail>>. Acesso em: 27 fev. 2014.

⁴⁴⁷ FRANÇA. LOI n.º 2012-387 du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives. **L'Assemblée nationale et le Sénat**, Paris, 2012. Disponível em: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025553296>>. Acesso em: 27 fev. 2014.

46⁴⁴⁸, alterou o Código do Trabalho francês, criando a Seção 4, com 03 (três) novos artigos (L. 1.222-9, L. 1.222-10 e L. 1.222-11), que preveem a execução do Teletrabalho na França.

Assim, estatui o artigo L. 1.222-9 que as disposições do Código do Trabalho têm por objetivo proteger o trabalhador que trabalha em sua casa⁴⁴⁹. Sendo que por teletrabalho entende-se toda a forma de organização do trabalho, que poderia ser realizada na empresa, porém é realizada na casa do trabalhador, de forma voluntária e regular, com o uso das tecnologias da informação e da comunicação, mediante um Contrato de Trabalho, que pode ter sido originariamente de teletrabalho ou posteriormente alteração para tanto (assegura o hipossuficiente).

Além disso, estabelece o referido artigo, que a recusa do trabalhador em exercer o teletrabalho não pode ser motivo para sua demissão (assegura o hipossuficiente). Igualmente, devem estar previsto no Contrato de Trabalho as condições para a contratação ou transição para o teletrabalho ou, os encargos para o retorno a atividade anteriormente exercida (assegura o hipossuficiente). Também, pode a empresa firmar o Contrato de Teletrabalho sem a assinatura prévia do acordo coletivo de Teletrabalho, porém, a introdução do teletrabalho na empresa (o primeiro contrato) deve ser comunicado ao Conselho de Empresas (artigo L. 1.222-9) (assegura o hipossuficiente).

Segundo o artigo L. 1.222-10, além das obrigações atinentes ao conjunto dos trabalhadores da empresa, o empregador, no que se refere ao teletrabalhador, deve assumir todos os custos que decorrerem diretamente da atividade, incluindo gastos com hardware, com software, com comunicação, com ferramentas e com a manutenção das mesmas (assegura o hipossuficiente). Também, precisa comunicar o teletrabalhador sobre qualquer restrição ao uso de equipamentos ou de ferramentas ou de serviços, bem como as penalidades sofridas quando do não cumprimento das ressalvas ao emprego da comunicação eletrônica (assegura o empregador).

O empregador tem a obrigação de informar o teletrabalhador sobre a possibilidade de deixar de exercer a atividade de teletrabalho, bem como, de situações que envolvem a qualificação e a competência profissional do mesmo (assegura o hipossuficiente). Já no momento da

⁴⁴⁸ Há doutrinadores que entendem que o Acordo Nacional Interprofissional de 2005 traz uma maior proteção aos teletrabalhadores em relação à Lei n. 2012-387 (FRANÇA, 2012).

⁴⁴⁹ A doutrina critica a expressão trabalho em casa por esta não incluir os teletrabalhadores nômades (*Ibid*).

entrevista precisa esclarecer ao teletrabalhador quais são as condições de trabalho, bem como, qual é a carga de trabalho anual a ser cumprida (assegura o hipossuficiente). Enquanto isso é obrigação do teletrabalhador indicar o período que é mais propício para ser contatado pelo empregador (artigo L. 1.222-10) (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Em circunstâncias excepcionais, tais como a de ameaça de epidemia, ou em caso de força maior, o teletrabalho pode ser concebido como uma estação de desenvolvimento de trabalho necessário para a continuidade da atividade empresarial e a garantia da proteção dos trabalhadores (os termos e as condições de aplicação do presente artigo devem ser definidos por meio de Decreto do Conselho de Empresas) (artigo L. 1.222-11) (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

Enquanto isso, a Polônia incluiu no Código do Trabalho (Lei nº. 24, item 141 de 1974⁴⁵⁰), o Capítulo 2-A, que trata das Condições de Emprego dos Empregados Enviados para Trabalhar em Território Polaco por um Estado-membro da União Europeia, a Seção 2B que fala da Contratação de Empregados na Forma de Teletrabalho.

Segundo institui o Código do Trabalho polonês o teletrabalho pode ser realizado regularmente fora do âmbito da empresa, mediante o uso da comunicação eletrônica (artigo 67-5) (assegura o hipossuficiente, o empregador). Quanto às condições do exercício do teletrabalho, estas devem ser fixadas por meio de acordo celebrado entre o empregador e o sindicato local. Havendo mais de um sindicato, o acordo deve ser firmado entre o empregador e todas as organizações sindicais (artigo 67-6) (assegura o hipossuficiente, o empregador).

A negociação do empregado com o empregador, quanto a realização do teletrabalho, deve ocorrer no momento da celebração do Contrato de Trabalho ou no curso do emprego (artigo 67-7) (assegura o hipossuficiente, o empregador). Ainda, qualquer das partes pode, dentro de 03 (três) meses a contar da adoção do teletrabalho, solicitar a cessação do Contrato de Teletrabalho e requerer o restabelecimento das condições anteriores de trabalho (artigo 67-8) (assegura o hipossuficiente, o empregador). A alteração do Contrato de Trabalho a que se refere o artigo 67-8, não pode ser aplicada como motivação - pelo empregador -, para rescindi-lo (artigo 67-9) (assegura o hipossuficiente).

⁴⁵⁰ POLÔNIA. Kodeks Pracy. 2014. Disponível em: <kodeks.ws/pracy/>. Acesso em: 17 fev. 2014.

O empregador deve informar ao teleempregador, por escrito, no prazo de 07 (sete) dias, a partir da data da celebração do Contrato de Teletrabalho, o horário de trabalho diário e semanal; a frequência em que serão feitos os pagamentos dos salários; as licenças pessoais; a duração do Contrato de Trabalho e os acordos coletivos que protegem o teletrabalhador (artigo 67-10 cumulado com artigo 29, parágrafo 3º.) (assegura o hipossuficiente). Também, entre outras situações, deve definir, a pessoa responsável por cooperar com o teletrabalhador e autorizada a realizar inspeções no local de trabalho (artigo 67-10) (assegura o hipossuficiente, o empregador).

O empregador é obrigado a fornecer os equipamentos necessários para a realização do teletrabalho; providenciar o seguro dos mesmos; pagar os custos de instalação, de manutenção, de operação e prestar a assistência técnica e/ou o treinamento necessário para o manuseio dos equipamentos (artigo 67-11, parágrafo 1º.) (assegura o hipossuficiente).

É possível, ainda, que o empregador e o teletrabalhador firmem um Contrato - em separado - que estabeleça o escopo do seguro e as regras para o uso dos equipamentos; as regras para que ocorra a comunicação entre os sujeitos do teletrabalho, incluindo a possibilidade da presença física - no local de trabalho -, do empregador, bem como, as formas de trabalho e de controle do teletrabalhador (artigo 67-11, parágrafo 1º.) (assegura o hipossuficiente e empregador).

O empregador tem a responsabilidade de criar as regras de proteção de dados e se for o caso, propiciar as instruções e a formação dos teletrabalhadores para atuarem na área. Já o teletrabalhador precisa confirmar, por escrito, o conhecimento dos princípios de proteção de dados e, obriga-se a cumpri-las (artigo 67-12) (assegura o hipossuficiente, o empregador).

O teletrabalhador e o empregador precisam participar à comunicação mútua, que pode ser por meio eletrônico ou por meio similar de informação pessoal à distância (artigo 67-13) (assegura o hipossuficiente, o empregador).

É direito do empregador controlar a execução do trabalho realizado pelo teletrabalhador, no local onde o trabalho está sendo executado. Se for cumprido na casa do teletrabalhador o empregador pode fazer a inspeção do trabalho; inventariar os bens, os serviços ou reparar os equipamentos confiados, bem como a sua instalação (assegura o hipossuficiente, o empregador). Também, é garantido ao empregador verificar as condições de segurança e de saúde ocupacional

no local de trabalho (artigo 67-14, parágrafo 1º. e parágrafo 2º.) (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Ainda, mediante consentimento prévio, por escrito, ou através de comunicação eletrônica, ou forma similar de notificação pessoal à distância, o empregador pode estabelecer formas de controle para o local de trabalho, respeitada a natureza da atividade a ser desenvolvida (assegura o empregador). Porém, as atividades de controle não podem violar a privacidade do teletrabalhador e de sua família, ou impedir a utilização de espaços internos da residência, de modo determinante (artigo 67-14, parágrafo 3º.) (assegura o hipossuficiente). O primeiro ato de controle (fiscalização em loco ou meios eletrônicos) deve ser realizado mediante pedido do teletrabalhador, antes de dar início ao labor (artigo 67-14, parágrafo 4º.) (assegura o hipossuficiente).

Não é possível que ocorra distinção na criação e/ou na extinção de empregos; nas condições de trabalho; na promoção ao acesso à formação e à qualificação profissional dos teletrabalhadores em relação a empregados que exercem o mesmo trabalho ou pratique atividades similares na empresa, tendo em conta o caráter distintivo do teletrabalho (artigo 67-15, parágrafo 1º.) (assegura o hipossuficiente). Não é permitido que o teletrabalhador sofra qualquer forma de discriminação por realizar ou por se recusar a executar o trabalho na modalidade de teletrabalho (artigo 67-15, parágrafo 2º.) (assegura o hipossuficiente).

O empregador deve garantir ao teletrabalhador os mesmos direitos assegurados aos demais empregados no que se refere ao contato com os colegas, ao uso das instalações e dos equipamentos, a realização das atividades sociais, entre outros (artigo 67-16) (assegura o hipossuficiente).

Se o teletrabalho é realizado no domicílio, o empregador se exime, de cuidar das questões atinentes à higiene do ambiente laboral, de fornecer instalações adequadas de higiene e de proporcionar a higiene pessoal do teletrabalhador (rol não exaustivo) (artigo 67-17) (assegura o empregador).

Já Portugal, ao revisar o Código do Trabalho, por meio da Lei nº. 07/2009⁴⁵¹, em 12 de fevereiro de 2009, incluiu a Subseção nº. 5 (artigo 165 ao artigo 171), que trata especificamente do Teletrabalho.

⁴⁵¹ PORTUGAL. Lei nº. 7/2009, de 12 de Fevereiro. *Diário da República*, Portugal, 2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <<http://dre.pt/pdf1s/2009/02/03000/0092601029.pdf>>. Acesso em: 05 ago. 2013.

Logo, no Código do Trabalho português foi estabelecido que o teletrabalho é a prestação laboral realizada com subordinação jurídica⁴⁵², habitualmente fora da empresa e através do uso de recurso tecnológicos de informação e de comunicação (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Para referida lei, pode ser teletrabalhador o trabalhador já contratado pela empresa para outros fins ou aquele admitido especificamente para este feito, mediante a celebração de Contrato para prestação subordinada de teletrabalho (artigo 166, n.º 1) (assegura o hipossuficiente). Ainda, o trabalhador tradicional tem direito a passar a exercer o teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada, neste caso, o empregador não pode se insurgir ao pedido do trabalhador (artigo 166, n.º 2 e n.º 3) (assegura o hipossuficiente).

O Contrato de Teletrabalho deve ser escrito e conter a identificação, a assinatura, o domicílio ou a sede das partes; a indicação da atividade a ser executada, com menção expressa do regime de teletrabalho e a correspondente retribuição, bem como, a indicação da duração normal do trabalho (artigo 166, n.º 4) (assegura o hipossuficiente).

Caso o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior àquele estabelecido no Contrato de Trabalho, deve ser informada qual a atividade a ser exercida pelo teletrabalhador após o termo daquele; prescinde ser identificada a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como, o responsável pela instalação, pela manutenção e pelo pagamento das despesas de consumo e de utilização. Também, é preciso apontar o estabelecimento ou o departamento da empresa ao qual o teletrabalhador fica dependente, assim como, qual a pessoa a ser contactada – pelo teletrabalhador - no âmbito da empresa (artigo 166, n.º 4) (assegura o hipossuficiente).

Ainda, o teletrabalhador pode vir a alterar seu regime de trabalho para aquele praticado pelos trabalhadores tradicionais, de forma

⁴⁵² “O conceito de subordinação jurídica citado no ordenamento português difere do reconhecimento de subordinação costumeira no Brasil, isso porque o Código do Trabalho português, ao contrário da CLT, não tem aplicação exclusiva ao regime empregatício, o Código do Trabalho português, não possui definição do que seja empregado e empregador, não se podendo fazer pelo sistema português uma diferenciação entre trabalhadores regulados pelo ordenamento trabalhista e trabalhadores sem vinculação ao sistema, isso se explica pelo fato de que qualquer regime de trabalho é submetido ao Código em questão”. (FINCATO, 2011, p. 37).

definitiva ou por tempo determinado, mediante acordo escrito (artigo 166, n.º 5) (assegura o hipossuficiente). Estabelece o Código do Trabalho português que a forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho (artigo 166, n.º 6) (assegura o hipossuficiente).

Quando o empregado for contratado para outra atividade e posteriormente passar a atuar como teletrabalhador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho, não pode exceder 03 (três) anos, ou o prazo estabelecido em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho. Ainda, qualquer das partes é competente para denunciar o contrato anteriormente referido, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da sua execução. Findo o Contrato de Teletrabalho, o teletrabalhador retoma a atividade de origem, nos termos acordados ou conforme previstos no anteriormente mencionado Instrumento Coletiva (artigo 167) (assegura o hipossuficiente e o empregador).

O artigo 168 do Código do Trabalho português trata das ferramentas de trabalho no caso de prestação subordinada de teletrabalho. Informa que na omissão do Contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho (tecnologias de informação e de comunicação) empregados pelo teletrabalhador são de propriedade do empregador, que tem o dever de garantir a instalação, a manutenção e o pagamento das despesas inerentes a estes. Enquanto isso, o teletrabalhador é obrigado a observar as regras de uso e de funcionamento dos aparelhos de trabalho, então, disponibilizados. Exceto em caso de acordo em contrário, o uso dos apetrechos para o trabalho, fornecidos pelo empregador, devem ser utilizados para as atividades intrínsecas do teletrabalho (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Já o tema da igualdade de tratamento entre os trabalhadores tradicionais e os teletrabalhadores está disposto no artigo 169 do Código do Trabalho português. Desta forma, para a legislação lusa são assegurados aos teletrabalhadores os mesmos direitos que foram garantidos aos trabalhadores tradicionais, especialmente os que tratam da formação e da promoção da carreira profissional; da limitação da jornada de trabalho e outras condições de trabalho; da segurança; da saúde; da reparação de danos emergentes de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais (assegura o hipossuficiente).

Ainda, em relação à igualdade, no que se refere a formação profissional do teletrabalhador, esta deve ser resguardada pelo empregador, que precisa se preocupar em fornecer uma instrução adequada, no que diz respeito ao uso das tecnologias de informação e de

comunicação, para o teletrabalho (artigo 169) (assegura o hipossuficiente).

Enquanto isso, o artigo 170 do Código do Trabalho português estabeleceu os limites garantidores da privacidade do teletrabalhador ao prever que o empregador respeite a vida íntima do teletrabalhador, especialmente em relação aos períodos de descanso e de repouso dos familiares, assim como, compete-lhe oportunizar boas condições físicas e psicológicas de trabalho (assegura o hipossuficiente e o social).

Também, quando se tratar de teletrabalhador em domicílio, as visitas ao local da execução do trabalho somente podem ocorrer das 09 (nove) horas às 19 (dezenove) horas, devendo ser focadas no controle das atividades e dos instrumentos laborais e estar presente no local, o teletrabalhador ou pessoa por ele elegida (artigo 170) (assegura o hipossuficiente).

Constitui-se como Direito do teletrabalhador a participação e a representação coletiva, uma vez que integram o quadro de trabalhadores da empresa para todos os efeitos, sendo garantido-lhe a agregação à estrutura sindical representativa, podendo, inclusive, candidatar-se para cargo de representação da organização (artigo 171) (assegura o hipossuficiente).

Tendo em vista a natureza da atividade teletrabalho, é permitido que o teletrabalhador faça uso das tecnologias de informação e de comunicação - disponibilizadas para a realização das atividades laborais -, com o objetivo de participar de reuniões, organizadas no local de trabalho e promovidas pela representação coletiva dos trabalhadores (artigo 171) (assegura o hipossuficiente).

Também, referidas tecnologias podem ser empregadas pela estrutura representativa coletiva, para participar ao teletrabalhador, as informações de interesse da organização (artigo 171) (assegura o hipossuficiente).

Assim, vistas as leis que regem o teletrabalho na França, na Polônia e em Portugal, segue o quadro de classificação que demonstra de forma objetiva o que e a quem é assegurado pelas referidas regras jurídicas.

Quadro 9 - Análise da temática: Elemento Formal, presente em legislações que tratam do teletrabalho, na atividade privada, na Europa.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
Conceito	3	0	0	2	0	0	0	0
SOMA Elemento Formal (05)	3	0	0	2	0	0	0	0
PERCENTUAL Elemento Formal (100%)	60,0	0	0	40,0	0	0	0	0

Fonte: Própria autora, 2014.

Da mesma forma que ocorreu nas normativas da OIT e no Acordo Marco Europeu, as leis europeias analisadas apresentaram como Elemento Formal apenas o conceito. Já dos enunciados que trataram do referido tema, 60,0% (sessenta por cento) asseguraram o hipossuficiente e 40% (quarenta por cento) o hipossuficiente e o empregador.

Quadro 10 - Análise da temática: Direito, presente em legislações que tratam do teletrabalho, na atividade privada, na Europa.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
Voluntariedade	1	0	0	0	0	0	0	0
Reversibilidade	3	0	0	2	0	0	0	0
Contrato de trabalho	2	0	0	0	0	0	0	0
Custos	1	0	0	0	0	0	0	0
Equipamentos	1	1	0	1	0	0	0	0
Condições de trabalho	4	0	0	5	0	0	0	0
Epidemias	0	0	0	0	1	0	0	0
Dados	0	0	0	1	0	0	0	0

Comunicações entre sujeitos da relação	0	0	0	1	0	0	0	0
Controle do hipossuficiente	2	0	0	1	0	0	0	0
Saúde/segurança/ higiene	0	1	0	1	0	0	0	0
Igualdade	5	0	0	0	0	0	0	0
Privacidade	1	0	0	0	0	1	0	0
Direitos Coletivos	3	0	0	0	0	0	0	0
SOMA Direito (39)	23	2	0	12	1	1	0	0
PERCENTUAL Direito (100%)	59,0	5,1	0	30,8	2,6	2,6	0	0

Fonte: Própria autora, 2014.

Desta maneira, foram garantidos por informadas leis, os Direitos à voluntariedade; à reversibilidade; ao Contrato de Trabalho, ao pagamento dos custos; aos equipamentos; as condições de trabalho; em situação de epidemia; aos dados; à comunicação entre sujeitos da relação; ao controle do hipossuficiente; à segurança, à saúde e à higiene; à igualdade; à privacidade e os Coletivos.

A novidade presente nas leis, em relação ao que já foi visto sobre os temas, ficou por conta da estipulação de Direitos que protejam as condições de trabalho, a comunicação entre os sujeitos da relação, a preocupação para com as epidemias e para com a higiene do local de trabalho.

No que diz respeito a classificação das variáveis, 59,0% (cinquenta e nove por cento) dos enunciados asseguraram o hipossuficiente; 5,1% (cinco vírgula um por cento) asseguraram o empregador; 30,8% (trinta vírgula oito por cento) asseguraram o hipossuficiente e o empregador; 2,6% (dois vírgula seis por cento) asseguraram o hipossuficiente, o empregador e o social e outros 2,6% (dois vírgula seis por cento) asseguraram o hipossuficiente e o social. Sendo que não houveram enunciados que tratassem de assegurar o social; o empregador e o social e que possibilitassem a flexibilização da relação.

Em aludidas leis não foram encontrados enunciados que apresentassem Elementos Estatais, o que é uma novidade em relação as normativas da OIT e o Acordo Marco Europeu.

Quadro 11 - Análise do resultado das SOMAS das temáticas, presentes na legislação que trata do teletrabalho, na atividade privada, na Europa.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
SOMA Elemento Formal	3	0	0	2	0	0	0	0
SOMA Direito	23	2	0	12	1	1	0	0
SOMA das Temáticas (44)	26	2	0	14	1	1	0	0
PERCENTUAL das Temáticas (100%)	59,1	4,5	0	31,8	2,3	2,3	0	0

Fonte: Própria autora, 2014.

Como visto nas normativas da OIT e no Acordo Marco Europeu, também nas Leis europeias estudadas, predomina o cuidado para com o hipossuficiente. O que surpreende, é o elevado percentual, que soma 59,1% (cinquenta e nove vírgula um por cento), superando a OIT, que contou com 55,0% (cinquenta e cinco por cento) e o Acordo, que obteve 41,7% (quarenta e um vírgula sete por cento).

O segundo percentual mais expressivo, repete o posicionamento da OIT, ou seja, de enunciados que resguardam tanto o hipossuficiente, quanto o empregador, o que demonstra a busca por um equilíbrio entre os sujeitos do Contrato de Teletrabalho. Assim, as regras que trataram do hipossuficiente e do empregador nas leis europeias atingiu o percentual de 31,8% (trinta e um vírgula oito por cento). Já o segundo maior percentual para o Acordo Marco Europeu foi aquele que previa regras para o hipossuficiente, o empregador e para o social, sendo que aquelas que pretendem assegurar o empregado e o empregador ficaram na terceira posição, para o Acordo.

O terceiro item mais pontuado nas leis foi o que classificou o resguardo do empregador (que ficou na terceira e última posição - empatado com os enunciados que asseguraram o social - para a OIT e na quinta e última posição, empatado com aqueles que asseguraram o hipossuficiente e o social para o Acordo), com 4,5% (quatro vírgula cinco por cento).

Por último, empatados com o mesmo percentual, 2,3% (dois vírgula três por cento) estão os enunciados que cuidaram de garantir o hipossuficiente, o empregador e o social e o hipossuficiente e o social.

Já enunciados que protegem o empregador e o social, no seu conjunto, não foram detectados.

Repetindo a posição da OIT e do Acordo Marco Europeu, nas Leis europeias não se verificou uma tendência flexibilizadora para as Relações de Teletrabalho.

Feitas as digressões necessárias sobre as leis da França, da Polónia e de Portugal, países estes situados no Continente Europeu - historicamente considerado estável (financeiro/economicamente) e maduro (juridicamente), passa-se a analisar das leis que regem o teletrabalho na Colômbia, no Peru, no Chile e no Brasil, países estes assentados no sul do Continente Americano, que possuem uma história de desenvolvimento tardio, pela colonização e pela dominação social, política, cultural, econômica e financeira.

Assim, a Colômbia foi o primeiro Estado-Nação Sul-Americano a institucionalizar a modalidade de trabalho denominada de teletrabalho. No dia 16 de julho de 2008 foi promulgada a Lei n.º. 1.221⁴⁵³ que estabeleceu as normas para a promoção e a regulamentação da aludida matéria⁴⁵⁴.

O objetivo da Lei n.º. 1.221 (artigo 1.) consiste em “[...] promover e regular o teletrabalho como um instrumento de geração de emprego e autoemprego mediante a utilização das tecnologias da informação e das telecomunicações (TIC)” (tradução do autor)⁴⁵⁵ (assegura o

⁴⁵³ Cf. COLOMBIA. Ley n.º. 1.221, de 2008 (Julio 16). Reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012. *Diário Oficial*, Colômbia, 16 jul.2008. Disponível em: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>>. Acesso em: 05 ago. 2013.

⁴⁵⁴ Com redação semelhante à legislação colombiana, em 21 de outubro de 2010, foi firmado na cidade de Lima - Peru, pelo Parlamento Andino (composto pela Bolívia, pela Colômbia, pelo Equador e pelo Peru), a Recomendação n.º. 204 de lineamento, políticas públicas e instrumentos para o fortalecimento e o estabelecimento sub-regional do teletrabalho como instrumento de flexibilização laboral, de desenvolvimento social e econômico, assim como, de integração e de coesão sub-regional. TELETRABAJO, políticas públicas y modelo de legislación. Buenos Aires: Comisión TIC de USUARIA, [20--a]. Disponível em: <<http://idl-bnc.idrc.ca/dspace/bitstream/10625/46966/1/133378.pdf>>. Acesso em: 04 out. 2013. [20--a].

⁴⁵⁵ Artigo primeiro Lei n.º. 1.221/2008 – República da Colômbia “[...] promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y

hipossuficiente e o social). Para tanto, o legislador colombiano definiu o teletrabalho como uma forma de organização laboral baseado na realização de atividades remuneradas ou por meio da prestação de serviços a terceiros, sem a presença física do teletrabalhador na empresa, uma vez que o contato entre o trabalhador e a empresa deve ocorrer através do uso da tecnologia da informação e da comunicação - TIC (artigo 2º.) (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Para referida legislação há três formas de desempenho do teletrabalho: 1) como autônomo: trabalhador que realiza as atividades laborais no domicílio ou em outro local fixado podendo, eventualmente, em situações especiais, frequentar o estabelecimento empresarial; 2) como móvel: trabalhadores que não possuem um local previamente estabelecido para a realização das tarefas e que usam os dispositivos tecnológicos móveis para a comunicação profissional e 3) como suplementares: trabalhadores que alternam o tempo de atividade profissional, realizando-a parte em casa e parte na empresa (artigo 2º.) (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Ainda, a lei colombiana trata, no artigo 3º., das políticas públicas de fomento ao teletrabalho. Sobre este ponto informa que para que sejam cumpridos os objetivos da lei, o Governo Nacional, por meio do Ministério de Proteção Social elaborará estudos para uma política pública de fomento ao teletrabalho, que terá como escopo a infraestrutura de telecomunicações; o acesso a equipes de computação; a aplicação e os conteúdos; a divulgação e o mercado, a capacitação e os incentivos, a permanente evolução e formulação de corretivos, quando necessário (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

Já o parágrafo 1º., do artigo 3º., aponta para a criação de oportunidades para que sejam agregados os teletrabalhadores oriundos de populações vulneráveis (assegura o hipossuficiente e o social).

Também foi prevista a criação de uma rede nacional de fomento ao teletrabalho (artigo 4º.), ao qual devem fazer parte as entidades públicas nacionais, que estejam integradas a agenda de conectividade; as empresas privadas de qualquer ordem, previamente designadas pelo Governo Nacional por meio dos grêmios; as operadoras de telefonia públicas de acesso nacional; os cafés internet e os organismos e ou as associações profissionais (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)”.’

O artigo 5º., estipula a forma de implementação da atividade teletrabalho. Para garantir o cumprimento da legislação laboral, em termos de teletrabalho, ficou determinado que o Governo Nacional colocará em prática uma estratégia de inspeção, de vigilância e de controle da lei (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

Também foram estabelecidas as garantias laborais, as sindicais e as de seguridade social para os teletrabalhadores (artigo 6º.). Assim, tendo em vista a peculiaridade da atividade, aos teletrabalhadores não se aplicam as disposições sobre jornada de trabalho, horas extras e trabalho noturno (assegura o empregador e possibilita a flexibilização da relação de teletrabalho). Para evitar que os teletrabalhadores sejam submetidos a uma carga de trabalho excessiva, o Ministério de Proteção Social deverá providenciar uma vigilância especial para a modalidade (artigo 6º., item 1) (assegura o hipossuficiente).

Ainda o salário do teletrabalhador não poderá ser inferior ao pago aos trabalhadores que exercem a mesma função no estabelecimento do empregador (artigo 6º., item 2) (assegura o hipossuficiente). Quando o empregador empregar apenas teletrabalhadores, o salário deve ser fixado conforme a natureza do trabalho, comparado com ofício similar praticado na mesma localidade (artigo 6º., item 3) (assegura o hipossuficiente). Também, não é teletrabalhador aquele que exerce referida modalidade apenas ocasionalmente (artigo 6º., item 4) (assegura o empregador).

Deve ser assegurado ao teletrabalhador um descanso recreativo, cultural e criativo (artigo 6º., item 5) (assegura o hipossuficiente).

Da mesma forma, há de ser observada a igualdade de tratamento dispensada aos teletrabalhadores e aos trabalhadores tradicionais, que exercem trabalho idêntico ou similar, na mesma empresa. A identidade de trato deve estar embasada: a) no direito do teletrabalhador de afiliar-se a organizações sindicais; b) na proteção à discriminação no emprego; c) na proteção em termos de seguridade social; d) na remuneração; e) na proteção por regimes legais de seguridade social; f) no acesso a formação; g) na idade mínima para a admissão ao emprego; h) na proteção à maternidade e, i) no respeito ao direito à intimidade e à privacidade (artigo 6º., item 6) (assegura o hipossuficiente).

Cabe ao empregador prover e garantir os equipamentos, sua manutenção, sua conexão e seus programas, bem como, o valor gasto com a energia e com o deslocamento necessário para a realização do teletrabalho (assegura o hipossuficiente). É observado, ainda, que as ferramentas e os meios disponibilizados não podem ser utilizados por

pessoa diferente do teletrabalhador, que no final do Contrato deve devolver os equipamentos de trabalho, em perfeito estado de conservação, salvo a deterioração natural originada pelo uso (artigo 6º., item 7) (assegura o empregador).

Não se exige o empregador de pagar o salário do teletrabalhador, por este não ter recebido as informações e/ou os programas necessários para a realização das atividades laborais (assegura o hipossuficiente). Já se o trabalho não foi realizado devido a um corte das linhas telefônicas e/ou de energia, o tempo de trabalho deve ser recuperado pelo teletrabalhador (assegura o empregador). Referidos impedimento não podem ser alegados para o teletrabalhador que exerce a modalidade móvel de trabalho (artigo 6º., item 8) (assegura o empregador).

Ainda, cabe ao empregador incorporar os postos de teletrabalho nos planos e nos programas de saúde ocupacional e ter o apoio de uma rede de atendimento de urgência para o caso de eventual acidente ou de enfermidade sofrida pelo teletrabalhador, enquanto em atividade (artigo 6º., item 9) (assegura o hipossuficiente).

A realização do exercício do teletrabalho constitui-se em escolha voluntária tanto para o empregador como para o trabalhador (assegura o hipossuficiente e o empregador). Assim, é garantida aos teletrabalhadores a reversibilidade do teletrabalho para a atividade laboral convencional, a qualquer momento (artigo 6º., item 10) (assegura o hipossuficiente).

Já as empresas que atuam na Colômbia e quiserem exercer o teletrabalho, poderão fazê-lo desde que os teletrabalhadores estejam domiciliados e as atividades laborais sejam prestadas neste país (artigo 6º., item 11) (assegura o hipossuficiente e o social).

Nas relações de teletrabalho que se realizam dentro do território da Colômbia será aplicada a legislação laboral colombiana, quando for a mais favorável ao teletrabalhador (artigo 6º., item 12) (assegura o hipossuficiente).

Porém, quando o teletrabalho é executado em locais em que é possível verificar a jornada e o teletrabalhador trabalhar além do tempo previsto no artigo 161⁴⁵⁶ do Código do Trabalho e da Seguridade Social da Colômbia - que prevê a duração máxima como de 08 (oito) horas diárias e de 48 (quarenta e oito) horas semanais -, ou a ele for atribuído

⁴⁵⁶ CÓDIGO sustantivo del trabajo: 2011. Colombia: Ministerio de Protección Social, 2011. Disponível em: <www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2014.

uma carga de trabalho maior do que a habitualmente prestada pelos demais trabalhadores, a ambas as modalidades de trabalhadores deverá ser garantido os mesmos direitos, em termos de pagamento de horas extras, de domingos e de feriados (artigo 6º., parágrafo único) (assegura o hipossuficiente).

O artigo 7º., estabelece as normas sobre o registro dos teletrabalhadores. Assim, os empregadores, ao contratarem teletrabalhadores, devem comunicar o fato aos Inspetores de Trabalho do respectivo município. Na ausência deste ao Alcaide Municipal, para o qual o Ministério da Proteção deverá regulamentar a forma de fornecer as informações necessárias (assegura o hipossuficiente e o social).

Já em 04 de junho de 2013 foi publicada a Lei nº. 30.036⁴⁵⁷ que disciplina o teletrabalho no Peru. Referida Lei objetivou regular esta forma de trabalho como sendo uma modalidade especial de prestação de serviço para as instituições públicas e privadas, caracterizada pela utilização de Tecnologias de Informação e de Telecomunicações (TIC), bem como, pretendeu promover políticas públicas para garantir o desenvolvimento do teletrabalho (artigo 1º.) (assegura o hipossuficiente e o social).

O teletrabalho, para a legislação peruana, caracteriza-se pela subordinação jurídica do teletrabalhador ao teleempregador, pois segundo o artigo 2º. da Lei (assegura o hipossuficiente), esta atividade se caracteriza

[...] pelo desempenho subordinado de labores sem a presença física do trabalhador, denominado “teletrabalhador”, na empresa com que contém vínculo de labor, através de meios informáticos, de telecomunicações e análogos, mediante o qual se exercem o controle e a supervisão dos labores. São elementos que contribuem para tipificar o caráter subordinado da modalidade de trabalho, a previsão pelo empregador dos meios físicos e métodos informáticos, a dependência tecnológica

⁴⁵⁷ REPÚBLICA DO PERU. Lei nº. 30.036 de 4 de junio de 2013. Ley que regula el Teletrabajo. **Congreso de la República**, Peru, 2013. Disponível em: <http://www.informatica-juridica.com/anexos/Ley_30036_4_junio_2013_Ley_regula_Teletrabajo.as p >. Acesso em: 05 out. 2013.

e a propriedade dos resultados, entre outros (destaque do autor) (tradução do autor)⁴⁵⁸.

Além dos objetivos da lei e da definição de teletrabalho esta também cuida das regras sobre o uso e o cuidado com os equipamentos (artigo 3º.). Assim, quando as ferramentas de trabalho forem fornecidas pelo empregador, deve o teletrabalhador se responsabilizar por seu correto uso e sua conservação e evitar que estes sejam manuseados por terceiros, alheios à relação (assegura o empregador).

Já sendo os equipamentos do teletrabalhador, cabe ao empregador compensá-lo pela totalidade dos gastos, sem prejuízo de outros benefícios que podem ser pactuados por acordo individual ou coletivo. Da mesma forma, se as atividades laborais forem executadas em uma cabine de Internet ou com equipamentos de terceiros, o empregador assume os custos advindos com a atividade. A forma como se efetuará a compensação das condições de trabalho serão estipuladas em regulamento (artigo 3º.) (assegura o hipossuficiente).

Enquanto isso, o caráter voluntário e a possibilidade de reversibilidade do teletrabalho foi tratado no artigo 4º., da Lei. Mediante fundamentação e prévio consentimento do teletrabalhador, pode o empregador variar a forma de prestação do teletrabalho para a modalidade tradicional de trabalho (assegura o hipossuficiente). Sem prejuízo do disposto anteriormente, pode o teletrabalhador requerer a reversão da prestação de serviço para a forma tradicional, porém, é permitido ao empregador denegar tal pedido, com base no seu poder diretivo (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Ainda, cabe ao empregador reverter o teletrabalhador ao modo de trabalho tradicional, anteriormente praticada, uma vez não cumpridos os objetivos da atividade quando praticado o teletrabalho (artigo 4º.) (assegura o empregador).

⁴⁵⁸ Artigo 2º. Lei nº. 30.036. “[...] por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleado de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros” (destaque do autor).

Observa a Lei, que a mudança da forma de trabalho não altera a natureza do vínculo laboral, a categoria, a remuneração e as demais condições, exceto aquelas relativas à assistência ao centro de trabalho (assegura o hipossuficiente).

O artigo 5º. estabelece os direitos e as obrigações laborais. Assim, ao teletrabalhador são garantidos os direitos e as obrigações então resguardados aos trabalhadores tradicionais. Logo, podem ser utilizadas todas as formas de contratação estabelecidas para estes regimes, porém, o contrato de teletrabalho deve ser sempre estipulado por escrito (assegura o hipossuficiente).

Por último, como disposições complementares finais foi previsto que o Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego, em 90 (noventa) dias da publicação da Lei, deve formular políticas públicas que garantam o desenvolvimento do teletrabalho e sua preferente utilização pelas populações vulneráveis (assegura o social).

Enquanto isso, o Chile, modificou o Código do Trabalho pela Lei nº. 19.759⁴⁵⁹ de 31 de julho de 2002, alterou o artigo 22 e com isso, excluiu a limitação da jornada de trabalho para aqueles que prestam serviços preferencialmente fora do estabelecimento empresarial, mediante o uso dos equipamentos de informática e de telecomunicação (assegura o empregador e flexibiliza a relação de teletrabalho).

Já, o Brasil, desde 1943, com a promulgação do Decreto-Lei nº. 5.452, que criou a CLT, já previa a proteção ao trabalho à distância, ao equiparar aquele realizado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado, desde que presentes os requisitos da Relação de Emprego (artigo 6º. da CLT)⁴⁶⁰.

Em 15 de dezembro de 2011, o artigo 6º. da CLT foi alterado⁴⁶¹ expandindo a proteção jurídica para além dos trabalhadores em

⁴⁵⁹ CHILE. Ley nº. 19.759, de 2001. Modifica el Código de Trabajo en lo relativo a las Nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador Y a otras materias que indica. *National Legislative Bodies*, Chile, 5out. 2001. Disponível em: <<http://www.refworld.org/docid/3e3fc4bb4.html>>. Acesso em: 05 out. 2013.

⁴⁶⁰ O artigo 6º., da CLT, com a redação do Decreto-Lei nº. 5.452/1943: “Não de distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

⁴⁶¹ O artigo 6º., da CLT, com a alteração dada pela Lei nº. 12.551/2012: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o

domicílio – agora, para todos os empregados que realizam suas atividades à distância. Referidos empregados têm garantido o resguardo da legislação trabalhista, desde que presente a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação, características que em seu conjunto configuram a Relação de Emprego.

O parágrafo único do artigo 6º. (assegura o empregado e o empregador), acrescentado pela Lei nº. 12.551/2011, possibilitou a equiparação do teletrabalhador ao empregado, para a configuração da subordinação jurídica, a partir do uso dos meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Referido parágrafo criou a possibilidade de contratação de empregados pela modalidade de trabalho à distância denominada de teletrabalho.

Pela determinação legal compreende-se que - no Brasil -, o teletrabalho tem a natureza jurídica de trabalho subordinado, pois ele se configura em consequência de uma Relação de Emprego. Não havendo o comando, o controle e a supervisão do empregado por meios telemáticos e informatizados, tem-se uma Relação de Trabalho, que pode ser autônoma ou não eventual, mas não teletrabalho.

Portanto, para que se caracterize o teletrabalho no Brasil, é imprescindível a ocorrência dos 03 (três) requisitos: 1) o exercício da atividade total ou parcialmente à distância; 2) a caracterização da Relação de Emprego e 3) o uso dos meio telemáticos e informatizados para o controle, para o comando e para a supervisão do teletrabalhador⁴⁶².

Assim, uma vez estudadas as leis que tratam do teletrabalho na Colômbia, no Peru, no Chile e no Brasil, para melhor elucidar os temas nelas resguardados, seguem os quadros abaixo.

executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

⁴⁶² WÜLFING, Juliana; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Os caminhos da consolidação das leis do trabalho: do trabalho em domicílio ao teletrabalho. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. *CLT 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 116-117.

Quadro 12 - Análise da temática: Elemento Formal, presente na legislação que trata do teletrabalho, na atividade privada, na América Latina.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
Conceito	1	0	0	3	0	0	0	0
Modalidades	0	0	0	1	0	0	0	0
Objetivo	0	0	0	0	0	1	0	0
SOMA Elemento Formal (06)	1	0	0	4	0	1	0	0
PERCENTUAL Elemento Formal (100%)	16,7	0	0	66,7	0	16,7	0	0

Fonte: Própria autora, 2014.

Observa-se que nas leis que tratam do teletrabalho na iniciativa privada, nos países da América Latina, diferentemente do que foi verificado nos demais documentos analisados, foram estipulados 03 (três) temas entre os Elementos Formais, quais sejam: o conceito, as modalidades e o objetivo. Quanto as variáveis, 16,7% (dezesseis vírgula sete por cento) dos enunciados trataram de assegurar o hipossuficiente; 66,7% (sessenta e seis vírgula sete por cento) asseguraram o hipossuficiente e o empregador e outros 16,7% (sessenta e seis vírgula sete por cento) asseguraram o hipossuficiente e o social.

Ainda, não obtiveram pontuação as variáveis que buscavam assegurar o empregador; o social; o hipossuficiente, o empregador e o social; o empregador e o social e aquela que possibilitava a flexibilização da relação.

Quadro 13 - Análise da temática: Direito, presente na legislação que trata do teletrabalho, na atividade privada, na América Latina.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
Direito Coletivo	2	0	0	0	0	0	0	1
Igualdade	4	1	0	0	0	0	0	0
Jornada de trabalho	3	2	0	0	0	0	0	1
Equipamentos	1	1	0	0	0	0	0	0
Salário	1	1	0	0	0	0	0	0
Saúde	1	0	0	0	0	0	0	0
Voluntariedade	1	0	0	1	0	0	0	0
Reversibilidade	3	1	0	1	0	0	0	0
Local atividade	0	0	0	0	0	1	0	0
Lei mais favorável	1	0	0	0	0	0	0	0
Registro	0	0	0	0	0	1	0	0
SOMA Direitos (29)	17	6	0	2	0	2	0	2
PERCENTUAL Direitos (100%)	58,6	20,7	0	6,9	0	6,9	0	6,9

Fonte: Própria autora, 2014.

Já, em relação ao Quadro 13, que trata da temática do Direito, os documentos legais garantiram os Direitos ao Coletivo; à igualdade; à jornada de trabalho; aos equipamentos; ao salário; à saúde; à voluntariedade; à reversibilidade; ao local da atividade; à lei mais favorável e ao registro. Sendo que 58,6% (cinquenta e oito vírgula seis por cento), dos enunciados classificados, asseguraram o hipossuficiente; 20,7% (vinte vírgula sete por cento) asseguram o empregador; 6,9% (seis vírgula nove por cento) asseguram o hipossuficiente e o empregador; os mesmos 6,9% (seis vírgula nove por cento) asseguram o hipossuficiente e o social e outros 6,9% (seis vírgula nove por cento) possibilitam a flexibilização da relação. Sendo assim, não obtiveram

pontuação as variáveis que asseguravam o social; o hipossuficiente, o empregador e o social e o empregador e o social.

Quadro 14 - Análise da temática: Elemento Estatal, presentes na legislação que trata do teletrabalho, na atividade privada, na América Latina.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
Políticas/ programas	0	0	0	0	2	1	0	0
Implementação	0	0	1	0	1	0	0	0
SOMA Elementos Estatais (05)	0	0	1	0	3	1	0	0
PERCENTUAL Elementos Estatais(100%)	0	0	20,0	0	60,0	20,0	0	0

Fonte: Própria autora, 2014.

Os temas presentes no Quadro 15º. foram: as políticas e programas e a implementação. Destas, 20,0% (vinte por cento) asseguraram o social; 60,0% (sessenta por cento) asseguraram o hipossuficiente, o empregador e o social e outras 20,0% (vinte por cento) asseguraram o hipossuficiente e o social. Já as variáveis: assegura o hipossuficiente; assegura o empregador; assegura o hipossuficiente e o empregador; assegura o empregador e o social e possibilita a flexibilização da relação, não foram identificadas após a análise dos enunciados.

Quadro 15 - Análise do resultado das SOMAS das temáticas, presentes na legislação que trata do teletrabalho, na atividade privada, na América Latina.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
SOMA Elemento Formal	1	0	0	4	0	1	0	0
SOMA Direito	17	6	0	2	0	2	0	2
SOMA Elemento Estatal	0	0	1	0	3	1	0	0
SOMA das Temáticas (40)	18	6	1	6	3	4	0	2
PERCENTUAL das Temáticas (100%)	45,0	15,0	2,5	15,0	7,5	10,0	0	5,0

Fonte: Própria autora, 2014.

A proteção ao hipossuficiente como primeiro objetivo dos enunciados da OIT, do Acordo Marco Europeu, das leis europeias estudadas e agora das leis da América Latina, parece ser unanimidade. Assim, as garantias aos Direitos do hipossuficiente estão presentes em 45,0% (quarenta e cinco por cento) dos enunciados das leis sul-americanas averiguadas. Posteriormente, com o mesmo percentual, 15,0% (quinze por cento) foi assegurado o empregador, bem como, o hipossuficiente e o empregador.

Percebe-se que o empregador obteve uma maior guarida nas leis da América Latina em relação aos 2,5% (dois vírgula cinco por cento) apresentados nas normativas da OIT, aos 4,2% (quatro vírgula dois por cento) detectados no Acordo Marco Europeu e nos 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) computados nas leis europeias.

Já o resguardo do hipossuficiente e do social obteve o percentual de 10,0% (dez por cento); do hipossuficiente, do empregador e do social ficou com 7,5% (sete vírgula cinco por cento) e o social teve computado 2,5% (dois vírgula cinco por cento). Observa-se que os 03 (três) itens, então mencionados, computados conjuntamente, totalizam 20,0% (vinte por cento), sendo que a variável assegura o empregador e o social não pontuou.

Desta análise percebe-se que as variáveis que têm algum foco no social, tiveram uma valoração maior na legislação da América Latina, se comparada com a soma das mesmas variáveis analisadas quando do

estudo das leis europeias, que contaram com 4,6% (quatro vírgula seis por cento). Enquanto isso, o maior percentual apresentado pela soma das 04 (quatro) variáveis que tratam do social, foi o do Acordo Marco Europeu, que obteve 41,7% (quarenta e um vírgula sete por cento), seguido pelos documentos da OIT que apresentaram o percentual de 25,0% (vinte e cinco por cento).

Ainda, a variável “possibilita a flexibilização da relação” esteve presente em 5,0% (cinco por cento) dos enunciados. Observa-se que de todos os documentos analisados até aqui, os únicos que permitem criar regras de flexibilização foram as legislações da América Latina, então, em apreciação.

Quanto aos temas presentes nas legislações sul americanas, não se observou expressivas novidades se comparado aos assuntos tratados nos outros documentos pesquisados.

Como a tese busca estabelecer uma regra jurídica para o teletrabalho no Brasil, faz-se pertinente averiguar o que está sendo discutido no Congresso Nacional brasileiro a respeito do assunto. Assim, estar-se-á analisando 03 (três) Projetos de Lei, que apesar de não terem força de Lei, das questões neles propostas não estarem definidas e amadurecidas, o estudo é importante para o conhecimento do encaminhamento da matéria junto ao Poder Legislativo.

O primeiro Projeto (Projeto de Lei nº. 4.505, de 16 de dezembro de 2008) de autoria do então Deputado Federal Luiz Paulo Vellozo Lucas, discute a regulamentação do trabalho à distância, a conceituação e o disciplinamento das relações de teletrabalho. O referido Projeto de Lei foi aprovado nas Comissões Parlamentares, mediante a inclusão de 02 (duas) emendas. Desde o dia 08 de fevereiro de 2011 o Projeto encontra-se no Plenário (Mesa Diretora dos Deputados) aguardando a apreciação de recurso interposto.

Assim, o Projeto de Lei nº. 4.505, estabeleceu que os teletrabalhadores são os empregados e os trabalhadores autônomos que prestam serviços a um empregador ou a um cliente, por tempo superior a 40% (quarenta por cento) do tempo de trabalho, devendo ser utilizado como instrumento de trabalho às tecnologias da informáticas e de telecomunicação (artigo 1.) (assegura o empregador).

Logo, o Projeto de Lei nº. 4.505 foge a determinação do artigo 6º. da CLT, que restringe o teletrabalho às Relações de Emprego e inclui os meios telemáticos e não as telecomunicações, que são parte da primeira. Também, vai ao desencontro com o artigo 6º. da CLT a equiparação dos empregados com os trabalhadores autônomos, que são

modalidades de trabalho que não se comunicam, uma vez que os primeiros possuem vínculo empregatício com o empregador, enquanto os segundo não. Ainda, os meios telemáticos e informatizados, pela nova definição, são instrumentos de trabalho e não ferramentas que ao serem utilizadas geram a subordinação jurídica do empregado ao empregador.

Pela redação do artigo 1º. do Projeto de Lei nº. 4.505, o empregado que trabalha 04 (quatro) dias na empresa e 01 (um) dia em um centro de teletrabalho não é teletrabalhador, pois a lei estabelece que no mínimo deve trabalhar 40% (quarenta por cento) da jornada fora do estabelecimento empresarial para que se caracterize o teletrabalho. Ainda, no parágrafo único do artigo 1º., prescreve que é “[...] local de trabalho regular a sede da empresa ou qualquer outro local [...]” (assegura o hipossuficiente e o empregador).

Da forma como está redigido o artigo 1º. fica a impressão de que é teletrabalhador também aquele que presta serviço no local físico da empresa, ou seja, não está claro que a atividade laboral pode ser realizada total ou parcialmente distante do centro tradicional de trabalho.

O Projeto de Lei nº. 4.505 não prevê o teletrabalho em domicílio, que é considerado o mais usual, apenas menciona os centros de teletrabalho como local de execução das atividades laborais e ainda informa que estas estruturas não são consideradas “[...] locais de trabalho regular” (artigo 2º.) (assegura o empregador).

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público sugeriu o acréscimo do parágrafo único ao artigo 3º. do Projeto de Lei nº. 4.505, para assegurar que “[...] pelo menos, vinte por cento de todos os postos de trabalho nacionalmente oferecidos na modalidade em domicílio ou teletrabalho aos trabalhadores portadores de deficiência” (assegura o hipossuficiente e o social).

Observa-se que referida proposição inviabiliza o teletrabalho uma vez que apenas 14,5% (quatorze vírgula cinco por cento) da população brasileira apresenta alguma deficiência, sendo pouco provável que 20,0% (vinte por cento) dos postos de trabalho possam vir a ser ocupados por teletrabalhadores deficientes⁴⁶³.

⁴⁶³ IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo demográfico 2010. Brasília: IBGE, 2010. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Trabalho_e_Rendimento/pdf/tab_trabalho.pdf>. Acesso em: 24 set. 2013.

Enquanto isso, o segundo Projeto de Lei apresentado (Projeto de Lei nº. 4.793, de 04 de dezembro de 2012) de autoria do Deputado Federal Carlos Bezerra, propõe acrescentar o artigo 457-B, à CLT, para que este disponha sobre a remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado, a fim de que as regras sejam “[...] definidas em contrato individual de trabalho, convenção ou acordo coletivo de trabalho” (assegura o hipossuficiente).

O presente Projeto foi recebido no dia 12 de setembro de 2013 pela Coordenação de Comissões Permanente (CCP) da Câmara dos Deputados onde aguarda parecer.

O terceiro Projeto proposto é o Projeto de Lei nº. 326⁴⁶⁴, que foi iniciado no Senado Federal, em 08 de agosto de 2013, pelo Senador José Agripino e visa acrescentar ao Título IV da CLT, o Capítulo VIII-A (artigo 504-A ao artigo 504-G) e dispõe sobre o trabalho exercido a distância. Mencionado Projeto se encontra desde o dia 12 de março de 2014 na Subsecretaria da Coordenação Legislativa do Senado onde aguarda andamento.

Antes de entrar no mérito dos temas discutidos no Projeto, observa-se que o trabalho a distância é o gênero do qual são espécies o trabalho em domicílio (artigo 6º., da CLT), o trabalho realizado pelo vendedor externo (artigo 62, I, da CLT), o trabalho feito pelo caminhoneiro (Lei nº. 12.619/2012⁴⁶⁵), o teletrabalho (artigo 6º., da CLT), entre outros. Pela especificidade de cada uma destas profissões

⁴⁶⁴ BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº. 326, de 2013. Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância. *Senado Federal*, Brasília, DF, 08 ago. 2013. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/servlet/PDFMateServlet?m=113905&s=http://www.senado.leg.br/atividade/materia/MateFO.xml&o=ASC&o2=A&a=0>>. Acesso em: 24 abr. 2014.

⁴⁶⁵ BRASIL. Lei nº. 12.619, de 30 de abril de 2012. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº. 9.503, de 23 de setembro de 1997, nº. 10.233, de 5 de junho de 2001, nº. 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e nº. 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 30 abr. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12619.htm>. Acesso em: 25 abr. 2014.

compreende-se que não é possível criar uma lei que abarque todas as peculiaridades e as diferenças, mesmo porque, algumas destas atividades, já possuem regulamentação própria. Ainda, pelos termos dos artigos do Projeto, o que se percebe, é que o mesmo quis disciplinar o teletrabalho e equivocadamente utilizou a expressão trabalho à distância.

O artigo 504-A (assegura o hipossuficiente e o empregador), do Projeto de Lei nº. 326/2013 prevê, que dentro do que a CLT estabelece em relação ao empregador (artigo 2º.) e ao empregado (artigo 3º.), podem ser modalidade de trabalho a distância a) o regular e b) o teletrabalho.

Percebe-se que o legislador buscou restringir o controle do teletrabalhador (parágrafo 2º.), evitando que este seja monitorado por câmara de vídeo, quando seria mais aconselhável deixar a situação em aberto e proteger a privacidade do mesmo e dos familiares, uma vez que o simples monitoramento por vídeo, quando restrito ao empregado e ao trabalho não deve trazer constrangimento as pessoas envolvidas no processo.

O documento legislativo estabelece como teletrabalho toda a relação formal de emprego em que o tem mais de 50,0% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho cumprida no domicílio ou em outro local, de seu interesse, devendo fazer uso das tecnologias disponibilizadas pelo empregador (artigo 504-B) (assegura o hipossuficiente, o empregador e possibilita a flexibilização da relação de teletrabalho).

Observa-se que apesar do conceito tratar de empregado, o que subentende uma Relação de Emprego, o que gera o vínculo jurídico não é a existência da personalidade, da subordinação, da não eventualidade e da onerosidade, mas sim o tempo de trabalho na atividade, o que é uma incongruência para com o Direito do Trabalho.

Ainda, segundo pretende o Projeto de Lei nº. 326/2013 os teletrabalhadores não sofrerão o controle da jornada de trabalho, uma vez que a atividade será fixada a partir de “[...] metas a serem cumpridas dentro de um período superior a cinquenta por cento da jornada de trabalho mensal” (artigo 504-B, parágrafo 1.) (assegura o empregador e possibilita a flexibilização da relação de teletrabalho).

O parágrafo 1º., da forma como está redigido, flexibiliza a Relação de Emprego, para permitir que o teletrabalhador cumpra uma jornada superior ao que estabelece o artigo 7º., inciso XIII, da Constituição de 1988 - 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, o que viola os direitos e as garantias fundamentais.

Já o teletrabalhador está dispensado de comparecer a empresa, durante os 06 (seis) dias úteis, porém, pode fazer uso das dependências

da mesma, sempre que for necessário para a realização das atividades (artigo 504-B, parágrafo 1º.) (assegura o hipossuficiente).

No parágrafo 3º., do artigo 504-B está expresso que o “[...] comparecimento do empregado em período inferior ao de seis dias úteis será considerado trabalho extraordinário” (assegura o empregador e possibilita a flexibilização da relação de teletrabalho). Observa-se que a redação está equivocada uma vez que pela forma como se realiza o teletrabalho não há como exigir o “comparecimento” do empregado em algum lugar.

Também, acredita-se que o termo correto seria “superior” e não “inferior” como consta no Projeto. Neste sentido, pelo que determina da Constituição de 1988 (artigo 7º., inciso XIII), o trabalho extraordinário se caracteriza pela atividade superior a 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não podendo ocorrer somente após o sexto dia útil de trabalho, o que configuraria o retrocesso de um Direito Social.

Ainda, prevê que para a contratação de empregado estrangeiro como teletrabalhador é necessária à autorização expressa do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma que for estipulado em regulamento (artigo 504-B, parágrafo 4º.) (assegura o hipossuficiente). Também, que é pressuposto de que o teletrabalhador exerça o teletrabalho com autonomia e com individualidade (artigo 504-B, parágrafo 5º.) (assegura o empregado).

Já o trabalho prestado por autônomo não se configura como teletrabalho (artigo 504-C) (assegura o empregador). Pela interpretação do artigo, subentende-se que os requisitos configuradores da Relação de Emprego não são analisados quando da verificação da existência ou não do vínculo empregatício, logo, o teletrabalho não seria uma Relação de Emprego como quer o artigo 6º. da CLT.

Enquanto isso, prevê o Projeto de Lei que os riscos inerentes ao local do trabalho sejam suportados pelo teletrabalhador, que deve receber, em retribuição o pagamento do seguro adicional de vida e de acidentes pessoais, nos termos do regulamento (artigo 504-D) (assegura o empregador e possibilita a flexibilização da relação de teletrabalho) e, acrescenta no parágrafo 1º. (assegura o empregador e possibilita a flexibilização da relação de teletrabalho), que o

[...] empregador não responde solidariamente ou subsidiariamente pelos danos decorrentes do trabalho efetuado fora do ambiente da empresa, exceto quando o acidente de trabalho ou o sinistro

tiver como causa equipamentos telemáticos ou de comunicações fornecidos pela própria empresa ou ocorrer durante o percurso de ida ou retorno do local de trabalho ou residência para a sede da empresa⁴⁶⁶.

Ora, mais uma vez se equivoca o texto do projeto já que se constitui em regra basilar do Direito do Trabalho a assunção dos riscos do negócio pelo empregador (artigo 2º., da CLT), o que incluem as questões que envolvem a segurança do ambiente de trabalho. Ainda, não há o que se falar em inexistência de solidariedade ou subsidiariedade em uma Relação de Emprego, pois estas são inerentes àquela.

Quanto à visitação do local de trabalho pelo empregador, esta somente será permitida para realização de vistoria ou para a instalação ou para a manutenção ou para a substituição de equipamentos, devendo ocorrer das 08 (oito) horas às 18 (dezoito) horas em dias úteis, exceto autorização expressa do empregado (artigo 504-D, parágrafo 2º.) (assegura o hipossuficiente).

Percebe-se que o artigo 504-D, parágrafo 2º., o legislador pretendeu inibir o Direito do empregador de controlar e dirigir o seu empreendimento para proteger - provavelmente - a intimidade e a privacidade do teletrabalhador. Apesar do texto ser um tanto restritivo, é óbvia a deliberação do artigo quando se trata de teletrabalho realizado no domicílio do empregado, porém, quando se trata de outra modalidade de teletrabalho, o mesmo não se sustenta.

O artigo 504 – F reforça a pretensão de não pagamento de horas extras no teletrabalho, excetuando a situação prevista no artigo 504-B, parágrafo 3º. (assegura o empregador e possibilita a flexibilização da relação de teletrabalho).

Enquanto isso, o artigo 504-G afirma que o teletrabalhador tem direito apenas à metade do valor do vale-transporte (o que não se justifica tendo em vista o previsto na Lei nº. 7.418/1985⁴⁶⁷ que instituiu

⁴⁶⁶ Cf. BRASIL, 2013.

⁴⁶⁷ BRASIL. Lei nº. 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 16 dez. 1985. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/lei7418.htm>>. Acesso em: 25 abr. 2013.

o vale-transporte), sendo o vale-alimentação, integral (assegura o empregador e possibilita a flexibilização da relação de teletrabalho).

Assim, conhecidos os termos dos Projetos de Lei em análise no Congresso Nacional brasileiro, buscando uma compreensão mais clara e precisa destes, seguem os quadros abaixo.

Quadro 16 - Análise da temática: Elementos Formais, presentes nos Projetos de Lei que tratam do teletrabalho, na atividade privada, no Brasil.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
Conceito	0	1	0	1	0	0	0	1
Modalidades	0	0	0	1	0	0	0	0
SOMA Elemento Formal (04)	0	1	0	2	0	0	0	1
PERCENTUAL Elemento Formal (100%)	0	25,0	0	50,0	0	0	0	25,0

Fonte: Própria autora, 2014.

No Quadro 16 é possível vislumbrar que nos Projetos de Leis brasileiros, a temática Elementos Formais foi subdividida em 02 (dois) temas: conceito e modalidades. Em relação às variáveis, foram assegurados com 25,0% (vinte e cinco por cento) os empregadores; com 50,0% (cinquenta por cento) o hipossuficiente e o empregador e com 25,0% (vinte e cinco por cento) a possibilidade de flexibilização da relação.

Quadro 17 - Análise da temática: Direito, presentes nos Projetos de Lei que tratam do teletrabalho, na atividade privada, no Brasil.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
Local atividade	2	1	0	1	0	0	0	0
Deficientes	0	0	0	0	0	0	1	0
Remuneração	1	0	0	0	0	0	0	0
Jornada de trabalho	0	3	0	0	0	0	0	3
Empregado estrangeiro	1	0	0	0	0	0	0	0
Autonomia/ individualidade	1	0	0	0	0	0	0	0
Autônomo	0	1	0	0	0	0	0	0
Riscos atividade	0	2	0	0	0	0	0	2
Vale transporte/ vale alimentação	0	1	0	0	0	0	0	1
SOMA Direito (21)	5	8	0	1	0	0	1	6
PERCENTUAL Direito (100%)	23,8	38,1	0	4,8	0	0	4,8	28,6

Fonte: Própria autora, 2014.

Entre os temas, foram garantidos os Direitos ao local da atividade; do deficiente; à remuneração; à jornada de trabalho; do empregado estrangeiro; da autonomia e da individualidade; do autônomo; da proteção ao risco na atividade e do vale transporte e do vale alimentação. Dentre as variáveis, 23,8% (vinte e três vírgula oito por cento) asseguram o hipossuficiente; 38,1% (trinta e oito vírgula um por cento) asseguram o empregador; 4,8% (quatro vírgula oito por cento) asseguram o hipossuficiente e o empregador; os mesmo 4,8% (quatro vírgula oito por cento) asseguram o empregador e o social e 28,6% (vinte oito vírgula seis por cento) possibilitam a flexibilização da relação. Não foi observada a ocorrência das variáveis: assegura o social; assegura o hipossuficiente, o empregador e o social e assegura o hipossuficiente e o social.

Quadro 18 - Análise do resultado das SOMAS das temáticas, presentes nos Projetos de Lei que tratam do teletrabalho, na atividade privada, no Brasil.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
Total elementos formais	0	1	0	2	0	0	0	1
Total direitos	5	8	0	1	0	0	1	6
TOTAL (25)	05	09	0	03	0	0	01	07
PERCENTUAL (100%)	20,0	36,0	0	12,0	0	0	4,0	28,0

Fonte: Própria autora, 2014.

Assim, contrariando todas as classificações até então oportunizadas, os Projetos de Lei que estão em andamento no Congresso Nacional do Brasil têm como escopo maior resguardar ao empregador, que foi assegurado em 36,0% (trinta seis por cento) dos enunciados. Enquanto isso, apenas 20,0% (vinte por cento) dos enunciados teve o cuidado de garantir o hipossuficiente. Já o terceiro maior percentual ficou por conta da variável que possibilita a flexibilização da relação, com 28,0% (vinte oito por cento). Na quarta posição está aquela que assegura o hipossuficiente e o empregador com 12,0% (doze por cento) e em quinto lugar, a que assegura o empregador e o social, com 4,0% (quatro por cento).

Não obtiveram pontuação as variáveis: assegura o social; assegura o hipossuficiente, o empregador e o social e assegura o hipossuficiente e o social.

Desta maneira, os Projetos de Lei surpreendem pela proteção ao empregador e pelo alto percentual de enunciados que possibilitam a flexibilização da Relação de Teletrabalho, uma vez que este assunto somente foi pontuado quando da análise do conjunto das leis da América Latina, mas mesmo assim, obteve a soma de apenas 5,0% (cinco por cento) enquanto aqui perfaz 28,0% (vinte e oito por cento).

Os temas tratados pelos Projetos de Lei que exaltam temas distintos dos demais documentos explorados ficaram por conta do deficiente; do empregado estrangeiro; da autonomia e individualidade; do autônomo; dos riscos; do vale transporte e do vale alimentação.

Assim, é importante que os assuntos tratados nos 03 (três) Projetos de Lei sejam revistos e reanalisados com acuidade pelos Congressistas para que não criem leis inaplicável ou aplicável e injusta, a ponto de confrontarem e retrocederem os Direitos e às garantias constitucionais, sociais e fundamentais conquistadas a duras penas pela sociedade brasileira.

Em termos de teletrabalho, é preciso que o Brasil, por meio de seus representantes eleitos, reflita o que deseja para a sociedade brasileira: uma legislação flexível e permissiva que incentive o subemprego e a escravidão tecnológica ou o teletrabalho como uma modalidade de emprego que esteja alicerçado nos valores que fundamentam o princípio de proteção do empregado e, com isso, busque a geração de empregos dignos, que permitam o enriquecimento do país e do povo brasileiro.

5 PROPOSTA DE REGRA JURÍDICA PARA O TELETRABALHO QUE SE FUNDAMENTE NO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO EMPREGADO PARA O BRASIL

O teletrabalho se consolida na sociedade contemporânea como reflexo natural das relações construídas a partir da Revolução da Tecnologia da Informação, da globalização e da flexibilização das Relações de Emprego.

Em um primeiro momento, enquanto a prática do teletrabalho era incipiente, os Estados-Nações não faziam grandes esforços no sentido de buscar uma proteção para aqueles que exerciam referida atividade profissional. Porém, esta nova figura alcançou o *status* de importante prática produtora, qualitativa e quantitativa de labor, trouxe consigo benefícios e vantagens sociais e profissionais, e, também, conflitos que precisam ser enfrentados, que pedem por soluções administrativas, judiciais e legislativas.

Alguns países criaram disciplinamentos formais para a matéria, contudo, no Brasil, ainda não há uma regra jurídica específica sobre o tema.

Logo, faz-se necessária a construção de uma regra jurídica – no Brasil –, que objetive proteger o teletrabalhador de forma a resguardá-lo de uma possível mercantilização do trabalho humano e do retrocesso social, jurídico e legislativo.

Assim, levando em consideração a estrutura protetiva dos Direitos Sociais que se espraiam pela Constituição de 1988, pela CLT e demais leis esparsas, ainda, considerando que o alicerce fundador desta estrutura está no princípio de proteção do empregado, pretende-se propor uma regra jurídica para o teletrabalho no Brasil que esteja embasada nos valores que edificam, instituem, aprofundam o referido princípio. Para tanto, em um primeiro momento, faz-se necessário visitar o teletrabalho no Brasil.

5.1 O TELETRABALHO NO BRASIL

O reconhecimento oficial do teletrabalho no Brasil teve começo com a realização do “Seminário *home office/telecommuting* – perspectivas de negócios e de trabalho para o terceiro milênio” (1997), co-organizado pela empresa Brasil Entrepreneur - S/C, atualmente Beca Consulting⁴⁶⁸. Em 1999, o Conselho Regional de Administração de São Paulo – CRA/SP criou o Grupo de Excelência Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho, atualmente denominado Grupo de Excelência em Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa – GE.CTMC, com o objetivo de divulgar “[...] as informações relativas aos estudos e às práticas do Teletrabalho e das novas formas de trabalho, no Brasil e no exterior, para a atualização profissional do Administrador”⁴⁶⁹. No mesmo ano, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT.

O Brasil, com a promulgação do Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943, que criou a CLT, previu a proteção do trabalho a distância na modalidade de trabalho a domicílio. Desta maneira, no artigo 6º., da CLT foram equiparados os trabalhadores que exercem as atividades profissionais no domicílio a aqueles que a realizavam no estabelecimento do empregador, desde que presentes os requisitos da Relação de Emprego.

Em 15 de dezembro de 2011, o artigo 6º. da CLT foi alterado pela Lei nº. 12.551 que, então, expandiu a proteção jurídica para além dos trabalhadores a domicílio – agora, para todos os empregados que trabalham a distância.

Isto posto, os empregados que executam as tarefas laborais fora do estabelecimento empresarial, independente da modalidade de trabalho praticada, têm garantido o resguardo da legislação trabalhista, desde que presente a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação - características estas -, que esculpem a Relação de Emprego.

⁴⁶⁸ GOULART, Joselma Oliveira. *Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível*. Brasília: Editora SENAC, 2009. p. 27.

⁴⁶⁹ CRA / SP – CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DE SÃO PAULO. *Grupo de Excelência em Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa – GE.CTMC*. 2013. Disponível em: <http://www.crasp.gov.br/crasp/centro/interna_centro.aspx?secao_id=247>. Acesso em: 10 ago. 2013.

Denota-se, ainda, que a Lei nº. 12.551/2011 acrescentou o parágrafo único ao artigo 6º. Referido parágrafo teve como fim equipar os meios telemáticos e informatizados de controle, de comando e de supervisão - que conformam a subordinação jurídica -, aos clássicos sistemas de comando, de controle e de supervisão do trabalho alheio, que se perfazem de modo pessoal e direto pelo empregador em relação ao empregado.

Observa-se que apesar do termo teletrabalho não estar expresso na Lei, doravante a interpretação deste novo parágrafo, passou-se a compreender que a CLT abarcou a matéria e estendeu a proteção dada aos empregados tradicionais, aos teletrabalhadores.

Porém, há quem critique a Lei nº. 12.551/2012, que alterou o artigo 6º., da CLT, por entenderem que esta pouco contribuiu para a elucidação e o disciplinamento do teletrabalho no Brasil, já que

[...] não inovou no ordenamento jurídico. Explicitou o que já se encontrava na legislação antecedente. Não inseriu no âmbito da relação de emprego o trabalhador não subordinado. Não criou modalidade própria e até então desconhecidas de subordinação. Não tornou exigíveis horas extras que antes não poderiam ser cobradas, nem alargou a aplicação analógica da regra atinente a sobreaviso⁴⁷⁰.

Com relação as observações acima expostas, pode-se fazer outros apontamentos em redação aos termos da aludida Lei.

Assim, entende-se que o artigo 6º., delimita o teletrabalho de forma imprecisa, por informar que não há distinção entre o trabalho exercido no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou a distância. Pois, atenta-se que todo o trabalho realizado no domicílio do empregado é um trabalho a distância, mas nem todo o trabalho a distância é um trabalho a domicílio. Da mesma forma, nem todo o empregado que exerce suas tarefas profissionais em casa é um trabalhador em domicílio, uma vez que, existe a forma de teletrabalho

⁴⁷⁰ MALLETT, Estevão. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei nº. 12.551. *Revista do Advogado*. São Paulo, nº. 115, p. 44-51, abr. 2012.

em domicílio, ou seja, o empregado pode executar as atividades laborais na residência como trabalhador em domicílio ou como teletrabalhador e, esta situação não foi esclarecida na Lei.

Para solucionar a questão, bastaria o artigo 6º. equiparar o empregado que realiza suas atividade no estabelecimento empresarial com aquele que executa suas tarefas a distância. Por conseguinte, não citaria o trabalhador em domicílio que é espécie de trabalhador a distância e, a redação do artigo seria mais abrangente, clara, inclusiva e precisa.

Além disso, o trabalho em domicílio teve início como atividade industrial, predominantemente manual e artesanal, realizada na residência do empregado e que posteriormente, foi ampliada para o setor de serviços. Já o teletrabalho⁴⁷¹ evidencia a utilização dos meios telemáticos e informatizados, ou seja, das novas tecnologias como o *facsimile*, o *scanner*, o *tablet*, o *modem*, a *internet*, o *laptop*, o *smartphone*. Todas ferramentas utilizadas para a comunicação, para a realização e para a transmissão das tarefas, dos dados e que permitem o controle, a supervisão e o comando do teletrabalhador pelo telempregador.

Ocorre, que da forma como está expresso no parágrafo único do artigo 6º., da CLT, fica a impressão de que todo o trabalho a distância poderia vir a ser controlado, comandado e supervisionado através dos meios telemáticos e informatizados, quando na verdade é só uma porção deste, o teletrabalho.

Outra situação exposta no artigo 6º., da CLT, é o fato do teletrabalho ter natureza jurídica de trabalho subordinado, o que o configura como Relação de Emprego. Desta forma, caso não houvesse o comando, o controle e a supervisão do empregado através dos meios telemáticos e informatizados – e, excluída a expressão “trabalhador em domicílio” -, ter-se-ia uma Relação de Trabalho, composta por empregados autônomos ou eventuais, mas não teletrabalhadores, restando acertada a Lei.

⁴⁷¹ “[...] o teletrabalho é fundamentalmente aplicado nos setores de serviços, comunicações, informática, vendas, entre outros. Em todos esses setores distinguem-se dois tipos de teletrabalhadores, que são: aqueles que executam o trabalho segundo um padrão estabelecido e uma rotina prefixada com tempo de execução bem delimitado (por exemplo: digitadores, serviços bancários, serviços de seguro, etc.); e aqueles que projetam, criam e estabelecem estratégias à execução do trabalho” (JARDIM, 2004, p. 116).

Assim, apesar das observações expostas, há de se convir que a Lei nº. 12.551/2012 representa um importante passo para a consolidação e a proteção do teletrabalho no Brasil. Desta maneira de forma argumentativa e esclarecedora é interessante espionar mais algumas questões que vêm a lume com o advento da Lei nº. 12.551/2012.

Referida regra equiparou o comando, o controle e a supervisão, com o propósito de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho de outrem, típica da Relação de Emprego com subordinação jurídica.

Do exposto extrai-se que apesar da atividade exercida no teletrabalho ocorrer à distância, de enfatizar mais os resultados do que a realização da tarefa em si, persiste o Poder Diretivo do empregador (artigo 2º., da CLT), o que é fundamental para a proteção dos teletrabalhadores.

Ainda, o controle, a supervisão e o comando efetivam-se quando o empregador se utiliza das tecnologias para monitorar, conferir, definir, conduzir e regular os limites da relação e a produção gerada a partir do teletrabalho.

Assim, a subordinação jurídica⁴⁷² no teletrabalho se consuma pelo emprego da comunicação eletrônica por áudio, por mensagem, por vídeo, pelo monitoramento mediante o uso dos equipamentos telemáticos e informatizados, bem como, pelo cumprimento dos prazos pré-estabelecidos e demais situações que podem vir a serem pactuadas pelas partes.

Logo, com o uso dos meios telemáticos e informatizados os sujeitos do teletrabalho podem estar direta e permanentemente conectados. O empregador é capaz de passar instruções, controlar o andamento, a qualidade e a quantidade das tarefas realizadas, podendo, a qualquer tempo monitorar e orientar o empregado, como se na empresa estivesse, mesmo que a distância.

⁴⁷² “O produto do trabalho humano é cada vez mais complexo e necessita da tradicional e velha divisão do trabalho que se opera no interior da fábrica. Em razão dessa complexidade, que, por seu turno, exige a coordenação de todos os trabalhadores, pode-se observar que a subordinação ainda faz um enorme sentido. O fato de que uns executem o trabalho e outros o concebam fará a diferença no grau de subordinação, mas é fundamental não esquecer que qualquer que seja o caso, do modo de execução do trabalho, a empresa ainda conta com meios tanto diretos como indiretos para exercer um controle sobre ele” (JARDIM, 2004, p. 116).

Com o uso de software específicos⁴⁷³ é possível que o empregador, verifique o tempo efetivo de trabalho, o que foi realizado/acessado pelos equipamentos, as pausas, o número de operações, os erros e as possíveis manobras que bisam burlar o tempo efetivo de trabalho, já que o “[...] empregador poderá exercer o controle tecnológico sobre seus empregados, desde que atenda a estritos critérios de idoneidade, necessidade e proporcionalidade”⁴⁷⁴.

Desta maneira, dentro de tudo o que foi explicitado, é possível afirmar que para que se assinale o teletrabalho no Brasil, é imprescindível a ocorrência de 03 (três) requisitos: 1) o exercício da atividade a distância, total ou parcialmente; 2) a caracterização da Relação de Emprego, (que se efetiva pela presença da pessoalidade, da subordinação, da onerosidade e da não eventualidade) e 3) o uso dos meio telemáticos e informatizados para o controle, para o comando e para a supervisão do teletrabalhador.

Também, é importante considerar que a prática do teletrabalho é um processo irreversível que só tende a aumentar nos anos vindouros⁴⁷⁵. As tecnologias da informação e da comunicação estão disponíveis, para praticamente toda a sociedade, o que foi estimulado com a diminuição dos custos dos equipamentos, com o desenvolvimento de máquinas mais modernas e de mais fácil manuseio.

Houve um abrandamento da resistência natural da população para o novo, para o tecnológico, para o informatizado e, com isso, pessoas de todas as idades, culturas e classes sociais estão nos lugares mais improváveis das cidades portando seus telefones, seus computadores, seus *tablets*, acessando a *Internet*, trocando mensagens, tirando fotos, filmando, discutindo e gravando os acontecimentos sociais.

⁴⁷³ BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. São Paulo: LTr, 2012. p. 136.

⁴⁷⁴ ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Teletrabalho e direito*. O trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014, p. 150.

⁴⁷⁵ “Una transformación, sin embargos, que por lo que al teletrabajo respecta y contra lo que anunciaron augures y vestales, no se está produciendo de forma radical sino paulatinamente. La implantación del teletrabajo en nuestra economía, en efecto, ha sido y va a seguir siéndolo más evolucionista que revolucionaria”. CABOS, Francisco Pérez de los; ARANDA, Javier Thibault. El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral. *Colección Informes y Estudios*, Madri, Serie Empleo, n. 15, p. 11, 2001. (Ministério do Trabalho y Asuntos Sociales. Subdirección Geral de Publicaciones).

No Brasil, referida situação foi detectada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE que informou no último Censo Demográfico (2010), que 68,2% (sessenta e oito vírgula dois por centos) dos brasileiros possuem uma ocupação profissional, sendo que destes, 23,1% (vinte e três vírgula um por centos) exercem suas tarefas no domicílio de residência⁴⁷⁶. Observa-se que na pesquisa não houve questionamento quanto à existência ou não de Relação de Emprego, logo, não há como aferir quantas das pessoas entrevistadas são trabalhadores a distância.

Ainda, pesquisa realizada pelo IBGE em 2012 e publicada em setembro de 2013, divulgou que 91,2% (noventa e um vírgula dois por centos) dos domicílios brasileiros possuem algum tipo de telefone (móvel ou fixo). Do total dos residentes no Brasil - 196,9 (cento e noventa e seis vírgula nove) milhões de pessoas -, são usuários de celular 122,7 (cento e vinte e dois vírgula sete) milhões. Do total da população do país, são internautas 77,7 (setenta e sete vírgula sete) milhões de pessoas.⁴⁷⁷

Enquanto isso, pesquisa realizada pela SOBRATT⁴⁷⁸ informou que já em 2008 existiam 10 (dez) milhões e 600 (seiscentos) mil teletrabalhadores no Brasil, sendo que esta aferição não faz distinção entre região ou Estado-Membro e, agrega todos os setores e tipos de teletrabalhadores, estes

[...] são cerca de 5,0% da população brasileira, sem considerar regiões específicas. No mês de junho deste ano, o instituto Market Analysis divulgou dados da pesquisa realizada sobre teletrabalhadores no Brasil que apontam que pelo menos 23,2% da população adulta em atividade no país (cerca de um em cada quatro brasileiros) adota ao longo do mês alguma forma de teletrabalho, sendo que, entre todos, o trabalho em casa é a modalidade mais comum (52%).

⁴⁷⁶ Cf. IBGE, 2010.

⁴⁷⁷ *Ibid.*

⁴⁷⁸ SOBRATT – SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. *Diretrizes SOBRATT: missão, visão e objetivos*. 2008. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/diretrizes.html>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

Em 2011, o Centro de Estudos de Teletrabalho e Alternativas de Trabalho Flexível – CETEL realizou a pesquisa “Trabalho flexível nas empresas brasileiras”. A investigação teve como alvo 236 (duzentos e trinta e seis) empresas com operações no Brasil e diagnosticou que houve uma majoração do teletrabalho de 56,0% (cinquenta e seis por cento) na área técnica, de 47,0% (quarenta e sete por cento) na área comercial de vendas, de 44,0% (quarenta e quatro por cento) na área administrativa e de 31,0% (trinta e um por cento) na área de atendimento ao cliente⁴⁷⁹.

Na atualidade, mais de 150 (cento e cinquenta) empresas utilizam o teletrabalho no Brasil entre elas, destacam-se

[...] Nike, AT&T, BT Global Service, Ernest & Young, Gol Linhas Aéreas, HSBC, Kimberly Clark, HP, IBM, Cisco Systems, Ericsson, Marry Linch, Unilever, Kraft Foods (Mondelez), Ticket, Shell, Nortel, Polycom, Semco, O Boticário, Nissan, DuPont, Dell, Merck, Shell, Sonic Wall, Symantec, Telejob, Ticket (G. Accor), Natura, entre outras⁴⁸⁰.

Ainda, em pesquisa publicada em 2013 e realizada pela empresa Robert Half, que entrevistou 1.876 (mil oitocentos e setenta e seis) diretores de empresas de 16 (dezesseis) países, foi assinalado que no Brasil predominam as organizações que garantem certa mobilidade aos empregados. Assim, do total de estabelecimentos consultados, 64,0% (sessenta e quatro por cento) admitem que seus empregados executem suas atividades laborais eventualmente em casa e 11,0% (onze por cento) afirmam que as tarefas devem ser realizadas no estabelecimento, por possuírem uma política fixa de emprego⁴⁸¹.

Referida pesquisa também apontou que os diretores de recursos humanos constataram a majoração do teletrabalho nas empresas que dirigem. Na China, 54,0% (cinquenta e quatro por cento); em Cingapura, 50% (cinquenta por cento) e no Brasil, 46,0% (quarenta e seis por cento) dos diretores entrevistados afirmam que os postos de

⁴⁷⁹ CHAO, Maíra Lie. Trabalho e água fresca. *Revista Planeta*, São Paulo, ed. 476, maio 2012. Disponível em: <<http://revistaplaneta.terra.com.br/secao/comportamento/trabalho-agua-fresca>>. Acesso em: 31 mar. 2014.

⁴⁸⁰ Cf. SOBRATT, 2013.

⁴⁸¹ *Ibid.*

teletrabalho aumentaram nos últimos 03 (três) anos⁴⁸². Ainda no Brasil, as “[...] regiões Nordeste (43%), principalmente Salvador, e Sudeste (41%), principalmente Belo Horizonte, têm maior potencial para o teletrabalho. Apesar disso, é no Sul do país que as pessoas trabalham de casa o maior número de dias do mês”⁴⁸³.

Mello⁴⁸⁴, pesquisador e presidente da SOBRATT, estima que no ano de 2017 o número de teletrabalhadores triplicará no território brasileiro, resultando em um total aproximado de 50 (cinquenta) milhões de teletrabalhadores.

Assim, para implementar o teletrabalho no Brasil de forma a produzir bons resultados para os envolvidos no processo, é importante salientar que não são todos os empregados que se adaptam ao teletrabalho, uma vez que esta atividade possui características muito peculiares. Logo, para ser teletrabalhador o indivíduo necessita ser preparado para lidar com a solidão, com a disciplina, com a organização, com o comprometimento, com a pontualidade, com a ausência de cobraça e de direção pessoal do empregador, uma vez que tenderá a passar longos períodos sem contato físico com os colegas, com as chefias, com os clientes, com os fornecedores, entre outros.

Também, os teletrabalhadores devem ser orientados para que tenham o cuidado com o seu rendimento profissional, que precisa ser equivalente ao efetuado pelos empregados tradicionais. Com isso, necessitam de amparo para realizar as tarefas laborais, afim de que não fiquem dispersos com problemas pessoais e de terceiros. Também, o ambiente laboral carece ser tranquilo, seguro, salutar, higiênico e ter toda a estrutura que o empregado prescinde para que possa trabalhar, sem interrupções – como se na empresa estivesse.

Ainda, como no teletrabalho o empregado pode vir a ter uma maior flexibilidade de horário, não é justo e nem salutar – para ambas as partes da relação –, que o teletrabalhador passe o dia cuidando da casa, dos filhos, da alimentação da família e, à noite, quando todos estão dormindo e, ele já exausto – em uma segunda jornada -, dedique-se ao

⁴⁸² Cf. SOBRATT, 2013.

⁴⁸³ Cf. ESTRADA, 2014, p. 31.

⁴⁸⁴ YOSHIDA, Soraia. Perto de 50 milhões de brasileiros podem trabalhar a distância até 2017. *Época Negócios*, São Paulo, fev. 2012. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Revista/Common/0,,EMI292936-16356,00-PERTO+DE+MILHOES+DE+BRASILEIROS+PODEM+TRABALHAR+A+DISTANCIA+ATE.html>>. Acesso em: 31 abr. 2014.

trabalho. Neste caso, ao invés do teletrabalho ter como consequência melhorar a qualidade de vida do empregado colocará a saúde deste em risco, gerando um problema para o empregado, para o empregador e para a sociedade.

O teletrabalho precisa ser protegido, ou seja, deve possuir regras jurídicas que resguardecem o empregado, mas também, resguardar os Direitos e deveres do empregador e da sociedade, como bem vista nas normativas da OIT, no Acordo Marco Europeu e nas legislações estudadas.

Assim, de nada adianta, o teletrabalhador ser um excepcional profissional e não lhe ser garantida os Direitos mínimos civilizatórios, que são fundamentais para acautelá-lo em momentos de fragilidade financeira, de saúde, de segurança, de higiene, de idade, entre outras.

Já a empresa necessita existir a partir da função social que deve exercer em sociedade. Não se admite na contemporaneidade a mera exploração pela exploração do homem e a sua mera mercantilização. O empregado é um cidadão com deveres, com obrigações e, também com Direitos. O empresário precisa lucrar para sobreviver no mercado capitalista, mas também, necessita olhar para este ser humano que trabalha, que dá sua energia intelectual, psíquica, física, biológica e química à construção da empresa, à manutenção dos sonhos do coletivo e à subsistência do próprio empregador e de seus familiares, bem como, de toda a sociedade.

Por isso, o teletrabalhador, como todos os outros trabalhadores, precisam ser respeitados como indivíduo e como cidadão que é. Deve ser bem pagos, ter garantida sua integridade, sua dignidade, sua saúde, sua segurança, sua vida, seu bem estar.

Ao não serem protegidos os Direitos dos teletrabalhadores será a sociedade quem deverá arcar com o seu custo na ocorrência de doenças, de invalidez, de famílias desagregadas. Depois de anos de trabalho, em mais de uma empresa, nem sempre é possível estimar em qual delas o empregado teve seu bem estar físico e mental usurpado, logo será o Estado quem dará apoio ao hipossuficiente e aos seus dependentes, em situação de desamparo.

Ainda, é preciso que haja atenta cautela para com as relações que se formam com o intuito de produzir trabalho. Há empregadores que forjam, fraudulentamente, o vínculo empregatício objetivando transformar o teletrabalhador – que é um empregado subordinado -, em trabalhador autônomo ou eventual. Outros forçam teletrabalhadores a

constituírem pessoas jurídicas com o escopo de dissimular a Relação de Emprego existente, caracterizando a sua pejotização⁴⁸⁵.

Assim, com base em tudo o que foi exposto, é importante observar as características peculiares que envolvem o teletrabalho para então desenvolver uma legislação que respeite os fundamentos do princípio de proteção do empregado, ou seja, que tenha aplicabilidade e eficácia social, que garanta os Direitos do empregador e da sociedade, mas que principalmente traga a guarda dos teletrabalhadores e não permita a mercantilização do homem.

5.2 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHADOR E A NECESSIDADE DE CRIAR UMA REGRA JURÍDICA PARA O TELETRABALHO QUE SE FUNDAMENTE NO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO EMPREGADO NO BRASIL

A proteção jurídica vista de forma ampliada, visa garantir a paz social, o interesse geral e o bem comum da coletividade.

Já a existência de uma proteção jurídica para o teletrabalho importa não somente em mera forma de compensar as desigualdades econômicas que subsistem entre os sujeitos da Relação de Emprego. É mais que isso, representa um instrumento para o resguardo da integridade física, moral e psíquica destes e de seus familiares.

O empregado tradicional, assim como o teletrabalhador, são indivíduos que necessitam do produto do seu trabalho para viver e fazer viver a sua família. Destarte, a proteção garantida pelos princípios e pelas regras jurídicas tem em si, o sentimento de que será produzida a justiça no meio social.

Observa-se que por “viver” e “fazer viver” há de se compreender todos os aspectos de uma existência com dignidade, o que inclui a manutenção das condições básicas de alimentação, de vestuário, de saúde, de habitação, de transporte, de educação, de bem estar, de segurança, de higiene, de lazer, de previdência, de cultura, entre outras.

Ainda, a proteção jurídica a vida digna precisa ser garantida para o empregado que está em plena atividade profissional, como também para aquele que se encontra diante de um cenário de perda total ou

⁴⁸⁵ Cf. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. O trabalho intelectual na era da informação: pejotização - blogs de consultas e contratos de imagem. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*. São Paulo, v. 75, nº. 07, p. 836-842, jul. 2011.

parcial dos meios de subsistência; que é possível que decorram de desemprego, de doença, de invalidez, de viuvez e de velhice.

Com o desenvolvimento da sociedade globalizada - ao mesmo tempo em que há uma tendência para a expansão da linguagem padrão, da unificação das culturas, da economia, da ciência, da comunicação, da medicina, da política -, estão, os indivíduos cada vez mais dispersos, distantes e impessoais, pois há de se perceber que não se está frente, apenas, da simples “[...] evolução da globalização, mas de verdadeira revolução, mais abrangente, mais devastadora, mais ameaçadora”⁴⁸⁶.

A globalização propiciou a expansão dos mercados, estimulou as empresas a deixarem de ser locais, regionais, para então passarem a atuar de forma global, transnacional⁴⁸⁷. Por conseguinte, estas se forçaram a atravessar as fronteiras dos Estados-Nações⁴⁸⁸, das tradições e dos costumes, pois como afirma Faria⁴⁸⁹, por globalização se compreende a

[...] integração sistêmica da economia em nível supranacional, deflagrada pela crescente diferenciação estrutural e funcional dos sistemas produtivos pela subsequente ampliação das redes empresariais, comerciais e financeiras em escala mundial, atuando de modo cada vez mais independente dos controles políticos e jurídicos [...].

A partir destes fatos, as empresas tiveram que se adaptar ao novo cenário e com isso, padronizar os sistemas administrativos, legislativos

⁴⁸⁶ NUNES, Celso Luiz. O trabalho e a tecnologia na era da globalização. In: ROVER, Aires José. *Direito e informática*. São Paulo: Manole, 2004, p. 82.

⁴⁸⁷ CRUZ, Paulo Márcio; STELZER, Joana. *Direito e transnacionalidade*. São Paulo: Juruá, 1999.

⁴⁸⁸ “A desterritorialização marca a era da sociedade pós-industrial pela perda de controles fronteiriços, pela flexibilização das fronteiras, sejam políticas, econômicas, sociais e culturais, permitidas pelas rápidas comunicações e fluxos estabelecidos na cibercultura”. ROVER, Aires José et al. *O ciberativismo na construção da ciberdemocracia: análise do portal wikicidade de Porto Alegre*. 2011. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/jaiio_0.pdf>. Acesso em: 02 maio 2014.

⁴⁸⁹ FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 52.

e financeiros, as práticas sociais e laborais, bem como, as inovações tecnológicas.

Com isso, expandiram-se os sistemas econômicos de modo desenvolvido e multifacetado e, estes – vivazmente -, interagiram com as ciências, com as técnicas, com o conhecimento que advêm da Revolução da Tecnologia da Informação.

A composição entre a economia e a tecnologia/informação/comunicação agilizou, a níveis mundiais; a integração dos mercados de produção, de consumo e de serviços; influiu no desenvolvimento econômico, cultural e social e gerou um novo processo de desigualdade social que na essência⁴⁹⁰, é nada mais que o efeito produzido pela globalização neoliberal.

Desta maneira, esta nova estrutura exigiu mudanças sociais e econômicas. Houve uma pressão para a readaptação das empresas, pelo desenvolvimento de outros padrões de produtividade, pela especialização do mercado e da mão de obra, pela flexibilização das Relações de Emprego.

Com a evolução dos meios tecnológicos a mão de obra tradicionalmente mecânica, industrial e manual tornou-se arcaica, abrindo espaço para uma realidade diferenciada, muito mais virtual, informatizada e comunicativa.

Com isso, surgiram novos mercados, inovações nos serviços, na indústria, na agricultura, na pecuária, no comércio e na empresa. Todos estes setores foram compelidos a competir, a reduzir custos, a contratar pessoas adaptadas a nova realidade.

Os empregados, com medo do isolamento profissional e do desemprego se dispuseram a laborar em relações mais flexíveis, algumas vezes sem vínculo empregatício, evitando o pagamento dos encargos operacionais, trabalhistas e previdenciários, que encarecem o

⁴⁹⁰ “De outro ângulo, convive-se com o risco que o uso das tecnologias impõe. A globalização o transmite, por sua vez, com um preciosismo inabalável, ao passo que uma catástrofe que ocorra no oriente é sabida pelo ocidente em tempo real. Mais que isso, aproveitam-se os prejuízos e as vantagens da fatalidade, sendo que o mercado se alimenta dessas inconsistências e o capitalismo reage, rejuvenescido”. KOLLER, Carlos Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. A consolidação das Leis do Trabalho e a globalização: institutos em crise e os impactos na sociedade hegemônica e capitalista brasileira. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. *CLT 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 02.

custo final da produção e deixam o hipossuficiente à margem da proteção e da garantia do exercício digno da atividade profissional. Desta forma, não se pode esquecer que a

[...] lógica perversa do neoliberalismo busca flexibilizar as regras do Estado de Direito e das políticas sócias, incluindo a seguridade e a assistência social. No âmbito do Direito, o “garantismo jurídico” torna-se vulnerável a cada dia, podendo diminuir as cláusulas de proteção ao exercício da cidadania além do aumento de situações contratuais atípicas que contemplem a prestação de trabalho sem maiores garantias (destaque do autor)⁴⁹¹.

As questões que envolvem a flexibilização do Direito do Trabalho são complexas em todas as Relações de Emprego. Porém, deve-se observar que o exercício do teletrabalho é flexível por natureza, uma vez que os indivíduos podem exercê-lo de qualquer lugar, em condições e horários adversos, já que não precisam atuar dentro do estabelecimento empresarial, sob a vigilância e o comando pessoal do empregador ou do representante deste, o que dá uma “certa” liberdade ao teletrabalhador.

Porém, a flexibilização do exercício profissional, que ocorre no teletrabalho, não deve estar diretamente relacionado com a flexibilização dos direitos e das garantias trabalhistas que foram estipuladas após lutas, pesquisas e estudos que previram a necessidade de proteger a saúde, a segurança, o bem estar, a dignidade, a intimidade, a vida do empregado através de normas jurídicas e práticas sociais.

Também, a fiscalização do Estado-Nação para com o exercício saudável, seguro e digno do trabalho é facilitada em uma relação tradicional de emprego, quando o agente fiscalizador sabe onde encontrar o empregado e a empresa - situação que se diferencia no teletrabalho. Os órgãos fiscalizadores prescindem repensar a forma de atuação para operarem nas Relações de Teletrabalho, pois, não pode a falta de estrutura/condições/modernização do aparato estatal, deixar o teletrabalhador a mercê da efetiva proteção jurídica.

⁴⁹¹ PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. Ciberespaço e o direito do trabalho. In. ROVER, Aires José. *Direito sociedade e informática: limites e perspectivas da vida digital*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2000. p. 50.

Assim, não é porque o teletrabalhador não estar sendo “vigiado” pessoalmente, ou porque ele tem maior autonomia para realizar as tarefas diárias, ou mesmo, chegar a exercer o ofício em seu domicílio, que os Direitos Sociais - conquistados a duras penas ao longo de anos de reivindicações contra a opressão do capital sobre o trabalho -, possam ser usurpados. Desta maneira, observa-se que questões que envolvem a flexibilização estão na forma de conjugar o verbo, que

[...] se tornou irregular: nem sempre se conjuga todos os pronomes. O capital ordena: flexibilizem! Mas se recusa a dizer: “flexibilizo” e o fato de ser conjugado só na terceira pessoa faz o verbo incorporar elementos de seu contrário: se inova nas formas, retrocede nas essências; se promete liberdade, aumenta a opressão⁴⁹².

Ao analisar a matéria da flexibilização é preciso considerar que ela é autorizada pela legislação trabalhista e constitucional (sendo, inclusive, positiva em determinadas situações), mas esta não pode ser alargada aleatoriamente, sob pena de resultar em prejuízo para os empregados e em retrocesso as conquistas sociais.

Desta maneira, com a evolução da sociedade, da tecnologia, das ciências, da comunicação, da informática foi preciso progredir também em termos de proteção ao hipossuficiente. Em pleno século XXI não é mais admissível os altos índices de desemprego, o trabalho sobre-humano - com excesso de jornada, com o pagamento irrisório pelo trabalho, com a execução de tarefas sem proteção à saúde, à segurança e à higiene dos empregados, com condições indignas de labor. Como bem destaca Bobbio⁴⁹³, a “[...] efetivação de uma maior proteção dos direitos do homem está ligada ao desenvolvimento global da civilização humana”.

Assim, cabe ao Estado-Nação intervir para proteger o irrenunciável Direito do Trabalho uma vez que é uma falácia acreditar

⁴⁹² VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no liminar do século XXI. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*, Belo Horizonte, n. 37, p. 168, 2000.

⁴⁹³ Cf. BOBBIO, 2004, p. 44.

que a flexibilização⁴⁹⁴ tem em si capacidade e conteúdo para evitar as crises, recuperar a economia, desenvolver a sociedade e garantir o pleno emprego.

A flexibilização que avilta os Direitos do teletrabalhador é destituída de valor-fonte de dignidade humana, que é um dos fundamentos do princípio da proteção do empregado.

Nesta perspectiva, quando houver o conflito entre a aplicação do princípio da proteção e a necessidade da flexibilização do Direito do Trabalho, a solução deve ser encontrado na ponderação dos interesses que deve informal qual o valor superior a ser protegido; o que pode ser obtido a partir da máxima⁴⁹⁵ da proporcionalidade.

Logo, é possível deduzir que o princípio de proteção é fonte orientadora das normas trabalhistas, resguarda os direitos fundamentais dos trabalhadores é um bem jurídico superior e, ainda, sendo este princípio do Direito do Trabalho, é um mandamento de otimização diante das possibilidades jurídicas e fáticas.

Desta forma, ao se analisar – destacadamente - as Relações de Teletrabalho, há de se atentar que o princípio de proteção é um valor, logo, estando ele em conflito com outro princípio, regra ou mesmo, política, deve ser ponderado. Contudo, considerando sua relevância, bem como sua correspondência com os direitos fundamentais, entre eles o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio de proteção, empregado no teletrabalho, há ter uma aplicação plena, sem que sejam permitidas restrições imotivadas ou injustas, o que há de ser compreendido adequadamente.

⁴⁹⁴ Tem-se como exemplo do fracasso de uma política pró-flexibilização o caso espanhol que “[...] não obstante possuir o maior número de contratos flexíveis de trabalho e o menor custo de mão-de-obra da Europa, a Espanha não conseguiu se livrar da maior taxa de desemprego dentre os países da CCEE”. SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do trabalho e globalização: particularidades nacionais. In: SUNDFELD, Ari Carlos; VIEIRA, Oscar Vilhena (Coord.). *Direito global*. School of global law. São Paulo: Max Limonad, 1999. p. 248.

⁴⁹⁵ “Afirmar que a natureza dos princípios implica a máxima da proporcionalidade significa que a proporcionalidade, com suas três máximas parciais da adequação, da necessidade (mandamento do meio menos gravoso) e da proporcionalidade em sentido estrito (mandamento do sopesamento propriamente dito), decorre logicamente da natureza dos princípios, ou seja, que a proporcionalidade é deduzível dessa natureza” (ALEXY, 2008, p. 116-117).

Assim, se pensarmos em termos de elaboração de uma regra jurídica para o teletrabalho, esta deverá estar compreendida em um ordenamento jurídico que tenha unidade, coerência e completude⁴⁹⁶, mesmo porque, o Direito é mais que uma ideia, uma força viva, ele tem por fim a paz social e, deve ser conseguido até mesmo por meio de luta, já que a

[...] vida do direito é a luta: luta dos povos, dos governos, das classes sociais, dos indivíduos.

[...] O direito é um trabalho sem tréguas, não só do Poder Público, mas de toda a população⁴⁹⁷.

Assim, pode-se afirmar que o Direito tem como base os princípios éticos que norteiam o convívio entre as pessoas e os grupos, sendo seu fim organizar as relações interpessoais, os conflitos de interesses e os valores sociais. Logo, o Direito necessita imperar por meio de normas jurídicas que contenham uma atitude essencialmente construtiva, que coloque os princípios acima das práticas e a partir disso, mostre o caminho para um futuro melhor⁴⁹⁸. Por isso é preciso que um teor humanista esteja “[...] pulsando no interior das normas jurídicas, que as fundamente e lhes garanta conseqüências positivas na sua aplicação e com isso aceitabilidade e a obediência espontânea para que tenham eficácia social”⁴⁹⁹.

Ainda, as normas jurídicas devem estar embasadas em preceitos éticos porque o Direito tem em si o sentido de estar a serviço da ideia de justiça, já que “[...] a essência da justiça reside na tendência para conformar as relações dos homens entre si, no sentido da igualdade”⁵⁰⁰. Desta maneira, para se construir uma norma jurídica justa há de se ajustar às crenças, as aspirações e os valores da comunidade política⁵⁰¹.

⁴⁹⁶ BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Brasília: Editora UnB, 1999.

⁴⁹⁷ IHERING, Rudolf Von. *A luta pelo direito*. São Paulo: Martin Clarel, 2002. p. 27.

⁴⁹⁸ DWORKIN, Ronald. *O império do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2014. p. 492.

⁴⁹⁹ *Ibid.*

⁵⁰⁰ RADBRUCH, Gustav. *Filosofia do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1979, p. 92-93.

⁵⁰¹ PERELMAN, Chain. *Ética e direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 192.

Dentro desta perspectiva ao se cogitar em elaborar uma regra jurídica que tenha como condão a Relação de Teletrabalho esta tem que ter em si, como seu fundamento maior, todo o ideológico que embasa historicamente e culturalmente o princípio de proteção que se fundamenta nas experiências da vida social e nas práticas comunitárias.

Para que este documento seja redigido de forma a resguardar o teletrabalhador, a ter em seu conteúdo o âmago do princípio de proteção do empregado, nele deve estar expressos o que Lassale⁵⁰² definiu como “fatores reais e efetivos do poder”, ou seja, necessita exprimir fielmente os elementos de autoridade que imperam na realidade social.

Nesta concepção, em uma Relação de Teletrabalho além da mão de obra de trabalho, representada pelo teletrabalhador, conta-se com a figura do empregador - dono do negócio, do capital -, que também possui Direitos a serem garantidos.

Além dos clássicos sujeitos do contrato – empregado e empregador, existem os familiares e as demais pessoas que convivem e interagem diretamente com o teletrabalhador que podem vir a sofrer algum dano em virtude da atividade. Também, destaca-se a sociedade em geral, que arcará com os custos indiretos desta modalidade de trabalho caso o empregador não reconheça o vínculo empregatício ou ocorrendo o desemprego ou doença ou acidente de trabalho ou invalidez, entre outras situações.

Também, pode-se citar como poder ou força que esteja envolvido no processo do teletrabalho o humano, o econômico, o social, o financeiro, o capitalista, o cultural e a globalização. Assim, todos estes devem estar presentes nos termos da legislação por vir, dentro de uma proporcionalidade que seja adequada para a manutenção de uma Relação de Emprego que preserve a dignidade do ser humano teletrabalhador.

Ainda, para a formulação de uma regra jurídica, no caso de uma lei brasileira sobre teletrabalho, é preciso respeitar as determinações da Lei Complementar nº. 95, de 26 de fevereiro de 1998 (modificada pela Lei Complementar nº. 107, de 26 de abril de 2001), que trata da elaboração, da redação, da alteração e da consolidação das leis, como definido no parágrafo único do artigo 59 da Constituição de 1988, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona.

⁵⁰² LASSALE, Ferdinand. *A essência da Constituição*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000. p. 40.

Com base nestes documentos legais, as leis – ao serem formuladas - devem ser estruturadas a partir de 03 (três) partes (artigo 3º.): a preliminar, que abarcar a epígrafe⁵⁰³, a ementa⁵⁰⁴, o preâmbulo⁵⁰⁵, o enunciado do objeto⁵⁰⁶, bem como, apontar os contornos da aplicação das disposições normativas (inciso I); a normativa, que consiste do texto das normas de conteúdo substantivo, referente a matéria regulada (inciso II) e a final, que contém as disposições das medidas necessárias para a implementação das normas de conteúdo substantivo, das disposições transitórias e, se for o caso, quando houver, da cláusula de vigência⁵⁰⁷ e da cláusula de revogação⁵⁰⁸ (inciso III).

No artigo 10 da Lei Complementar nº. 95/1988 foi definido como as Leis devem ser articuladas. Desta maneira, a unidade básica de encadeamento de uma lei é o artigo (inciso I), que pode se desdobrar em parágrafos ou em incisos, enquanto isso, os parágrafos se estruturaram por meio de incisos, já os incisos em alíneas e as alíneas em itens (inciso II).

Também, ficou delimitado que as disposições normativas devem ser redigidas com clareza, com precisão e em ordem lógica (artigo 11). No entender do legislador, para que a escrita da lei seja clara, esta necessita conter palavras e expressões no sentido comum, reservando os termos técnicos para as situações específicas; fazer uso de frases curtas e breves; construir orações na ordem direta, furtando-se do uso de preciosismos, neologismos e adjetivações desnecessárias; uniformizar os tempos verbais empregados, com preferência pelo uso do tempo presente ou do futuro simples do presente; aplicar os recursos de pontuação de maneira judiciosa, evitando o caráter estilístico (artigo 9, inciso I).

Ao passo que a ordem lógica é alcançada ao fazer uso das categorias de agregação: subseção, seção, capítulo, título e livro; ao delimitar o conteúdo de cada artigo a apenas um assunto ou a um princípio; ao explanar nos parágrafos as questões complementares da lei, bem como, as ressalvas à regra e, ao apontar as discriminações e as enumerações através dos incisos, das alíneas e dos itens (artigo 9º., inciso III).

⁵⁰³ Art. 4º. LC nº. 95/1998. (BRASIL, 1998).

⁵⁰⁴ Art. 5º. LC nº. 95/1998. *Ibid.*

⁵⁰⁵ Art. 6º. LC nº. 95/1998. *Ibid.*

⁵⁰⁶ Art. 7º. LC nº. 95/1998. *Ibid.*

⁵⁰⁷ Art. 8º. LC nº. 95/1998. *Ibid.*

⁵⁰⁸ Art. 9º. LC nº. 95/1998. *Ibid.*

Porém, além das questões de forma definidos pela Lei Complementar nº. 95/1998, é necessário pensar na elaboração de uma regra jurídica que tenha como essência e sustentáculo, os fatores reais de poder que sustentam e embasam o princípio de proteção do empregado. Referida regra necessita trazer em seu conteúdo a essência do respeito à dignidade da pessoa humana, à vida e à moral do teletrabalhador. Assim, está deve ser adequada para cingir as problemáticas que envolvem o teletrabalho no momento presente. Estar balizada em padrões éticos e culturais que vigem no mundo do trabalho.

É preciso buscar construir uma regra que seja verdadeiramente útil às necessidades, aos interesses, aos anseios, as representações sociais que estejam ligadas ao teletrabalho, para que surja o direito desejado, válido materialmente e não meramente uma regra jurídica formal, vazia, ineficaz, a-ética, ilegítima, injusta e inútil.

Ainda, segundo Bobbio⁵⁰⁹, as questões que envolvem os Direitos do Homem estão extremamente ligadas a dois problemas fundamentais, a democracia e a paz. Com isso, só haverá uma sociedade efetivamente democrática quando houver o respeito e a consideração pelo outro, ou seja, do empregador pelo empregado e vice versa. Isso significa, que o empregador deve tratar o teletrabalhador como igual, não lhe usurpando sua dignidade, não usando de sua força de trabalho de forma desproporcional, garantindo-lhe a integridade e a vida. E, é este tratamento de reconhecimento do humano teletrabalhador que garantirá a paz social, pois, mesmo

[...] agindo egoísta e utilitariamente, o homem pode alcançar a luz da ação de consideração pelo outro pois, não o fazendo, condenar-se-á a sua própria sorte. A irracionalidade obscura levará ao extermínio, até pela deterioração do Planeta Terra, assim como ocorreu com tantas civilizações que pereceram, anteriormente, pela falta de fraternidade e pela falta de percepção do óbvio: a humanidade cresce globalmente e a transitoriedade da vida individual não representa nem justifica o isolacionismo doentio do poder ineficiente⁵¹⁰.

⁵⁰⁹ Cf. BOBBIO, 2004, p. 203.

⁵¹⁰ GONÇALVES, Everton das Neves; STELZER, Joana. O direito e a law and economics: possibilidade interdisciplinar na contemporânea análise econômico-jurídica internacional. *In*: ENCONTRO PREPARATÓRIO

Desta maneira, ao se elaborar uma regra jurídica fundamentada no princípio de proteção ter-se-á uma maior probabilidade de que ela produza justiça, seja democrática e social. Referida regra deve atender as necessidades dos teletrabalhadores, precisa servir e acompanhar as transformações da coletividade, necessita ser arquitetada sobre prudentes padrões éticos para que então, exprima os anseios e garanta a proteção das partes envolvidas no processo do teletrabalho.

5.3 PROPOSTA DE REGRA JURÍDICA PARA O TELETRABALHO, A SER EXERCIDO NO BRASIL, QUE SE FUNDAMENTA NO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO EMPREGADO

A Revolução da Tecnologia da Informação convulsionou⁵¹¹ a Relação de Emprego, desequilibrando a clássica organização laboral - baseada na estrutura industrial - quando o empregado, mecanicamente, exercia o ofício na empresa, sob o olhar atento do supervisor/empregador.

Com as novas tecnologias desfez-se a ideia de que o hipossuficiente permanece fisicamente no estabelecimento, em horário pré-fixado, aguardando e/ou obedecendo e/ou transmitindo ordens (quando gerente/supervisor). As inovações tecnológicas permitiram a descentralização dos empregos e das atividades; a globalização do trabalho; a flexibilização das tarefas e das jornadas laborais - uma vez que a informação e a comunicação podem ser acessadas e transmitidas a qualquer tempo, de qualquer lugar ou até mesmo em movimento.

No Brasil o teletrabalho ainda tem muito a expandir. Atualmente vivencia-se uma crise de mobilidade urbana⁵¹², que gera a estagnação

PARA O CONGRESSO NACIONAL, 15º., 2006, Recife. *Anais...* Recife: CONPEDI/UNICAP, 2006. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/recife/direito_intern_erton_goncalves_e_joana_stelzer.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2014.

⁵¹¹ “El salto cualitativo producido en la informática y em el desarrollo de las telecomunicaciones y el abarantamiento de estas tecnologías están em la base del desarrollo de la sociedad de la información a la que hemos asistido y estamos asistiendo. [...]. El teletrabajo, como modo singular de trabajar, y su difusión creciente son, quizás, la más visible manifestación de esa transformación profunda” (CABOS; ARANDA, 2001, p. 11).

⁵¹² BÓGUS, Lúcia; RIBEIRO, Luiz Cesar de Q. Mobiliza Curitiba. [Internet]. *Dossiê: mobilidade urbana nas metrópoles brasileiras*. Curitiba: [S.n.], 20

do país, estressa a população e aumenta a poluição atmosférica. Referida crise é anunciada a muito, porém, ficou mais presente após as mobilizações populares ocorridas nos anos de 2013 e 2014⁵¹³.

O movimento dos motoristas e dos cobradores de ônibus ocorrem a décadas, mas especialmente em maio de 2014, demonstraram o quanto é preciso investir e evoluir em termos de mobilidade urbana.

Há de se perceber que o Estado Democrático de Direito precisa saber conviver com mobilizações. É inadmissível, que em pleno século XXI, paralisações de trabalhadores ou de populares engessem Capitais de Estados Federados, como foi o caso da greve dos motoristas e dos cobradores do transporte público de “[...] Florianópolis, São Luís (MA), Salvador (BA) e Rio de Janeiro (RJ) ontem. Na capital de Santa Catarina, a greve trouxe transtornos a pelo menos 250 mil pessoas, [...]”⁵¹⁴.

O que se pretende demonstrar a partir desta discussão é que boa parte das dificuldades oriundas do excesso de veículos nas cidades poderia ser evitada com o implemento do teletrabalho (que fora o que motivou sua origem para Nilles⁵¹⁵). Este pode adotar a fórmula de realização das atividades laborais total ou parcialmente longe do estabelecimento empresarial, o que inibiria parte do constante e do diário deslocamento de pessoas de casa para o trabalho, porém

[...] existem interesses econômicos por trás disso, porque as fábricas de carros não gostariam de que esta ideia saísse do papel, o mesmo caso das construtoras de pontes, viadutos, metrô e afins,

dez. 2013. Disponível em:
<<http://www.mobilizacuritiba.org.br/2013/12/20/dossie-mobilidade-urbanas-metropoles-brasileiras/>>. Acesso em: 29 mai. 2014.

⁵¹³ NADER, Valéria; BRITO, Gabriel. O Brasil em 2013: acabou a paz social. *Carta Maior*, São Paulo, 09 jan. 2014. Disponível em:
<<http://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Movimentos-Sociais/O-Brasil-em-2013-acabou-a-paz-social/2/29970>>. Acesso em: 29 mai. 2014.

⁵¹⁴ PARALISAÇÃO do transporte coletivo atingiu 250 mil pessoas na Grande Florianópolis: embate sobre manutenção de cobradores abre espaço para novas paradas em junho. *Diário Catarinense*. Clic RBS. Florianópolis, 29 maio 2014. Disponível em:
<<http://diariocatarinense.clicrbs.com.br/sc/geral/noticia/2014/05/paralisacao-do-transporte-coletivo-atingiu-250-mil-pessoas-na-grande-florianopolis-4512654.html>>. Acesso em: 29 maio 2014.

⁵¹⁵ Cf. NILLES, 1997, p. 9.

que obviamente estarão contra o labor, porque esta forma de atividade permite cada vez menos o uso de carros, conseqüentemente o menor uso de estradas, mas também haverá menos acidentes de trânsito, diminuindo o número de vítimas fatais⁵¹⁶.

Da mesma forma, o teletrabalho levaria emprego e renda para as regiões mais longínqua do país. Cidades localizadas em Estados Federados que por questões geográficas ou mesmo de clima não possuem economia, e/ou agricultura, e/ou comércio e/ou indústria pujante, pois uma das “[...] virtudes do teletrabalho é dele ser um bom instrumento de desenvolvimento regional e local e, portanto, de redução de desigualdades territoriais”⁵¹⁷.

Já os jovens, sempre abertos às novas tecnologias, teriam no teletrabalho a oportunidade da sua primeira inserção laboral. Enquanto isso, idosos que buscam uma ocupação mais flexível, têm nele a possibilidade de manterem-se ou de retornarem ao mundo do trabalho - sem os deslocamentos e os horários rígidos.

Também, o teletrabalho é apropriado para comunidades carcerárias, as quais é pertinente ter acesso a equipamentos e ferramentas de ingresso limitado ao mundo exterior, mas que permitem o desenvolvimento de atividades laborais. O teletrabalho nos presídios teria a finalidade de ocupar o tempo ocioso dos presos, oportunizar o aprendizado de uma profissão, bem como, serviria para o cômputo da remição da pena dos destes.

Da mesma forma, os deficientes tem no teletrabalho importante instrumento de inclusão social, de melhora da autoestima e de retribuição financeira. Como não há a necessidade de locomoção até a empresa, pois o teletrabalho pode ser exercido de qualquer lugar, mesmo no domicílio, são vencidas as barreiras físicas que dificultam o deslocamento destas pessoas.

Conseqüentemente, o teletrabalho é uma importante alternativa para as pessoas ativas profissionalmente, mas que possuem algum impedimento para o deslocamento até o estabelecimento empresarial,

⁵¹⁶ Cf. ESTRADA, 2014, p. 30.

⁵¹⁷ “[...] las virtualidades importantes del teletrabajo es la de ser un buen instrumento de desarrollo regional y local, y por lo tanto para reducción de desigualdades territoriales” (CABOS; ARANDA, 2001, p. 30).

bem como, para os empregados tradicionais que buscam modos diferenciados de trabalho.

Contudo, para que o teletrabalho se transforme em uma modalidade de trabalho digna para os empregados, eficiente para os empregadores e salutar para a sociedade é preciso construir uma regra jurídica⁵¹⁸ alicerçada no princípio de proteção, que elenque todos os valores sociais nele permeáveis, pois a defesa de um mínimo de regras de Direito Social é um desejo dos empregados e dos empregadores. Porém, é

[...] fato que estes últimos relutam na concessão de privilégios que se traduzam em melhoria de determinadas condições de trabalho com receio de que estas possam colocá-los em desvantagem para competir. Desse modo, as condições para competir devem ser mais ou menos iguais, como forma de assegurar um equilíbrio entre grandes, pequenas e médias empresas, bem como entre governos, trabalhadores e empresas. A OIT deve acompanhar esse processo, em razão de sua luta pela promoção das condições dignas do trabalho humano, base da paz e da justiça social.

Observa-se que é de suma importância a construção do documento neste momento histórico, para que o teletrabalho nasça regrado, limitado, controlado, e não como uma forma precária de trabalho. Que ele surja sabendo o que é, o que quer e o que pode ser!

Assim, a regra jurídica a ser arquitetada precisa indicar as condições dentro das quais o teletrabalho será exercido. Ainda, pela importância do tema, por ser uma tendência mundial, por possuir a CLT, o Título III – Das normas especiais de tutela do trabalho (artigos 224 a 441), Capítulo I - Das disposições especiais sobre duração e condições de trabalho (artigos 224 a 351), Seção II – Dos empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonía (artigos 227 a 231), acredita-se que seria conveniente criar a Seção II-A, que incluiria os artigos 231-A a 231-F, no documento consolidado, por meio de lei⁵¹⁹, que tratasse especificamente do teletrabalho.

⁵¹⁸ Cf. JARDIM, 2004, p. 30.

⁵¹⁹ “Eis aí o ato legislativo primário, comum, geral, abstrato, escrito, que caracteriza, fundamentalmente, o Estado Democrático, [...]. O método para

É importante salientar que a regra jurídica que venha a cuidar do teletrabalho, deve trazer em seu bojo a proteção jurídica do empregado da qual se tratou no Primeiro Capítulo deste trabalho, mas também, para que se sustente no mundo jurídico e fático deve carregar consigo o cuidado para com o empregador e a sociedade. Ocorre, que este olhar para os direitos e deveres do empregador não significa que se pretende flexibilizar aleatoriamente os Direitos dos teletrabalhadores.

Logo, acredita-se que referido documento, respeitada a legislação brasileira vigente, deve observar os temas a serem expostos abaixo, para que se construa uma regra jurídica fundamentada no princípio de proteção. Desta forma, seguem os temas, as propostas dos artigos e sua justificativa, que se entende pertinente para comporem uma futura Lei do Teletrabalho no Brasil, bem como, a classificação dos enunciados da Proposta:

- **Objetivo:** O objetivo da regra jurídica deve ser o de promover e de regular o teletrabalho como uma modalidade especial de trabalho subordinado que busque gerar empregos de forma digna e à distância, através da utilização dos meios telemáticos e informatizados. Ainda, a regra precisa objetivar a promoção de políticas públicas garantidoras do seu desenvolvimento.

O documento não pode ter o condão de cercear ou de diminuir os Direitos Fundamentais e Sociais existentes ou por vir.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-A. É livre o exercício do teletrabalho, atendida as condições e qualificações profissionais estabelecidas nesta Lei (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

Parágrafo primeiro. Observado o disposto nos artigos 2º., 3º. e 6º. da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a presente Lei tem como objetivo regular o teletrabalho como modalidade especial de trabalho subordinado e a distância (assegura o hipossuficiente, o empregado e o social).

se descobrir se uma lei é *ordinária* é o da exclusão. Toda lei que não trazer o título de *complementar* SERÁ ORDINÁRIA. Na prática, a lei ordinária pode ser reconhecida sempre que o constituinte a nominar, simplesmente, de *lei*, sem trazer qualquer adjetivação” (destaques do autor) (BULOS, 2008, p. 832).

- Conceito: entende-se por teletrabalho a modalidade de trabalho subordinado, realizado total ou parcialmente distante do estabelecimento empresarial, mediante o uso dos equipamentos telemáticos e informatizados. Assim, o teletrabalho pode ser executado no domicílio do empregado ou em qualquer outro local fora da empresa, em condição estática ou em movimento.

A regra jurídica deve garantir a proteção jurídica ao teletrabalhador, que é a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário, nas condições acima expostas.

Já o empregador é a empresa, que a distância e mediante o uso dos equipamentos telemáticos e informatizados, dirige, admite e assalaria a prestação pessoal do serviço, além de assumir os riscos econômicos da atividade.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-A.

Parágrafo segundo. O teletrabalho caracteriza-se como Relação de Emprego, realizada total ou parcialmente a distância, de forma estática ou móvel e, tem nos meios telemáticos e nos meios informatizados a forma de comando, de controle e de supervisão do trabalho alheio.

I - são sujeitos do teletrabalho, o empregado teletrabalhador e o empregador teleempregador (assegura o hipossuficiente e o empregador);

- Contrato de Teletrabalho: por ser uma modalidade especial de emprego, a celebração do Contrato de Teletrabalho necessita ser por escrito⁵²⁰. As atividades carecem ser executadas total ou parcialmente fora do estabelecimento empresarial, a critério do empregador ou mediante acordo entre as partes⁵²¹. Quando exercido parcialmente

⁵²⁰ “Las peculiares circunstancias en que se desarrolla la prestación de teletrabajo aconsejan, no obstante, generalizar la forma escrita, no sólo por la deslocalización de la actividad o porque, frente a la homogeneidad del contrato en la fábrica, las condiciones de trabajo individuales adquieren aquí una mayor relevancia, sino, sobre todo, porque en estos supuestos se plantean cuestiones particulares cuya respuesta no se encuentra todavía en las leyes reglamentos o convenios”. (CABOS; ARANDA, 2001, p. 47).

⁵²¹ “Alguns autores sustentam a não-admissão de pluralidade de empregos, contudo a maioria doutrinária entende que não há impossibilidade jurídica em empregos múltiplos, mas apenas física, não proibindo a lei o exercício

distante do estabelecimento, o período trabalhado na empresa e o trabalhado à distância, têm de ser computados para que componham o tempo integral da jornada. Assim, o Contrato Especial de Teletrabalho, deve conter:

- a) a identificação e a assinatura das partes, bem como, a sede da empresa e o local e/ou o modo como o teletrabalho será executado;
- b) a data do início e a duração do Contrato;
- c) a definição da modalidade de teletrabalho a ser exercido (se fixo, se móvel ou se itinerante, se de tempo total ou se de tempo parcial);
- d) a categoria do grupo profissional ao qual pertencerá o teletrabalhador;
- e) a declaração de que a assunção da atividade é voluntária pelas partes;
- f) a definição do tempo para a reversibilidade do Contrato;
- g) o horário em que o teletrabalho será executado, o regime de trabalho e a remuneração;
- h) a modalidade de teletrabalho;
- i) a indicação de quando e como o teletrabalhador irá transmitir ao empregador os resultados do trabalho;
- j) a informação de quando e como o empregador e o teletrabalhador contatar-se-ão;
- k) a indicação do espaço e das condições do local de teletrabalho;
- l) a indicação da propriedade dos materiais e das ferramentas de trabalho, bem como, do responsável pela instalação, pela manutenção e pelos gastos com equipamentos;
- m) a informação de cuidados adicionais quanto ao uso das ferramentas e materiais de trabalho;
- n) a indicação quanto a proteção de dados, de informações, de arquivos e do uso da internet;
- o) as responsabilidades do teletrabalhador e da empresa;
- p) a indicação do responsável pelo pagamento das despesas geradas com o teletrabalho, como luz, água, aluguel, telefone, internet, entre outras;

simultâneo de vários empregos, podendo o empregado contratar tantos serviços quantos sejam possíveis”. (WINTER, 2005, p. 142).

- q) a designação do setor e da pessoa responsável pelas atividades desenvolvidas pelo teletrabalhador na empresa e, que pode vir a ser acionada pelo mesmo, quando necessário;
- r) a especificação de como, quando e quem pode fiscalizar o trabalho do teletrabalhador *in loco*,
- s) as regras atinentes a prevenção, a segurança e a saúde para o cumprimento do teletrabalho;
- t) a definição de que o teletrabalhador será beneficiado com uma apólice de seguro de acidente de trabalho;
- u) a garantia da igualdade de tratamento dispensada ao teletrabalhadores e aos empregados tradicionais;
- v) a informação das condições de reembolso das despesas que tiver o teletrabalhador para a execução da atividade;
- w) as disposições sobre pagamento de transporte.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

I – Contrato de Emprego escrito (assegura o hipossuficiente);

- Registro do teletrabalhador: o empregador que adotar a modalidade de trabalho denominada de teletrabalho compete comunicar ao Sindicato da categoria profissional sobre o acolhimento do mesmo, em especial, devido ao isolamento do empregado, o que tende a dificultar o contato com o representante sindical.

Ainda, assim como os empregados tradicionais, os teletrabalhador precisam possuir um registro nos arquivos da empresa. Além dos dados comuns a todos os empregados, devido ao fato da atividade ser exercida a distância, o registro tem de conter o local da realização do trabalho; as condições diferenciadas de fiscalização, de controle e de visitas; a forma de comunicação; a propriedade dos equipamentos; as possíveis indenizações, as cláusulas sobre privacidade, sobre intimidade e sobre confidencialidade, etc.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

II – registro do teletrabalhador que contenha o local da realização do trabalho, a forma de fiscalização pessoal e virtual, o modo de comunicação entre os sujeitos da relação, a propriedade dos equipamentos, as deliberações sobre privacidade, intimidade e confidencialidade, além de outros itens previstos em Acordos

Individuais ou em Acordo e Convenções Coletivos de Trabalho (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social);

- Jornada de trabalho – a jornada de trabalho é aquela estabelecida para a categoria profissional do qual o teletrabalhador faz parte. O deslocamento do teletrabalhador, durante a jornada de trabalho, até o local físico da empresa carece ser computado para fins de duração normal do trabalho.

Já por suas peculiaridades, é possível flexibilizar⁵²² a jornada dos teletrabalhadores, mediante Acordo ou Convenções Coletivos de Trabalho. Assim, seria permitido que o exercício da atividade laboral fosse organizado dentro do que melhor aproovesse aos teletrabalhadores, em termos de intervalos, porém, sempre protegida a saúde e a segurança dos mesmos.

Desta forma, os direitos à horas extras⁵²³, ao adicional noturno e ao limite máximo de jornada - que compõe o mínimo civilizatório - necessita ser respeitados e garantidos sob pena de retrocesso das garantias fundamentais constitucionais.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

III – a duração de trabalho do teletrabalhador deve respeitar o limite máximo estabelecido no artigo 7º., inciso XIII, da Constituição de 1988 quando não previsto tempo diferenciado para a categoria profissional ao qual pertence o teletrabalhador (assegura o hipossuficiente);

§ 1º. O teletrabalho pode ser exercido total ou parcialmente a distância. Sendo parcialmente a distância, a jornada de trabalho é composta da soma do período trabalhado na empresa com aquele teletrabalhado (assegura o hipossuficiente).

§ 2º. O deslocamento do teletrabalhador, durante a jornada de trabalho, é computada como trabalho (assegura o hipossuficiente).

⁵²² “Uno de los principales atractivos del teletrabajo reside en la posibilidad que se ofrece al trabajador de realizar su actividad no sólo en el lugar que le parece más adecuado, sino también y sobre todo en el tiempo que le resulta más cómodo”. (CABOS; ARANDA, 2001, p. 30).

⁵²³ “Um princípio a manter na organização virtual é o teletrabalhador possuir os mesmos direitos e deveres que os outros profissionais que trabalham no escritório da empresa. Por exemplo, o direito do teletrabalhador à hora-extra”. (TROPE, 1999, p. 42).

§ 3º. Os intervalos interjornada e entrejornada são aqueles estipulados para a categoria a qual pertence o teletrabalhador, podendo, respeitadas as normas de saúde e segurança no trabalho, ser fixado por Acordo ou Convenção Coletivo de Trabalho períodos diferenciados (assegura o hipossuficiente, o empregador e flexibiliza a relação de teletrabalho).

- Caráter voluntário e reversibilidade: o teletrabalho pode ser um posto inicial de trabalho ou vir a ser incorporado posteriormente as atividades da empresa e/ou do empregado. A opção do empregado e do empregador pela modalidade de trabalho denominada de teletrabalho precisa ser voluntária e consensual.

A modificação do Contrato de Emprego tradicional para o Contrato de Teletrabalho altera apenas o modo de execução do trabalho, logo, não afeta a condição do empregado na empresa.

Se o teletrabalho for inserido pelo empregador em um segundo momento do Contrato, este poderá ser oportunizado ao empregado, que tem o Direito de aderir ou não a nova modalidade de trabalho. Da mesma forma, se for o empregado quem solicitar ao empregador a mudança da forma de prestação do serviço, também o empregador tem a possibilidade de aceitar ou não o pedido do hipossuficiente.

O aceite ou a recusa do empregado em relação à alteração do Contrato de Emprego para o de Teletrabalhar, e vice versa, não tem o condão de motivar a rescisão do Contrato e/ou, a modificação das condições de trabalho.

O Direito do empregado tradicional, que passou a ser teletrabalhador, de retornar a atividade prestada na empresa necessita ser garantido⁵²⁴ em Contrato, tendo em vista as peculiaridades as quais o hipossuficiente deve se condicionar para teletrabalhar. Da mesma forma, ao empregador é reguardado o Direito de solicitar a este empregado que deixe de teletrabalhar e volte a exercer suas tarefas no estabelecimento empresarial.

⁵²⁴ “Sustenta *Pinto Pedreira*, entre as cláusulas especiais ao contrato de teletrabalho, como a mais importante, a da *reversibilidade*, ou seja, o retorno ao trabalho interno se o afastamento da empresa se tornar prejudicial, caso, antes de assumir essa feição especial de trabalho, a atividade se desenvolvesse especificamente na própria empresa. A inexistência desta cláusula e o retorno unilateral do empregado por parte do empregador podem acarretar alteração unilateral do contrato, nos termos do art. 468 consolidado” (destaque do autor). (WINTER, 2005, p. 141).

Observa-se que o Direito trabalhista brasileiro exige que toda a alteração contratual precisa ser benéfica ao empregado e exige a concordância expressa do mesmo, sob pena de ser tida como nula (artigo 468, cumulado com o artigo 9º., da CLT). Tal determinação legal se sobrepõe ao Poder de Direção do empregador, assim, a cláusula de reversibilidade já deve ser prevista no ato da contratação do teletrabalhador.

Já os Acordos Individuais e Coletivos de Trabalho carecem prever a possibilidade de reversão do teletrabalho para o trabalho tradicional, podendo este ser solicitado tanto pelo teletrabalhador como pelo empregador.

Se o teletrabalho não for o posto inicial de contratação do empregado, a possibilidade de reversão para esta modalidade de trabalho precisa estar prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Ainda, compreende-se que o exercício do teletrabalho deve ser garantido aos empregados tradicionais, que solicitem a reversão do contrato para o teletrabalho, como também, para àqueles que venham a ser admitidos como teletrabalhadores que queiram exercer suas atividades de forma presencial. Desta forma, resguarda-se o Direito à não discriminação entre os empregados tradicionais e os teletrabalhadores.

Também, a garantia da reversibilidade aos empregados tradicionais deveria estar sujeita a existência de compatibilidade entre a atividade desempenhada na empresa e aquela a ser realizada como teletrabalho.

No caso de empregado contratado anteriormente para atuar na empresa, que venha a exercer o teletrabalho - como forma de ajustamento e respeito ao tempo de serviço prestado ao empregador -, prescinde ser garantido um prazo de experimento, na nova modalidade de trabalho (no caso o teletrabalho), que se sugere seja de 90 (noventa) dias. Percebendo o teletrabalhador que não houve adaptação, a este compete reverter para a atividade anteriormente exercida, sem prejuízo ou penalidades do emprego.

Ainda, para que não haja prejuízo ao hipossuficiente, o prazo do Contrato original não pode ser alterado quando revertido para o teletrabalho, logo, se era indeterminado, assim deve permanecer. Da mesma forma, outras garantias que possam existir em virtude da contratação original, não podem ser modificadas, sob pena de

afrontarem o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado, nos moldes do que determina o artigo 468⁵²⁵, da CLT.

Aos teletrabalhadores contratados especificamente para este fim, vigem as regras gerais de contratação de empregados previstas na CLT, logo, podem vir a ser contratados tanto por prazo determinado, como por prazo indeterminado. A estes também é preciso resguardar o Direito a reversão do teletrabalho para o exercício da atividade tradicionalmente realizada na empresa, a título definitivo ou por período determinado, o que deverá ocorrer mediante a expressa concordância das partes.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

IV – o teletrabalho pode ser um posto inicial de trabalho na empresa ou vir ser incorporado posteriormente (assegura o hipossuficiente e o empregador);

§ 1º. A opção da realização das atividades laborais como teletrabalhador é voluntária (assegura o hipossuficiente).

§ 2º. No caso de empregado que optar pelo teletrabalho no transcorrer do Contrato, é garantido o direito de reversão para a atividade anterior. Mesmo direito é garantido ao teletrabalhador que opta por exercer outra modalidade de trabalho na empresa (assegura o hipossuficiente).

§ 3º. Aos empregados e aos teletrabalhadores é garantido um período de experiência de 90 (noventa) dias na nova modalidade de trabalho, sem prejuízo da reversão para a função anteriormente ocupada (assegura o hipossuficiente e o empregador).

§ 4º. A alteração do Contrato de Emprego para o de Teletrabalho e, vice-versa, não afetam a condição do empregado na empresa (assegura o hipossuficiente).

§ 5º. A negativa do empregado em relação a alteração do Contrato, não é motivo para a extinção do mesmo (assegura o hipossuficiente).

§ 6º. É recomendável que Acordos e Convenções Coletivas tratem de questões específicas sobre a reversibilidade (assegura o hipossuficiente e o empregador).

⁵²⁵ Art. 468, CLT – “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”. (BRASIL, 1943).

- Posto de trabalho e equipamentos: devido ao modo como é executado, bem como, pelo fato das tarefas serem praticadas distantes da empresa, muitas vezes necessitando a locação/compra de prédio/sala específica ou mesmo o estabelecimento de indenização do empregado pelo uso do seu domicílio, o teletrabalho pressupõe um custo adicional ao empregador - quando da instalação.

Assim, acredita-se que todas as demandas relativas a equipamentos e materiais de trabalho, no que concerne a propriedade, a responsabilidade e o desembolso carecem ser estabelecidos no momento da efetivação da contratação. É significativo para o bom e justo convívio das partes, que todos os envolvidos no processo tenham consciência do que lhes cabe e/ou lhes compete.

Como o teletrabalho é uma Relação de Emprego, em regra, impende ao empregador organizar o posto de trabalho, fornecer os equipamentos e materiais de trabalho, bem como responsabilizar-se pela instalação e pela manutenção das ferramentas que devem ser utilizadas. Porém, se os equipamentos laborais forem do teletrabalhador, é justo que este receba uma indenização suficiente para pagar pela instalação, pelo uso e pela manutenção dos mesmos.

Para auxiliar o teletrabalhador, o empregador indicará um técnico de sua confiança, que tenha conhecimento específico e condições de apoiar o empregado - sendo necessário -, em relação ao uso, a manutenção e a instalação dos equipamentos.

Compete ao teletrabalhador usar, conservar e guardar os equipamentos conforme determina a praxis e/ou, as recomendações técnicas e/ou do empregador.

O uso particular dos equipamentos precisa ser negociado e estipulado entre o teletrabalhador e o empregador. Da mesma forma, o uso destes por terceiros⁵²⁶ impende ser autorizado expressamente pelo empregador.

Também, o teletrabalhador não pode sofrer descontos na remuneração caso não seja disponibilizado pelo empregador o material e/ou o equipamento e/ou a instalação necessária para a realização da atividade profissional. O mesmo se deve em caso de ausência de energia

⁵²⁶ “El teletrabajador está obligado a evitar así la denominada “promiscuidad informática”, esto es, la utilización de los equipos informáticos por personas no autorizadas, un riesgo que puede verse aumentado al realizarse la prestación em el domicilio, pero tambien cuando se teletrabaja en telecentro al compartir el lugar de trabajo con trabajadores de otras empresas” (destaque do autor). (CABOS; ARANDA, 2001, p. 30).

elétrica e/ou de sinal dos meios de informação e/ou telemáticos do qual dependa o teletrabalhador para trabalhar.

O teletrabalhador é responsável pela manutenção e pela devolução dos equipamentos cedidos pelo empregador, quando da rescisão do Contrato. Já informações da empresa, fornecidas e ou acessadas pelo teletrabalhador devem ser protegidas por este, mesmo após o término do Contrato.

O teletrabalhador carece obedecer aquilo que foi estipulado quanto à forma de transmissão do resultado da atividade para o empregador.

É proibido o uso da *internet* e demais ferramentas de trabalho para fins ilícitos e/ou ilegais.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

V – os postos de trabalho e os equipamentos podem ser adquiridos e fornecidos pelo teleempregador ou serem de propriedade do teletrabalhador. Quando de propriedade do teletrabalhador, este deve ser indenizado pelo uso (assegura o hipossuficiente);

§ 1º. O teleempregador deve colocar à disposição do teletrabalhador técnico com conhecimentos específicos, capaz de dar apoio quanto a instalação, ao uso e a manutenção dos equipamentos (assegura o hipossuficiente).

§ 2º. O teletrabalhador deve usar, conservar e guardar os equipamentos do teleempregador (assegura o empregador).

§ 3º. O uso particular dos equipamentos de teleempregador, pelo teletrabalhador e/ou por terceiros, somente é possível mediante autorização expressa do primeiro (assegura o empregador).

§ 4º. O teleempregador é responsável pela manutenção e pela devolução dos equipamentos sob sua guarda, quando da extinção do Contrato (assegura o empregador).

§ 5º. O custo com a manutenção dos equipamentos de trabalho deve ser arcado pelo teleempregador, independente de quem seja o proprietário dos mesmos (assegura o hipossuficiente).

§ 6º. O teletrabalhador não pode sofrer descontos na remuneração quando for impedido de teletrabalhar por falta de material, de equipamentos, de estrutura, de comunicação e de energia (assegura o hipossuficiente).

§ 7º. A forma de transmissão do resultado do trabalho deve ser estipulado em Contrato (assegura o hipossuficiente e o empregador).

§ 8º. As informações obtidas pelo teletrabalhador sobre a empresa e os equipamentos devem ser protegidas, mesmo com a extinção do Contrato (assegura o empregador).

§ 9º. Fica proibido o uso da *internet* e demais ferramentas de trabalho para fins ilícitos e/ou ilegais (assegura o empregador e o social).

- Custos com o teletrabalho: sugere-se que o empregador pague uma indenização⁵²⁷, que comporte o valor gasto pelo teletrabalhador, para exercer a atividade. O cálculo desta deve corresponder ao valor despendido pelo empregado para pagar luz, água, telefone, internet, aluguel, combustível, material de expediente, seguro, deslocamento, etc. Não havendo o compromisso de pagamento de indenização, o custo da atividade deve ser restituído, parcela por parcela, ao hipossuficiente.

Observa-se que os gastos do teletrabalhador variam conforme a modalidade de teletrabalho. No caso de teletrabalho em domicílio o valor do aluguel, da luz, da *internet*, entre outros, pode ser proporcional ao espaço/tempo utilizado.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

VI – o custo operacional com o teletrabalho deve ser arcado pelo empregador ou o empregado precisa ser indenizado pelo pagamento direto dos mesmos (assegura o hipossuficiente);

Parágrafo único. No caso de teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador os custos operacionais podem ser calculados proporcionalmente ao uso (assegura o hipossuficiente e o empregador).

- Proteção de dados: compete ao empresário estabelecer as disposições e os recursos que garantam a proteção dos dados empregados e processados pelos teletrabalhadores.

⁵²⁷ “Visto lo anterior, y para evitar que los gastos ocasionados por a prestación de teletrabajo se traduzan en una disminución de la retribución del teletrabajador, una futura regulación del teletrabajo debería contemplar la obligación del empresario de reembolsar todos los gastos realizados como consecuencia del trabajo. Asimismo, debería establecerse la prohibición de que el empresario que pone a disposición del trabajador los instrumentos de trabajo exija a cambio cualquier tipo de indemnización o contrapartida”. (CABOS; ARANDA, 2001, p. 64).

É recomendável que a empresa possua uma legislação que regulamente o uso e o processamento de dados vinculados as suas atividades, que deve ser entregue ao teletrabalhador, com contra recibo no início das atividades.

É considerável que entre as regras da empresa sobre proteção de dados seja comunicado ao teletrabalhador quais os limites de uso das ferramentas de trabalho e quais as sanções, em havendo descumprimento.

Ainda, o teletrabalhador precisa se comprometer com o cumprimento das normas da empresa sobre o tema.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

VII – o teleempregador é responsável por garantir a proteção de dados (assegura o hipossuficiente);

Parágrafo único. O teletrabalhador deve ser comunicado por escrito, quando da contratação, quanto as regras sobre o uso e o processamento dos dados (assegura o hipossuficiente e o empregador).

- Igualdade: ao teletrabalhador impende serem garantidos os mesmos Direitos dos demais empregados, não podendo este sofrer qualquer forma de discriminação por exercer uma modalidade diferenciada de trabalho. Assim, aplica-se ao teletrabalhador todos os acordos individuais e/ou coletivos e/ou leis e/ou regulamentos de empresa que atinjam a sua categoria profissional.

Tendo em vista as peculiaridades da atividade, é possível que sejam firmados acordos individuais e/ou coletivos que tratem especificamente dos temas ligados ao teletrabalho.

Ainda, por serem profissionais que atuam longe do estabelecimento empresarial, é recomendável que o empregador crie situações para agregar os teletrabalhadores ao grupo empresarial, evitando, assim, o isolamento destes.

Também, é necessária que a avaliação e a gestão dos teletrabalhadores e dos empregados tradicionais tenham os mesmos parâmetros. Assim, é preciso garantir ao teletrabalhador igual oportunidade de desenvolvimento profissional proporcionada aos demais empregados.

Como se trata de trabalho realizado de forma diferenciada e inovadora, que pode ter interferência na vida pessoal, familiar e social do teletrabalhador, é interessante que a empresa acompanhe a evolução

e o desenvolvimento deste profissional a fim de resguardar-lhe de possível dano físico e/ou psicológico.

A igualdade de tratamento entre os empregados tradicionais e os teletrabalhadores pode envolver, entre outros assuntos, a igualdade em termos de Direitos Coletivos; a proteção a não discriminação, a seguridade social, a remuneração, o acesso a formação, a maternidade; o respeito a intimidade e a privacidade.

Ainda, o teletrabalhador carece do mesmo regime de prestação social que os empregados tradicionais. Também incumbe ter idêntico regime de retribuição àquele ocupado por empregado que execute a mesma atividade ou atividade de igual valor.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

VIII – o teletrabalhador tem idêntico direito aos dos empregados que executam a mesma atividade ou atividade de igual valor, não podendo haver discriminação entre estes. Questões específicas relacionadas ao teletrabalho devem ser garantidas por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho (assegura o hipossuficiente e o empregador e o social);

- Formação e capacitação: como não pode haver discriminação entre os empregados tradicionais e os teletrabalhadores, a estes últimos precisa ser garantida as mesmas oportunidades em termos de formação, de capacitação, de acesso e de evolução na carreira que são proporcionados aos demais.

Também, é aconselhável a disponibilização de adequada formação e capacitação aos teletrabalhadores e aos empregados tradicionais que com eles atuam, para prepará-los para enfrentarem as diversidades do teletrabalho.

Ainda, é importante que sejam estimuladas reuniões, encontros, cursos, ou outros meios de contato entre os empregados tradicionais, os teletrabalhadores, a direção da empresa, os fornecedores e os clientes para que todos inter-relacionem-se, mantenham-se conectados (que pode ser de forma presencial ou mediante o uso das tecnologias), propiciando assim, a discussão dos problemas, dos desafios, a divisão das tarefas, o repensar da empresa, a re/definição dos objetivos, bem como, a amizade, o contato humano, o coleguismo.

Observada as habilidades e a competência do teletrabalhador, é importante que este e o empregador tenham liberalidade para escolher

as atividades a serem frequentadas, assim, como, sempre respeitando o princípio da igualdade e da não discriminação para com os demais empregados da empresa.

Em virtude do teletrabalho se caracterizar como uma modalidade de trabalho que gera o isolamento do empregado, é relevante que ao fomentar a formação e a capacitação, sejam promovidas ações que tenham como objetivo intensificar o contato entre as diferentes modalidades de labor, o trabalho em equipe e o uso dos meios telemáticos e informatizados de forma colaborativa.

Também, impende ser colocado à disposição do teletrabalhador pessoal de apoio que esteja disponível constantemente no horário de trabalho, para dirimir as dúvidas que surjam no dia a dia. Assim, os programas de formação precisam estar integrados a execução das tarefas e a solução dos problemas cotidianos.

Como se trata de uma atividade diferenciada a formação deve enfatizar os teletrabalhadores, a direção da empresa, os familiares do empregado (no caso de teletrabalho em domicílio), os fornecedores e os clientes.

Desta forma, faz-se relevante, ainda, a promoção de encontros presenciais lúdicos entre todos os empregados e a direção da empresa para buscar a interação entre as equipes e com isso, melhorar o clima organizacional, as relações interpessoais e o trabalho em si.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

IX – é garantido ao teletrabalhador formação e capacitação para o trabalho (assegura o hipossuficiente);

- Privacidade – A privacidade é uma garantia fundamental que deve ser assegurada a toda a pessoa humana. No caso do teletrabalhador, este pode ser controlado e até mesmo fiscalizado por seu empregador desde que não seja ofendido o Direito a privacidade.

Assim, é possível que no ambiente de circulação laboral existam câmaras de vídeos; que o empregador tenha o conhecimento de onde está o empregado pelo uso de aparelho GPS; que verifique o que e quando ele trabalha através de *softwares* específicos, etc. Porém, jamais poderá ser vigiado em locais de circulação privado. Ainda, toda a forma de observação deve ser previamente comunicada ao teletrabalhador.

Quando se tratar de teletrabalhador em domicílio a inspeção não pode atingir os familiares do empregado. Assim, se autorizado o uso de câmaras de vídeo em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho –

devem ser colocadas de forma a restringir o foco da câmera ao empregado e não aos locais de circulação de terceiros. O mesmo cuidado deve ser dado as escutas, para que a família não perca sua privacidade.

Já as visitas ao domicílio do empregado não podem ocorrer sem prévio agendamento, exatamente para garantir a privacidade da família e do teletrabalhador. Além disso, estas somente são permitidas em horário comercial e por representante da empresa previamente autorizado.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

X – o teletrabalhador deve ter a sua privacidade protegida (assegura o hipossuficiente);

§ 1º. Quando se tratar de teletrabalhador a domicílio, além da privacidade do teletrabalhador, também é assegurada a de terceiros (assegura o hipossuficiente e o social).

§ 2º. O uso de câmaras de vídeos e de escutas no domicílio do teletrabalhador deve ser estabelecido em Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho (assegura o hipossuficiente e o social).

§ 3º. As visitas ao teletrabalhador a domicílio, pelo empregador ou representante deste, devem ocorrer no horário comercial, com prévio e expreso conhecimento e por pessoa especificamente autorizada pelo empregado (assegura o hipossuficiente).

- Confidencialidade: A empresa necessita assumir a responsabilidade pela adoção das medidas necessárias para assegurar a proteção dos dados acessados pelos teletrabalhadores. Assim, compete ao empregador informar ao teletrabalhador a legislação brasileira, a política da empresa e as normas internas concernentes à salvaguarda dos dados. Da mesma forma, incumbe ao empregador inteirar o teletrabalhador das suas obrigações, dos seus direitos e das possíveis sanções pelo não cumprimento das normas.

É dever do empregador investir em equipamentos para o trabalho, o que inclui a aquisição, a instalação e a manutenção dos mesmos. Ficando estipulado que o empregado utilizará seus equipamentos particulares, este necessita ser indenizado pelo uso.

Compreende-se que é possível o controle dos dados e das informações manuseadas pelo teletrabalhador, bem como, da própria

atividade do empregado desde que o mesmo seja informado expressamente da prática e, esta respeite a legislação vigente e a privacidade do empregado e de terceiros.

Incumbe ao teletrabalhador observar e obedecer às determinações legais e funcionais, adotando uma postura que seja adequada para o desempenho do dever de lealdade.

Ao teletrabalhador cabe utilizar os equipamentos observando as normas técnicas de uso. Também, prescinde comunicar o empregador – de imediato -, qualquer dano sofrido pelos mesmos.

Ainda, é da natureza do teletrabalho o conhecimento de segredos da empresa uma vez que o teletrabalhador pode ter acesso facilitado aos programas, dados, arquivos e informações confidenciais do empregador. Assim, tem o teletrabalhador a obrigação de fidelidade, de lealdade, de confidencialidade para com o empregador. Logo, possui o dever de guardar os segredos da empresa. Dada a atividade exercida ser diferenciada, precisariam os acordos coletivos e individuais preverem formas específicas de confidencialidade.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

XI – o teletrabalhador tem o dever de fidelidade, de lealdade e de confidencialidade para com o teleempregador (assegura o empregador);

- Concorrência – é possível que o teletrabalhador exerça suas funções para mais de um empregador, exceto se o contrário estiver sido estipulado em Contrato. Porém, sendo permitido o trabalho para diversos empregadores, é imperioso ser garantido o dever de não concorrência.

Ainda, Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho podem prever situações especiais.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

XII – salvo estipulação em contrário é permitido o teletrabalho para mais de um teleempregador (assegura o hipossuficiente);

- Direito de Propriedade Industrial: salvo disposto em contrário, a invenção (Lei nº. 9.279/1996) pertence exclusivamente ao empregador quando decorrentes do Contrato de Teletrabalho, no qual a execução ocorreu no Brasil e que objetivou pesquisa e/ou atividade inventiva,

e/ou resultado para o qual o empregado tenha sido especificamente contratado.

Já as invenções livres, se desvinculadas do Contrato de Teletrabalho e que não fizeram uso dos equipamentos/estrutura do empregador, são exclusivas do teletrabalhador.

Será comum a propriedade da invenção, quando esta for o resultado da contribuição pessoal do empregado e, executada com o uso dos equipamentos/estrutura do empregador, salvo disposição em contrário.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

XIII – o Direito de Propriedade Industrial está protegido nos termos da Lei nº. 9.279/1996 (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social);

- Saúde, segurança e higiene: ao empregador incumbe a salvaguarda da saúde, da segurança e da higiene do teletrabalhador⁵²⁸, enquanto este estiver sob sua subordinação.

Compete ao empregador proporcionar um ambiente de trabalho que promova o hábito da prevenção, da observância das diretrizes protetivas, que levem a prática de atos e de comportamentos que resguardem a vida e a dignidade das pessoas envolvidas no processo de trabalho.

Desta maneira, é de responsabilidade do empregador comunicar, orientar e capacitar os teletrabalhadores em relação à política da empresa sobre as questões que envolvem a proteção à saúde, à segurança e a higiene para o trabalho. Assim, situações que se referem a conduta; as práticas; ao uso dos equipamentos, dos materiais e do mobiliário; os riscos da atividade; as condições ambientais, entre outros precisam ser esclarecidas para os empregados.

⁵²⁸ “A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção da saúde do trabalhador. Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular”. ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Teletrabalho e direito*. O trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014, p. 83.

Ainda, Cobos e Aranha⁵²⁹ salientam que o empregador tem como obrigação, em termos de segurança e saúde, valorar a capacidade e a atitude dos trabalhadores; avaliar os riscos; proporcionar equipes de proteção adequada; indicar e consultar; informar e formar; vigiar a saúde; proporcionar a cooperação entre empresários e documentar o ocorrido.

Já ao teletrabalhador incumbe a observância das normas e das recomendações sobre o tema⁵³⁰, bem como, compete-lhe alertar ao empregador sobre possíveis riscos detectados, podendo inclusive, solicitar visitas de inspeção.

Para que o empregador tenha conhecimento das condições de trabalho do teletrabalhador é-lhe permitido acessar o ambiente laboral pessoalmente, ou por interposta pessoa, devidamente autorizada, desde que respeitado a legislação e as convenções vigentes sobre a matéria. Além do empregador, o representante sindical e as autoridades competentes podem ter acesso ao local de teletrabalho.

Também, respeitada a legislação, a intimidade e a privacidade do teletrabalhador e das pessoas envolvidas no processo de trabalho, pode a empresa criar mecanismos de controle do ambiente de trabalho com o fim de preservar a saúde, a segurança e a higiene laboral.

Quando se tratar de teletrabalho na modalidade em domicílio a visitação precisa ocorrer mediante o conhecimento prévio e a autorização do teletrabalhador⁵³¹, devendo ser tomados todos os cuidados para a preservação da intimidade e da privacidade do teletrabalhador e de seus familiares.

Os teletrabalhadores precisa ser incluídos nos programas de saúde ocupacional, além disso, pelo distanciamento da empresa, devem

⁵²⁹ Cf. CABOS; ARANDA, 2001, p. 68-76.

⁵³⁰ O Anexo II da Norma Regulamentadora – NR nº. 17 trata do trabalho em teletendimento/telemarketing.

⁵³¹ “A companhia se reserva o direito de fazer isso, já que é responsável por garantir que os funcionários tenham um ambiente de trabalho seguro. A empresa pode fazer inspeções de segurança na área reservada ao escritório doméstico antes do início da demonstração e em ocasiões aleatórias durante a vigência do projeto. Qualquer inspeção precisa ser anunciada com uma antecedência mínima de 24 horas. Basicamente, os teletrabalhadores residenciais deverão manter o escritório livre de obstáculos perigosos, fios soltos e outros riscos potenciais. móveis, cadeiras, isolamento acústico e iluminação devem estar de acordo com as exigências mínimas de um bom ambiente de trabalho. Inspeções de rotina durante o projeto não são marcadas com antecedência”. (NILLES, 1997, p. 139).

ter disponível uma rede de atendimento de urgência para o caso de ocorrer algum acidente ou enfermidade com o teletrabalhador ou pessoa envolvida no processo.

O teletrabalhador que se recusar, por motivos razoáveis, a realizar alguma atividade, por ela representar risco iminente e grave à saúde e/ou à segurança, deve ser protegido de possíveis punições do empregador.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

XIV – independente do local do trabalho é de responsabilidade do empregador a garantia da saúde, da segurança e da higiene do ambiente de trabalho (assegura o hipossuficiente);

§ 1º. Ao teletrabalhador compete respeitar e cumprir as determinações sobre saúde, segurança e higiene no trabalho, devendo comunicar ao empregador de imediato toda e qualquer alteração no ambiente laboral (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

§ 2º. O ambiente de trabalho pode ser inspecionado pelo empregador, pelo representante sindical e pelos órgão competentes. Em se tratando de teletrabalho a domicílio, deve ser respeitado o horário comercial e comunicado o teletrabalhador com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

§ 3º. Os teletrabalhadores devem ser incluídos nos programas de saúde ocupacional da empresa (assegura o hipossuficiente e o social).

§ 4º. O teletrabalhador deve ter disponível uma rede de atendimento de urgência para o caso de acidente no trabalho (assegura o hipossuficiente e o social).

§ 5º. O teletrabalhador não pode ser punido por se recusar a praticar atos que venham gerar risco a si ou a outrem (assegura o hipossuficiente).

- Direitos Coletivos e liberdade sindical: é preciso ser garantido aos teletrabalhadores os mesmos Direitos Coletivos assegurados aos empregados tradicionais. O empregador e as entidades sindicais carecem buscar formas conjuntas para facilitar o acesso e a comunicação destes empregados para com seus representantes.

Como a modalidade de trabalho denominada de teletrabalho possui peculiaridades próprias pode ser necessário firmar Acordos Individuais e/ou Coletivos específicos. Ao serem formulados referidos

documentos, é importantes ouvir os teletrabalhadores, inclusive, aqueles que trabalham em empresas distintas daquelas onde está sendo assinado o instrumento - para que sejam vislumbradas, pensadas e resguardadas as questões práticas que envolvem o tema.

Entre os assuntos a serem tratados nos Acordos e Convenções Coletivas sugere-se aqueles que envolvem: a voluntariedade, a reversibilidade, a jornada de trabalho, a formação, a capacitação, a remuneração, a informação, os equipamentos, os dados, a confidencialidade, a privacidade, a igualdade, a não discriminação, a saúde, a segurança, a higiene, o controle, a visita ao local de trabalho, a conciliação da vida laboral e familiar, as oportunidades, as responsabilidades, entre outros.

Da mesma maneira, em virtude das especificidades do teletrabalho, faz-se necessário estabelecer formas especiais de contato entre os teletrabalhadores e os representantes sindicais que pode vir a ser, inclusive, através do uso dos meios telemáticos e informatizados disponibilizados para o trabalho.

Ao teletrabalhador é preciso ser resguardado o gozo e o exercício dos direitos sindicais. Como aos empregados tradicionais, aos teletrabalhadores é assegurado o Direito de votar e de ser votado nas eleições sindicais - estando estes inclusos nos cálculos que determinam os limites da participação dos empregados nos órgãos de classe.

Quando da contratação de teletrabalhadores, é importante à comunicação desta prática aos representantes sindicais, para que eles acompanhem o processo no seu início e no seu desenvolvimento, podendo, assim, apoiar e auxiliar os empregados se necessário.

Para que melhor sejam representados os teletrabalhadores, é conveniente o estabelecimento, no momento da contratação, de qual a categoria profissional ao qual o empregado pertence.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-B.

XV – são garantidos aos teletrabalhadores o gozo e o exercício dos Direitos Coletivos (assegura o hipossuficiente);

§ 1º. Os teletrabalhadores e os representantes sindicais devem buscar alternativas para se comunicarem, mesmo que a distância (assegura o hipossuficiente).

§ 2º. Ao implementar o teletrabalho na empresa, o teleempregador deve comunicar o sindicato da categoria profissional, a que pertencerem os teletrabalhadores, sobre a adoção da modalidade de trabalho diferenciada (assegura o hipossuficiente).

§ 3º. O teletrabalhador deve ser informado, expressamente, no momento da contratação sobre qual a categoria profissional a que pertence (assegura o hipossuficiente).

§ 4º. É permitido o estabelecimento de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho que contenham regras diferenciadas de proteção para os teletrabalhadores, em virtude das peculiaridades da atividade (assegura o hipossuficiente).

- Implementação: a implementação do teletrabalho precisa ser promovida pelo Estado brasileiro, por meio do MTE, a partir da criação de políticas públicas de fomento, bem como, através do desenvolvimento de estruturas administrativas que possibilitem a inspeção, a vigilância e o controle das atividades e garantam o respeito e o cumprimento da legislação social.

Ainda, compete ao Estado brasileiro implementar o teletrabalho como instrumento de inserção social e profissional. Esta situação prescinde ocorrer por meio de políticas que incentivem a majoração dos postos de trabalho; a melhoria das condições da vida profissional; a inclusão no mercado laboral de pessoas que estão a margem do sistema.

Assim, ao MTE compete providenciar as condições para agilizar o teletrabalho nas empresas; habilitar profissionais para atuarem à distância; dar conhecimento à coletividade das pesquisas e das informações colhidas sobre o tema; incentivar e promover a formação e a capacitação de novos e antigos teletrabalhadores; buscar formas diferenciadas de atuação no teletrabalho; regulamentar os riscos no trabalho; estabelecer seguro acidente; tratar das questões que envolvem a preservação da saúde, da segurança, da higiene, da privacidade, da confidencialidade, da igualdade, da não discriminação e de outras próprias desta modalidade de trabalho.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-C. O teletrabalho deve ser implementado como instrumento de inserção social e profissional pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

- Responsabilidade social e teletrabalho: o teletrabalho é uma modalidade de trabalho, possibilitada pelas tecnologias da informação e da comunicação, em ampla expansão que converge para integrar os empregados, o mercado e a sociedade, a nível mundial.

Desta maneira, esta forma inovadora de exercer a atividade profissional tende a contribuir para a geração de empregos; para congregar a vida familiar, social e laboral; para agregar ao mundo do trabalho os indivíduos com dificuldades para atuarem no mercado, como: deficientes, jovens, idosos, homens e mulheres limitados pelos afazeres familiares, pessoas privadas da liberdade, assim como, empregados tradicionais que buscam condições diferenciadas de exercer a profissão.

Logo, com o teletrabalho há a possibilidade de aumento do número de empregos, de inclusão social, de melhora na qualidade de vida dos empregados e dos familiares, da majoração da produtividade das empresas, da formação e da integração dos empregados, da redefinição da comunicação para com os representantes sindicais, ou seja, para construção de uma Relação de Emprego digna.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-D. o teletrabalho é uma modalidade de trabalho que tem como função social integrar os empregados, os empregadores e a sociedade de forma digna e responsável (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

- Política pública de fomento ao teletrabalho: para cumprir o objetivo da regra jurídica que se pretende propor para o teletrabalho, faz-se necessário que o Governo do Brasil, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE desenvolva políticas públicas de fomento a este, que acompanhem o seu desenvolvimento por meio de financiamentos, de pesquisas e de estudos direcionados a estimular o emprego digno, a infraestrutura e o acesso às telecomunicações e à informação; a capacitação de empregados; de empregadores e da comunidade; a disponibilização de incrementos e a busca por uma permanente evolução do teletrabalho e dos sujeitos envolvidos no processo.

Ainda, é importante a intervenção do Estado brasileiro para impelir a criação de novos postos de trabalho; para reforçar a competitividade industrial por meio de incentivos à conversão ao teletrabalho; para promover a competência e as habilidades profissionais dos empregados por meio de técnicas tradicionais e inovadoras de orientação e de formação; para desenvolver formas organizacionais diferenciadas - voltadas para o teletrabalho, para a sua ampliação, para a sua eficiência e para a sua eficácia.

Também, pelas peculiares características do teletrabalho, que beneficia pessoas que se encontram em condições diferenciadas, entre outras, as populações rurais, aquelas situadas em Estados Federados longínquos, os deficientes, os reclusos - é preciso que o Estado brasileiro promova o teletrabalho.

O estímulo prestado pelo Estado pode vir por meio de incentivos a políticas públicas de aumento a ocupação laboral; de auxílio a pessoas que se encontram em desvantagem profissional para que superem as dificuldades que as mantêm distantes do mundo do trabalho; de crescimento econômico ecologicamente compatível para a redução dos níveis de poluição do ar; de congregação dos teletrabalhadores e da promoção de condições dignas de emprego e de vida.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-E. Compete ao MTE desenvolver políticas públicas de fomento ao teletrabalho (assegura o hipossuficiente, o empregador e o social).

- Situações sociais excepcionais: em situações sociais excepcionais, como no caso de calamidade pública, de epidemias, de força maior ou mesmo de mobilizações e de greves que impossibilitem os empregados tradicionais se deslocarem para a empresa é possível, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, o estabelecimento de teletrabalho temporário para aqueles profissionais e/ou atividades que tenham condição de exercer sua profissão de local distante da sede empresarial.

Referida situação, permite que o Estado-Nação continue a produzir e os empregados a trabalhar, mesmo diante de condições adversas.

Proposta de regra jurídica:

Art. 231-F. Em situações sociais excepcionais é possível, por meio de Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho, a criação de postos de teletrabalho temporário (assegura o hipossuficiente, o empregador, o social e flexibiliza a relação de teletrabalho).

Assim, expostos, justificados e classificados os temas e as propostas de artigos que se entendem ideais para comporem a regra jurídica que tratar do teletrabalho no Brasil, é possível formular a

classificação da referida proposta, para então, posteriormente, compará-la com os resultados dos Quadros criados no Capítulo anterior.

Quadro 19 - Análise da temática: Elemento Formal, presente na proposta de regra jurídica para o teletrabalho no Brasil.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILIDADE DE ESTABELECIÇÃO DA RELAÇÃO
Objetivo	0	0	0	0	2	0	0	0
Conceito	0	0	0	1	0	0	0	0
SOMA Elemento Formal (03)	0	0	0	1	2	0	0	0
PERCENTUAL Elemento Formal (100%)	0	0	0	33,3	66,7	0	0	0

Fonte: Própria autora, 2014.

Na proposta de regra jurídica são encontrados 02 (dois) Elementos Formais: o objetivo e o conceito. Da leitura dos enunciados que tratam dos referidos temas extrai-se que 33,3% (trinta e três vírgula três por cento) dos mesmos, asseguram o hipossuficiente e o empregado e 66,7% (sessenta e seis vírgula sete por cento) asseguram o hipossuficiente, o empregador e o social.

Quadro 20 - Análise da temática: Direito, presente na proposta de regra jurídica para o teletrabalho no Brasil.

	ASSECURA HIPOSUFICIENTE	ASSECURA EMPREGADOR	ASSECURA SOCIAL	ASSECURA HIPOSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSECURA HIPOSUFICIENTE, EMPREGADORE SOCIAL	ASSECURA HIPOSUFICIENTE E SOCIAL	ASSECURA EMPREGADORE SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
Contrato de Teletrabalho	1	0	0	0	0	0	0	0
Registro	0	0	0	0	1	0	0	0
Jornada de trabalho	3	0	0	0	0	0	0	1
Voluntariedade	1	0	0	0	0	0	0	0
Reversão/ alteração	3	0	0	2	0	0	0	0
Equipamentos	3	3	0	1	0	0	0	0
Remuneração	1	0	0	0	0	0	0	0
Proibições	0	0	0	0	0	0	1	0
Custos	1	1	0	2	0	0	0	0
Dados	1	0	0	1	0	0	0	0
Igualdade	0	0	0	0	1	0	0	0
Formação/ capacitação	1	0	0	0	0	0	0	0
Privacidade	2	0	0	0	0	2	0	0
Fidelidade/ lealdade/ confidencialidade	0	2	0	0	0	0	0	0
Concorrência	1	0	0	0	0	0	0	0
Direito de Propriedade	0	0	0	0	1	0	0	0
Saúde/segurança/ higiene	2	0	0	0	3	1	0	0
Direitos Coletivos	5	0	0	0	0	0	0	0
SOMA Direitos (48)	25	6	0	6	6	3	1	1
PERCENTUAL Direitos (100%)	52,1	12,5	0	12,5	12,5	6,3	2,1	2,1

Fonte: Própria autora, 2014.

Já a proposta de regra jurídica pretende garantir o Direito ao Contrato de Trabalho; ao registro; à jornada de trabalho; à voluntariedade; à reversão e a alteração; aos equipamentos; à remuneração; as proibições; ao pagamento dos custos; aos dados; à igualdade; à formação e a capacitação; à privacidade; à fidelidade, à lealdade e à confidencialidade; à concorrência; à Propriedade; à saúde, à segurança e à higiene e os Coletivos.

Dentre estes Direitos, 52,1% (cinquenta e dois vírgula um por cento) assegura o hipossuficiente; 12,5% (doze vírgula cinco por cento) assegura o empregador; outros 12,5% (doze vírgula cinco por cento) assegura o hipossuficiente e o empregador; também 12,5% (doze vírgula cinco por cento) assegura o hipossuficiente, o empregador e o social; 6,3% (seis vírgula três por cento) assegura o hipossuficiente e o social; 2,1% (dois vírgula um por cento) assegura o hipossuficiente e o social e, os mesmos 2,1% (dois vírgula um por cento), possibilitam a flexibilização da relação.

Quadro 21 - Análise da temática: Elemento Estatal, presente na proposta de regra jurídica para o teletrabalho no Brasil.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
Responsabilidade social	0	0	0	0	2	0	0	0
Políticas públicas	0	0	0	0	1	0	0	0
Situação social excepcional	0	0	0	0	1	0	0	1
SOMA Elementos Estatais (05)	0	0	0	0	4	0	0	1
PERCENTUAL Elementos Estatais (100%)	0	0	0	0	80,0			20,0

Fonte: Própria autora, 2014.

Como Elementos Estatais foram elencados pela proposta de regra jurídica os temas: responsabilidade social; políticas públicas e situações sociais excepcionais. Destes, 80,0% (oitenta por cento) dos enunciados pretendem assegurar o hipossuficiente, o empregador e o social e 20,0% garantem a possibilidade de flexibilizar a relação.

Quadro 22 - Análise do resultado das SOMAS das temáticas, presentes na proposta de regra jurídica para o teletrabalho no Brasil.

Percentuais	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADORE E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADORE SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
SOMA Elemento Formal	0	0	0	1	2	0	0	0
SOMA Direito	25	6	0	6	6	3	1	1
SOMA Elemento Estatal	0	0	0	0	4	0	0	1
SOMA Temáticas (56)	25	6	0	7	12	3	1	2
PERCENTUAL Temáticas (100%)	44,6	10,7	0	12,5	21,4	5,4	1,8	3,6

Fonte: Própria autora, 2014.

Da análise da soma dos cruzamentos se percebe que há forte tendência em proteger o hipossuficiente, como visto nos demais documentos pesquisados, uma vez que obteve 44,6% (quarenta e quatro vírgula seis por cento) dos pontos. Posteriormente, assegurou-se o hipossuficiente, o empregador e o social, com 21,4% (vinte e um vírgula quatro por cento). Em seguida, vem a segurança do hipossuficiente e do empregador, com 12,5% (doze vírgula cinco por cento); a do empregador, com 10,7% (dez vírgula sete por cento); a do hipossuficiente e do social, com 5,4% (cinco vírgula quatro por cento); a possibilidade de flexibilizar a relação, com 3,6% (três vírgula seis por cento) e finalmente, a que assegura o empregador e o social, com 1,8% (um vírgula oito por cento).

Quadro 23 - Análise comparativa das Somas dos Percentuais dos Quadros da OIT, do Acordo Marco Europeu, das Leis Europeias, das Leis da América Latina, dos Projetos de Leis do Brasil e da Proposta de Lei do Teletrabalho.

	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE	ASSEGURA EMPREGADOR	ASSEGURA SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E EMPREGADOR	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE, EMPREGADOR E SOCIAL	ASSEGURA HIPOSSUFICIENTE E SOCIAL	ASSEGURA EMPREGADOR E SOCIAL	POSSIBILITA A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO
SOMA PERCENTUAL Convenção n. 177 e Recomendação n. 184 da OIT	55,0	2,5	2,5	17,5	10,0	12,5	0	0
SOMA PERCENTUAL Acordo Marco Europeu	41,7	4,2	0	12,5	29,2	8,3	4,2	0
SOMA PERCENTUAL Legislações Europeias	59,1	4,5	0	31,8	2,3	2,3	0	0
SOMA PERCENTUAL Legislações da América Latina	45,0	15,0	2,5	15,0	7,5	10,0	0	5,0
SOMA PERCENTUAL Projetos de Lei Brasileiros	20,0	36,0	0	12,0	0	0	4,0	28,0
SOMA PERCENTUAL Proposta de Regra Jurídica para o Teletrabalho no Brasil	44,6	10,7	0	12,5	21,4	5,4	1,8	3,6

Fonte: Própria autora, 2014.

Da análise do Quadro 23 é possível averiguar que a proposta de regra jurídica para o teletrabalho no Brasil teve como objetivo conciliar os interesses do hipossuficiente, do empregador e da sociedade, sem deixar de proteger os teletrabalhadores, que são o polo mais enfraquecido da relação jurídica. Assim, buscou-se desenvolver uma regra jurídica que se sustente, que seja honesta, que tenha aplicabilidade, que seja coerente com a realidade do teletrabalho no Brasil.

Ao comparar os documentos até então estudados com a proposta de regra jurídica, percebe-se, com exceção dos Projetos de Lei em andamento no Congresso Nacional brasileiro, que o hipossuficiente/teletrabalhador foi o mais resguardado, aquele que as normas tiveram o cuidado de proteger com mais acuidade.

Como a proposta de regra jurídica para o teletrabalho teve o zelo de incluir temas que tenham como base os valores que fundamentam o princípio de proteção, verificou-se que em comparação com os demais

documentos estudados, ela apresenta resultados mais equânimes, quando da classificação.

Assim, o resultado da variável que assegura o hipossuficiente foi o que obteve maior pontuação, computando o percentual de 44,6% (quarenta e quatro vírgula seis por cento), porém, a variável que assegura o empregador também obteve um percentual expressivo, de 10,7% (dez vírgula sete por cento), se comparado às normativas da OIT, o Acordo Marco Europeu e as legislações europeias, que tende a ser mais cautelosas com os Direitos dos empregadores, em prol dos hipossuficientes.

Da mesma forma, esta busca por uma regra equilibrada se verificou nos percentuais relevantes que obtiveram as variáveis assegura o hipossuficiente e o empregador e assegura o hipossuficiente, o empregador e o social, ou seja, também se buscou garantir o empregador e o social/sociedade.

Ainda, o Projeto de Lei do teletrabalho foi de vanguarda ao permitir a flexibilização da relação, porém, em situações muito específicas (intervalos das jornadas de trabalho e situações excepcionais sociais) e sempre com muita cautela.

Assim, acredita-se que o Projeto de Lei do Teletrabalho atende as necessidades dos teletrabalhadores, dos teleempregadores e da sociedade brasileira. Vislumbrou a manutenção do mínimo civilizatório e a garantia do não retrocesso social e constitucional dos Direitos trabalhistas. Tem em seu âmago os fatores reais de poder social, atende as necessidades da sociedade do teletrabalho e tem no seu alicerce o conteúdo que fundamenta o princípio de proteção.

6 CONCLUSÃO

Com o advento da Revolução da Tecnologia da Informação, unida à globalização neoliberal, surgiram modos atípicos de trabalho, que tendem a pressionar os governos para adotarem políticas de flexibilização e, assim, adequarem a legislação trabalhista aos novos tempos.

O trabalho à distância é uma realidade que vem crescendo paulatinamente. A tendência mundial é de descentralização das empresas e ampliação – em especial - do teletrabalho, que permite o empregado executar as tarefas laborais de qualquer lugar, mediante a utilização dos equipamentos telemáticos e informatizados.

Desta maneira, o teletrabalho oportunizou a criação de um novo ambiente laboral, longe das fábricas, dos escritórios, da vigilância direta do empregador - menos mecânico e mais tecnológico -, mas também, facilitou o isolamento, a solidão e a autodisciplina dos teletrabalhadores... Assim, o teletrabalho trouxe consigo uma forma diferenciada de Relação de Emprego.

O ordenamento jurídico brasileiro reconheceu o teletrabalho em 2011, ao alterar o artigo 6º. da CLT, pela Lei nº. 12.551, que passou a garantir a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, ao executado no domicílio do empregado e ao realizado a distância, desde que presentes os pressupostos da Relação de Emprego. Sendo que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão foram equipados aqueles pessoais e diretos de comando, controle e supervisão, para a caracterização da subordinação jurídica.

Por conseguinte, o legislador brasileiro mostrou-se ponderado ao estabelecer uma proteção jurídica ao teletrabalhador, que não teve as questões específicas da sua atividade resguardadas, uma vez que, o teletrabalho é executado de forma diferenciada em relação as demais modalidades de emprego. Para começar, é exercido à distância, sem o controle pessoal do empregador; o teletrabalhador lida com tecnologia, precisa de uma assistência diferida; fica isolado em relação aos demais colegas; há toda uma discussão sobre quem e como deve pagar os custos da atividade, dos equipamentos e do local de trabalho; as questões que envolvem privacidade, concorrência, dados, saúde, segurança, higiene, Direitos Coletivos, entre outros, possuem características próprias no teletrabalho.

Assim, com a tese, propõe-se uma regra jurídica para o teletrabalho no Brasil que efetivamente resguarde o teletrabalhador, que

seja elaborada com base nos fundamentos do princípio de proteção do empregado, que é o valor que dá origem e sustentáculo a todo o Direito do Trabalho, pois não há Direito do Trabalho sem proteção ao empregado.

Para tanto, buscou-se estudar a proteção jurídica do empregado que é o pilar que orienta e fundamenta o Direito do Trabalho e a relação de Emprego - do qual o teletrabalho é uma das espécies. Assim, fez-se importante analisar a princiologia trabalhista e dentre deste título, o Direito e os Princípios Jurídicos Trabalhistas.

Observa-se que o Direito conecta a sociedade, ordena as pessoas, possibilita a união e a harmonização das relações individuais e estatais. Já os princípios, alicerçam o ordenamento jurídico, estabelecem o caminho para a interpretação e para a aplicação do Direito. Logo, verificou-se que o equilíbrio do Estado Democrático de Direito e a promoção da justiça social é a consequência de um ordenamento jurídico eficiente, que possui princípios e regras jurídicas que atuam em consenso.

Dentre os princípios do Direito do Trabalho e do trabalho, o princípio de proteção é o alicerce maior do resguardo trabalhista. O Direito do Trabalho surge como garantidor do equilíbrio da Relação de Emprego, da igualdade substancial entre empregado e empregador. Faz uso de um método de tutela que possui normas imperativas, cogentes e indisponíveis que limitam a liberdade das partes e protege o hipossuficiente da relação, o empregado.

O princípio de proteção busca preservar as garantias empregatícias de 03 (três) formas: pela regra do *in dubio, pro operario*, que defende a utilização da interpretação da regra jurídica mais benéfica ao empregado, sempre que houver mais de uma interpretação para esta; pela regra da norma mais favorável, que indica que em havendo mais de uma regra jurídica sobre a matéria, deve ser empregada a mais favorável ao empregado e pela regra da condição mais benéfica que estabelece que o Direito adquirido seja garantido ao longo do contrato, por meio da aplicação de cláusulas contratuais mais favoráveis ao empregado.

Todavia, apesar do reconhecimento e da importância dos princípios especiais do Direito do Trabalho, dos princípios constitucionais do trabalho e do Direito do Trabalho para o resguardo de uma Relação de Emprego digna, estes passaram a ser questionados diante dos efeitos da globalização neoliberal e das pressões para a flexibilização da legislação laboral, que busca a diminuição da proteção jurídica trabalhista.

O Brasil, marcado pelo colonialismo, pela escravidão, somente com a Constituição de 1934 passou a ter um olhar legislativo constitucional para as relações sociais. Em 1943 foi promulgado o Decreto-Lei nº. 5.452, que deu origem à CLT, marco maior do Direito do Trabalho brasileiro. Já a Constituição de 1988 procurou estabelecer Direitos mínimos aos trabalhadores, entre outros momentos constitucionais, destaca-se o Capítulo II, que trata dos Direitos Sociais.

Mas os adiantamentos trazidos pela Revolução da Tecnologia da Informação afetaram, frontalmente, as Relações de Emprego. A economia, a produção, o capital globalizaram-se a níveis inimagináveis. As pessoas tornaram-se mais individualistas, solitárias, desprotegidas, tecnológicas e, a sociedade digitalizada, informatizada e impessoal.

As novas tecnologias possibilitaram a contratação de pessoas das mais diferentes culturas, idiomas, localidades. As relações pessoais e profissionais acontecem através dos meios de comunicação e informação. Foi reduzida a interlocução por meio do papel, do contato físico. Mas o “progresso” das ciências, os “avanços” legislativos, não trouxeram a conquista do pleno emprego e nem, a vida digna aos empregados.

Por conseguinte, o temor maior é o de que paulatinamente, com a influência da globalização neoliberal e da pressão do capital para a flexibilização do trabalho, os parâmetros e os princípios que norteiam as Relações de Emprego tenham sua força protetiva comprometida em prol do fortalecimento de teorias que pregam a precarização do trabalho.

Há de se ter presente, que a produção de riquezas é fundamental para o desenvolvimento da sociedade, mas também, que não há sociedade sem indivíduos. Assim, o Estado e o empregador devem cumprir sua função social de amparar o empregado, de garantir a não exploração pela exploração, à escravidão, a mercantilização do homem.

Ainda, o teletrabalho transformou o modo como as pessoas se vinculam com o emprego, que deixou de ser presencial, hierarquizado, relacional. Manteve a subordinação jurídica, mas tornou-se remoto. Por isso, é exigido dos teletrabalhadores e dos teleempregadores aptidões especiais para a realização das atividades e para a manutenção da relação.

No teletrabalho, é preciso construir um vínculo profissional de confiança, pois o contato entre os sujeitos do processo é distante e informal, a comunicação é impessoal e a prática deste tende a ser solitária.

Assim, são apontados como benefícios do teletrabalho à flexibilidade da forma e o tempo para a realização das atividades laborais; o aumento da oportunidade de empregos para pessoas que tem acesso dificultado aos mesmos; a melhora na qualidade de vida, a maleabilidade para a moradia do teletrabalhador e a fixação do estabelecimento para o empregador; a redução de custos para os sujeitos da relação; a maior produtividade; a diminuição dos níveis hierárquicos; a diversidade de compartilhamento de conhecimentos; a menor rotatividade de empregados; o aumento da competitividade das empresas; a geração de postos de trabalho e o fomento ao emprego; a melhora na mobilidade urbana; a diminuição da poluição e do consumo de combustíveis; o combate a exclusão social; a possibilidade de modernização dos órgãos de classe, entre outros.

Já consideram o teletrabalho desvantajoso por permitir um contato muito presente com familiares, que pode vir a gerar atritos (em especial, no caso de teletrabalho em domicílio); confusão entre a vida privada e vida profissional; possibilidade do teletrabalhador tornar-se um *workaholics*; perda de privacidade do teletrabalhador; fragmentação do trabalho e da empresa; discriminação entre teletrabalhadores e empregados tradicionais; isolamento social do teletrabalhador; aumento de doenças ligadas a ergonomia, à visão, à audição, ao esforço repetitivo, bem como, os acidentes do trabalho, a falta de higiene e de segurança.

Ainda, seria negativo por gerar a feminilização do teletrabalho; a fragilidade dos dados e informações da empresa que podem levar a empresa a correr riscos; a possibilidade de se construir uma relação de lealdade entre os sujeitos da relação pela distância; a dificuldade de congregar os empregados; a hipótese do trabalho tornar-se mais moroso pelo acesso ser eletrônico; a vulnerabilidade dos teletrabalhadores quanto a assistência sindical; a exploração de profissionais de forma informal e a precarização do trabalho.

Diante das situações apontadas, percebe-se que mesmo havendo desvantagens no teletrabalho, ainda este é uma interessante modalidade de trabalho para os teletrabalhadores, para o empregador e para a sociedade. O que se faz necessário é a criação de mecanismos protetivos, fundados no princípio de proteção do empregado, que venham a eliminar ou mesmo amenizar os malefícios da atividade.

Observa-se que em um primeiro momento o teletrabalho foi praticado como labor informal, eventual, autônoma - sem vínculo empregatício. Com o aumento dos postos de trabalho, com o surgimento dos conflitos, com a pressão social, algumas organizações e alguns

Estados-Nações perceberam a necessidade da regulamentação da matéria para que esta fosse reconhecida e assegurada aos teletrabalhadores, bem como, para que a atividade não se tornasse uma forma de escravidão tecnológica na contemporaneidade.

Como a proposta da tese é a regulamentação do teletrabalho no Brasil, fundamentado no princípio de proteção do empregado, ao buscar estabelecer e estruturar a proposta de regra jurídica a ser elaborada, no final do trabalho, optou-se por estudar e classificar normas consolidadas e reconhecidas internacionalmente sobre a matéria, como a Convenção nº. 184 e a Recomendação nº. 177, ambas da OIT e o Acordo Marco Europeu. Também, foram trazidas legislações que tratam do teletrabalho no âmbito da iniciativa privada em países da Europa (França, Polônia e Portugal) e da América Latina (Colômbia, Peru, Chile e Brasil).

A OIT tem programas de desenvolvimento e proteção do labor, focados nas relações subordinadas de trabalho. Assim, o trabalho à distância – de forma generalizada -, não tem sido o eixo principal dos estudos da OIT. Porém, atendendo as pressões sociais, em 1995, a 82 (octogésima segunda) Conferência Internacional do Trabalho estabeleceu as diretrizes gerais sobre o trabalho em domicílio, ficando deliberado que a matéria deveria ser normatizada por Convenção, a ser complementada por Recomendação.

Já a 83 (octogésima terceira) Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1996, estabeleceu a Convenção nº. 177 e a Recomendação nº. 184 sobre o trabalho em domicílio. Apesar de não tratarem especificamente sobre o teletrabalho, referidos documentos são utilizados como marcos regulatórios desta atividade em virtude da similitude, em especial com o teletrabalho em domicílio.

Do exame das normativas da OIT verificou-se que estes tiveram entre as temáticas Elementos Formais, Direito e Elementos Estatais, os temas: conceito, igualdade, saúde/segurança, privacidade/inspeção, aplicação da lei mais favorável, informações sobre condições de trabalho, registro, sanções, idade mínima, Direito Coletivo, remuneração/salário, custos, jornada de trabalho, seguridade social, solução de conflitos, políticas/programas/estudos, implementação e controle social.

Já os países que compõem a União Europeia, preocupados com o aumento do número de pessoas que passaram a exercer o teletrabalho no Continente - o que gerou importantes transformações coletivas -, por meio do Conselho Europeu e do Programa de Planejamento Estratégico

da União Europeia sobre emprego, convidou interlocutores sociais para discutirem e negociarem um Acordo para modernizar o sistema do trabalho e melhorar a produtividade e a competitividade empresarial, pretendendo um equilíbrio entre flexibilização e segurança laboral.

Assim, o Conselho Europeu convidou os interlocutores em 2002, para subscreverem o Acordo Marco Europeu. Este, de adesão voluntária, definiu uma linha legislativa sobre o teletrabalho para os países membros da União Europeia.

Entre as temáticas Elementos Formais, Direitos e Elementos Estatais, o Acordo Marco Europeu abarcou os temas: conceito, voluntariedade, reversibilidade, igualdade, dados, privacidade, equipamentos, saúde/segurança, jornada de trabalho, formação/capacitação, Direitos Coletivos e Implementação.

Observa-se que o Acordo Marco Europeu foi o primeiro documento organizado com a participação de interlocutores sociais, das mais diferentes vertentes, a tratar sobre teletrabalho, especificamente. Trouxe em seu bojo assuntos exclusivos, que distinguem o teletrabalho das demais modalidades de trabalho. Logo, inovou e teve seus assuntos repetidos em muitas das legislações elaboradas posteriormente. Assim, o Acordo Marco Europeu representou um divisivo do que era aplicado/resguardado e o que passou a ser aceito e respeitado em termos de teletrabalho no mundo.

Também, alguns Estados-Nações preocupados com os avanços e as problemáticas ligadas ao teletrabalho, entenderam por bem normatizar a matéria. No Continente Europeu, buscou-se destacar e classificar as legislações sobre o teletrabalho para a iniciativa privada, na França, na Polônia e em Portugal. Da análise destas regras jurídicas concluiu-se que os temas que compõem seus enunciados foram: conceito, voluntariedade, reversibilidade, contrato de trabalho, custos, equipamentos, condições de trabalho, epidemias, dados, comunicações entre sujeitos da relação, controle do hipossuficiente, saúde/segurança/higiene, igualdade, privacidade e Direitos Coletivos.

É interessante observar que referidos documentos não tiveram a preocupação de estabelecer enunciados que cuidassem dos Elementos Estatais, ou seja, de obrigações e deveres dos Estados-Nações para a melhora, ou para o desenvolvimento, ou para o aperfeiçoamento, ou para a proteção do teletrabalho em seus territórios.

Enquanto isso, os países que compõem a América Latina são detentores de uma longa história de colonização, de domínio social, político, cultural, econômico e jurídico.

Assim, quando da análise das legislações sobre teletrabalho, que atingem a iniciativa privada, na Colômbia, no Peru, no Chile e no Brasil, percebeu-se que apesar de existirem temas conexos às demais normas já tratadas – que até então, mantinham a similitude de resguardo, nestes países, quando da classificação das leis, encontrou-se uma diminuição do percentual de enunciados que asseguravam o hipossuficiente e um aumento daqueles que asseguram o empregador. Também, é o primeiro momento em que se constata a existência de enunciados que possibilitam a flexibilização da relação.

Desta forma, com a classificação das temáticas verificou-se que os enunciados das leis dispunham dos seguintes temas: conceito, modalidades, objetivo, Direito Coletivo, igualdade, jornada de trabalho, equipamentos, salário, saúde, voluntariedade, reversibilidade, local atividade, lei mais favorável, registro, políticas/programas e implementação.

Já o resultado da classificação dos Projetos de Leis que estão em andamento no Congresso Nacional do Brasil são um tanto surpreendentes. Estes documentos, apesar de não terem força normativa são propostas que podem vir a se tornarem leis a regerem o teletrabalho no Brasil. Porém, do exame dos seus enunciados, depreendeu-se que o hipossuficiente é menos assegurado que o empregador e há um alto percentual de artigos que visam a flexibilização da relação. O desfecho da classificação dos Projetos de Leis brasileiros pasma por estar na contramão das demais legislações perscrutadas e do princípio maior do Direito do Trabalho, que é o de proteção do empregado.

Logo, da apreciação dos Projetos, observou-se a presença dos temas: conceito, modalidades, local da atividade, deficientes, remuneração, jornada de trabalho, empregado estrangeiro, autonomia/individualismo, autônomo, risco da atividade e vale transporte/vale alimentação. Não se percebeu enunciados que trouxessem Elementos Estatais.

Ainda, constata-se que a questão da regulamentação do teletrabalho no Brasil permanece pendente, uma vez que o artigo 6. da CLT não cuidou das questões peculiares e importantes da atividade e, os Projetos de Lei em andamento no Congresso Nacional são construídos sobre pilares que fragilizam o teletrabalhador e a caracterização do vínculo empregatício.

Por outro lado, há a estimativa de que até 2017 o número de teletrabalhadores no Brasil triplique, chegando a 50 (cinquenta) milhões de pessoas. Logo, urge a estipulação de regra jurídica com

aplicabilidade e eficácia, que garanta os Direitos dos teletrabalhadores, que traga consigo os ricos e históricos valores imbuídos no princípio de proteção do empregado. Que não permita a mercantilização do homem e a precarização da atividade.

Porém, para que se construa uma legislação fundamentada no princípio de proteção do empregado, buscou-se definir os fatores reais e efetivos do poder através da classificação das normas anteriormente descritas, bem como da análise da doutrina sobre a matéria.

Com base nisso, propôs-se que a regra jurídica do teletrabalho no Brasil deve tratar dos temas: objetivo, conceito, contrato de trabalho, registro, jornada de trabalho, voluntariedade, reversão/alteração, equipamentos, remuneração, proibições, custos, dados, igualdade, formação/capacitação, fidelidade/lealdade/confidencialidade, privacidade, concorrência, Direito de Propriedade, saúde/segurança/higiene, Direitos Coletivos, responsabilidade social, políticas públicas, situações sociais excepcionais.

Os temas acima referidos devem compor a proposta de regra jurídica para o teletrabalho por abordarem situações próprias e diferenciadas desta modalidade de trabalho. Envolvem circunstâncias não vivenciadas por outros empregados, logo, não há regra sobre a matéria, não há como fazer uso da analogia para equipará-los quando da necessidade de proteção.

Ainda, envolvem posturas, obrigações e deveres das partes envolvidas no processo de teletrabalho que precisam ser definidas sob pena de se efetivarem injustiças irreparáveis.

Logo, conclui-se que a proposta de regra jurídica desenvolvida atendeu a necessidade de inclusão em seu conteúdo dos fundamentos do princípio de proteção do empregado, garantindo o mínimo civilizatório e a dignidade da pessoa humana do teletrabalhador.

REFERÊNCIAS

AFTT - ASSOCIATION FRANÇAISE DU TÉLÉTRAVAIL ET DES TÉLÉACTIVITÉS. Actualités. Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 Sur Le Teletravail. jul. 2005. Disponível em: <<http://www.aftt.asso.fr/accord-national-interprofessionnel-du-19-julillet-2005-sur-le-teletravail>>. Acesso em: 27 fev. 2014.

ACTAS. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 82., 1995, Ginebra. Anais... Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09656/09656\(1995-82\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09656/09656(1995-82).pdf)>. Acesso em: 05 fev. 2014.

ALEXY, Robert. *Conceito e validade do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2009. p. 151.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 87.

ARANHA, Javier Thibault. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2000. p. 33-39.

ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p. 111.

BARBOSA, Rui. *A questão social e política no Brasil*. São Paulo: LTr, 1988. p. 11.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 960.

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. São Paulo: LTr, 2012, p. 136

BASTOS, Celso Ribeiro. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 5-7.

BECK, Ulrich. *Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade*. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 207-217.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 05-06.

BOBBIO, Norberto. *O positivismo jurídico*. Lições de filosofia do direito. São Paulo: Ícone, 2006. p. 26.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Brasília: Editora UnB, 1999.

BÓGUS, Lúcia; RIBEIRO, Luiz Cesar de Q. Mobiliza Curitiba. [Internet]. Dossiê: Mobilidade urbana nas metrópoles brasileiras. Curitiba: [S.n.], 20 dez. 2013. Disponível em: <<http://www.mobilizacuritiba.org.br/2013/12/20/dossie-mobilidade-urbana-nas-metropoles-brasileiras/>>. Acesso em: 29 maio 2014.

BOIAROV, Sonia. *Meta 5 eLAC2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe*. [s.L.]: @Lis, 2008. Disponível em: <http://www.cepal.org/socinfo/noticias/noticias/2/32222/GdT_eLAC_meta_5.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2013.

BRASIL. Decreto n. 979, de 06 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rural a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. *Diário Oficial [da] República Federativa*, Brasília, DF, 06 jan. 1903. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm>. Acesso em: 27 nov. 2013.

BRASIL. Decreto n. 1637, de 05 de janeiro de 1907. Crea sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. *Diário Oficial [da] República Federativa*, Brasília, DF, 05 jan. 1907. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=1637&tipo_norma=DEC&data=19070105&link=s>. Acesso em: 27 nov. 2013.

BRASIL. Decreto Lei n. 5.452/43, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa*, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 maio 2013.

BRASIL. Lei Complementar n. 95, de 26 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, conforme determina o parágrafo único do art. 59 da Constituição Federal, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona. *Diário Oficial [da] República Federativa*, Poder Executivo, Brasília, DF, 26 fev. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp95.htm>. Acesso em: 25 abr. 2014.

BRASIL. Lei n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 16 dez. 1985. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/lei7418.htm>>. Acesso em: 25 abr. 2013.

BRASIL. Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 30 abr. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12619.htm>. Acesso em: 25 abr. 2014.

BRASIL. Projeto de Lei do Senado n. 326, de 2013. Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância. *Senado Federal*, Brasília, DF, 08 ago. 2013. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/servlet/PDFMateServlet?m=113905&s=http://www.senado.leg.br/atividade/materia/MateFO.xml&o=ASC&o2=A&a=0>>. Acesso em: 24 abr. 2014.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal anotada*. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 1338.

CABOS, Francisco Pérez de lós; ARANDA, Javier Thibault. El teletrabajo em España: perspectiva jurídico laboral. *Colección Informes y Estudios*, Madri, Serie Empleo, n. 15, p. 11, 2001. (Ministério do Trabalho y Asuntos Sociales. Subdirección Geral de Publicaciones).

CAL, Luigi. Experiencias de teletrabajo em Europa y el punto de vista de los actores. 2013. Disponível em: <http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/articulo_cal_tt.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2014

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. Coimbra: Almedina, 2000. p. 1.126.

CARNELUTTI, Francesco. *Arte do direito*. São Paulo: Edicamp, 2003. p. 17.

CASTELLS, Manuel. *A galáxia da internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade*. Rio de Janeiro: Zahar, 2003. p. 13.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 49.

CASTELLS, Manuel. *O poder da identidade*. São Paulo: Paz e Terra, 2010. p. 25-26.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, ano XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504>. Aceso em: 19 maio 2013.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira; CARDONE, Marly A. *Direito social*. São Paulo: LTr, 1993. v. 1. p. 32.

CHAO, Maíra Lie. Trabalho e água fresca. *Revista Planeta*, São Paulo, ed. 476, maio 2012. Disponível em:

<<http://revistaplaneta.terra.com.br/secao/comportamento/trabalho-agua-fresca>>. Acesso em: 31 mar. 2014.

CINTRA, Marcos Antonio Macedo; FARHI, Maryse. A crise financeira e o global shadow banking system. *Novos Estudos – CEBRAP*, São Paulo, n. 82, nov. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-33002008000300002&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 30 jan. 2014.

CIPOLLA, Carlos M. *História econômica da Europa pré-industrial*. Lisboa: Edição 70, LDA, 1974. p. 191.

CÓDIGO sustantivo del trabajo: 2011. Colombia: Ministerio de Protección Social, 2011. Disponível em: <www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2014.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *RAP*, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, jan./fev. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/07.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2013.

COTRIM, Gilberto. *História global - Brasil e geral*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

CRUZ, Paulo Márcio; STELZER, Joana. *Direito e transnacionalidade*. São Paulo: Juruá, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 14.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003. p. 195.

DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p. 211.

DEZEN JUNIOR, Gabriel. *Constituição federal interpretada*. Niterói: Impetus, 2010. p. 293.

DWORKIN, Ronald. *O império do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2014. p. 492.

EL LIBRO blanco del teletrabajo em España: del trabajo a domicilio a lós e-workers. um recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo em remoto. 2012. Disponível em: <<http://w110.bcn.cat/fixers/webempreses/ellibroblancodelteletrabajo.134.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2014.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos*. Curitiba: Juruá, 2014, p. 150.

EUROFOUND - FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO. Teletrabalho na União Européia. 2010. Disponível em: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef09961_pt.htm>. Acesso em: 29 abr. 2014.

EUROPA. Directiva 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. *Synthèses de la législation de l'UE*, Luxembourg, 1989. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:pt:HTML>>. Acesso em: 14 fev. 2014.

EUROPA. Directiva 90/270/CEE, Del Consejo, de 29 de mayo de 1990. Referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. *Synthèses de la législation de l'UE*, Luxembourg, 1990. Disponível em: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&numdoc=31990L0270&model=guichett&lg=es. Acesso em: 13 fev. 2014.

EUROPA. Directive 91/533/CEE, Du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail. *Synthèses*

de la législation de l'UE, Luxembourg, 1991. Disponível em:
<http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10811_fr.htm>. Acesso em: 13 fev. 2013.

FARIA, José Eduardo. *O direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 52-53.

FERNANDES, Ricardo Vieira de Carvalho; BICALHO, Guilherme Pereira Dolabella. *Do positivismo ao pós-positivismo jurídico: o atual paradigma jusfilosófico constitucional*. Disponível em:
<<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/242864/000910796.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 13 nov. 2014.

FINCATO, Denise Pires; OLICHESKI, Andrea Tarnowski. Globalização e direitos fundamentais sociais. In: _____. *Novas tecnologias e relações de trabalho: reflexões*. Porto Alegre: Lex Magister, 2011. p. 100.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: história da violência nas prisões*. Petrópolis: Editora Vozes, 2002. p. 167.

FRANÇA. LOI n°. 2012-387 du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives. *L'Assemblée nationale et le Sénat*, Paris, 2012. Disponível em:
<<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025553296>>. Acesso em: 27 fev. 2014.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Sindicalismo no Brasil. In: GUNTHER, Luiz Eduardo *et al.* (Coord.; Orgs.). *25 anos da Constituição e o Direito do Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 241.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. O trabalho intelectual na era da informação: pejetização - blogs de consultas e contratos de imagem. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*. São Paulo, v. 75, n. 07, p. 836-842, jul. 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 62.

GAUTHIER, Christine; DORIN, Philippe. *Le guide pratique du télétravail*. Paris: Le Edicions d'Organisation, 1997. p. 32.

GÊNOVA, Leandro. *O princípio da proteção no século XXI*. São Paulo: LTr., 2009. p. 51-52.

GEWIRTZ, David. *A empresa flexível: como reivindicar sua empresa, aproveitar seus pontos fortes e prosperar em um mundo em constante mudança*. Rio de Janeiro: Rocco, 1998. p. 269-270.

GIDDENS, Anthony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: UNESP, 1991. p. 69.

GODOY, Dagoberto Lima. O que está demasiado na legislação trabalhista do Brasil: rigidez ou flexibilidade? In: PASTORE, José Eduardo Gibello (Coord.). *Uma reflexão sobre as relações de trabalho: homenagem ao professor José Pastore*. São Paulo: LTr, 2013. p. 35.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005. p. 74.

GONÇALVES, Everton das Neves; STELZER, Joana. O direito e a *law and economics*: possibilidade interdisciplinar na contemporânea análise econômico-jurídica internacional. In: ENCONTRO PREPARATÓRIO PARA O CONGRESSO NACIONAL, 15., 2006, Recife. *Anais...* Recife: CONPEDI/UNICAP, 2006. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manuel/arquivos/anais/recife/direito_intern_everton_goncalves_e_joana_stelzer.pdf>. Acesso em: 02 maio 2014.

GONÇALVES, Everton das Neves; VERÁS NETO, Francisco Quintanilha; NIEMCZEWSKI, Gabriel Thompsen. Renovação democrática do direito à luz da participação popular na “teoria dos princípios jurídicos”. *Revista Faculdade de Direito UFG, Goiás*, v. 33, n. 2. p 220-235, jul./dez. 2009. p. 228.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador*. Um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr, 2007. p. 68.

GOULART, Joselma Oliveira. *Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível*. Brasília: Editora SENAC, 2009. p. 25.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 25.

HUBERMAN, Leo. *História da riqueza do homem*. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1979. p. 209.

HUGON, Paul. *História das doutrinas econômicas*. São Paulo: Atlas, 1969. p. 24.

ILO - INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Key indicators of the labour market: eighth edition*. Geneva: ILO, 2014. Disponível em: <www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm>. Acesso em: 08 jan. 2014.

HUSEK, Carlos Roberto. *Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 122

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo demográfico 2010. Brasília: IBGE, 2010. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Trabalho_e_Rendimento/pdf/tab_trabalho.pdf>. Acesso em: 24 set. 2013.

IHERING, Rudolf Von. *A luta pelo direito*. São Paulo: Martin Clarel, 2002. p. 27.

INDICAÇÃO n. 099/2011. A Proposta de Emenda à Constituição n. 35/2011 prevê a possibilidade de trabalho, como empregado, do menor de 14 anos. *Corrêa da Veiga Advogados*, Brasília, 28 fev. 2012. Disponível em: <<http://www.iabnacional.org.br/IMG/pdf/doc-9926.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2014.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2004. p. 44.

KOLLER, Carlos Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. A consolidação das Leis do Trabalho e a globalização: institutos em crise e os impactos na sociedade hegemônica e capitalista brasileira. *In*: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. *CLT 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 16.

KUGELMASS, Jack. *Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível*. São Paulo: Atlas, 1996. p. 17.

LA CUEVA, Mario de. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Editora Porrúa, 1982. p. 99.

LASSALE, Ferdinand. *A essência da Constituição*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000. p. 40.

MALLET, Estevão. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei 12.551. *Revista do Advogado*. São Paulo, n. 115, p. 44-51, abr. 2012.

MATÍAS, Gattesco. La regulación del teletrabajo en dependência em la Comunidad Europea. *Revista El Derecho Informático*, II-LXVIII-958, p. 2, 2011.

MELLO, Alvaro. *Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...* Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. p. IX – X.

MOORCROFT, Sheila; BENNETT, Valerie. *European guide to teleworking: a framework for action*. , Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1995. p. 24.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos. *Introdução ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 218-219.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

NADER, Valéria; BRITO, Gabriel. O Brasil em 2013: acabou a paz social. *Carta Maior*, São Paulo, 09 jan. 2014. Disponível em: <<http://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Movimentos-Sociais/O->

Brasil-em-2013-acabou-a-paz-social/2/29970>. Acesso em: 29 mai. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013a. p. 358.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Globalização e seus efeitos no contrato de trabalho, tendências do direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 333.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Prefácio. In: PASTORE, José Eduardo Gibello (Coord.). *Uma reflexão sobre as relações de trabalho: homenagem ao professor José Pastore*. São Paulo: LTr, 2013b. p. 13.

NEGROPONTE, Nicholas. *A vida digital*. São Paulo: Companhia das Letras, 1997. p. 10.

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

NUNES, Celso Luiz. O trabalho e a tecnologia na era da globalização. In: ROVER, Aires José. *Direito e informática*. São Paulo: Manole, 2004, p. 82.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Brasília, 2014a. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/oit/>>. Acesso em: 03 fev. 2014

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Apresentação*. Brasília, 2014b. Disponível em: Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 03 fev. 2014.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenio sobre el trabajo a domicilio*. 2014f. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177>. Acesso em: 01 out. 2013.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Desemprego de longa duração, um novo desafio para muitos países.

Brasília, 2013a. Disponível em:

<<http://www.oit.org.br/content/desemprego-de-longa-duracao-um-novo-desafio-para-muitos-paises>>. Acesso em: 08 jan. 2014.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

História. Brasília, 2014c. Disponível em:

<<http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 03 fev. 2014.

OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Manual de buenas prácticas em teletrabajo. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio sw Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011, p. 11.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Normas del trabajo. 2014e. Disponível em:

<<http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 01 fev. 2014.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *OIT*

no Brasil. Brasília, 2014d. Disponível em:

<<http://www.oit.org.br/content/oit-no-brasil>>. Acesso em: 03 fev. 2014.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Panorama laboral 2013: América Latina y el Caribe. Lima: OIT, 2013b. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_232760.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2013.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Sumário executivo: relatório global sobre os salários 2012/13: salários e crescimento equitativo. Genebra: OIT, 2013d. Disponível em:

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195315.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2014.

OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .

Tendencias mundiales del empleo 2013: para recuperarse de una segunda caída del empleo. 2013c. Disponível em:

<www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202216.pdf>. Acesso em: 09 jan 2014.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *(Re) Pensando o princípio da proteção na contemporaneidade*. São Paulo: LTr, 2009. p. 101.

O PRÊMIO Nobel da Paz. 2014. Disponível em:

<<http://www.nobelpris.org/portugues/frieden/organization.html>>.

Acesso em: 03 fev. 2014.

PARALISAÇÃO do transporte coletivo atingiu 250 mil pessoas na Grande Florianópolis: embate sobre manutenção de cobradores abre espaço para novas paradas em junho. *Diário Catarinense. Clic RBS*. Florianópolis, 29 maio 2014. Disponível em:

<<http://diariocatarinense.clicrbs.com.br/sc/geral/noticia/2014/05/paralisacao-do-transporte-coletivo-atingiu-250-mil-pessoas-na-grande-florianopolis-4512654.html>>. Acesso em: 29 maio 2014.

PASTORE, José. *A agonia do emprego*, São Paulo: LTr, 1997. p. 83-85.

PASTORE, José Eduardo Gibello. A crise do direito do trabalho. In: _____. (Coord.). *Uma reflexão sobre as relações de trabalho: homenagem ao professor José Pastore*. São Paulo: LTr, 2013. p. 166.

PASTORE, José; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Insegurança jurídica na área trabalhista. *Estado de São Paulo*, Economia, São Paulo, 29 set. 2009. p. B2.

PEDREIRA, Pinho. *O teletrabalho*. [20--]. Disponível em:

<http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=telecabana+teletrabalho&source=web&cd=3&ved=0CDwQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.unifacs.br%2Frevistajuridica%2Farquivo%2Fedicao_mai2004%2Fconvidados%2Fconv01.doc&ei=uGESUtPbC8mL2AWUn4GACg&usg=AFQjCNHTj7abE6X1wvLyq43AvJCKPFeTWA>. Acesso em: 19 ago. 2013.

PEREIRA, Joseclete Costa de Almeida. Ciberespaço e o direito do trabalho. In: ROVER, Aires José. *Direito sociedade e informática: limites e perspectivas da vida digital*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2000. p. 50.

PERELMAN, Chain. *Ética e direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 192.

PERRY, Marvin. *Civilização ocidental: uma história concisa*. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 248.

PINEL, Maria de Fátima de L. Teletrabalho. *Conceituação*. 2012. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/conceituação.html>>. Acesso em: 19 ago. 2013.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Repertório de conceitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2000. v. 1. p. 411. (Direito Individual).

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996. p. 16.

POCHMANN, Márcio. Juventude em busca de novos caminhos no Brasil. In: VANNUCHI, Paulo; NOVAES, Regina. *Juventude e sociedade: trabalho, educação e participação*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. p. 224.

POLÔNIA. Kodeks pracy. 2014. Disponível em: <kodeks.ws/pracy/>. Acesso em: 17 fev. 2014.

PRADO JÚNIOR, Caio. *História econômica do Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 2008.

PROJETO DE LEI. In: CÂMARA dos Deputados. Glossário. 2014. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/glossario/p.html#ProjetoDeLei>>. Acesso em: 19 out. 2014.

RADBRUCH, Gustav. *Filosofia do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 1979. p. 92-93.

REPÚBLICA DO PERU. Lei n. 30.036 de 4 de junio de 2013. Ley que regula el Teletrabajo. *Congreso de la República*, Peru, 2013. Disponível em: <http://www.informatica-juridica.com/anexos/Ley_30036_4_junio_2013_Ley_regula_Teletrabajo.asp>. Acesso em: 05 out. 2013.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A reconstrução do conceito de subordinação. In: PASTORE, José Eduardo Gibello (Coord.). *Uma reflexão sobre as relações de trabalho*: homenagem ao professor José Pastore. São Paulo: LTr, 2013. p. 19.

ROVER, Aires José et al. *O ciberativismo na construção da ciberdemocracia: análise do portal wikicidade de Porto Alegre*. 2011. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/jaiio_0.pdf>. Acesso em: 02 maio 2014.

SANTOS, Boaventura de Souza. Prefácio. In: _____. (Org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 11.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 30.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. São Paulo: RT, 1982. p. 49-50.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O teletrabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 64, n. 5, p. 583, maio 2000.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. *Principiologia do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. p. 46-47.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do trabalho e globalização: particularidades nacionais. In: SUNDFELD, Ari Carlos; VIEIRA, Oscar Vilhena (Coord.). *Direito global*. School of global law. São Paulo: Max Limonad, 1999. p. 248.

SOBRATT – SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. *Diretrizes SOBRATT*: missão, visão e objetivos. 2008. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/diretrizes.html>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

SOBRATT – SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. *O que é teletrabalho?*. São Paulo: SOBRATT,

2013. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/faq.html>>. Acesso em: 10 ago. 2013.

SPRITZER, Tiago. *Uma análise empírica-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador*. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração Pública e Empresas) – Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 16 set. 2013.

STRECK, Lenio Luiz. *Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 221.

STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis B. de. *Ciência política e teoria geral do Estado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014, p. 94-98.

TACHIZAWA, Takeshy; MELLO, Alvaro. *Estratégias empresariais e o teletrabalho: um enfoque na realidade brasileira*. Rio de Janeiro: Pontal, 2003. p. 20.

TALKING about telework and e-work, call and contact center, multinacional work. 2013. Disponível em: <www.telework-mirti.org>. Acesso em: 30 set. 2013.

TELEARBEIT: Ein Leitfaden für die Praxis. 1998. Disponível em: <<http://www.dlr.de/dlr-sicherheit/en/Portaldata/65/Resources/dokumente/ergonomie/telearbeit.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2014.

TELECOMUNICAÇÕES e telemática. 2013. Disponível em <<http://tic9b.wikispaces.com/Telecomunicações+e+Telemática>>. Acesso em 25 set. 2013.

TELETRABAJO, políticas públicas y modelo de legislación. Buenos Aires: Comisión TIC de USUARIA, [20--a]. Disponível em: <<http://idl-bnc.idrc.ca/dspace/bitstream/10625/46966/1/133378.pdf>>. Acesso em: 04 out. 2013.

TELETRABAJO: recomendaciones para la acción sindical. Madri: Unión General de Trabajadores de Madri, [20--b]. Disponível em: <<http://madrid.ugt.org/pdfs/Menu%20Negociaci%C3%B3n%20Colectiva/Teletrabajo/teletrabajo.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2013.

TOFFLER, Alvin. *A empresa flexível*. Rio de Janeiro: Editora Record, 1985. p. 33

TOFFLER, Alvin. *Powershift: as mudanças do poder – um perfil da sociedade do século XXI pela análise das transformações na natureza do poder*. São Paulo: Record, 2003. p. 33.

TOMÁS, João. *Análise e benchmarking de plataformas tecnológicas de suporte a ambientes de teletrabalho*. 2006. Disponível em: <http://www.dei.isep.ipp.pt/~paf/proj/Jan2006/PROJCS_teletrabalho_1970336.pdf>. Acesso em: 19 set. 2013.

TROPE, Alberto. *Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1999. p. 15.

TRUEBA-URBINA, Alberto. *Nuevo derecho del trabajo*. México: Editora Porrúa, 1981. p. 213.

UNIÃO EUROPEIA. *Os países da União Europeia*. 2014. Disponível em: <http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/index_pt.htm>. Acesso em: 13 fev. 2014

UGT – UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES. *Se ha firmado el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. 2013. Disponível em: <www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>. Acesso em: 30 set. 2013.

VIANA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicalismo no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. p. 38-40.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no liminar do século XXI. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*, Belo Horizonte, n. 37, p. 168, 2000.

VILLELA, Fábio Goulart. *Introdução ao direito do trabalho: história e principiologia*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. p. 04-05.

WEISSBACH, Hans-Jürgen. *Euro-telework: report on telework regulation and social dialogue*. 2000. Disponível em: <http://www.telework-mirti.org/reports/sum_DEEN.htm>. Acesso em: 24 mar. 2014

WIENER, Norbert. *Cibernética e sociedade: o uso humano de seres humanos*. São Paulo: Cutrix, 1950. p. 31.

WINTER, Vera Regina Loureiro. *Telet trabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTR, 2005. p. 19.

WÜLFING, Juliana; CASAGRANDE, Lilian Patrícia. Trabalho e fraternidade: um constitucionalismo fraterno para o direito do trabalho. In: GUNTER, Luiz Eduardo (Coord., Orgs.). *25 anos da constituição e o direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 326-327.

WÜLFING, Juliana. *Do Estado à sociedade sem estado*. [200-]. Disponível em: <<http://www.derechoycambiosocial.com/revista006/sociedad%20sin%20estado.htm>>. Acesso em: 18 dez. 2013.

WÜLFING, Juliana; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. Os caminhos da consolidação das leis do trabalho: do trabalho em domicílio ao teletrabalho. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. *CLT 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 116-117.

WÜLFING, Juliana. Sociedade paradoxal: qual o espaço da fraternidade? In: VERONESE, Josiane Rose Petry; OLIVEIRA, Olga Maria Coschi Aguiar de. *Direitos na pós-modernidade: a fraternidade em questão*. Florianópolis: FUNJAB, 2011. p. 291-295.

YOSHIDA, Soraia. Perto de 50 milhões de brasileiros podem trabalhar a distância até 2017. *Época Negócios*, São Paulo, fev. 2012. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Revista/Common/0,,EMI292936-16356,00->

PERTO+DE+MILHOES+DE+BRASILEIROS+PODEM+TRABALH
AR+A+DISTANCIA+ATE.html>. Acesso em: 31 abr. 2014.

ZANGRANDO, Carlos. *Princípios jurídicos do direito do trabalho*.
São Paulo: LTr,
2011. p. 91.

GLOSSÁRIO

Cidadão – é o nacional (nato ou naturalizado) com direitos políticos⁵³².

Corporações de ofício – sistema produtivo organizado, cuja estrutura era formada por mestres, companheiros e aprendizes. Forma mais branda de escravidão do trabalho humano⁵³³.

Crise de 1970 – ficou marcada como a crise do petróleo de 1970. Os Estados Unidos da América e os países que compõem a Europa Ocidental foram atingidos pela alta da inflação, pelo desemprego, pela queda da produtividade, pelo aumento da concorrência no setor automotivo e eletrônico e por uma recessão econômica mundial⁵³⁴.

Crise de 2008 - foi fruto da elevação da inadimplência, da desvalorização dos imóveis e dos ativos financeiros associados às hipotecas americanas de alto risco⁵³⁵.

Direito – é um sistema de normas que formula uma pretensão à correção; que se apoia no conjunto das normas que compõem uma constituição socialmente eficaz em termos globais e que não são extremamente injustas, bem como na totalidade das normas estabelecidas em conformidade com essa constituição e que apresentam um mínimo de eficácia social ou de possibilidade de eficácia e não são extremamente injustas, e ao qual pertencem os princípios e outros argumentos normativos, nos quais se apoia e/ou deve se apoiar o procedimento de aplicação do Direito para satisfazer a pretensão à correção⁵³⁶.

Direito Coletivo do Trabalho – é o ramo do Direito do Trabalho que regulamenta a organização sindical, a Negociação Coletiva e os

⁵³² Cf. STRECK, 2014, p. 172.

⁵³³ VILLELA, Fábio Goulart. *Introdução ao direito do trabalho*. História e princípios. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. p. 13.

⁵³⁴ Cf. PERRY, 2002, p. 643.

⁵³⁵ CINTRA, Marcos Antonio Macedo; FARHI, Maryse. A crise financeira e o global shadow banking system. *Novos Estudos – CEBRAP*, São Paulo, n. 82, nov. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-33002008000300002&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 30 jan. 2014.

⁵³⁶ ALEXY, Robert. *Conceito e validade do direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2009. p. 151.

instrumentos normativos decorrentes, a representação dos trabalhadores na empresa e a greve⁵³⁷.

Direitos do Homem – são os Direitos naturais não positivados ou ainda não positivados⁵³⁸.

Direitos Humanos - são os Direitos positivados na órbita internacional⁵³⁹.

Direitos Fundamentais – são os Direitos reconhecidos/outorgados e protegidos pelo Direito Constitucional interno⁵⁴⁰.

Direito Individual do Trabalho – é o ramo do Direito do Trabalho que reúne os princípios, a doutrina e as regras jurídicas que objetivam ordenar e disciplinar as relações individuais existentes entre empregados e empregadores⁵⁴¹.

Direito Social – se ocupa do bem estar da classe trabalhadora⁵⁴².

Empregado - é toda pessoa física que exerce sua atividade com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. (artigo 3º da CLT).

Empregador - é a pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (artigo 2º. da CLT).

Escravidão – primeira forma de exploração do trabalho humano⁵⁴³.

Estado de Bem Estar Social (Welfer States) – é um modelo de Estado que garante tipos mínimos de renda, alimentação, saúde, habitação, educação, assegurado a todo cidadão, não como caridade, mas como direito político⁵⁴⁴.

Estado Democrático de Direito – é um modelo de Estado que objetiva a promoção da igualdade entre os cidadãos, sendo que a lei é um instrumento de transformação da sociedade não estando mais atrelada inelutavelmente à sanção ou à promoção. Objetiva a permanente reestruturação das relações sociais.

⁵³⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 1.207.

⁵³⁸ Cf. SARLET, 2012. p. 30.

⁵³⁹ *Ibid.*

⁵⁴⁰ *Ibid.*

⁵⁴¹ Cf. PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000, p. 205.

⁵⁴² Cf. LA CUEVA, 1982, p. 21.

⁵⁴³ Cf. VILLELA, 2008. p. 03.

⁵⁴⁴ Cf. STRECK; MORAIS, 2014, p. 71.

No Estado Democrático de Direito, há um sensível deslocamento da esfera de tensão do Poder Executivo e do Poder Legislativo para o Poder Judiciário⁵⁴⁵.

Estado-Nação (dinástico ou nacional) – surgiu no Ocidente (séculos XIII ao XVII) como forma singular de organização política e como produto da consolidação dinástica. Visou usar os recursos materiais do território, deslocar as energias da nobreza para o serviço nacional e centralizar a autoridade política. O Estado-Nação é a principal instituição política do Ocidente moderno⁵⁴⁶.

Fonte Formal – são a exteriorização das normas jurídicas⁵⁴⁷.

Fonte Material de Direito – são os fatores sociais, econômicos, políticos, filosóficos e históricos que influenciam a criação das normas jurídicas⁵⁴⁸.

Flexibilização – busca abrandar a proteção jurídica do empregado, típica do Direito do Trabalho, transferindo para os sujeitos da Relação de Emprego a disciplina de suas relações, tanto no plano coletivo, quanto no individuais⁵⁴⁹.

Globalização neoliberal – é a forma dominante e hegemônica da globalização. Corresponde a um novo regime de acumulação do capital, mais globalizado que os anteriores, que visa, por um lado, a dessocializar o capital, liberando-o dos vínculos sociais e políticos e, por outro, submeter a sociedade à lei do valor, no pressuposto de que toda atividade social se organiza melhor quando se organiza sob a forma de mercado. A principal consequência desta dupla transformação é a distribuição extremamente desigual dos custos e das oportunidades sociais entre países ricos e países pobres e entre ricos e pobres no interior do mesmo país⁵⁵⁰.

Hermenêutica – é interpretar, é compreensão e, através da compreensão que se produz o sentido⁵⁵¹.

⁵⁴⁵ Cf. STRECK; MORAIS, 2014, p. 94-98.

⁵⁴⁶ Cf. PERRY, 2002. p. 248.

⁵⁴⁷ Cf. GARCIA, 2012. p. 57.

⁵⁴⁸ *Ibid.*

⁵⁴⁹ Cf. PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000, p. 281.

⁵⁵⁰ SANTOS, Boaventura de Souza. Prefácio. In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). *Trabalhar o mundo*. Os caminhos do novo internacionalismo operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 11.

⁵⁵¹ STRECK, Lenio Luiz. *Hermenêutica jurídica e(m) crise*: uma exploração hermenêutica da construção do direito. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 221.

Hipossuficiente – são os não proprietários, aqueles que só possuem sua força de trabalho⁵⁵².

Igualdade jurídica – é o Direito de todo o cidadão de não ser desigualado pela lei senão de acordo com os critérios abrangidos, ou ao menos não vedados, pelo ordenamento constitucional⁵⁵³.

Igualdade substancial – é o tratamento análogo a todos os homens. Não é um tratamento igual perante o Direito, mas uma igualdade real e efetiva perante os bens da vida⁵⁵⁴.

Mandamento do otimizção – são os princípios, que se caracterizam por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas⁵⁵⁵.

Não-eventualidade – o trabalho prestado deve ter caráter de permanência, de não esporádico, ainda que por curto período determinado⁵⁵⁶.

Negociações Coletivas de Trabalho - As negociações coletivas de trabalho (artigo 611 ao artigo 625 da CLT) são o gênero do qual tem como espécie os Acordos e as Convenções Coletivas de Trabalho.

Pessoalidade – a prestação do trabalho pela pessoa física deve ter caráter de infungibilidade, é de *intuitu persona*⁵⁵⁷.

Positivismo jurídico – é a aplicação das regras jurídicas existentes em sociedade pelo magistrado⁵⁵⁸.

Princípio de proteção – é o critério fundamental e que orienta o Direito do Trabalho. Inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes da Relação de Emprego: o empregado⁵⁵⁹.

Projeto de Lei – é uma espécie de proposição que objetiva a regular matéria inserida na competência normativa da União e

⁵⁵² CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira; CARDONE, Marly A. *Direito social*. São Paulo: LTr, 1993. v. 1. p. 32.

⁵⁵³ BASTOS, Celso Ribeiro. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 7.

⁵⁵⁴ *Ibid*, p. 5.

⁵⁵⁵ Cf. ALEXY, 2008, p. 90.

⁵⁵⁶ Cf. DELGADO, 2008, p. 294.

⁵⁵⁷ *Ibid*, p. 292.

⁵⁵⁸ BOBBIO, Norberto. *O positivismo jurídico*. Lições de filosofia do direito. São Paulo: Ícone, 2006. p. 26.

⁵⁵⁹ Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 28.

pertinente às atribuições do Congresso Nacional, sujeitando-se, após aprovada, à sanção ou ao veto presidencial⁵⁶⁰.

Relação de Emprego - é uma das espécies da Relação de Trabalho, onde o exercício das atividades laborais é exercido por pessoa física, por meio da personalidade, da não-eventualidade, com subordinação e com onerosidade (art. 3. da CLT)⁵⁶¹.

Relação de Trabalho - é o gênero do qual tem como espécie a Relação de Emprego, o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso, etc.

Revolução Industrial - teve início no século XVIII, na Inglaterra, sendo que no século XIX difundiu-se pelos demais países da Europa e pelos Estados Unidos da América. A Revolução Industrial produziu profundas transformações nos modos de produção e na organização do trabalho⁵⁶². Já Primeira Revolução Industrial caracterizou-se pela difusão da máquina a vapor, pela fiadeira, pelo processo de Cort em metalurgia e pela substituição das ferramentas manuais pelas máquinas. Enquanto a Segunda Revolução Industrial, ocorreu aproximadamente 100 anos após a primeira. Esta foi marcada pelo desenvolvimento da eletricidade, do motor de combustão interno, de produtos químicos com base científica, da difusão do aço e pelo início da tecnologia de comunicação, com a propagação do telégrafo e pela invenção do telefone⁵⁶³.

Revolução Científica - estabeleceu o método científico, a observação e a experiência rigorosa e sistemática como forma de desvelar os segredos da natureza⁵⁶⁴.

Sentença Normativa - é a decisão proferida no dissídio coletivo, que põe fim ao conflito coletivo, estabelecendo normas e condições de trabalho, através do exercício do Poder Normativo exercido pela Justiça do Trabalho⁵⁶⁵.

⁵⁶⁰ PROJETO DE LEI. In: CÂMARA dos Deputados. Glossário. 2014. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/glossario/p.html#ProjetoDeLei>>. Acesso em: 19 out. 2014.

⁵⁶¹ Cf. DELGADO, 2008. p. 285.

⁵⁶² Cf. PERRY, 2002, p. 352.

⁵⁶³ Cf. CASTELLS, 2000, p. 5.

⁵⁶⁴ Cf. PERRY, 2002, p. 282.

⁵⁶⁵ Cf. GARCIA, 2012, p. 62.

Servidão – método de exploração do trabalho humano que prevaleceu na Idade Média e que se caracterizou pelo trabalho feudal, cuja economia se firmava nas atividades agrícolas e na agropecuária⁵⁶⁶.

Subordinação jurídica – consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção do empregador no modo da realização de sua prestação de serviço⁵⁶⁷.

Tecnologia – consiste no uso dos conhecimentos científicos para especificar as vias de se fazerem as coisas de forma reproduzível. Já as tecnologias da informação correspondem a todo o conjunto convergente de tecnologias em microeletrônica, computação (*software e hardware*), telecomunicações/rádiodifusão, optoeletrônica e engenharia genética⁵⁶⁸.

Telecomunicação – trata-se da denominação dada à transmissão, emissão ou recepção, por fio, radioeletricidade, meios ópticos ou qualquer outro processo eletromagnético, de símbolos, caracteres, sinais, escritos, imagens, sons ou informações de qualquer origem⁵⁶⁹.

Telemática – é a área do conhecimento humano que agrupa um conjunto e o produto da adequada combinação das tecnologias associadas à eletrônica, informática e telecomunicações, aplicadas aos sistemas de comunicação e sistemas embarcados e que se distingue pelo estudo das técnicas para geração, tratamento e transmissão da informação, na qual estão preservadas as características das duas, porém mostrando novos produtos provenientes destas⁵⁷⁰.

Teletrabalhador subordinado – é o empregado que presta serviços mediante a utilização dos recursos telemáticos e informatizados, de modo a dispensar o contato direto entre o comando empresarial e o executor das tarefas, uma vez que pelo uso dos recursos de comando, o controle e a supervisão das atividades laborais se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (art. 6. da CLT).

Teletrabalho - é modalidade especial de trabalho a distância que se utiliza dos meios telemáticos e informatizados para a realização e para transmissão das atividades laborais, bem como, para fins de controle, comando e supervisão do trabalho alheio (art. 6. da CLT).

⁵⁶⁶ Cf. VILLELA, 2008, p. 12.

⁵⁶⁷ Cf. DELGADO, 2008, p. 302.

⁵⁶⁸ Cf. CASTELLS, 2000, p. 49.

⁵⁶⁹ Cf. TELECOMUNICAÇÕES..., 2013.

⁵⁷⁰ *Ibid*, 2013.

Trabalhador – é o gênero do qual tem como principal espécie o empregado⁵⁷¹.

Trabalho autônomo – é aquele em que inexistente a figura da subordinação jurídica. O trabalhador autônomo atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador, e, portanto, não está inserido no círculo diretivo e disciplinar de uma organização empresária⁵⁷².

Trabalhador em domicílio – é aquele prestado por empregado, no âmbito de sua residência, com subordinação indireta do empregador⁵⁷³.

Em geral é um trabalho manual e de caráter familiar, típico da sociedade industrial, logo, não se confunde com o teletrabalho em domicílio, que introduz os processos tecnológicos na realização, na transmissão, no controle, no comando e na supervisão da atividade laboral⁵⁷⁴.

Trabalho eventual - é aquele prestado sem vínculo com a atividade da empresa. Trata-se de um trabalho realizado de forma esporádica, sem continuidade, por não se confundir com a atividade fim da empresa⁵⁷⁵.

Trabalho rural - caracteriza-se como uma Relação de Emprego especial, que tem no artigo 7º., da Constituição de 1988 e na Lei nº. 5.889/1973 sua regulamentação.

Trabalhador urbano - é aquele que se dedica a atividades exercidas no ambiente urbano, dentro das cidades, sendo que é regido pelo CLT.

⁵⁷¹ Cf. PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000, p. 503.

⁵⁷² Cf. BARROS, 2011, p. 173.

⁵⁷³ Cf. PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000, p. 518.

⁵⁷⁴ Cf. JARDIM, 2004, p. 72-73.

⁵⁷⁵ Cf. PINTO; PAMPLONA FILHO, 2000, p. 519-520.

APÊNDICE A – Apenso

Lei nº. _____, de _____ de agosto de 2014°.

Dispõe sobre o exercício do teletrabalho; altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943, ao acrescentar ao Título III – Das normas especiais de tutela do trabalho, Capítulo I – Das disposições especiais sobre duração e condições de trabalho, a Seção II-A, que passa a regular o teletrabalhador; e dá outras providências.

Art. 1. Acrescenta ao Título III – Das normas especiais de tutela do trabalho, Capítulo I – Das disposições especiais sobre duração e condições de trabalho, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943, a seguinte Seção II-A:

“TÍTULO III

.....

CAPÍTULO I

.....

Seção II-A

Do teletrabalho

Art. 231-A. É livre o exercício do teletrabalho, atendida as condições e qualificações profissionais estabelecidas nesta Lei.

§ 1º. Observado o disposto nos artigos 2º., 3º. e 6º. da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a presente lei tem como objetivo regular o teletrabalho como modalidade especial de trabalho subordinado e a distância.

§ 2º. O teletrabalho caracteriza-se como Relação de Emprego, realizada total ou parcialmente a distância, de forma estática ou móvel e, tem nos meios telemáticos e nos meios informatizados a forma de comando, de controle e de supervisão do trabalho alheio.

I. são sujeitos do teletrabalho, o empregado teletrabalhador e o empregador teleempregador;

Art. 231-B. São direitos dos teletrabalhadores, além daqueles previstos no Capítulo II do Título II e no Capítulo II do Título VIII da Constituição Federal:

I – Contrato de Teletrabalho escrito;

II – registro do teletrabalhador que contenha o local da realização do trabalho, a forma de fiscalização pessoal e virtual, o modo da comunicação entre os sujeitos da relação, a propriedade dos equipamentos, as deliberações sobre privacidade, intimidade e confidencialidade, além de outros itens previstos em Acordos Individuais ou em Acordo e Convenções Coletivas de Trabalho;

III – a duração do trabalho do teletrabalhador deve respeitar o limite máximo estabelecido no artigo 7º., inciso XIII, da Constituição Federal quando não previsto tempo diferenciado para a categoria profissional ao qual pertence o teletrabalhador;

§ 1º. O teletrabalho pode ser exercido total ou parcialmente a distância. Sendo parcialmente a distância, a jornada de trabalho é composta da soma do período trabalhado na empresa com aquele teletrabalhado;

§ 2º. O deslocamento do teletrabalhador, durante a jornada de trabalho, é computada como trabalho;

§ 3º. Os intervalos interjornada e entrejornada são aqueles estipulados para a categoria a qual pertence o teletrabalhador, podendo, respeitadas as normas de saúde e segurança do trabalho, ser fixado por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho períodos diferenciados;

IV – o teletrabalho pode ser um posto inicial de trabalho na empresa ou vir ser incorporado posteriormente;

§ 1º. A opção da realização das atividades laborais como teletrabalhador é voluntária.

§ 2º. No caso de empregado que optar pelo teletrabalho no transcorrer do Contrato, é garantido o direito de reversão para a atividade anterior. Mesmo direito é garantido ao teletrabalhador que opta por exercer outra modalidade de trabalho na empresa.

§ 3º. Aos empregados e aos teletrabalhadores é garantido um período de experiência de 90 (noventa) dias na nova modalidade de trabalho, sem prejuízo da reversão para a função anteriormente ocupada.

§ 4º. A alteração do Contrato de Emprego para o de Teletrabalho e, vice-versa, não afetam a condição do empregado na empresa.

§ 5º. A negativa do empregado em relação a alteração do Contrato, não é motivo para a extinção do mesmo.

§ 6º. É recomendável que Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho tratem de questões específicas sobre a reversibilidade.

V – os postos de trabalho e os equipamentos podem ser adquiridos e fornecidos pelo empregador ou serem de propriedade do

teletrabalhador. Quando de propriedade do teletrabalhador, este deve ser indenizado pelo uso;

§ 1º. O empregador deve colocar à disposição do teletrabalhador técnico com conhecimentos específicos, capaz de dar apoio quanto a instalação, ao uso e a manutenção dos equipamentos.

§ 2º. O teletrabalhador deve usar, conservar e guardar os equipamentos do empregador.

§ 3º. O uso particular dos equipamentos de empregador, pelo teletrabalhador e/ou por terceiros, somente é possível mediante autorização expressa do primeiro.

§ 4º. O empregador é responsável pela manutenção e pela devolução dos equipamentos sob sua guarda, quando da extinção do contrato.

§ 5º. O custo com a manutenção dos equipamentos de trabalho deve ser arcado pelo empregador, independente de quem seja o proprietário dos mesmos.

§ 6º. O teletrabalhador não pode sofrer descontos na remuneração quando for impedido de teletrabalhar por falta de material, de equipamentos, de estrutura, de comunicação e de energia.

§ 7º. A forma de transmissão do resultado do trabalho deve ser estipulado em Contrato.

§ 8º. As informações obtidas pelo teletrabalhador sobre a empresa e os equipamentos devem ser protegidas, mesmo com a extinção do Contrato.

§ 9º. Fica proibido o uso da *internet* e demais ferramentas de trabalho para fins ilícitos e/ou ilegais.

VI – o custo operacional com o teletrabalho deve ser arcado pelo empregador ou o empregado precisa ser indenizado pelo pagamento direto dos mesmos;

Parágrafo único. No caso de teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador os custos operacionais podem ser calculados proporcionalmente ao uso.

VII – o empregador é responsável por garantir a proteção de dados;

Parágrafo único. O teletrabalhador deve ser comunicado por escrito, quando da contratação, quanto as regras sobre o uso e o processamento dos dados.

VIII – o teletrabalhador tem idêntico direito aos dos empregados que executam a mesma atividade ou atividade de igual valor, não podendo haver discriminação entre estes. Questões específicas

relacionadas ao teletrabalho devem ser garantidas por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho;

IX – é garantido ao teletrabalhador formação e capacitação para o trabalho;

X – o teletrabalhador deve ter a sua privacidade protegida;

§ 1º. Quando se tratar de teletrabalhador a domicílio, além da privacidade do teletrabalhador, também é assegurada a de terceiros.

§ 2º. O uso de câmaras de vídeos e de escutas no domicílio do teletrabalhador deve ser estabelecido em Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 3º. As visitas ao teletrabalhador a domicílio, pelo empregador ou representante deste, devem ocorrer no horário comercial, com prévio e expresse conhecimento e por pessoa especificamente autorizada pelo empregado.

XI – o teletrabalhador tem o dever de fidelidade, de lealdade e de confidencialidade para com o empregador;

XII – salvo estipulação em contrário é permitido o teletrabalho para mais de um empregador;

XIII – o Direito de Propriedade Industrial está protegido nos termos da Lei nº. 9.279/1996;

XIV – independente do local do trabalho é de responsabilidade do empregador a garantia da saúde, da segurança e da higiene do ambiente de trabalho;

§ 1º. Ao teletrabalhador compete respeitar e cumprir as determinações sobre saúde, segurança e higiene no trabalho, devendo comunicar ao empregador de imediato todo e qualquer alteração no ambiente laboral.

§ 2º. O ambiente de trabalho pode ser inspecionado pelo empregador, pelo representante sindical e pelos órgão competentes. Em se tratando de teletrabalho a domicílio, deve ser respeitado o horário comercial e comunicado o teletrabalhador com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas.

§ 3º. Os teletrabalhadores devem ser incluídos nos programas de saúde ocupacional da empresa.

§ 4º. O teletrabalhador deve ter disponível uma rede de atendimento de urgência para o caso de acidente no trabalho.

§ 5º. O teletrabalhador não pode ser punido por se recusar a praticar atos que venham gerar risco a si ou a outrem.

XV – são garantidos aos teletrabalhadores o gozo e o exercício dos Direitos Coletivos;

§ 1º. Os teletrabalhadores e os representantes sindicais devem buscar alternativas para se comunicarem, mesmo que a distância.

§ 2º. Ao implementar o teletrabalho na empresa, o empregador deve comunicar o Sindicato da categoria profissional, a que pertencerem os teletrabalhadores, sobre a adoção da modalidade de trabalho diferenciada.

§ 3º. O teletrabalhador deve ser informado, expressamente, no momento da contratação sobre qual a categoria profissional a que pertence.

§ 4º. É permitido o estabelecimento de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho que contenham regras diferenciadas de proteção para os teletrabalhadores, em virtude das peculiaridades da atividade.

Art. 231-C. O teletrabalho deve ser implementado como instrumento de inserção social e profissional pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Art. 231-D. O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que tem como função social integra os empregados, os empregadores e a sociedade de forma digna e responsável.

Art. 231-E. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE desenvolver políticas públicas de fomento ao teletrabalho.

Art. 231-F. Em situações sociais excepcionais é possível, por meio de Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho, a criação de postos de teletrabalho temporário.

Art. 2º. Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

Local e data.