

UNIVERSIDADE FEEVALE

FABIAN VIÉGAS

**O SLA (*SERVICE LEVEL AGREEMENT*) COMO ALTERNATIVA AOS
CONTRATOS DE TELETRABALHO**

**Novo Hamburgo
2010**

FABIAN VIÉGAS

**O SLA (*SERVICE LEVEL AGREEMENT*) COMO ALTERNATIVA AOS
CONTRATOS DE TELETRABALHO**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Direito
pela Universidade Feevale.**

Orientadora: Valéria Koch Barbosa

**Novo Hamburgo
2010**

FABIAN VIÉGAS

Trabalho de Conclusão do Curso de Direito, com título **O SLA (*Service Level Agreement*) Como Alternativa aos Contratos de Teletrabalho**, submetido ao corpo docente da Universidade Feevale como requisito necessário para obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Aprovado por:

Prof.^a Valéria Koch Barbosa
Orientadora

Professor(a) Avaliador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

Novo Hamburgo, novembro de 2010.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pelo amor incondicional e por me conceder saúde e força para chegar até aqui.

Agradeço à minha orientadora, Valéria Koch Barbosa, pelo apoio e incentivo, essenciais para este trabalho.

Agradeço à minha família, namorada e amigos que sempre me apoiaram e incentivaram na conquista de meus objetivos e realização de meus sonhos.

Agradeço à Universidade Feevale pelo apoio e suporte nesta conquista.

Agradeço a meus mestres, pelos valorosos ensinamentos.

Agradeço também a todos, pela presença constante na minha vida, sem que eu precise pedir pelo auxílio nas minhas escolhas, e pelo conforto nas horas difíceis.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todas as pessoas que me ajudaram nesta conquista.

RESUMO

O presente trabalho trata sobre um tema ainda sem disposições legais específicas: o teletrabalho. Tal tema remete a uma emergente necessidade de adequar a legislação, a fim de fixar normas para reger essa matéria e possibilitar às empresas estabelecerem relações trabalhistas mais claras com seus empregados. Todo o ordenamento trabalhista pátrio visa a auxiliar nos conflitos decorrentes das relações de trabalho existentes na nossa sociedade, mas as novas relações que se estabelecem devido à tecnologia da informação ainda não possuem seu lugar nesse ordenamento. Com o objetivo, então, de auxiliar no esclarecimento do tema e sugerir uma possível solução, este estudo aborda o teletrabalho sob o enfoque administrativo e jurídico, propondo o uso do SLA como alternativa aos contratos de teletrabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito do Trabalho. Tecnologia. SLA (*Service Level Agreement*).

ABSTRACT

This paper deals with a theme no specific legal provisions yet: the telework. This theme refers to an emerging need to adapt the legislation to set standards to govern the matter and allow for companies to establish labor relations more clear with your employees. All the labor law in Brasil aims to assist in conflicts arising from employment relationships in our society, but the new relationships that are due to information technology do not have their place in this labor law yet. With the goal, then, to assist in clarifying the issue and suggest a possible solution, this study discusses teleworking from a business perspective and legal framework, proposing the use of the SLA as an alternative to procurement of telework.

Keywords: Telework. Labor Law. Technology. SLA (Service Level Agreement).

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO	14
1.1 BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	15
1.2 O SURGIMENTO DO TELETRABALHO	23
2 TELETRABALHO	27
2.1 FORMAS DE TELETRABALHO	29
2.2 SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO	32
2.3 O TELETRABALHADOR	34
2.3.1 Vantagens do teletrabalho	37
2.3.2 Desvantagens do teletrabalho	40
2.4 O PERFIL DO TELETRABALHADOR	41
2.5 NORMAS VIGENTES x TELETRABALHO	44
3 O TELETRABALHO COMO FORMA DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO	50
3.1 MODIFICAÇÕES NO DIREITO LABORAL	53
3.2 TECNOLOGIA E TELETRABALHO	57
3.3 ATIVIDADES COMPATÍVEIS COM O TELETRABALHO	60
3.4 PARADOXOS RELACIONADOS AO TELETRABALHO	61
3.5 MEDINDO RESULTADOS COM O TELETRABALHO	69
3.6 PROPOSTA DE CONTRATO DE TRABALHO E OUTROS CONTROLES	70
3.7 PROPOSTA DE CONTRATO USANDO SLA	72
CONCLUSÕES	75
REFERÊNCIAS	79
ANEXOS	84
ANEXO A – CONVENÇÃO DA OIT n. 177/1996	85
ANEXO B – PROJETO DE LEI n.3129/2004	90
ANEXO C – LISTA DE CONFERÊNCIA DO SUPERVISOR DE TELETRABALHO	91
ANEXO D – CONTRATO DO TELETRABALHADOR	92
ANEXO E – MODELO DE ACORDO DE TRABALHO FLEXÍVEL	96
ANEXO F – MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO SUGERIDO	103
ANEXO G – CERTIFICADO DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS DADO PELO TELETRABALHADOR	114
ANEXO H – CERTIFICADO DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS DADO PELO EMPREGADOR	115
ANEXO I – FORMULÁRIO DE EMPRÉSTIMO DE EQUIPAMENTO	116
ANEXO J – FORMULÁRIO DE DEVOLUÇÃO DE EQUIPAMENTO	117
ANEXO K – MODELO DE VERIFICAÇÃO DO AMBIENTE DE TELETRABALHO	118
GLOSSÁRIO	121

LISTA DE ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ILO	<i>International Labor Office</i> (Escritório Internacional do Trabalho)
LAN	<i>Local Area Network</i> – Rede de Área Local
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SLA	<i>Service Level Agreement</i> – Acordo de Nível de Serviço
TI	Tecnologia da Informação

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Perfil do trabalhador atual.	36
Figura 2 – Vantagens para o trabalhador	38
Figura 3 – Vantagens para a empresa	39
Figura 4 – Vantagens para a sociedade	39
Figura 5 – Desvantagens para o trabalhador	40
Figura 6 – Desvantagens para a empresa.....	41
Figura 7 – Perfil do teletrabalhador	43

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Constituições brasileiras e primeiras leis brasileiras.....	22
---	-----------

INTRODUÇÃO

Com o advento das tecnologias, as relações de trabalho vêm se modificando de forma gradativa e possibilitando tanto às empresas quanto aos trabalhadores novas formas de executarem suas tarefas, ou seja, de controlar e executar, respectivamente.

Tais controles devem ser estabelecidos pela empresa de forma a garantir a subordinação necessária para um efetivo trabalho a distância, sendo esse na modalidade domiciliar ou de teletrabalho.

O emprego do termo teletrabalho implica, necessariamente, conceituar essa modalidade de trabalho. De forma simples, o teletrabalho é toda a tarefa executada por um trabalhador vinculado a uma ou mais empresas, de forma não presencial, ou semipresencial, usando a tecnologia da informação para a realização dessa tarefa. Já na modalidade domiciliar, não há necessidade de usar a tecnologia da informação para a sua realização.

“Teletrabalho é a prestação do serviço pelo empregado, usando os recursos da telecomunicação e da informática, de modo a dispensar o contato direto entre o comando empresarial e o executor das tarefas”. Essa é a definição apresentada por José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho.¹

Esses autores enfatizam que

Sua prática vem sendo observada, em escala razoável, nos países que já desenvolveram a tecnologia virtual em níveis que permitem considerá-los integrados à chamada *era pós-industrial* do trabalho. A meta fundamental do *teletrabalho*, segundo observam os pioneiros do seu estudo, é levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levá-los até o trabalho.²

O campo de utilização do teletrabalho é praticamente inesgotável, tendendo a crescer no rastro do aperfeiçoamento da tecnologia da informática, que tem sido impressionantemente rápido. De modo geral, qualquer prestação cujo atendimento esteja ligado à qualificação intelectual do trabalhador é compatível com o teletrabalho e deverá merecer a opção por adotá-lo.

¹ PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de conceitos trabalhistas**. v.1. São Paulo: LTr, 2000, p.498.

² PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de conceitos trabalhistas**. v.1. São Paulo: LTr, 2000, p.498.

Mas o teletrabalho, como todo resultado da criatividade humana, permite ver vantagens e desvantagens. Entre as vantagens, alinham-se algumas de interesse direto da empresa e do empregado, como diminuição de despesas de transporte, vestuário e combustível, aumento da produtividade, simplificação da fiscalização do trabalho, racionalização de instalações, equipamentos e material de trabalho. Entre as desvantagens citam-se: o aumento no número de horas trabalhadas pelo trabalhador, as falhas no desempenho quando não administradas as horas, isolamento social, interrupções, ruídos no ambiente doméstico, entre outras.

O uso das novas tecnologias de comunicação de dados fornecidas pela TI (Tecnologia da Informação) possibilita aos trabalhadores e empresas manterem um contato em locais distantes. Essas tecnologias, quando bem empregadas, possibilitam um resultado melhor e maior produtividade. O controle, embora possa ser questionado neste instante, passa a ser muito maior, pois os sistemas informatizados passam a exercer esses controles outrora exercidos pelos chefes.

Para detalhar o tema, buscou-se referencial teórico que dê amparo às necessidades de comprovação e argumentação das hipóteses levantadas no projeto, quais sejam: (I) o teletrabalho é uma tendência; (II) o teletrabalho pode ser regido pela CLT atual; (III) há necessidade de buscar uma solução mais completa para os contratos de teletrabalho; (IV) a possibilidade de usar um SLA (*Service Level Agreement*) como forma de contrato de teletrabalho.

Nesse sentido, o capítulo inicial deste trabalho traz a evolução das relações de trabalho, num breve histórico, até o teletrabalho, conceituando, identificando e caracterizando o teletrabalho como alternativa para empresas e empregados.

Levanta-se a hipótese de usar SLA, ferramenta utilizada na área de Tecnologia da Informação (TI), como proposta de contrato de teletrabalho nas relações envolvendo empresa-teletrabalhador. Um SLA é um contrato entre um fornecedor de serviços e um cliente, especificando, em geral, em termos mensuráveis, quais serviços o fornecedor vai prestar, como será feito o serviço e como será avaliado. Um fornecedor de serviços, para a TI, é uma pessoa, empregado ou terceirizado, que presta um serviço de TI. Já o cliente, para a TI, pode ser um usuário interno ou externo. Por usuário entende-se a pessoa que utilizará os serviços fornecidos pela TI.

Esse tipo de acordo atualmente é empregado na área de TI e busca-se a viabilidade de aplicá-lo no Direito do Trabalho.

Assim, primeiramente apresenta-se a evolução do trabalho até o surgimento do teletrabalho, mostrando a evolução histórica das relações de trabalho e o impacto na legislação.

Após, apresenta-se o teletrabalho como forma de solucionar alguns problemas sociais e ambientais, mostrando-o como alternativa para profissionais desempenharem suas funções longe da empresa, Também se abordam as formas com que isso pode ocorrer, como se dá a subordinação, as vantagens e as desvantagens desse tipo de relação de trabalho e as normas vigentes no Brasil e em alguns países.

Encerra-se mostrando o teletrabalho como forma de flexibilização do trabalho e o SLA como proposta aplicada a um contrato de teletrabalho. Ao ser analisado o SLA e sua viabilidade para uso neste trabalho, bem como sua possível aplicabilidade no Direito, pretende-se contribuir com a área do Direito do Trabalho, de forma a auxiliar no controle e na viabilidade jurídica dos contratos de teletrabalho.

1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO

A evolução tecnológica traz profundas modificações para a vida das pessoas e empresas, e as relações de trabalho são afetadas por ela. Não só a evolução tecnológica, mas a globalização também foi um fator que alterou as relações trabalhistas. Segundo Silva, “a globalização foi também um fator de alteração da relação de emprego, responsável pela divulgação ou migração de tecnologias, antes só utilizadas por países desenvolvidos, para os países em desenvolvimento”.³

Cabe distinguir relação de trabalho e relação de emprego. Relação de emprego, conforme José Affonso Dallegrave Neto, é

aquela que pressupõe qualquer liame jurídico entre dois sujeitos, desde que tendo por objeto a prestação de um serviço, autônomo ou subordinado, não há dúvidas que não só os contratos celetistas estão nele abrangidos, mas também boa parte dos contratos civis e comerciais.⁴

Com base nisso, pode-se concluir que a relação de emprego é uma das espécies de relação de trabalho e é em torno dessa relação laboral que se construiu o Direito do Trabalho pátrio.

A relação de trabalho, segundo Rodrigo Coimbra Santos,

é um gênero do qual fazem parte muitas espécies, como: a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, relação de trabalho temporário, relação de trabalho avulso, relação de trabalho rural, estágio, cooperativas de trabalho, relação de trabalho voluntário, relação de trabalho terceirizado, entre outras.⁵

Mauricio Godinho Delgado ensina que

[...] a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis trabalhistas esparsas) e nem sob o manto jurisdicional próprio (competência própria) da Justiça do Trabalho.⁶

Conforme ensina Rodrigo Coimbra Santos, os elementos da relação empregatícia são: (I) prestação pessoal de serviços a outrem: a pessoalidade; (II)

³ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.103.

⁴ NETO, José Affonso Dallegrave. **Nova competência trabalhista para julgar ações oriundas da relação de trabalho**. v.71, n.02. Brasília: **Revista do TST**, Mai./Ago. 2005, p.241.

⁵ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.47.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTR, 2005, p.287.

continuidade ou não eventualidade; (III) subordinação e (IV) a contraprestação mediante salário: a onerosidade.⁷

Para entender o surgimento das relações de trabalho e emprego, este capítulo aborda as questões pertinentes a essas relações, apresentando um breve retrospecto histórico e a sua evolução até o teletrabalho.

1.1 BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Segundo Martins, a palavra *trabalho* tem origem do latim, na palavra *tripalium*, que era um “instrumento formado por três estacas para manter presos bois ou cavalos difíceis de ferrar, [...] pena ou servidão do homem à natureza”.⁸

Conforme escreve Rodrigo Coimbra Santos,

O homem, desde o início de sua existência, sempre trabalhou; primeiro para obter seus alimentos, já que não tinha outras necessidades em face do primitivismo de sua vida. Depois, quando passou a se defender dos animais ferozes e de outros homens, iniciou-se na fabricação de armas e instrumentos de defesa. Posteriormente, verificou que o osso encontrado nos restos de animais partia-se com facilidade e passou, no período paleolítico, a lascar pedras para fabricar lanças e machados, criando, assim, a primeira atividade industrial. Os artefatos eram utilizados para caça e em lutas com outros homens.⁹

Alguns tipos de atividades necessitavam de mão de obra logo após os nômades se tornarem sedentários, o que necessitou de uma organização da sociedade em forma de tribos, para que as pessoas dividissem suas tarefas em regime de cooperação.

Nas guerras, quando ganhas, gerou-se um grande número de escravos, que eram tratados como objetos, não como pessoas, o que representava riqueza para seu dono e seu aproveitamento econômico provocou sua aceitação no mundo romano.¹⁰

O escravo não dispunha livremente de sua vontade, sendo assim, não desfrutava do “pleno sentido de sua consciência e de responsabilidade dos seus

⁷ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.48-54.

⁸ CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Moderna, 1997, p.16.

⁹ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.20.

¹⁰ SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p.32.

atos, bem como das condições pessoais para a satisfação de suas necessidades”.¹¹ Nesse sentido, Washington Peluso Albino de Souza afirma que, na condição de escravo, “o Direito não lhe atribuía a condição de pessoa, ou sujeito de direito”.¹²

Egípcios, gregos e romanos eram grande escravizadores, e a história relata isso. Na Grécia, por exemplo,

havia fábricas de flautas, de facas, de ferramentas agrícolas e de móveis, tudo mão de obra escrava. No Egito, por sua vez, os escravos eram usados para a construção civil, na construção de pirâmides, cidades, templos, entre outros. E, em Roma, os grandes senhores tinham escravos de várias classes, desde pastores até gladiadores, músicos, filósofos e poetas (*sic*).¹³

A evolução nas relações de trabalho acompanha a revolução pelas quais a humanidade passou: agrícola, industrial e informática (ou tecnológica). Na era agrícola, houve uma migração da agricultura da subsistência (familiar) para uma agricultura de grandes áreas de terra; foi o período do surgimento dos senhores feudais, com vastas terras.

Surgiu, portanto, o feudalismo, modelo de organização da sociedade cujo poder ficava na mão dos senhores feudais, a economia era baseada na agricultura e utilizava o trabalho de servos. De acordo com Rodrigo Coimbra Santos, a servidão era

Típico das sociedades feudais, onde a economia rural predominava. Os servos não eram escravos na completa expressão do termo, mas estavam sujeitos às mais severas restrições, inclusive de deslocamento. Tinham assegurado o direito de herança de animais, objetos pessoais e, em alguns lugares, o de uso de pastos, mas o imposto de herança cobrado pelos senhores absorvia, de maneira escorchantes, os bens dos herdeiros.¹⁴

Surgiram, nesse período, novos inventos tecnológicos que permitiram a evolução do método de plantio e colheita. Os empregados desses senhores feudais ganhavam algum alimento e alguns trocados como remuneração.¹⁵

Na Idade Média, “nasce um sistema de corporações de ofício, caracterizadas como organizações urbanas que possuíam o monopólio do exercício

¹¹ SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Primeiras linhas de direito econômico**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2003, p.466.

¹² SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Primeiras linhas de direito econômico**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2003, p.467.

¹³ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.16-17.

¹⁴ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.20.

¹⁵ MACHADO, Júlio César. **Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho**. p. 2. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/8/search?order=DESC&rpp=10&sort_by=0&page=1097&query=jur%C3%ADdicos&etal=0>. Acesso em: 10 mai. 2010.

de determinadas profissões e das tecnologias a elas associadas”.¹⁶ Foi nessa época que o feudalismo foi implantado e o regime de escravidão transformou-se em regime de servidão pela relação senhorio-vassalos.

Essas corporações de ofício foram criadas com certo grau de liberdade e igualdade para os que nelas trabalhavam, mas os mestres da corporação, antes oprimidos pelos senhores feudais, tornaram-se opressores de seus subordinados. Não havia preocupação com a proteção dos sujeitos que prestavam o serviço¹⁷.

Nessa relação de mestre-aprendiz, os mestres cobravam taxas para ensinar os aprendizes, que iniciavam seu trabalho em torno de 12 anos, ficando sob a responsabilidade de seus mestres. O aprendiz, superando as dificuldades e adquirindo os ensinamentos de seu mestre, passava para o grau de companheiro. Este só passava a mestre, se fosse aprovado na obra-mestra, prova muito difícil realizada após o pagamento de uma taxa. Segundo Sérgio Pinto Martins, no caso de alguém contrair matrimônio com a filha do mestre, sendo companheiro, ou casar com a viúva do mestre, passava a esta condição sem realizar a prova. Para os filhos desse relacionamento, não eram necessárias provas ou avaliações de obra.¹⁸

Jornadas de trabalho longas, chegando a 18 horas no verão, encerravam ao pôr do sol para garantir a qualidade do trabalho, não por proteção aos aprendizes e companheiros. Mas, em 1792, William Murdock inventou o lampião a gás e deu-se início ao trabalho noturno.¹⁹

O trabalho era decidido pelos empregadores, segundo seus interesses, e cumprido pelos empregados, “sem distinção entre adultos, menores e mulheres, assim como não havia diferenciação se o trabalho era penoso ou não [...], agravando esta situação com a chegada da iluminação artificial”,²⁰ que aumentou a jornada de trabalho.

As primeiras manifestações de classes de que se tem notícia ocorreram nas corporações de ofício. Não havia organizações sindicais, que, fundamentalmente, alicerçassem o espírito de classe e o interesse coletivo. Iniciaram-se movimentos de pressão contra os mestres pela exagerada concentração de poder que eles

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007, pp.3-4.

¹⁷ BACELLAR, Margareth de Freitas. **O direito do trabalho na era virtual**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p.6.

¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.35.

¹⁹ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.18.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19.ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2004, p.9.

detinham, as chamadas *compagnones*, que lutavam por melhores condições de trabalho.

Houve a revolução industrial, dividida em três fases distintas: (I) era do vapor; (II) era dos motores a combustão interna e a (III) era da eletricidade e energia atômica.

Conforme salienta Frederico Silveira e Silva,

na primeira revolução industrial, o advento da máquina a vapor trouxe o aumento da produção de mercadorias em proporções gigantescas, a produção tornou-se mais ágil, e começaram a formar-se as primeiras associações trabalhistas.²¹

Nessa primeira revolução, ocorrida no século XVIII, modificaram-se as relações de trabalho de forma significativa, bem como os métodos de trabalho. O trabalho transformou-se em emprego e os trabalhadores começaram a receber salários. A mão de obra reduziu-se pelo fato de as empresas utilizarem máquinas que faziam determinadas funções com menos pessoas.²²

Já na segunda revolução industrial, enfatiza Frederico Silveira e Silva, “a organização científica do trabalho por Henry Ford e a criação da produção em série por Frederick Taylor”,²³ chamadas de fordismo e taylorismo, respectivamente, incitaram à organização sindical e, juntamente com o Estado, ocuparam-se em elaborar normas para a proteção dos trabalhadores.

Houve, desde então, muitas mudanças nos processos produtivos das empresas, cuja prioridade, salienta Gerhardt, era “o baixo custo operacional e um elevado grau de especialização e domínio de técnica”.²⁴

Segundo escreve Natália Tomasetto de Deus em seu trabalho, “tais mudanças vieram acarretar reflexos na relação de trabalho, pois exigiram do trabalhador um conhecimento mais sofisticado e considerável versatilidade”.²⁵

Mas os modelos fordista, taylorista e keynesiano foram incapazes de racionalizar a produção. Como resultado, conforme discursa Julio Cesar de Sá da Rocha,

²¹ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.103.

²² DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.20.

²³ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.103.

²⁴ GERHARDT, Roberta Coltro. **Relação de emprego, internet e futuro**: uma perspectiva crítica em âmbito brasileiro. São Paulo: LTr, 2002, p.33.

²⁵ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.23.

tornou-se evidente a incapacidade de determinados modelos de racionalização da produção darem respostas aos problemas do próprio capitalismo. De certa forma, o colapso do sistema tem, como uma de suas causas, os choques do petróleo das décadas de 70 e 80.²⁶

Ricardo Antunes e Giovanni Alves explicam que

O fordismo ainda era, de certo modo, uma racionalização inconclusa, pois, apesar de instaurar uma sociedade racionalizada, não conseguiu incorporar à racionalidade capitalista na produção as variáveis psicológicas do comportamento operário, que o toyotismo procura desenvolver por meio dos mecanismos de comprometimento operários, que aprimoram o controle do capital na dimensão subjetiva.²⁷

As empresas tornaram-se grandes máquinas de produção, e a sincronização, padronização e coordenação das tarefas foram fundamentais para que esses modelos tivessem sucesso.²⁸ A sociedade industrial, conforme descreve Natália Tomasetto de Deus,

era caracterizada pelo trabalho em massa ou em série, em ambiente desvinculado do familiar e manifesto por meio de fábricas, onde ocorria a divisão técnica do trabalho, e [...] foi neste ambiente que as relações de trabalho foram se desenvolvendo.²⁹

O surgimento da eletricidade, dando início à terceira revolução industrial, modificou muito a indústria, que pôde trocar os equipamentos mecânicos e/ou a combustão interna por equipamentos elétricos, tais como máquinas de escrever elétrica, calculadoras elétricas, entre outros. Essa revolução, culminada com a evolução dos computadores, trouxe uma nova realidade às empresas.

Com o término da Segunda Grande Guerra, conforme descreve Natália Tomasetto de Deus,

surgiu o chamado constitucionalismo social, o qual passou ao incluir, nas constituições, preceitos que correspondiam à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho³⁰.

Segundo Rodrigo Coimbra Santos, a “Constituição do México (1917): é a primeira constituição do mundo que dispõe sobre direito do trabalho”.³¹

²⁶ ROCHA, Julio Cesar de Sá de. **Direito ambiental do trabalho**: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002, p.66.

²⁷ ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. v.25, n.87. Campinas: Revista Educ. Soc., maio/ago. 2004, p.344-345. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/%0D/es/v25n87/21460.pdf>>. Acessado em: 22 jun. 2010.

²⁸ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.103.

²⁹ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.20.

³⁰ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.21.

³¹ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.24.

A Constituição de Weimar, em 1919, foi a segunda a tratar do assunto, “disciplinando a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalizão dos trabalhadores e tratando da representação dos trabalhadores na empresa”.³² Complementa Rodrigo Coimbra Santos dizendo que essa Constituição “[...] repercutiu na Europa, sendo considerada a base das democracias sociais”.³³

Nesse momento, afirma Sérgio Pinto Martins, as Constituições dos países passaram a tratar do Direito do Trabalho, constitucionalizando os direitos trabalhistas.³⁴

Naquele mesmo ano,

[...] a Conferência da Paz aprovou o Tratado de Versalhes, que previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a finalidade de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido.³⁵

A *Carta de lavoro*, na Itália, de 1927, conforme apresenta Rodrigo Coimbra Santos, teve “[...] forte intervenção do Estado. Nesta época a Itália estava sob o regime fascista”.³⁶

Nas Constituições brasileiras, até o surgimento das primeiras leis trabalhistas, ocorreram alterações que são elencadas no quadro a seguir, conforme apresenta Rodrigo Coimbra Santos.

1824 Número Forma Sistema Particularidades Direito do Trabalho	01 Monarquia Parlamentarista Outorgada, com inspiração liberal-democrática <ul style="list-style-type: none"> Inexistente. Aboliu as corporações de ofício, influenciada pela Revolução Francesa de 1789.
1891 Número Forma Sistema Particularidades Direito do Trabalho	02 República Presidencialista Promulgada por congresso constituinte, tem inspiração liberal-democrática <ul style="list-style-type: none"> Inexistente. O art.72, nº 24 dispõe sobre a liberdade do exercício de qualquer profissão moral, intelectual ou industrial e o nº 29 do art.34 dispõe que legislar sobre “Trabalho” é competência do congresso.

³² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.8.

³³ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.24.

³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.8.

³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.39.

³⁶ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.24.

<p>1934 Número Forma Sistema Particularidades Direito do Trabalho</p>	<p>02 República Presidencialista Promulgada por congresso constituinte, com inspiração social-democrática</p> <ul style="list-style-type: none"> • Justiça do Trabalho • Salário mínimo • Limitação de lucros • Nacionalização de empresas • Direta intervenção do estado nas relações de trabalho • Organização sindical/liberdade sindical • Direito de propriedade – função social • Proibição de diferença de salário para trabalho com a mesma perfeição técnica • Proíbe trabalho p/ menores de 14 anos • Proíbe trabalho noturno p/ menores de 16 anos • Proíbe trabalho insalubre p/ mulheres menores de 18 anos • Indenização para despedida imotivada • Descanso à gestante após o parto
<p>1937 Número Forma Sistema Particularidades Direito do Trabalho</p>	<p>03 República Presidencialista Outorgada pelo Presidente Getúlio Vargas, após um golpe de Estado. É dissolvido o Congresso Nacional. Inspiração fascista e na Constituição polonesa (apelido de polaca). Inspiração intervencionista e ditatorial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabalho como dever social • Proteção do Estado ao trabalho • Fixação das diretrizes do Direito do Trabalho • Repouso semanal remunerado • Férias remuneradas • Jornada de oito horas • Proteção ao trabalho da mulher e do menor • Seguro social • Proíbe o exercício do direito de greve
<p>1846 Número Forma Sistema Particularidades Direito do Trabalho</p>	<p>04 República Presidencialista Oriunda da Revolução Militar de 1964. O Congresso Nacional (dirigido pelos militares) assumiu poderes constituintes, aprovando-a. Emenda Constitucional nº 1 de 1969: alguns consideram nova Constituição. Independente disso, essa norma não modificou a parte trabalhista.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A legislação trabalhista se aplica a servidores públicos admitidos temporariamente • Proíbe greve nos serviços públicos e atividades essenciais, embora assegure o direito para os trabalhadores em geral • Salário-família • Idade mínima para o trabalho fixada em 12 anos • Descanso à gestante antes e depois do parto • Institui estabilidade ou FGTS

	<ul style="list-style-type: none"> • Institui o seguro-desemprego • Aposentadoria aos 30 anos de serviço para mulheres • Obrigatoriedade de voto nas eleições sindicais • Orientação intelectual e administrativa de empresas jornalísticas somente para brasileiros natos
1988 Número Forma Sistema Particularidades Direito do Trabalho	06 República Presidencialista Pós-ditadura militar Direitos sociais amplos (art.6º a 11)

Quadro 1 - Constituições brasileiras e primeiras leis brasileiras

Fonte: SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.24-27.

As relações de trabalho sofreram sérias e profundas mudanças. O surgimento dos sindicatos, dos conselhos de classe e das representações dos trabalhadores e empregados tornaram-se importantes na condução das relações de trabalho. Sendo assim, é necessário entender o conceito de Direito do Trabalho. Para Rodrigo Coimbra Santos, o autor Mauricio Godinho Delgado “possui uma das definições mais completas”:³⁷

É um complexo de princípios regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia e outras relações normativas especificadas, englobando, também os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.³⁸

Agora, na sociedade pós-industrial, constata-se que os avanços tecnológicos impulsionados pelos computadores trouxeram mudanças nas relações de trabalho e na sociedade.

Com o surgimento das redes de computadores, no início da década de 60,³⁹ o trabalho deixou de ser individual para ser colaborativo e as mudanças permitiram agilizá-lo, possibilitando fazer mais em menos tempo.

O advento da Internet e sua respectiva popularização forneceram um suporte tecnológico que possibilitou enviar informações digitais a longas distâncias

³⁷ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.29.

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2005, p.49.

³⁹ Segundo Soares, Lemos & Colcher, os “avanços na década de 1960 possibilitaram o desenvolvimento dos primeiros terminais interativos, permitindo aos usuários acesso ao computador central através de linhas de comunicação [...]. Usuários passavam a ter então um mecanismo que possibilitava a interação direta com o computador, ao mesmo tempo em que os avanços nas técnicas de processamento davam origem a sistemas de tempo compartilhado (*time-sharing*), permitindo que as várias tarefas dos diferentes usuários ocupassem simultaneamente o computador central [...]”. SOARES, Luiz Fernando G; LEMOS, Guido; COLCHER, Sergio. **Redes de computadores**: das LANS, MANS e WANS às redes ATM. 2.ed.rev. e ampliada. Rio de Janeiro: Campus, 1995, p.4.

e, com isso, boa parte dos trabalhos poderia ser feita em outros lugares que tivessem acesso à Internet.⁴⁰

O aumento da fabricação, do uso de computadores, as redes de dados e outras tecnologias hoje indispensáveis para as empresas produzirem exigiram dos trabalhadores uma qualificação maior e melhor.⁴¹

O resultado disso, a olhos vistos, é a diminuição dos postos de trabalho, pois, segundo Natália Tomasetto de Deus, “os profissionais compatibilizados com a tecnologia de ponta e futuro necessitam de alta especialização, o que não pode ser obtido em curto prazo”.⁴²

A dinâmica do mercado atual impõe às empresas uma organização tal que possibilite o acompanhamento das informações de forma que a produção acompanhe a agilidade necessária para atender clientes e mercados no menor tempo possível, disponibilizando informações para a cadeia produtiva de forma rápida, correta, clara e precisa.⁴³

A aplicação de novas tecnologias e de novas idéias acaba afetando a forma de trabalho das empresas e o modo de vida das pessoas, disponibilizando a informação no momento certo e, com isso, aumentando as chances de decisões acertadas referentes ao fluxo de dados internos da empresa, sem necessidade de deslocamento ou perda de tempo.⁴⁴

Assim, é indubitável que as relações de trabalho estão passando por mudanças, o que traz ao momento atual o teletrabalho, discutido na próxima seção.

1.2 O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, mas não deve ser comparado nem confundido com trabalho domiciliar. Para Vittorio Di Martino, “o lugar

⁴⁰ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho**: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.9.

⁴¹ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.25.

⁴² DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.23.

⁴³ O'BRIEN, James A. **Sistemas de informação e as decisões gerenciais na era da Internet**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p.15.

⁴⁴ ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e internet**: aspectos das novas tendências das relações de trabalho na “era informatizada”. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2004, p.141.

de trabalho de hoje é, potencialmente, qualquer ambiente onde a gestão de redes eletrônicas é possível”.⁴⁵ Isso faz refletir sobre o conceito de **lugar de trabalho**.

O conceito *lugar de trabalho* está começando a desaparecer, pois “qualquer lugar tem potencial para assumir este papel, quando a natureza do trabalho requerer”,⁴⁶ enfatiza Vittorio de Martino.

Frederico Silveira e Silva ensina que

[...] o grande responsável pelo surgimento do teletrabalho é o desenvolvimento tecnológico, especialmente a criação da *infovia*, que possibilitou melhor comunicação entre empresa e empregado, o qual pode executar absolutamente todas as funções exigidas de seu cargo fora do ‘local de trabalho’.⁴⁷

Mas outros grandes fatores que suscitaram o surgimento do teletrabalho foram: a criação de ferramentas como o fax, *e-mail*, além da diminuição do custo tecnológico, o aumento da capacidade de processamento, transferência e armazenamento de dados dos computadores. Esses fatores, em conjunto, estabeleceram condições para que o teletrabalho se tornasse uma realidade.

Em outros países, como Estados Unidos, França e Portugal, o teletrabalho é uma realidade muito maior do que no Brasil, segundo Frederico Silveira e Silva.⁴⁸ Em Portugal, por exemplo, reconhecido como o berço do teletrabalho, essa realidade já existe há muitos anos.⁴⁹

De acordo com Natália Tomasetto de Deus, “o trabalho a domicílio originou-se do trabalho artesanal, da pequena indústria caseira. [...] Historicamente, a indústria a domicílio aparece no mundo, com características próprias e predominantes, por volta do século XVI”.⁵⁰

Com o passar do tempo, de acordo com a mesma autora,

o sistema de produção a domicílio tornou-se obsoleto devido à necessidade de incrementar a produção, em decorrência, os comerciantes passaram a reunir os pequenos produtores em um único local, repartindo as tarefas,

⁴⁵ DI MARTINO, Vittorio. **High road to teleworking, in the to teleworking**. Genève: OIT, 2001, p.11.

⁴⁶ DI MARTINO, Vittorio. **Conditions of work digest on telework**. v.9.1. Genève: OIT, 1990, p.3.

⁴⁷ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.103.

⁴⁸ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.103.

⁴⁹ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.104.

⁵⁰ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.44.

especializando os trabalhadores e fiscalizando as operações a fim de aumentar seus rendimentos.⁵¹

Houve, assim, com essa nova forma, economia de custos com a produção em virtude da quantidade mais elevada nas compras de matérias-primas, o aproveitamento dos resíduos, a redução das despesas com local, a diminuição dos gastos com iluminação e menos aquisição de ferramentas de trabalho.⁵²

De acordo com Vera Regina Loureiro Winter, em torno de 1880 e 1890, apareceram os primeiros instrumentos elétricos e, com estes, a superioridade do capitalismo, trazendo, assim, de forma inevitável, a luta pelo comprador, ou seja, a concorrência.⁵³

Em relação ao assunto, Charles Gide diz que

do confronto entre a grande e a pequena empresa, ocorre a transformação dos pequenos patrões em trabalhadores a domicílio, trabalhando por conta de um patrão, com matéria-prima fornecida por ele, formando a chamada fábrica coletiva ou fábrica dispersa.⁵⁴

Surge a ideia, segundo Evaristo de Moraes Filho, de agrupamento de operários em um mesmo local, trabalhando para o mesmo chefe, mas em suas casas, o que dá a ideia de fábrica dispersa ou fragmentada.⁵⁵

O Decreto-Lei nº 399, de 30 de abril de 1938, definiu o trabalho a domicílio como segue:

Art. 8º Entende-se por trabalho em domicílio, para os efeitos do presente regulamento, o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

§ 1º O trabalho em domicílio abrangerá não só o manual como o executado com qualquer aparelhagem, sendo vedada a participação das mulheres e dos menores dos serviços perigosos ou insalubres.

§ 2º Será também considerado trabalho em domicílio o realizado na habitação do empregado, desde que se comunique a mesma, direta ou indiretamente, com estabelecimentos de atividade comercial ou industrial.

§ 3º Entende-se por oficina de família a que for constituída por parentes cônjuges, ascendentes, descendentes e colaterais até ao segundo grau do

⁵¹ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.45.

⁵² WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p.40.

⁵³ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p.41

⁵⁴ GIDE, Charles. **Cours d'économie politique**. 2.ed.Paris: Ed. F. Alcan, 1991, p.32.

⁵⁵ MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: Revista do Trabalho, 1943, p.20.

chefe da mesma família, bem como os demais parentes, desde que com eles resida.⁵⁶

O artigo 6º da CLT afasta a discussão do que venha a ser domicílio de trabalho. Eis o teor: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.⁵⁷

Dessa forma, “não é o local de trabalho que caracteriza a relação de emprego, mas as próprias condições deste, apuradas, concretamente, pela aplicação do princípio do contrato-realidade”,⁵⁸ escreve Natália Tomasetto de Deus no seu trabalho.

Segundo Rodrigo Coimbra Santos,

Empregado em domicílio: é o trabalho que uma pessoa realiza em troca de remuneração, em seu domicílio ou em outros locais distintos dos locais de trabalho do empregador, com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os materiais (Convenção 177, de 1996, da Organização Internacional do Trabalho – OIT).⁵⁹

A relação de emprego, no trabalho em domicílio, estará configurada, necessariamente, se houver subordinação medida, o que pode ocorrer por vários fatores, entre os quais, a quantidade de ordens de serviço recebidas pelo empregado. Subordinação, escreve Rodrigo Coimbra Santos, “é o elemento que dá fisionomia própria à relação de emprego, bem como ao negócio jurídico laboral, sendo o elemento que melhor permite distingui-lo dos contratos afins”.⁶⁰

Assim, em virtude do uso de novas tecnologias, o trabalho em domicílio vem sofrendo profundas alterações no passar dos anos, originando o que se chama de teletrabalho.

No próximo capítulo, discute-se sobre esse tema, foco principal desta monografia.

⁵⁶ BRASIL. **Decreto-Lei n. 399**, de 30 de abril de 1938. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=12746>>. Acessado em: 20 jun. 2010.

⁵⁷ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 mai. 2010.

⁵⁸ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.47.

⁵⁹ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.82.

⁶⁰ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.51.

2 TELETRABALHO

É de extrema relevância, para este estudo, conceituar o que é teletrabalho, até porque se trata de algo relativamente recente. Assim, segundo Frederico Silveira e Silva,

a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1990, propôs a definição de teletrabalho tendo em vista das noções básicas, trazidas por Vittorino Di Martino: a de uma forma de trabalho que é executado em um local distante do escritório central ou instalação de produção, onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com colegas de trabalho, e aquela em que é desenvolvido com a ajuda de uma nova tecnologia que habilita essa separação, facilitando a comunicação.⁶¹

Para Vittorino Di Martino, o teletrabalho é definido como o “trabalho levado por cabo a um local onde, afastado dos escritórios centrais ou instalações de produção, o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com seus colegas de trabalho, mas pode comunicar-se com eles usando nova tecnologia”.⁶²

Já Pinho Pedreira afirma que “o teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática”.⁶³

Jack M. Nilles, em sua obra, declara que “o teletrabalho é uma forma de trabalho *descentralizado*”.⁶⁴

Conforme a Carta Europeia para o Teletrabalho,

é um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave da Sociedade da Informação, que pode afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político.⁶⁵

O Projeto de Lei da Argentina, nº 829/06, contém os seguintes artigos:

Art. 1º (definição de teletrabalho e de teletrabalhador): Realização de atos, execução de obras ou prestação de serviços, tanto total como parcialmente

⁶¹ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.104.

⁶² DI MARTINO, Vittorino. **Conditions of work digest on telework**. Telework: a new way of working and living. v.9.1. Genève: OIT, 1990, p.526.

⁶³ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.104.

⁶⁴ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.21.

⁶⁵ CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 27.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2002.

no domicílio do trabalhador ou em lugares diferentes do estabelecimento ou estabelecimentos do empregador, mediante o uso de todo tipo de tecnologia da informação ou das comunicações (Tics). Teletrabalhador é toda pessoa que realiza teletrabalho conforme a definição anterior.

O art. 2º determina que o teletrabalhador terá os mesmos direitos e garantias do trabalhador comum.⁶⁶

No Projeto de lei da Colômbia, nº 170/06, encontra-se:

Art. 1º menciona a importância do projeto como impulsor na geração de emprego e autoemprego mediante o uso das Tics.

Art. 2º define o teletrabalho como 'uma forma de organização laboral, que consiste no desenvolvimento de atividades ou prestação de serviços mediante as Tics numa relação de trabalho e que permita a sua realização à distância, quer dizer, sem precisar da presença física do trabalhador num lugar específico de trabalho'.

'O teletrabalhador é a pessoa que desenvolve atividades laborais mediante os meios telemáticos fora da empresa que presta seus serviços'.⁶⁷

Já no Código de Trabalho de Portugal, Lei n.99/2003, tem-se:

Art. 233: Para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.⁶⁸

Analisando esses conceitos, chega-se à conclusão de que o teletrabalho é um meio de desconcentração da mão de obra produtiva da empresa, possibilitando aos trabalhadores estar em locais diversos fora da empresa para a realização de suas tarefas.

O trabalho a distância é um gênero de trabalho que compreende duas espécies: o teletrabalho e o trabalho em domicílio. O teletrabalho foi inspirado no trabalho em domicílio e pode ser exercido total ou parcialmente distante da empresa de forma telemática.

O teletrabalho pode existir na modalidade de domicílio, mas não deve ser confundido com trabalho em domicílio. Conforme Frederico Silveira e Silva, "o teletrabalho pode existir na modalidade em domicílio o qual, na maioria das vezes, não é considerado teletrabalho".⁶⁹

⁶⁶ ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Trabalho em casa aumenta produtividade**. Seção Empregos e Negócios. Bahia, BA: Jornal A Tarde de Salvador, 21/03/2010. Disponível em: <<http://teletrabalho.blogspot.com>>. Acessado em: 15 mai. 2010.

⁶⁷ ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Trabalho em casa aumenta produtividade**. Seção Empregos e Negócios. Bahia, BA: Jornal A Tarde de Salvador, 21/03/2010. Disponível em: <<http://teletrabalho.blogspot.com>>. Acessado em: 15 mai. 2010.

⁶⁸ PORTUGAL. **Lei n. 99/2003**. Disponível em: <http://www.mtss.gov.pt/docs/Cod_Trabalho.pdf>. Acessado em: 20 jun. 2010.

⁶⁹ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.104.

A diferença entre teletrabalho e trabalho em domicílio é que o primeiro acontece fora do ambiente empresarial e sem contato pessoal com a empresa, baseado em tecnologia pesada de comunicação e transferência de dados. Já o segundo utiliza meios normais de comunicação, como telefone e fax, por exemplo.⁷⁰

Giovani Nicoline afirma que “o trabalho em domicílio se alargaria, passando a ser entendido como uma nova espécie de descentralização produtiva, diferente do tradicional trabalho em casa”.⁷¹ Essa tendência anunciada por ele, hoje, já é uma realidade.

2.1 FORMAS DE TELETRABALHO

Existem três modalidades de teletrabalho, a saber: (I) teletrabalho em domicílio, (II) teletrabalho em telecentro e (III) teletrabalho nômade.

Tatiana Penna de Oliveira diz que o teletrabalho “traz, em si, a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”.⁷²

A ideia básica do teletrabalho em casa, também chamado de teletrabalho em domicílio, conforme explica Jack M. Nilles, é a seguinte:

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 (conservação de energia, redução da poluição, etc.).⁷³

Os teletrabalhadores domésticos, como escreve esse autor, “[...] devem ter em casa uma área bem definida e que seja tratada como local de trabalho. Neste local deve ficar todo o equipamento e os acessórios necessários para o serviço”.⁷⁴

Nessa modalidade de teletrabalho, o trabalhador realiza a prestação de serviços em seu próprio domicílio com a ajuda de mecanismos de telemática. A falta

⁷⁰ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.104.

⁷¹ NICOLINE, Giovani. **Manuale di diritto del lavoro**. 3.ed. Milano: A. Giuffré, 2000, p.59.

⁷² OLIVEIRA, Tatiana Penna de. **Teletrabalho: fatos-suportes para a sua caracterização**. Dissertação de mestrado. Belo Horizonte: 2003, p.82.

⁷³ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.27.

⁷⁴ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.27.

de usos de formas telemáticas de serviço acabaria por descaracterizar o teletrabalho em domicílio para trabalho em domicílio normal.⁷⁵

Juridicamente, equipara-se o teletrabalho em domicílio com o trabalho em domicílio normal, conforme o já referido art. 6º da CLT, que diz: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.⁷⁶

Além do teletrabalho em domicílio, também há a modalidade de teletrabalho em telecentros.

Os telecentros são locais de trabalho da empresa localizados fora da sua sede central. Mas não são locais necessariamente da empresa, podem ser locais de terceiros locados por ela, com toda a infraestrutura de TI, para que os empregados possam realizar suas tarefas sem a necessidade de deslocamento até a sede da empresa.

Dividem-se, conforme explica Silva, em: (I) centros satélites e (II) centros locais de telesserviço. O primeiro, centros satélites, configura-se como um “edifício de escritórios, ou parte de um edifício, inteiramente de propriedade de uma organização, ou cedido em regime de *leasing*, aos quais os funcionários comparecem regularmente para trabalhar”.⁷⁷ Parece muito com um conjunto de escritórios, mas a disposição é feita de forma diferente de um edifício comercial, dividindo os escritórios com divisórias, com salas de reuniões, mesas, computadores, telefones etc.

Conforme Jack. M. Nilles,

há diferença importante entre um escritório-satélite e um escritório tradicional: *todos os funcionários do centro trabalham ali porque moram mais perto daquele local do que do local de trabalho usual ou principal, independentemente de seus cargos.*⁷⁸

⁷⁵ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.106.

⁷⁶ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 mai. 2010.

⁷⁷ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.106.

⁷⁸ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.28.

O segundo, centros locais de telesserviço, configura-se como um “edifício de escritórios, mas de propriedade de um grupo, um terceiro, que loca esse serviço para várias empresas”.⁷⁹

Um centro local de telesserviço, como ensina Jack M. Nilles, “é parecido com um centro-satélite. A diferença é que o edifício pode abrigar funcionários de várias organizações diferentes”.⁸⁰

As vantagens adicionais dos centros locais de telesserviço são: (I) a facilidade do compartilhamento de serviços (telecomunicações, grandes computadores etc.), (II) a possibilidade de ter mais escritórios, menores e mais bem distribuídos, (III) o alívio das preocupações que traz a propriedade do edifício. As desvantagens parecem se concentrar no menor controle sobre os espaços dos escritórios, incluindo a segurança física.⁸¹

O teletrabalho, além de poder ser em domicílio ou em telecentros, pode ainda ser nômade.

Diz-se teletrabalho nômade o “trabalho realizado por empregados sem lugar determinado para sua prestação, atuando, em grande parte do tempo, dentro de outras empresas”,⁸² comenta Silva.

As organizações podem combinar, conforme sua escolha, os tipos de teletrabalho. Por exemplo, um teletrabalhador poderia trabalhar em casa meio período e o restante do tempo em seu escritório principal, ou em um centro-satélite ou local de telesserviço.

O principal critério para o teletrabalho é o mesmo em todos os casos, discorre Jack M. Nilles:

Se um serviço, ou grandes parcelas deste, não depende intrinsecamente da localização do trabalhador, então **é viável o sistema de teletrabalho**. As perguntas então são: quem?, quando?, onde?, como?, e não uma questão de ‘sim ou não’.⁸³

Para entender e aprofundar um pouco esse assunto, faz-se necessário entender a subordinação no teletrabalho, foco da próxima seção.

⁷⁹ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.106.

⁸⁰ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.29.

⁸¹ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.29.

⁸² SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.106.

⁸³ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.30.

2.2 SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO

Conforme ensina Frederico Silveira e Silva, “a subordinação é um elemento caracterizador da relação de emprego, na qual o empregador controla o empregado e se impõe a ele”.⁸⁴ Na forma autônoma, o empregado trabalha sob as próprias regras, sendo esse o motivo para não ser considerado teletrabalho.

Segundo o art. 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.⁸⁵

Sérgio Pinto Martins, analisando o referido artigo, mostra que “a caracterização da relação de emprego se dá pelo preenchimento dos seguintes requisitos: tratar-se de pessoa física, de trabalho não eventual, haver relação de dependência, pagamento de salário e prestação de serviço”.⁸⁶

Rodrigo Coimbra Santos, citando Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, destaca que

O caráter subjetivo do conceito de subordinação reflete a consciência de cumprir ordens por parte do empregado, correlativa ao poder diretivo do empregador. O critério subjetivo está, portanto, relacionado com o consenso das partes na formação do contrato de trabalho. [...]
O caráter objetivo da subordinação foi justificado inicialmente pela inserção do trabalho nos fins do empreendimento econômico.⁸⁷

Já José Augusto Rodrigues Pinto destaca quatro elementos: “a permanência ou não-eventualidade, a pessoalidade, a onerosidade e a subordinação”.⁸⁸

Rodrigo Coimbra Santos enfoca a prestação pessoal de serviços a outrem, a continuidade ou não eventualidade, a subordinação e a contraprestação mediante salário como elementos da relação empregatícia.⁸⁹

Para o contrato de trabalho nos termos do teletrabalho, é necessário caracterizar a natureza e o grau da subordinação, a fim de esclarecer eventuais dúvidas no tocante à existência da subordinação do teletrabalhador.⁹⁰

⁸⁴ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.104.

⁸⁵ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 mai. 2010.

⁸⁶ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.104.

⁸⁷ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.53.

⁸⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 2000, p.117.

⁸⁹ SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006, p.48-54.

No que diz respeito à subordinação do teletrabalhador, Pinho Pedreira ressalta que “a peculiaridade da subordinação do trabalhador em casa, em comparação ao trabalhador em funcionamento dentro da unidade produtiva, não poderá ser colocada em discussão”.⁹¹

Para saber, então, qual o regime do trabalhador, é preciso somente fixar-se no elemento risco. Frederico Silveira e Silva declara que “se o trabalhador imprime força de trabalho na construção de algo e o risco da produção é inteiramente dele, este é um trabalhador autônomo. Se o risco da produção é do empresário, é subordinado”.⁹² Dessa forma, tem-se que a subordinação depende do grau de hierarquia funcional e do risco da produção.

Nessa linha, a parassubordinação “surge justamente na tentativa de explicar uma certa autonomia vista nos novos meios de trabalho”,⁹³ comenta o mesmo autor. No caso especial do teletrabalho, esse autor continua dizendo que “tal teoria é muito frágil, pois ele existe na forma autônoma e subordinada, e a forma parasubordinada acabaria se enquadrando na própria forma subordinada”.⁹⁴

Para o teletrabalhador empregado, nota-se uma maior carga de subordinação imposta pelos empregadores, pois, conforme Frederico Silveira e Silva, “com a ajuda de *softwares*, pode-se precisar quantas horas, em que, e em qual momento se estava trabalhando, reprogramando-se metas automaticamente, quando já cumpridas as antecedentes”.⁹⁵

Luiz Carlos Amorim Robortela lembra que “os equipamentos modernos permitem, à distância, a conexão permanente do trabalhador com a empresa; até as pausas, descansos e horas de atividade podem ser determinados previamente através de computador”.⁹⁶

José Augusto Rodrigues Pinto afirma que

⁹⁰ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.105.

⁹¹ PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. Revista LTr, v.64, n.5. São Paulo: LTr, mai. 2000, p.564.

⁹² SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.105.

⁹³ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.105.

⁹⁴ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.105.

⁹⁵ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.105.

⁹⁶ ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 1994. p.146.

O alto grau de desenvolvimento tecnológico da produção, aliado ao crescimento econômico da empresa, faz com que o empregado, progressivamente mais profissionalizado na execução de suas tarefas, dispense a direção do empregador para isso e se torne cada vez mais necessário a ele.⁹⁷

Torna-se importante, então, determinar a subordinação no contrato de trabalho, ou, quando não expressa em contrato, determinar-se no momento inicial de uma tarefa. Frederico Silveira e Silva declara, nesse sentido, que

podemos referir-nos a um princípio basilar no Direito do Trabalho, o da primazia da realidade, pois, como se sabe, o empregador muitas vezes tenta fugir da configuração da relação de emprego por causa da onerosidade e da responsabilidade que lhe são inerentes.⁹⁸

A teoria majoritária, conforme Frederico Silveira e Silva, é de que “a natureza jurídica do teletrabalho é contratual”. O contrato, continua, “pode admitir a natureza civil, comercial e trabalhista. A natureza jurídica do contrato de teletrabalho dependerá do conteúdo obrigacional da prestação”.⁹⁹

Para Pinho Pedreira,

A investigação da natureza jurídica do teletrabalho não comporta uma resposta unitária. Tudo vai depender da forma como se realiza a prestação de serviços, que tanto pode assumir fisionomia de autonomia como de subordinada, em relação a todas as modalidades de teletrabalho.¹⁰⁰

Dessa forma, conclui-se, assim como corrobora Silva,¹⁰¹ que o teletrabalho tem natureza contratual mista, vinculada ao conteúdo obrigacional da prestação.

2.3 O TELETRABALHADOR

É importante considerar que são necessárias algumas características para que um trabalhador seja destinado ao teletrabalho. Nesse sentido, Adriana Araújo Martins Melo, citando Chahad, relata que

o mundo do trabalho tem assistido a um processo de muitas transformações em direção ao aumento do grau de flexibilidade das empresas, com a

⁹⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 4.ed. São Paulo, SP: LTr, 2000, p.117.

⁹⁸ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.105.

⁹⁹ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.106.

¹⁰⁰ PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. Revista LTr, v.64, n.5. São Paulo: LTr, mai. 2000, p.584-585.

¹⁰¹ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.106.

finalidade de torná-las mais competitivas. Porém, esses fatores também têm trazido mudanças nas práticas de trabalho e em comportamentos dos trabalhadores.¹⁰²

Nesse contexto, vale lembrar as palavras de Vergara e Vieira:

Como a economia global é um conjunto de estratégias das empresas multinacionais para conquistas e domínios de mercados, as novas tecnologias da informação e o acervo de conhecimento possibilitaram a interconexão rápida dos negócios, oferecendo outra caracterização à economia global: a economia de velocidade.¹⁰³

Assim, o trabalhador precisa se adaptar e a empresa, em decorrência das evoluções tecnológicas, necessita de trabalhadores mais especializados e capacitados, inseridos nessa era digital.

Para Homem e Dellagnelo, “as transformações no mundo do trabalho afetam não apenas as organizações com sua exigência de mobilidade, flexibilidade e eficácia, mas, principalmente, os indivíduos”.¹⁰⁴

Na opinião de Adriana Araújo Martins Melo, “as organizações, doravante focadas em resultados e na produção do trabalhador, sem muitas preocupações com horas cumpridas de trabalho, geram novos perfis dos seus trabalhadores”.¹⁰⁵

Essa autora, citando algumas características que o trabalhador deve ter no século XXI, relata que “a flexibilidade do trabalho está, em geral, ligada à multifuncionalidade e ao comprometimento do trabalhador com a solução de problemas, com a redução de custos e, obviamente, com a melhoria contínua do trabalho”.¹⁰⁶

É notório que cada indivíduo possui habilidades e capacidades próprias para reter informações e conhecimentos, assim como para utilizá-los no seu dia a dia de trabalho. O mercado hoje demonstra a indispensabilidade de profissionais pró-ativos, autônomos, com amplo conhecimento em informática, e as organizações não escondem sua confiança nesses profissionais.

¹⁰² MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.14.

¹⁰³ VERGARA, S. C.; VIEIRA, M. M. F. **Sobre a dimensão tempo espaço na análise organizacional**. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 9, n. 2, p.103-119, abr./jun. 2005, p.112.

¹⁰⁴ HOMEM, I. D.; DELLAGNELO, E. H. L. **Novas formas organizacionais e os desafios para os expatriados**. v.5, n.1. São Paulo: Revista de Administração Eletrônica, jan./jun. 2006, p.3.

¹⁰⁵ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.14.

¹⁰⁶ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.15.

A figura a seguir (figura 1) demonstra o perfil do trabalhador nos dias de hoje no que tange a habilidades e competências esperadas pela empresa, quais sejam: (I) motivação; (II) pró-atividade; (III) integridade; (IV) visão estratégica; (V) habilidade para o trato interpessoal; (VI) liderança; (VII) conhecimento das operações da empresa; (VIII) foco nos resultados; (IX) capacidade de decisão; negociação e coordenação de equipes e (X) ética no trato das questões pessoais e sociais. Tais características foram estudadas e tratadas no trabalho de Adriana Araújo Martins Melo.¹⁰⁷

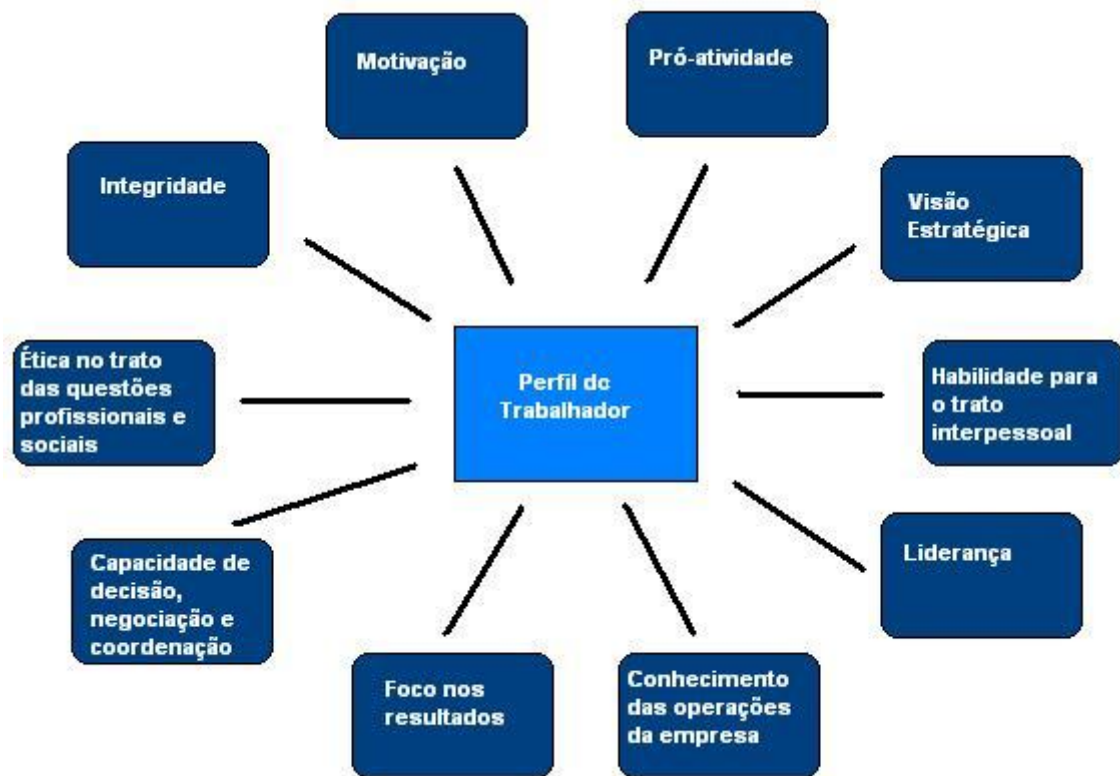


Figura 1 – Perfil do trabalhador atual
Fonte: Adaptado de Adriana Araújo Martins Melo¹⁰⁸

¹⁰⁷ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho:** uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.16.

¹⁰⁸ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho:** uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.16.

2.3.1 Vantagens do teletrabalho

Uma das características positivas mais marcantes do teletrabalho é o horário flexível. Para o teletrabalhador, de acordo com Adriana Araújo Martins Melo, “essa é uma das grandes vantagens, pois ele pode escolher o melhor horário para executar sua tarefa, sem a pressão de horário cumprido na organização a que está vinculado”.¹⁰⁹

Oliveira, em seu estudo, considera que

No caso do trabalho em domicílio, geralmente, não há nenhum controle de carga horária de trabalho, pois, para o empregador ou contratante, o importante é o nível de produção do trabalhador. [...] deve-se atentar que, em quase todos os casos de trabalho no domicílio, inclusive no Teletrabalho no Domicílio, o horário de trabalho é mais do que flexível, ele é livre.¹¹⁰

Boonen relata que “a presença do teletrabalhador no lar pode ser uma vantagem para esse tipo de trabalhador, já que o aproxima de sua família, facilitando o acompanhamento da educação dos filhos ou a assistência a familiares”.¹¹¹

Adriana Araújo Martins Melo, citando Ferreira Jr, destaca os principais fatores para o aumento da produtividade do teletrabalhador, quais sejam: (I) a satisfação pessoal; (II) o aumento do ego; (III) a capacidade de gerenciamento do próprio horário; e (IV) a possibilidade de trabalhar nos horários mais produtivos.¹¹²

Algumas das vantagens encontradas, segundo pesquisa da mesma autora, são: (I) eliminação ou redução do deslocamento casa-trabalho-casa (tempo e distância); (II) redução de gasto com combustível; (III) redução ou eliminação do estresse do trânsito; (IV) economia com vestimentas apropriadas ao local de trabalho; (V) economia com as refeições e (VI) aumento da qualidade de vida.¹¹³

As empresas, por sua vez, diminuem gastos com: (I) transporte, (II) alimentação, (III) planos de saúde, (IV) água, (V) eletricidade, (VI) limpeza, (VII)

¹⁰⁹ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho**: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.21.

¹¹⁰ OLIVEIRA, M. M. V. **A ergonomia e o teletrabalho no domicílio**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1996, p.25.

¹¹¹ BOONEN, E. M. **As várias faces do teletrabalho**. v.2 e 3, n.4 e 5. Belo Horizonte: Revista E & G Economia e Gestão, dez.2002/jul. 2003, p.125.

¹¹² MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho**: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.22.

¹¹³ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho**: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.22-24.

segurança, entre outras despesas com a infraestrutura. Também não há limite para a quantidade de pessoas trabalhando remotamente para a empresa, bem como a empresa pode trabalhar 24 horas por dia. Nesse sentido, a produtividade aumentará consideravelmente.¹¹⁴

A seguir, na figura 2, apresentam-se as vantagens para o teletrabalhador que labora nessa modalidade, bem como as vantagens que são vislumbradas para a empresa.

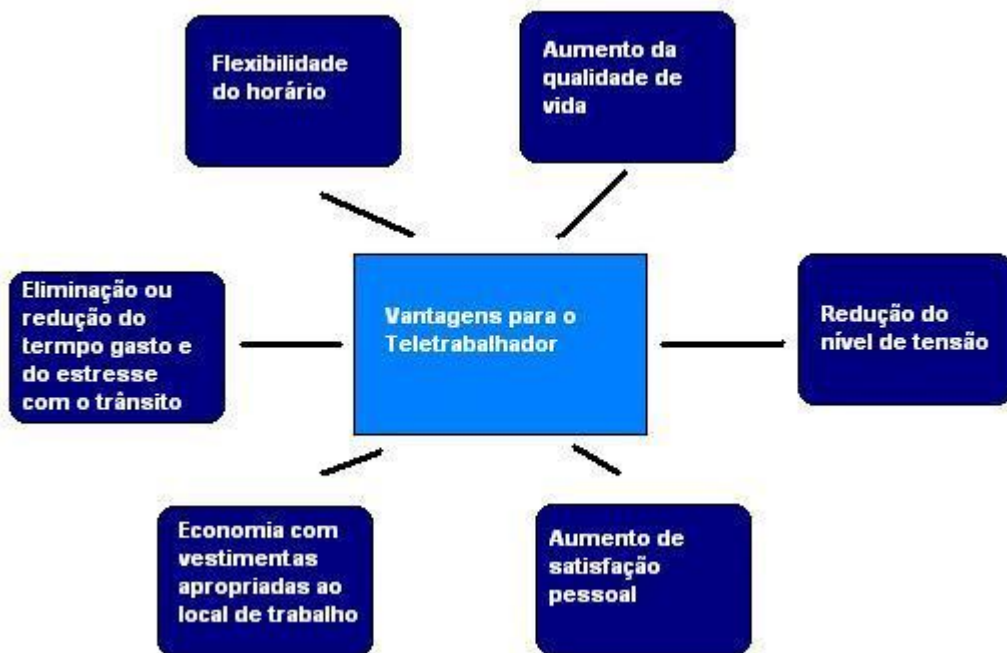


Figura 2 – Vantagens para o trabalhador
Fonte: Adaptado de Adriana Araújo Martins Melo ¹¹⁵

A empresa também possui vantagens com o teletrabalho. Na figura 3, a seguir, são apresentadas as vantagens para a empresa e pode-se destacar, neste momento, o aumento da produtividade, a redução de gastos com auxílio transporte, com material de expediente, entre outras.

¹¹⁴ COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Teletrabalho**: subjugação e construção de subjetividades. Revista de Administração Pública, v.41, n.1. Rio de Janeiro: jan./fev. 2007, p.110.

¹¹⁵ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho**: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.25.

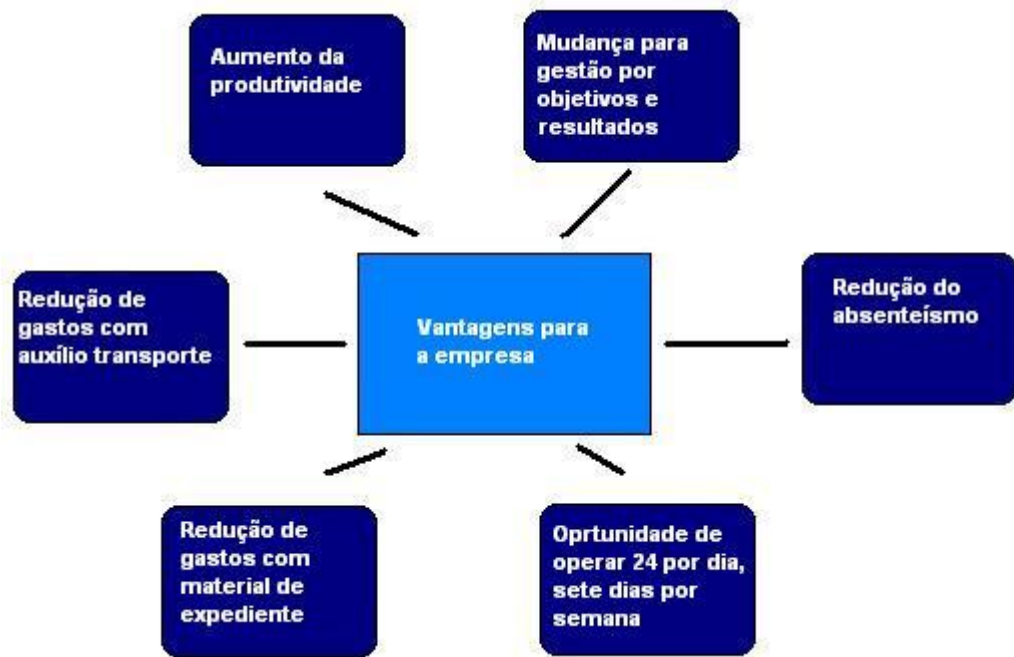


Figura 3 – Vantagens para a empresa
 Fonte: Adaptado de Adriana Araújo Martins Melo¹¹⁶

Já para a sociedade, os ganhos, dentre alguns que podem ser apontados, são: (I) redução do número de veículos circulando nas ruas e (II) redução da poluição, segundo Adriana Araújo Martins Melo.¹¹⁷



Figura 4 – Vantagens para a sociedade
 Fonte: Adaptado de Adriana Araújo Martins Melo¹¹⁸

¹¹⁶ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho:** uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.26.

¹¹⁷ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho:** uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.27.

2.3.2 Desvantagens do teletrabalho

De acordo com J. Mair, um dos primeiros aspectos que chama a atenção é o fato de que a dissolução espacial também permite aumentar o número de horas trabalhadas.¹¹⁹ Ressalta Adriana Araújo Martins Melo: “se o teletrabalhador não souber administrar o seu tempo, ele pode ultrapassar as horas previamente estabelecidas em seu local de trabalho que estaria dedicando à execução de suas tarefas”.¹²⁰

Essa última autora elenca as desvantagens para o teletrabalhador, também apresentadas na figura 5, abaixo, quais sejam:

- aumento no número de horas trabalhadas;
- falhas no seu desempenho;
- isolamento social;
- redução de oportunidades profissionais;
- interrupções (no caso de trabalho em domicílio);
- ambiente ruidoso.¹²¹

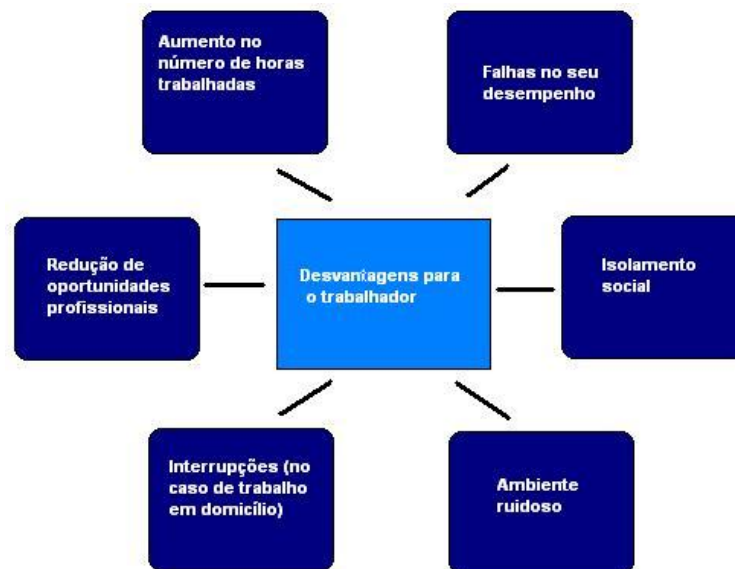


Figura 5 – Desvantagens para o trabalhador
Fonte: Adaptado de Adriana Araújo Martins Melo¹²²

¹¹⁸ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho:** uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.27.

¹¹⁹ MAIR, J. **Chega de Oba-Oba.** São Paulo: Martins Fontes, 2005.

¹²⁰ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho:** uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.27.

¹²¹ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho:** uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, pp.27-29.

As desvantagens para a empresa, destacadas por Adriana Araújo Martins Melo em seu trabalho, listadas abaixo e apresentadas na figura 6, são:

- dificuldades de supervisão das tarefas;
- redução da produtividade do trabalhador;
- vulnerabilidade das informações trocadas.¹²³

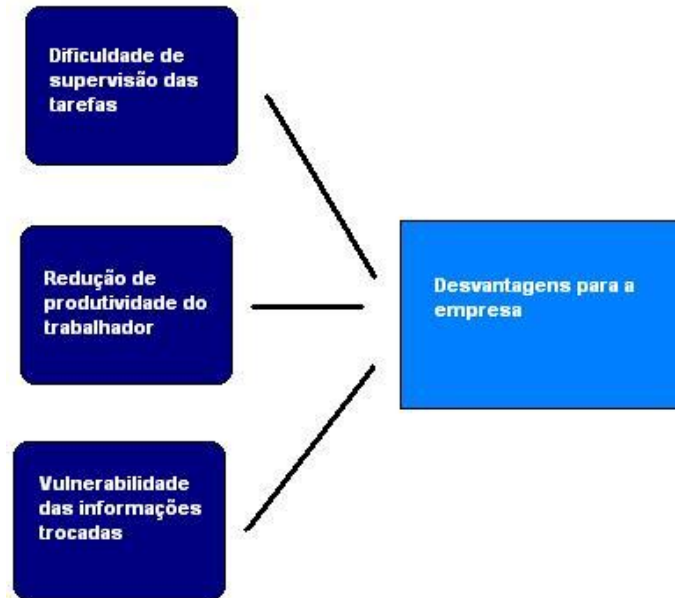


Figura 6 – Desvantagens para a empresa
Fonte: Adaptado de Adriana Araújo Martins Melo¹²⁴

2.4 O PERFIL DO TELETRABALHADOR

De acordo com Adriana Araújo Martins Melo, citando Ferreira Jr.,

o teletrabalho não é uma atividade para qualquer pessoa, além disso, o autor afirmar que o teletrabalho não deve ser exercido por indivíduos que estão à procura de soluções de problemas como cuidar das crianças em casa ou de si mesmas. Em outras palavras, o foco deve estar na atividade, no trabalho.¹²⁵

¹²² MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho**: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.30.

¹²³ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho**: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.31.

¹²⁴ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho**: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.31.

¹²⁵ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho**: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.32.

Segundo Manuel Martin Pino Estrada, são cinco os requisitos para um indivíduo ser um teletrabalhador:

- capacidade de auto-supervisão: o teletrabalhador deve, na maior parte do tempo, se auto-supervisionar, pois seu supervisor não estará a seu lado cobrando produtividade e empenho o tempo todo;
- capacidade de ajuste ao isolamento: o teletrabalhador estará, boa parte do tempo, sozinho no ambiente de teletrabalho, se este for domiciliar, e é necessário que ele tenha condições de ficar isolado, pois problemas psicossociais podem advir deste isolamento, e a empresa precisa ficar atenta a isso;
- capacidade de organização do tempo: o teletrabalhador, estando em telecentro, em domicílio ou de forma nômade, deve gerenciar o tempo para que não atrase os projetos (tarefas) destinados a ele e comprometa o restante dos projetos da empresa, organizando-se com o tempo dedicado para o teletrabalho;
- ajuste às novas tecnologias: as novas tecnologias surgem para facilitar o trabalho, e o teletrabalhador precisa se adequar a elas a medida em que são implantadas na empresa e em seu local de trabalho, seja em domicílio ou em telecentro;
- motivação própria e concentração: a motivação faz parte do trabalho.e, sabe-se por experiência, trabalhador motivado trabalha muito mais. A concentração deve ser a máxima possível, e em ambiente doméstico muitas vezes não se consegue se ter de forma adequada. Para tanto, o teletrabalhador precisa se distanciar do ambiente familiar e, no seu local de trabalho domiciliar, se concentrar ao máximo.¹²⁶

A figura 7, abaixo, mostra as características que devem compor o perfil do teletrabalhador. Entre elas, pode-se destacar:

- motivação própria;
- autossuficiência;
- autodisciplina;
- ajuste às novas tecnologias;
- iniciativa;
- capacidade de organização do tempo;
- concentração;
- autoconfiança;
- capacidade de ajuste ao isolamento;
- capacidade de autossupervisão.

¹²⁶ ESTRADA, Manuel Martin Pino. **O Teletrabalho Transfronteiriço no Direito Brasileiro**. Revista Consultor Jurídico, 2002. Disponível em: <<http://conjur.locaweb.com.br/textos/15945>>. Acessado em: 23 jun. 2010.

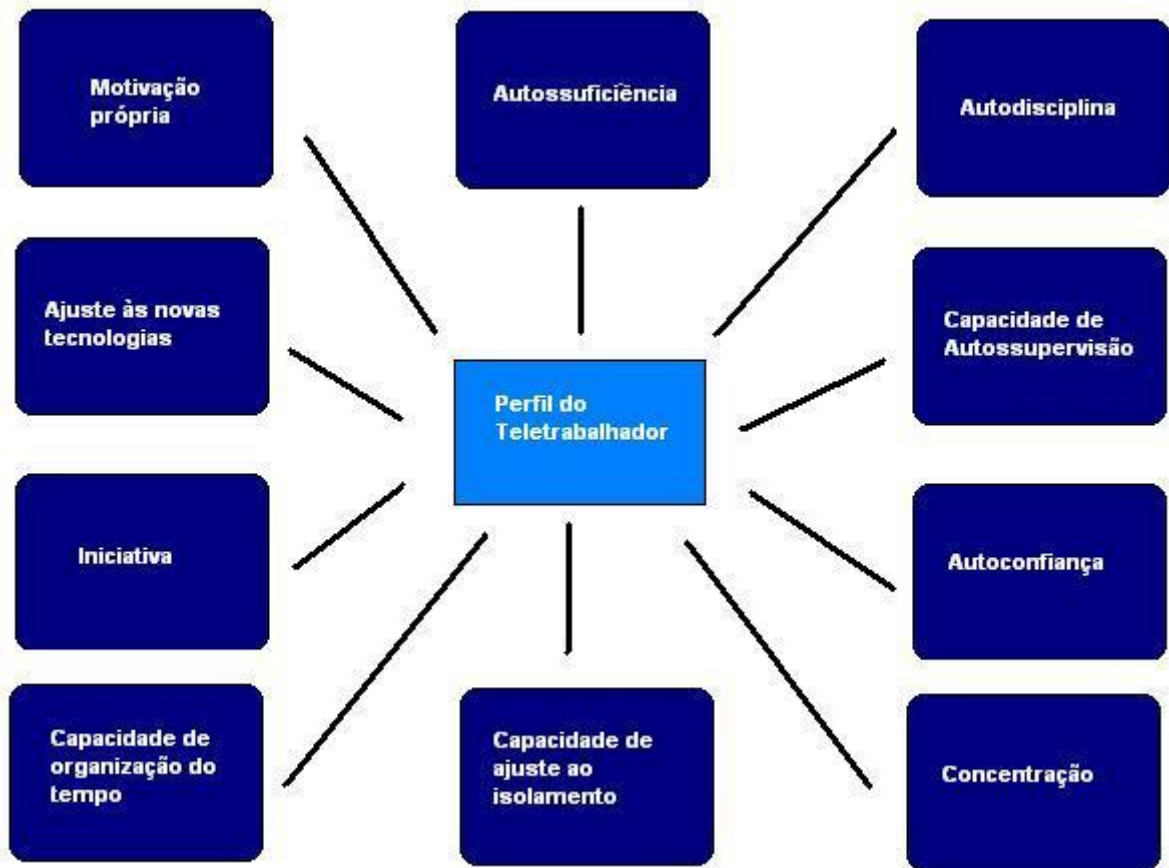


Figura 7 – Perfil do teletrabalhador
 Fonte: Adaptado de Adriana Araújo Martins Melo¹²⁷

Ademais, o teletrabalhador deve possuir, além das características já elencadas, segundo Adriana Araújo Martins Melo, “iniciativa e habilidade para aceitar responsabilidade por si e por seus atos. [...] um teletrabalhador deve ser capaz de se responsabilizar pelas tarefas que lhe são incumbidas, pelo tempo para executá-las e pelo sigilo das informações”.¹²⁸

¹²⁷ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.34.

¹²⁸ MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça**. 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009, p.33.

2.5 NORMAS VIGENTES X TELETRABALHO

Sabe-se que não há legislação específica, no Brasil, que trate do teletrabalho. Sendo isso um fato, a analogia faz-se necessária, para se aplicar os conceitos da lei vigente às novas formas de trabalho.

Segundo Natália Tomasetto de Deus,

entende-se que a prestação de serviços na modalidade teletrabalho cria necessariamente um contrato expresso (escrito ou verbal) ou tácito, mas, de qualquer sorte, gerará um pacto entre as partes. E neste pacto, onde se firmarão as obrigações das partes, é que se verá configurada a natureza jurídica do teletrabalho, tendo em vista que nele estarão os requisitos básicos da prestação dos serviços.¹²⁹

Ainda, de acordo com a autora,

Se o contrato celebrado entre o teletrabalhador e a organização da empresa contiver requisitos previstos no art. 3º da CLT¹³⁰, ter-se-á um teletrabalho com características de relação de emprego, sujeito, portanto, às regras da legislação trabalhista. Entretanto, se o contrato entre as partes não contemplar tais requisitos, provavelmente restará caracterizado um teletrabalho autônomo.¹³¹

No caso do teletrabalhador autônomo, este pode ser enquadrado como trabalhador eventual e avulso, pois não se configura relação de emprego, mas de trabalho.¹³²

Para o teletrabalhador em domicílio, Frederico Silveira e Silva salienta:

podem ser usadas analogicamente as normas referentes ao trabalho em domicílio tradicional, conforme a CLT, em seu art. 6º: 'Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego'.¹³³

Faz-se necessária, então, a análise dos requisitos do artigo 3º da CLT sob um novo prisma, ou seja, "no âmbito da tecnologia, da informática, da internet. [...] Importa ressaltar que a atual Constituição Federal, assegura em seu artigo 7º, inciso

¹²⁹ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.55.

¹³⁰ Art. 3º, CLT – "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

¹³¹ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.55.

¹³² SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.107.

¹³³ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.107.

XXVII, a proteção do trabalhador face da automação, amparo este que ainda carece de regulamentação”.¹³⁴

José Afonso da Silva lembra que houve um grande avanço no tocante à proteção dos trabalhadores, dizendo:

[...] é a importante inovação do inciso XXVII, que prevê ‘a proteção em face da automação, na forma da lei’; embora dependendo de lei, essas normas criam condições de defesa do trabalhador diante do grande avanço de tecnologia, que o ameaça, pela substituição da mão-de-obra humana pela de robôs, com vantagens para empresários e desvantagens para a classe trabalhadora; o texto possibilita a repartição das vantagens entre aqueles e estes.¹³⁵

Ainda em relação ao tema, ressalta Natália Tomasetto de Deus:

[...] se faz de suma importância uma elaboração normativa que venha regulamentar este inciso da Constituição, que poderá suprir as eventuais lacunas na figura do teletrabalho. Esta é uma hipótese de regulamentação por via indireta, pois não teria o tema teletrabalho como foco da discussão, mas como um elemento incidental.¹³⁶

No Brasil, segundo Vera Regina Loureiro Winter,

a elaboração das normas necessárias à regulamentação do teletrabalho cabe, principalmente, às entidades sindicais, devendo estas estabelecer cláusulas específicas para a indicação de parâmetros de acordo com as peculiaridades do teletrabalho.¹³⁷

O teletrabalhador autônomo pode ser enquadrado como trabalhador eventual e avulso, pois estes não configuram a relação de emprego, e, sim, de trabalho. Já para o trabalhador em domicílio, podem ser usadas analogicamente as normas referentes ao trabalho em domicílio tradicional, conforme o art. 6º da CLT, que diz: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.¹³⁸

A norma do art. 83 da CLT diz que “é devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”.¹³⁹ Assim sendo,

¹³⁴ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.55.

¹³⁵ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 18.ed. São Paulo: Malheiros, 2000, p.298-299.

¹³⁶ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.56.

¹³⁷ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p.136.

¹³⁸ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 mai. 2010.

¹³⁹ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 mai. 2010.

essa espécie de teletrabalho não traz problemas para o Direito, possuindo a regulamentação inerente ao trabalho em domicílio.

No âmbito internacional, a Convenção da OIT n.177 (vide anexo A), de 1996, “obtida por uma pesquisa relativa ao trabalho em domicílio tradicional, deu cobertura ao teletrabalhador subordinado em domicílio”.¹⁴⁰

Ainda, segundo Frederico Silveira e Silva, “algumas dúvidas podem surgir quanto aos teletrabalhadores de telecentros, mas estes são a própria empresa ou prolongamento desta”.¹⁴¹

Independentemente de ser através de um telecentro ou em domicílio a prestação do serviço do teletrabalhador, um bom contrato de trabalho pode garantir direitos e deveres para ambos: empresa e empregador. O problema encontrado, segundo a literatura, “é a falta de normas para os teletrabalhadores nômades”.¹⁴² Nesse sentido, torna-se essencialmente importante a elaboração de um adequado contrato de trabalho, visto que a norma não trata desse assunto.

Conforme a legislação vigente no país, as horas extras só poderão ser cobradas, se houver alguma forma de controlar o horário do trabalhador, o que não é muito difícil com a atual tecnologia da informação.¹⁴³

Ressalta Natália Tomasetto de Deus que

[...] uma forma de garantir direitos relativos ao teletrabalho é a sindicalização. Assim, por meio de Acordos ou Convenções Coletivas, os trabalhadores afirmam seus direitos. Esta seria a via mais fácil de ‘regulamentação’ desta figura, contudo, pode não ser a melhor forma. Mas superar a dificuldade de associação que é peculiar a esta espécie de trabalho traria grandes benefícios.¹⁴⁴

Ainda citando essa autora, é importante atentar para o que ela diz acerca de uma lei específica para o teletrabalho:

Uma lei específica sobre o teletrabalho se faz necessária para dirimir os conflitos oriundos desta forma de trabalho e ajudar a compor esta relação

¹⁴⁰ **Convenção OIT n.177/1996**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C177>>. Acesso em: 20 jun. 2010.

¹⁴¹ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.107.

¹⁴² SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.107.

¹⁴³ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/ decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 mai. 2010.

¹⁴⁴ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.57.

de trabalho ou de emprego com maior precisão, afastando o critério da discricionariedade na elaboração do contrato.¹⁴⁵

Nessa perspectiva, Wolfgang Däubler afirma:

Controlar a tecnologia através de normas é uma tarefa difícil pelo fato de se tratar de uma realidade variegada. A técnica de regulamentação tradicional se orienta pelo sujeito abstrato do direito, por suas relações contratuais e não contratuais com outros sujeitos do direito, por sua condição de cidadão. Esse acesso generalizador reduz a complexidade de modo substancial.¹⁴⁶

O Projeto de Lei n. 3.129/2004 (vide anexo B),¹⁴⁷ de autoria do Deputado Federal Eduardo Valverde, apresentado em 11 de março de 2004, em regime ordinário, propõe alterar o art. 6º da CLT e dá outras providências. O referido projeto prevê

a inclusão do trabalho realizado à distância do local de trabalho, via computador, como subordinado juridicamente aos meios pessoais e diretos de comando do empregador, desde que haja relação empregatícia; altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.¹⁴⁸

Diz o texto apresentado pelo Deputado Federal Eduardo Valverde:

Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.¹⁴⁹

O Projeto de Lei n.3.129/2004, até a presente data, não foi votado pelo Congresso Federal.

Vale destacar os ensinamentos de Luiz Carlos Amorim Robortela, para quem “o direito do trabalho deve ajustar-se cuidadosamente a essas mutações. Os institutos jurídicos, embora com mais lentidão, acabam por adaptar-se e depois influem nas transformações sociais, como a história repetidamente demonstra”.¹⁵⁰

Assim, com o surgimento de novas formas de trabalho, “cabe aos estudiosos do direito do trabalho determinar a sua natureza jurídica, incluindo-as em alguma

¹⁴⁵ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.57.

¹⁴⁶ DÄUBLER, Wolfgang. **Direito do trabalho e sociedade na Alemanha**. São Paulo: LTr, 1997, p.201.

¹⁴⁷ VALVERDE, Eduardo. **Projeto de Lei n. 3.129**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/201909.pdf>>. Acessado em: 23 jun. 2010.

¹⁴⁸ BRASIL. **Projeto de Lei n. 3.129**. Disponível em:<http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=155964>. Acessado em: 20 jun. 2010.

¹⁴⁹ BRASIL. **Projeto de Lei n. 3.129**. Disponível em:<http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=155964>. Acessado em: 20 jun. 2010.

¹⁵⁰ ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p.144.

das categorias legais existentes, porém, caso uma adequação seja impossível, o legislativo deverá criar novas leis, e, novos parâmetros”.¹⁵¹

Embora não haja possibilidade de este trabalho contemplar todos os aspectos jurídicos passíveis de análise quando se fala em teletrabalho, é importante trazer à baila algumas ementas oriundas dos Tribunais, mesmo que tão somente para ilustrar que essa área ainda carece de normas suficientes para dar conta das diversas situações as quais podem se apresentar em decorrência da adoção do teletrabalho. Vejam-se, a seguir, alguns entendimentos.

‘TRABALHO EXTERNO. CONTROLE MEDIANTE APARELHO DE COMUNICAÇÃO. DIREITO A HORAS EXTRAS. O controle da jornada de trabalho externo, mediante aparelho de comunicação utilizável como telefone celular, rádio ou Pager, é constitutivo do direito ao recebimento de horas extras, quando caracterizada a extrapolação do limite legal de duração do trabalho’. (Recurso Ordinário nº 19990582346 - Acórdão nº 20010111667 - São Paulo - Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - Oitava Turma - Juíza Relatora Vilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - julgado em 19.03.2001 - DJ in 10.4.2001)¹⁵²

VÍNCULO DE EMPREGO - PROFESSOR - CURSOS A DISTÂNCIA. Como bem destaca a r. sentença recorrida, o reclamante foi contratado intuitu personae para trabalhar no assessoramento dos cursos a distância. Intermitência invocada pela reclamada não descaracteriza o vínculo jurídico de emprego entre o professor e a instituição de ensino, por não ser imprescindível que o empregado compareça ao estabelecimento de ensino todos os dias, especialmente no presente caso concreto, por ter sido contratado o reclamante para trabalhar na execução do Projeto Pedagógico dos Cursos a Distância instituído pela Universidade reclamada, portanto só comparecendo às atividades presenciais com a frequência que lhe for determinada pelo empregador, o que não descaracteriza a ‘não-eventualidade’ do vínculo jurídico contratual que preside o relacionamento jurídico entre as partes. Em se tratando de ensino a distância não é imprescindível a presença física do empregado no estabelecimento de ensino diariamente para que haja a configuração da relação de emprego, como ocorre com o trabalho externo e com o teletrabalho. Quem se insere num Projeto Pedagógico de Cursos a Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar online sozinho em casa, tem plenamente preenchido o requisito da não eventualidade necessária para a proclamação judicial da existência do vínculo jurídico de emprego. Os cursos a distância até podem ter curta duração, ser sequenciados ou ser descontinuados, o que depende exclusivamente do poder de comando empresarial e não da vontade individual dos professores contratados. A atividade empresarial de educação superior adotada pela reclamada é permanente, como instituição de ensino superior privada - uma Universidade particular -, cuja característica de permanência fundamenta o princípio jurídico da continuidade da relação de emprego, de molde a afastar a suposta

¹⁵¹ DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho**. 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009, p.59.

¹⁵² Disponível em: <<http://tele-trabalho.blogspot.com/2008/08/horas-extras-e-sobreaviso-no.html>>. Acessado em: 17 nov. 2010.

eventualidade por ela invocada. (Relator Convocado Milton Vasques Thibau de Almeida)¹⁵³

‘Serviços externos não controlados - Não faz jus o trabalhador horas extras nessas condições. O trabalhador que presta serviços externos não sujeitos a controle de horário enquadra-se nas disposições do art. 62 da CLT e não faz jus, portanto, ao pagamento de horas extras’. (TRT-SC; RO-V-2.966/90 - AC. 1ª T. 1.250/91, 05.03.91, Rel. Juiz Rubens Muller, Publ. DJSC 30.04.91, p. 62 - in FERRARI, Irany. Julgados trabalhistas selecionados. 3. ed. São Paulo: LTr, v. I, 1994. p. 311, nota 1088).¹⁵⁴

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação. (Relator Convocado Milton Vasques Thibau de Almeida).¹⁵⁵

As jurisprudências colacionadas apontam para a constatação de que o tema pode ser objeto de fervorosas discussões, mas este não é o foco do presente estudo.

No próximo capítulo discute-se a flexibilização do trabalho sob a perspectiva do teletrabalho, tendência em muitos países que vem, aos poucos, tomando conta das relações trabalhistas e que a legislação pátria não está contemplando de forma satisfatória. Além dessa discussão, apresenta-se um modelo de contrato de teletrabalho, uma proposta inovadora, aperfeiçoando o modelo de Jack M. Nilles e usando o SLA (*Service Level Agreement*) como inspiração.

¹⁵³Disponível em: <<http://revistavisaojuridica.uol.com.br/advogados-leis-jurisprudencia/52/artigo185656-2.asp>>. Acessado em: 17 nov. 2010.

¹⁵⁴Disponível em: <<http://tele-trabalho.blogspot.com/>>. Acessado em: 17 nov. 2010.

¹⁵⁵Disponível em: <<http://revistavisaojuridica.uol.com.br/advogados-leis-jurisprudencia/52/artigo185656-2.asp>>. Acessado em: 17 nov. 2010.

3 O TELETRABALHO COMO FORMA DE FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

Com o advento da sociedade virtual, globalizada e mais competitiva, o mercado passa a sofrer transformações profundas no âmbito do trabalho. A partir da conexão do computador a redes sociais, a bancos de dados e a redes corporativas, é possível desvincular-se do ambiente físico da empresa e trabalhar em ambientes remotos.¹⁵⁶

Há, dessa forma, uma flexibilização do tempo de trabalho. A empresa passa, assim, “a adentrar no âmbito pessoal do empregado”, como ressalta Salomão Resedá.¹⁵⁷

Conforme traz o referido autor,

A inserção de novos meios de comunicação possibilitou o surgimento de um regime de trabalho nunca antes visto pelo meio jurídico. O teletrabalho apresenta-se viável para redução de custos e aumento da competitividade empresarial. A transposição do controle físico do empregador para o controle virtual, com a desconcentração do ambiente de trabalho, é uma boa opção para o labor do século XXI.¹⁵⁸

Mas não se pode, sob esse pretexto, deixar de lado as garantias mínimas asseguradas ao trabalhador. “O direito ao descanso, ao lazer e à desvinculação completa ao trabalho são requisitos necessários para a manutenção da vida saudável do empregado”, ressalta Salomão Resedá.¹⁵⁹ O teletrabalho surge, além de uma excelente alternativa para o trabalho fora da empresa, como uma ameaça aos direitos elencados. Não se discutirá a questão do direito à desconexão¹⁶⁰ que o empregado possui, sendo também um tema interessante a ser abordado, todavia não é o foco deste trabalho. Mas cabe ressaltar, de antemão, que o assunto teletrabalho não se esgota com esta monografia. O tema *desconexão no*

¹⁵⁶ Ambiente remoto: local distante do servidor, o qual permite que operações realizadas por pessoas a distância possam ser feitas no seu computador (ou terminal) e processadas no servidor da empresa, centralizando as tarefas, as informações e o processamento nesse servidor. O computador (ou terminal) serve como interface visual para a realização do trabalho.

¹⁵⁷ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.1.

¹⁵⁸ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.1.

¹⁵⁹ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.2.

¹⁶⁰ Desconexão está relacionada ao fato de o trabalhador não estar conectado à Internet ou qualquer outro meio telemático realizando algum trabalho para a empresa.

teletrabalho possibilita uma margem imensa para discussão e suposições que poderão dar ensejo a um trabalho futuro.

Em relação à disseminação da tecnologia e às mudanças no cenário globalizado, destacam-se as seguintes palavras:

As economias dos países estão cada vez vinculadas pela troca de mercadorias e serviços. Não há uma nação imune ao fluxo de capital do mercado global. Este fluxo impõe a necessidade de avançar com uma nova estrutura produtiva, na qual utiliza-se de forma exacerbada as tecnologias da comunicação e da informação.¹⁶¹

Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento sintetiza essa premissa dizendo que:

Neste cenário, assumem fundamental importância as tecnologias informáticas, pois nas formas de trabalho emergentes, de que devemos destacar a compensação de hora, o horário móvel e flexível, a redução da jornada de trabalho, o teletrabalho e o trabalho a tempo parcial, o gerenciamento de informações é essencial, ao possibilitar grande potencial de introdução de modificações, facilidade de monitoramento dos processos e correção dos possíveis erros, servindo a rapidez no fluxo de informações como substrato à condução do processo produtivo, dando-lhe velocidade, mobilidade de adaptabilidade.¹⁶²

Ainda no tocante ao tema, lembra Salomão Resendá,

um dos maiores entraves existentes no mundo moderno refere-se ao transporte e à mobilidade física das pessoas nos grandes centros urbanos. Nos últimos anos, apesar do desenvolvimento surpreendente das transações virtuais, tornou-se complicada a locomoção de um ponto a outro em diversas cidades do mundo. Falar em metrópole é lembrar dos enormes congestionamentos, o que implica em perda excessiva de tempo e estresse em demasia.¹⁶³

Joel Kugelmass, sobre esse assunto, comenta:

Não há dúvida de que o transporte para o trabalho aumenta o *stress* e cria uma atitude negativa que os trabalhadores, particularmente as mulheres, trazem para casa. O *stress* ligado ao trabalho, por sua vez, foi recentemente relacionado com um risco cinco vezes maior de se ter câncer intestinal.¹⁶⁴

Assim, a inclusão da informática, nas relações laborais, provocou uma flexibilização no ambiente de trabalho. Hoje, é possível trabalhar em qualquer lugar, em qualquer horário. Basta apenas que haja uma conectividade através de um computador ligado a um sistema de rede de transmissão de dados, por exemplo, a Internet.

¹⁶¹ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.4.

¹⁶² NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. 1.ed. Curitiba: LTR LV, 2002.

¹⁶³ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.4.

¹⁶⁴ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996, p.23.

Os sistemas computadorizados preveem controle de acesso, de tempo de conexão, de máquina conectada, além de outros controles que são necessários para dimensionar o trabalho realizado pelo empregado, tanto pela rede local de computadores (LAN – *Local Area Network*) da empresa, quanto pela Internet (usando a *Extranet* da empresa).

Devido a esses controles, o teletrabalhador pode exercer sua atividade em outros locais além do espaço interno da empresa, flexibilizando tempo e espaço.

Essa flexibilização de tempo e espaço é abordada por Joel Kugelmass, que divide em três tipos: horário flexível, local flexível (trabalho remoto) e telecomutação. Por horário flexível, esse autor usa o termo referindo-se ao emprego do tempo integral em horários que diferem do esquema semanal padrão.¹⁶⁵

As formas indicadas de horário flexível incluem, segundo Joel Kugelmass:

- *banco de horas*: permite que os empregados façam crédito de horas que podem depois usar para compensar folgas;
- *semana comprimida*: os empregados fazem 40 ou 80 horas de trabalho em menos de cinco ou dez dias;
- *tempo principal*: os empregados precisam estar no trabalho em determinados horários todo dia;
- *saídas não remuneradas*: os empregados podem sair por um período, sem remuneração, sempre que a carga de trabalho permitir;
- *programas de horário flexível fixo*: os empregados escolhem entre horários alternativos predeterminados;
- *flexibilidade rotativa*: os empregados escolhem a hora de começar a e a hora de sair por um período de tempo, mas isto pode mudar de período para período;
- *horário flexível integral*: os empregados tomam decisões independentes sobre a combinação de horários que totalize quarenta horas por semana ou oitenta horas por quinzena;
- *horário flexível diário*: o horário de entrar e de sair do trabalho pode variar de um dia para outro;
- *maxiflexibilidade*: não existe a exigência de tempo principal;
- *tempo de projeto*: os empregados são responsáveis por completar um projeto, não pode trabalhar um determinado número de horas;
- *horário de trabalho coordenado*: o empregador determina que hora cada empregado entra e sai do trabalho.¹⁶⁶

Salomon mostra que “o *local flexível* caracteriza um relaxamento dos limites de tempo-lugar, basicamente para evitar a necessidade de viagem ao trabalho”.¹⁶⁷

¹⁶⁵ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996, p.30.

¹⁶⁶ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996, p.31-32.

¹⁶⁷ SALOMON, Ilan; SOLOMON, Meira. **Telecommuting**: the employee's perspective. *Technological Forecasting and Social Change*, v.25, p.15-28, 1984.

A telecomutação, conforme descreve com propriedade Joel Kugelmass, ocorre

quando um empregado combina local flexível, horário flexível e comunicações eletrônicas [...]. Embora a telecomutação às vezes não incorpore horário flexível, existem argumentos semânticos, programáticos e de produtividade que ligam os dois.¹⁶⁸

O trabalho flexível, apesar de sua reputação, afirma Joel Kugelmass, “não é tão incomum; para milhões de trabalhadores e milhares de gerentes, o horário flexível, a hora extra, as viagens e o trabalho em instalações remotas constituem uma amostra relevante.”¹⁶⁹ Não existe razão para imaginar o trabalho flexível como algo incomum ou ameaçador. Pelo contrário, hoje, já há empresas que encaram essa flexibilidade como um diferencial competitivo no mercado, mas isso implica, obviamente, algumas modificações no Direito do Trabalho.

3.1 MODIFICAÇÕES NO DIREITO LABORAL

O teletrabalho trouxe para o direito laboral algumas novidades decorrentes da influência tecnológica. Torna-se evidente que o mundo jurídico precisa acompanhar essas mudanças, se quiser regras sobre elas e trazer, a quem de direito necessitar, garantias essenciais.

Ao se trabalhar com o conceito de teletrabalho, esbarra-se em conceitos defasados e institutos ligados mais à época da industrialização do que à atual sociedade, que vive a terceira revolução industrial.

Nessa perspectiva, Salomão Resendá ensina que

falar em teletrabalho é reportar-se à idéia de flexibilização do tempo de exercício da atividade laboral. Há, portanto, o desaparecimento da divisão outrora evidente entre o tempo destinado ao exercício da profissão e aquele voltado para o lazer. Hoje em dia esta interseção pode ser interpretada como um prolongamento da jornada de trabalho. O que importa não é o tempo de trabalho, mas sim as metas a serem alcançadas.¹⁷⁰

¹⁶⁸ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996, p.32.

¹⁶⁹ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996, p.45.

¹⁷⁰ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.6.

Isso remete a outra questão: o salário percebido pelo trabalhador e pelo teletrabalhador. O trabalhador tem um salário estabelecido em convenção coletiva, na maioria das vezes, ou pelo governo, com o salário mínimo nacional. O teletrabalhador deve ter um salário estabelecido de forma diferente, pois não trabalha mais por hora, mas por meta.

Nesse sentido, Antônio de Pádua Melo Neto declara:

A idéia de 'salário por meta' é muito simples. É uma atualização do conceito de 'salário por peça' exposto por Marx em *O Capital*, pois este é unidimensional, ao explicar a variação da remuneração do trabalhador a partir de uma única variável: o volume de produção, o número de mercadorias elaboradas em um determinado período. A produção flexível e o trabalhador polivalente não eram realidades plausíveis nos tempos de Marx, e, portanto, as formas de remuneração da força de trabalho não poderiam avançar para os modelos que hoje estão disponíveis. As formas contemporâneas de 'assalariamento por meta' estão atreladas a um conjunto de variáveis que dizem respeito não apenas ao volume de produção (tal qual o salário por peça marxiano), mas também aos prazos de cumprimento de determinada tarefa, à qualidade (redução de refugos, redução de retrabalho, regulação de estoques, relações com os clientes), ao comportamento dos trabalhadores (assiduidade, redução de acidentes, organização do local de trabalho), entre outros. O grau de complexidade dessa remuneração é bem maior do que as formas anteriores, o que significa um maior controle dos resultados obtidos pelo trabalhador.¹⁷¹

Salomão Resendá alerta para o que ele chama de escravidão tecnológica, já que essa modalidade de trabalho poderá acarretar mais horas de trabalho em domicílio do que ocorreria na empresa. Eis o que diz o autor:

O fantástico mundo da tecnologia passa a transformar-se no vilão do próprio homem. A tão perseguida idéia de desenvolver as atividades em seu próprio domicílio pode vir a imprimir ao trabalhador maior dedicação da sua capacidade intelectual ao âmbito profissional por muito mais tempo do que quando laborava no interior da própria empresa. A facilidade de comunicação e de localização poderá fazer ressurgir uma nova idéia de escravidão: a tecnológica.¹⁷²

Por outro lado, conforme leciona Sônia Aparecida Costa Mascaró Nascimento,

o advento das redes de comunicações tornaram desnecessária a reunião de todos os trabalhadores num mesmo local. Os empregados podem operar em locais diversos, conectados por uma tela de comunicação e se comunicando em tempo real. Tal fato reafirma a descentralização e autoriza o aumento da autonomia decisória de cada trabalhador.¹⁷³

¹⁷¹ MELO NETO, Antônio de Pádua. **Teletrabalho**: novas formas de subsunção do trabalho ao capital? Caderno CEAS, n.223, jul./set. 2006, p. 40-46. Disponível em: <<http://www.ceas.com.br/cadernos/index.php/cadernos/article/view/132/113>>. Acessado em: 10 set. 2010.

¹⁷² RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.7.

¹⁷³ NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaró. **Flexibilização do horário de trabalho**. 1.ed. Curitiba: LTR LV, 2002.

Retomando Salomão Resedá, este traz algumas especificidades do teletrabalho:

A lógica utilizada no teletrabalho é bastante simples: ao ter a disponibilidade de exercer a sua atividade em qualquer lugar, desde que conectado por computador, o empregado estará vinculado à empresa de forma virtual, sendo possível, portanto, uma disponibilidade maior ao empregador, visto que sempre que estiver utilizando-se da informática poderá estar 'lincado' com a empresa. Em outras palavras, o superior hierárquico também sairá dos limites físicos da empresa adentrando em outros âmbitos da vida do seu subordinado.¹⁷⁴

Sérgio Pinto Martins defende a existência da parassubordinação, alegando uma subordinação indireta por parte do empregador sobre o empregado. Ele quer dizer, em outras palavras, que “o funcionário não estará pessoalmente vinculado ao seu superior hierárquico, mas sim através de meios outros, como o computador”.¹⁷⁵ Acrescenta, ainda,

na telessubordinação, há subordinação à distância, uma subordinação mais tênue do que a normal. Entretanto, o empregado pode ter o controle da sua atividade por intermédio do próprio computador, por número de toques, por produção, por relatórios, etc.¹⁷⁶

Nessa ótica, cumpre destacar as palavras de Salomão Resedá:

a tecnologia avança em passos rápidos e diversos são os softwares que podem ser utilizados para realizar a fiscalização do serviço prestado pelo funcionário, mesmo em sua própria residência. Ademais, a facilidade de comunicação imprime uma maior vigilância ao funcionário. A mobilidade com que a Internet pode ser acessada nos dias atuais torna ainda mais complexa a rede de possíveis variáveis de controle. Assim, além do trabalho nos escritórios, há ainda a possibilidade de envio das tarefas laborais para dentro da casa e da vida privada dos assalariados.¹⁷⁷

A tecnologia dá respostas com relação à operacionalização das tarefas realizadas fora do ambiente da empresa, flexibilizando o trabalho e, ao mesmo tempo, permitindo controlar as atividades de forma mais eficiente.

Robortella, com base no que afirma Anelino Francisco da Silva, leciona que

a flexibilização 'é um fenômeno', o que faz com que o Direito do Trabalho deve aceitá-la para não obstar o desenvolvimento, pois, apesar de ela promover melhorias no mercado de trabalho pela desregulamentação, a taxa de desemprego teve aumento significativo tendo como fatores de seu

¹⁷⁴ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.11-12.

¹⁷⁵ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.9.

¹⁷⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 7.ed. São Paulo: Atlas. 2004.

¹⁷⁷ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.10.

surgimento, por exemplo, a crise econômica, as transformações tecnológicas e a qualidade de vida.¹⁷⁸

Mas flexibilização não significa afastar o empregado da empresa. Destaca Salomão Resendá que

não muito tempo atrás era necessário que o empregado permanecesse próximo a um telefone fixo para que estivesse à disposição do empregador, sendo este praticamente o único meio de comunicação entre ambos. Entretanto, a forte evolução da tecnologia trouxe grandes modificações para o meio social. Hoje, por exemplo, há no Brasil um número muito maior de celulares em uso do que de telefones fixos e o mesmo certamente acontecerá com a venda de computadores portáteis que, em pouco tempo, ultrapassarão os tradicionais desktops.¹⁷⁹

O mesmo autor reforça a ideia de que o afastamento físico da empresa não implica que o empregado não esteja à disposição desta. Há distinção, portanto, entre disponibilidade física e virtual.

[...] não se deve usar a liberdade do empregado, decorrente da mobilidade tecnológica, para justificar que este não está à disposição da empresa quando conectado a um laptop. O fato de ter mobilidade física, não quer dizer que este não esteja vinculado à empresa. Não se deve confundir a disponibilidade física com a disponibilidade virtual.¹⁸⁰

Com o advento da tecnologia da computação e os recursos tecnológicos hoje existentes de mobilidade, tais como computadores portáteis, celulares, *palmtops*, entre outros dispositivos eletrônicos, é possível trabalhar em locais até antes improváveis, tais como engarrafamentos de trânsito, aeroportos, aviões em deslocamento, navios etc.

Conclui Salomão Resendá dizendo que

A presença do teletrabalho é evidente e constitui fato gerador de uma grande mudança de mentalidade, visto que já se inicia um aumento no contingente dos trabalhadores submetidos a este sistema de trabalho. **Trata-se, portanto, de uma nova modalidade de prestação de serviço**, conectada a uma nova tecnologia e às necessidades próprias da época.¹⁸¹ (grifou-se)

Assim, para reger as relações de trabalho nesse novo contexto, é necessário um contrato de trabalho específico, ou complementar ao contrato de trabalho, que contemple aspectos relevantes ao teletrabalho, tais como responsabilidade por

¹⁷⁸ SILVA, Anelino Francisco da. **O Teletrabalho, uma forma de transformação do emprego**. Disponível em: <buscalegis.ccj.ufsc.br>. Acessado em: 11 ago. 2010, p.4.

¹⁷⁹ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.13.

¹⁸⁰ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.13.

¹⁸¹ RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010, p.13.

equipamentos, seguro, horário de teletrabalho, custos relacionados ao teletrabalho, entre outros aspectos igualmente importantes nessa relação.

Nesse sentido, é importante lembrar a necessidade de proteção ao polo mais fraco - o empregado -, o que acarreta a indispensabilidade da tutela jurídica, como assinala Dallegrave:

Sendo o Contrato de Trabalho comutativo e um dos seus sujeitos axiomáticamente mais fraco, não há como falar em justiça comutativa sem a interferência protetiva do Estado em prol da parte frágil. O equilíbrio do liame empregatício somente passou a existir quando a debilidade econômica do trabalhador foi compensada pela tutela jurídica da legislação trabalhista.¹⁸²

Resta pouca dúvida de que o trabalho flexível melhora a produtividade. Nesse sentido, Joel Kugelmass afirma:

os arranjos de horário flexível têm sido usados com êxito para melhorar o recrutamento e retenção de empregados valiosos, para aumentar os horários de serviço ao cliente, melhorar a segurança do empregado e até ajudar a amenizar os efeitos de desastres naturais.¹⁸³

“Apesar da hesitação de muitos empregadores em implementar programas significativos de trabalho flexível, aqueles que estão dispostos a inovar conseguem sólidas recompensas econômicas por seus esforços”¹⁸⁴, ressalta Joel Kugelmass. Dessa forma, dadas as vantagens que, aos poucos, as empresas começam a perceber, a tendência é de que, cada vez mais, seja adotado o teletrabalho.

3.2 TECNOLOGIA E TELETRABALHO

É importante frisar que um volume grande de teletrabalho pode ser realizado eficazmente apenas com telefone, papel e material de escritório. De acordo com Jack M. Nilles, “o uso de tecnologia mais sofisticada geralmente torna a vida mais fácil, aumenta o volume de teletrabalho a ser realizado e o torna disponível a um maior número de pessoas”.¹⁸⁵

¹⁸² DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de trabalho**: uma visão estrutural. São Paulo: LTr, 1998, p.45.

¹⁸³ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996, p.79.

¹⁸⁴ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996, p.79.

¹⁸⁵ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.75.

Esse mesmo autor cita oito leis da tecnologia, que são apresentadas a seguir.

Primeira lei da tecnologia: Se uma determinada forma de tecnologia de informação está disponível hoje, mas custa duas vezes mais do que acha que deve pagar, espere aproximadamente dois anos e pagará o preço que acha justo. Se custa hoje dez vezes mais do que acha que pode gastar, aguarde cerca de sete anos.

Segunda lei da tecnologia: *Compre sempre a melhor tecnologia disponível para executar determinados serviços, mesmo se aumentar um pouco seu orçamento.* É pelo menos uma garantia parcial de que a tecnologia ainda será utilizável dentro de três anos. Não conte, no caso de tarefas de informação que não sejam rotineiras, com uma vida útil de mais de três ou cinco anos para computadores ou equipamentos de interface de telecomunicação (como modems).

Terceira lei da tecnologia: *A inexistência de determinada tecnologia, acima do nível básico, é raramente motivo (ou desculpa) de inviabilidade do teletrabalho.* Praticamente, todos podem teletrabalhar pelo menos parte do tempo sem qualquer forma de tecnologia 'avançada'. Evoluções em relação ao básico podem permitir melhorias significativas em termos de qualidade e quantidade de teletrabalho.

Quarta lei da tecnologia: *Fornecidos recursos humanos e econômicos iguais, vence a pessoa que possuir a tecnologia mais bem-adaptada ao serviço.* Se conseguir fazê-lo de modo mais rápido, com maior qualidade, a um custo menor ou com menos esforço do que seu competidor, então tem uma vantagem competitiva. A pergunta essencial é: Será que o custo da tecnologia adicional é menor do que o valor da maior vantagem competitiva? Em caso afirmativo, o retorno do investimento é garantido.

Quinta lei da tecnologia: O teletrabalho geralmente reduz os custos iniciais de adoção de uma nova tecnologia, particularmente as ligadas à computação.

Sexta lei da tecnologia: A tecnologia necessária para o sucesso total do teletrabalho é semelhante à exigida no escritório principal – acrescida de mais equipamentos de telecomunicações.

Sétima lei da tecnologia: As redes de telecomunicações são as rodovias do teletrabalho.

Oitava lei da tecnologia: Não há substituto para a uniformidade dos padrões tecnológicos da companhia.¹⁸⁶

Uma das questões que mais preocupa as empresas com relação ao uso da tecnologia e ao acesso à sua base de dados, atualmente, está relacionada à segurança da informação. Informação é o bem mais precioso de uma empresa e, sendo esse um ativo importante, é de grande importância zelar pelo seu sigilo e pela guarda.

No teletrabalho, o acesso às informações é de fora da empresa, o que acarreta um investimento maior na segurança da informação como forma de impedir

¹⁸⁶ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade:** um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.76-80.

que pessoas não autorizadas acessem as informações e/ou invadam os sistemas computadorizados (*softwares*, redes, dados etc.) da empresa. As políticas de segurança da informação servem para auxiliar na criação de barreiras tecnológicas, a fim de impedir, ou pelo menos minimizar, os efeitos negativos que uma invasão e um roubo de informações, por meio eletrônico, poderiam ocasionar. Esse assunto, embora interessante, não será aprofundado por não ser o foco deste trabalho, mas, no Direito Penal, torna-se um grande tema a ser discutido.

As questões tecnológicas fundamentais do teletrabalho, discorre Jack M. Nilles, “estão relacionadas aos meios de transferência/distribuição dos dados básicos de entrada e à recuperação dos dados de saída. A escala de operações e os tempos de respostas são fatores importantes aqui.”¹⁸⁷

O processamento mecânico de dados¹⁸⁸/informações¹⁸⁹ é candidato ao teletrabalho, pois as funções são bem definidas e é relativamente fácil verificar os resultados.¹⁹⁰

A tecnologia empregada no teletrabalho deve ser a mais adequada ao tipo de teletrabalho que está se desenvolvendo, independentemente do porte da empresa. Não se entrará na explicitação da tecnologia mais adequada, pois, como ela vem se alterando e melhorando a cada dia, seria incoerente relacionar os equipamentos necessários para a realização do teletrabalho.

Basta, no entanto, comentar que será necessário um computador (portátil ou não), uma conexão com a empresa (que pode ser pela Internet ou outro meio de conexão), utilizando qualquer dispositivo de *hardware* e *software* para tal, e acesso às informações disponibilizadas pela empresa através de sua Extranet. Cabe ressaltar, ainda, que a disponibilidade de informações e acesso à rede de computadores da empresa requerem permissões de acesso disponibilizadas pelos administradores de dados e de rede, respectivamente, de acordo com a política de segurança e acesso às informações da empresa.

¹⁸⁷ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.93.

¹⁸⁸ **Dado**: unidade de processamento sem significado aparente ou imediato encontrado na forma bruta, que possibilita, após combinação e processamento, gerar a informação.

¹⁸⁹ **Informação**: dado processado usado, normalmente, para tomada de decisão ou inferências acerca de determinado assunto ou tema.

¹⁹⁰ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.93.

3.3 ATIVIDADES COMPATÍVEIS COM O TELETRABALHO

É necessário, nesse contexto, analisar as atividades que são compatíveis com o teletrabalho. Nesse sentido, conforme evidencia Júlio César Machado,

O Teletrabalho vem sendo, gradativamente, aplicado a um número cada vez maior de atividades e profissões, nas diversas modalidades em que se manifesta: remoto; em domicílio; em centros de vizinhança; em regime de Teletrabalho total ou parcial. Conforme se extrai da definição da nova modalidade de trabalho a distância, o mesmo não se restringe às profissões integrantes da área de telecomunicações e informática.¹⁹¹

Segundo a OIT,¹⁹² as ocupações para as quais o Teletrabalho é adequado são, principalmente, aquelas que usam as tecnologias de escritório. O relatório da OIT divide tais ocupações em dois grandes grupos: de um lado, as atividades de apoio e secretaria; de outro, as atividades técnicas, gerenciais e profissionais propriamente ditas. Elencam-se as seguintes ocupações: agentes de viagens; escritores; vendedores (sob as formas de vendas por catálogos, trabalhando como atendentes de pedidos); agentes públicos; bibliotecários; programadores de computador; advogados; agentes de compra; contadores; secretárias; pessoal de apoio; agentes de seguros; analistas de sistemas de computadores; engenheiros; conselheiros vocacionais ou educacionais; operadores de computador; empregados de bancos e instituições financeiras; arquitetos; digitadores e processadores de textos; gerentes de marketing e outras formas de gerência.

Ainda no que tange a esse aspecto, Júlio César Machado relata que

Jack Nilles, em sua obra voltada para a área da Administração, apresenta três metodologias distintas para averiguar se determinada atividade pode ser realizada sob a forma de Teletrabalho. Exemplifica as metodologias enumerando as seguintes profissões sobre as quais se pode utilizar o teletrabalho, em alguma de suas diversas modalidades: contador; executivo de propaganda; programador de aplicativos; arquiteto; auditor; escritor; engenheiro de CAD/CAM;¹⁹³ engenheiro civil; digitador; psicólogo clínico; cientista de computação; especialista em pesquisa de dados; engenheiro projetista; economista; analista financeiro; artista gráfico; engenheiro industrial; jornalista; diretor de laboratório; cientista de laboratório; advogado; operador de *mainframe*;¹⁹⁴ técnico de manutenção; gerência

¹⁹¹ MACHADO, Júlio César. **Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho**. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/8/search?order=DESC&rpp=10&sort_by=0&page=1097&query=jur%C3%ADdicos&etal=0>. Acesso em: 10 mai. 2010.

¹⁹² ILO, **Conditions of Work Digest on Telework**, v.9, n.1. Geneva: ILO, 1990, p.8-9.

¹⁹³ As siglas CAD/CAM referem-se às tecnologias de projeto e fabricação auxiliados por computador: *Computer-Aided Design/Computer-Aided Manufacturing* [projeto auxiliado por computador/fabricação auxiliada por computador].

¹⁹⁴ O termo *mainframe* corresponde ao computador de grande porte central de uma instalação de processamento de dados, o qual pode estar conectado a centenas ou milhares de terminais locais e

superior; gerente de pessoal; gerente de sistemas automatizados; analista de mercado; gerente de marketing; cientista (ciências naturais); gerente de compras; locutor de rádio; analista de riscos; administrador escolar; engenheiro de software; estatístico; analista de ações; corretor de ações; engenheiro de sistemas; programador de sistemas; vendedor; e professor universitário.¹⁹⁵

Pelo que se pode constatar, várias são as profissões que podem ser exercidas na modalidade de teletrabalho, o que implica alterações consideráveis nas relações entre empregador e empregado e, por consequência, no âmbito da legislação trabalhista.

3.4 PARADOXOS RELACIONADOS AO TELETRABALHO

Jon Rognes, em estudo sobre os paradoxos do teletrabalho, realiza análise de quatro paradoxos relacionados às consequências do novo fenômeno:

- aumento da flexibilidade *versus* aumento da rigidez do trabalho: amplia-se a flexibilidade de horários e de local de trabalho para o empregado; simultaneamente, aumenta a rigidez na organização das tarefas remanescentes no escritório central da organização;
- ampliação do isolamento *versus* ampliação da comunicação do trabalhador: amplia-se o isolamento do trabalhador à distância; paralelamente, amplia-se o poder de comunicação não-verbal, por meio dos instrumentos telemáticos;
- ganho de tempo *versus* sobrecarga de trabalho: o ganho de tempo é sobrepujado pela sobrecarga de trabalho em busca da produtividade máxima; e
- ampliação da criatividade *versus* redução da criatividade no regime de Teletrabalho: o isolamento do teletrabalhador favorece a criatividade analítica, ao mesmo tempo em que desfavorece a geração de idéias novas, em razão da redução nos contatos com a organização.¹⁹⁶

A telemática permite um maior controle sobre o trabalho realizado, conforme relata Luiz Carlos Amorim Robortella em sua obra:

a máquina viabiliza também, paradoxalmente, maior controle sobre o trabalho do empregado. Com o avanço das telecomunicações, via telefone celular ou telefax, institui-se a 'telesubordinação' ou 'teledisponibilidade', que não se compara ao trabalho a domicílio dos primórdios da

remotos. Com o progresso das tecnologias de redes e da computação distribuída, os *mainframes* têm perdido espaço para os servidores de rede e para os provedores de acesso. Nessas novas tecnologias de informática, mantém-se, todavia, a necessária figura do operador de equipamentos centrais, algumas vezes, intitulado de Analista de Suporte.

¹⁹⁵ MACHADO, Júlio César. **Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho**. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/8/search?order=DESC&rpp=10&sort_by=0&page=1097&query=jur%C3%ADdicos&etal=0>. Acessado em: 10 mai. 2010, p.62.

¹⁹⁶ ROGNES, Jon et al. **Paradoxes and some unexpected consequences in telecommuting**. Artigo apresentado no Telecommuting'96. Jacksonville, Florida: Jacksonville, abril de 1996.

industrialização. Os equipamentos modernos permitem, à distância, a conexão permanente do trabalhador com a empresa; até as pausas, descansos e horas de atividade podem ser determinados previamente através do computador.¹⁹⁷

É possível verificar, portanto, que os mecanismos de controle aumentaram e, hoje, o trabalho a distância possui muitas especificidades que precisam ser analisadas criteriosamente, sob pena de haver um contrato de trabalho omissivo em muitas dessas questões, dando ensejo a posteriores reclamações trabalhistas.

A subordinação, nas relações de trabalho, experimenta uma acentuação mediante um poder de vigilância que cresceu em intensidade pelo uso dos instrumentos informáticos.¹⁹⁸

Pinho Pedreira traz, no tocante ao aspecto do poder de vigilância da empresa, duas conclusões conflitantes: (I) de um lado, admite-se que o afastamento físico e a ampliação do teor intelectual - elementos presentes no Teletrabalho - reduzam a subordinação de empregado ao empregador; (II) de outro, conclui-se que, inversamente, a própria tecnologia telemática dispõe de mecanismos que permitem um maior grau de vigilância, fiscalização ou controle sobre o empregado, fato do qual decorreria um incremento na intensidade da subordinação na mencionada relação de emprego.¹⁹⁹

O monitoramento remoto, como diz Pekka Huuhtanen,

consistente na fiscalização à distância das tarefas realizadas pelo teletrabalhador é plenamente possível através dos meios e equipamentos usuais de informática e de telecomunicações. Tal recurso já vem sendo posto em prática em nível mundial.²⁰⁰

Ressalta Jack M. Nilles que

[...] não há uma maneira infalível de *saber* se um profissional de informações está realmente trabalhando, sem ler seus pensamentos – exceto nos casos em que o trabalho é aparente como algum tipo de atividade física, como os dedos de uma secretária no teclado do computador [...]. Como boa parte do trabalho ligado à informação exige raciocínio, é também invisível enquanto está sendo executado.²⁰¹

¹⁹⁷ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 146.

¹⁹⁸ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 50.

¹⁹⁹ PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. Revista LTr, v.64, n.5. São Paulo: LTr, mai. 2000, p.585.

²⁰⁰ HUUHTANEN, Pekka. **The health and safety issues for teleworkers in the European Union**. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997, p.29.

²⁰¹ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegenotes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.97.

O telegerenciamento requer capacidade de liderança e são importantes dois atributos à liderança: confiabilidade e harmonia. Em relação a isso, ressalta Jack M. Nilles que

o segredo da liderança é a capacidade de inspirar os outros a se qualificarem para trabalhar pelos mesmos objetivos que o líder aponta. A falta de liderança se manifesta no fato de cada elemento do grupo proceder de acordo com seus próprios objetivos e interesses particulares, sem dar atenção às metas coletivas. É nesse ponto que entram a confiabilidade e a harmonia.²⁰²

A confiança depende de uma comunicação de qualidade, e esta, por sua vez, ajuda a criar confiança. Uma das maneiras de vigiar é fazer reuniões e avaliações, que necessariamente não precisam ser presenciais, podendo usar a TI (Tecnologia da Informação) para realizá-las a distância, chamadas de telerreuniões. Desde o agendamento até a reunião propriamente dita, pode ser tudo realizado pelos sistemas telemáticos da informação.

Nesse contexto, é importante o *feedback* contínuo sobre como o trabalho está sendo executado. Isso é importante para uma boa supervisão, mas exige esforço extra do telegerente em avaliar o trabalho realizado e dar um retorno em tempo hábil para teletrabalhador.

É muito importante também, conforme ensina Jack M. Nilles, “ênfatar quem é responsável por cada tarefa – definir explicitamente o que deve ser feito, executar o serviço e fornecer auxílio, orientação, suprimentos, manutenção etc.”²⁰³ O teletrabalhador deve ser responsável por manter seu ambiente doméstico em perfeitas condições. Aqui faz-se necessário uma observação julgada importante: embora o teletrabalhador deva manter limpo e organizado seu ambiente de trabalho domiciliar, a empresa deve, antes de iniciar o contrato de teletrabalho, vistoriar o ambiente certificando de que está em condições. Essa vistoria deve ser feita periodicamente, afastando, dessa forma, possíveis reclamações trabalhistas relacionadas ao ambiente. Cabe também ressaltar que o teletrabalhador, em qualquer momento, pode solicitar certificação por terceiro e, nesse caso, arcará com as despesas.

Adentrando no aspecto de recompensas dadas pela empresa, enfatiza a literatura que o teletrabalhador não deve ser uma pessoa especial para o sistema de

²⁰² NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.98.

²⁰³ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.131.

recompensas da empresa. Segundo Jack M. Nilles, “os critérios de qualificação do teletrabalhador devem ser o mais objetivos possível, baseados em critérios de desempenho.”²⁰⁴

Discorre Jack M. Nilles, sobre os horários de prestação do telesserviço, dizendo que:

essa questão parece ter relevância [...]. Na base da confiança (sistema); o chefe faz o controle a cada três horas; monitora o telefone [...]. Sejam quais forem os detalhes, deve haver um entendimento sobre as regras *antes de começar o teletrabalho*.²⁰⁵

Independentemente do tipo de controle que será exercido pelo supervisor, o importante é, ressalta Jack M. Nilles, “se concentrar sempre nos resultados [...]. O registro da duração do processo é útil principalmente para estimar quanto tempo levará a produção de um resultado semelhante”.²⁰⁶

Esse mesmo autor afirma que a licença médica vale para os mesmos casos elencados na CLT. Pelo fato de o teletrabalhador estar desenvolvendo sua atividade laboral em outro local que não seja a empresa não significa dizer que não poderá ficar doente ou ter algum acidente de trabalho que o impeça, momentaneamente, de exercer suas atividades normalmente.²⁰⁷

Conforme comenta Jack M. Nilles, um estudioso sobre esse tema, a maioria das organizações

que alcançou êxito no teletrabalho aceitou a premissa de que o escritório doméstico do teletrabalhador segue as mesmas regras que o escritório principal. Sob esse ponto de vista, acidentes de trabalho são acidentes de trabalho, independentemente da localização da ocorrência. [...] os funcionários devem receber informações claras e apropriadas sobre a necessidade de documentar suas reivindicações, e também sobre os procedimentos dessa documentação.²⁰⁸

Relacionado à saúde e segurança para profissionais que teletrabalham em domicílio, se esses sofrerem um acidente de trabalho em casa, devem informar imediatamente a empresa.²⁰⁹ A cobertura é a mesma, como se estivessem no

²⁰⁴ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.131.

²⁰⁵ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.132-133.

²⁰⁶ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.133.

²⁰⁷ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.133.

²⁰⁸ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.134.

²⁰⁹ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.139.

escritório principal. Mas é importante ressaltar que o seguro é válido, desde que o teletrabalhador esteja exercendo sua função no horário estabelecido e na atividade da empresa, ressaltando questões como acidentes fora do expediente, os quais não envolvam o telesserviço. Mas, cada caso deverá ser analisado pela empresa para assegurar que o teletrabalhador esteja resguardado seu direito ao seguro.

Ressalta Jack M. Nilles que

A empresa se reserva no direito de inspecionar o domicílio do teletrabalhador, já que é responsável por garantir que os funcionários tenham um ambiente de trabalho seguro. Isso pode ocorrer antes do início das atividades de teletrabalho, chamado de 'demonstração', e em ocasiões aleatórias durante a vigência do projeto. Mas qualquer inspeção deve ser anunciada com uma antecedência de 24 horas.²¹⁰

Relativamente aos equipamentos, o que se encontra na literatura é que estes podem ser disponibilizados pela empresa, mas tal situação deve ser combinada com o teletrabalhador. No caso de um centro de telesserviço, os equipamentos são fornecidos pela empresa, salvo combinação anterior, comenta o autor ora em tela, Jack. M. Nilles.²¹¹

Este mesmo autor, nesse sentido, diz que

A empresa fica responsável pela manutenção de rotina dos equipamentos e software de sua propriedade, usados durante o projeto de demonstração. É responsabilidade de cada funcionário garantir que equipamentos e software sejam usados em condições profissionais, seja em casa ou um centro de telesserviço. O funcionário deve garantir também que equipamentos e softwares não serão mal-utilizados e que seu uso não violará a política adotada pela companhia para preservar o patrimônio.²¹²

O uso de equipamentos da empresa para fins particulares está regulado pela política de segurança, uso e privacidade da empresa. Para cada empresa, há regras que estabelecem que equipamentos o funcionário pode utilizar, em quais horários, como devem ser usados os equipamentos de informática, quais ferramentas informatizadas (*software*) podem ser usadas, quais *websites* podem ser acessados, entre outras regras que preservem a imagem e garantam a segurança da informação na empresa.

²¹⁰ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.139.

²¹¹ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.139.

²¹² NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.139.

O teletrabalhador pode utilizar seu próprio equipamento, se convencionado com a empresa antes da demonstração, mas este deve ser compatível com os da empresa, para que não gere danos acidentais aos dados.

Estando o teletrabalhador desempenhando suas atribuições em serviços autorizados pela empresa e as atividades estejam dentro do método e âmbito de sua função, a responsabilidade da empresa é a mesma, seja em casa, num centro de telesserviço ou no local normal de trabalho, ensina Jack M. Nilles.²¹³ Nesse sentido, qualquer atividade profissional que não seja fraudulenta, corrupta ou haja intenção criminosa, e que causar danos ao teletrabalhador e/ou a terceiros será indenizada pela empresa.

Mas esse autor ressalta que “caso interrompa o serviço para fazer algo não-relacionado ao trabalho da empresa e, nesse intervalo, acontecer um acidente, então você é tão responsável quanto qualquer outra pessoa dentro de sua casa”.²¹⁴

Nas despesas de viagem, as leis existentes, além de regras e cláusulas contratuais da empresa, são aplicáveis a todos os participantes da demonstração, como ensina Jack M. Nilles.²¹⁵ A demonstração consiste no treinamento dado ao trabalhador para definir como se dará o teletrabalho, seguindo o guia de teletrabalho elaborado pela empresa. Essa demonstração normalmente é feita dentro da empresa e possui a finalidade de capacitar o trabalhador nos recursos de TI que estarão disponíveis para o desempenho das atividades.

Nesse sentido, caso o teletrabalhador precise viajar de carro por causa do trabalho, a contagem de quilometragem inicia no local de trabalho domiciliar ou do centro de telesserviços.

Quando houver deslocamentos em virtude de reuniões, a empresa poderá pagar pelo deslocamento ou não pagar, dependerá de acordo feito entre as partes.

Jack M. Nilles afirma que a maioria dos teletrabalhadores passará vários dias por semana no escritório principal.²¹⁶ Significa dizer que não é necessário o teletrabalhador trabalhar no escritório de telesserviço ou em casa o tempo todo.

Segundo o autor supramencionado,

²¹³ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.141.

²¹⁴ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.141.

²¹⁵ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.141.

²¹⁶ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.142.

a ideia é arquitetar um sistema de divisão de tempo entre um e outro, de forma que as tarefas mais bem-executadas no local remoto [...] sejam feitas lá, enquanto as tarefas mais bem-executadas no escritório principal [...] sejam desempenhadas nesse local.²¹⁷

Os horários de teletrabalho devem ser combinados com o supervisor antecipadamente e podem ser alterados ocasionalmente durante um projeto. Pode ocorrer que, em alguns dias e horários, o teletrabalhador precise estar em contato com seu supervisor para esclarecimentos, relatório de atividades desenvolvidas ou encaminhamentos sobre o projeto que está sendo desenvolvido.²¹⁸

No que concerne a férias ou licenças médicas, importante trazer à baila as palavras de Jack M. Nilles

licenças médicas e férias estarão garantidas do mesmo modo que num escritório convencional. Se estiver incapaz de trabalhar no escritório de sua casa, informe as horas não-trabalhadas, como faria num ambiente de trabalho tradicional. O gozo de férias, folgas compensatórias, licenças médicas, ou qualquer outro tipo de licença, está sujeito à aprovação de seu supervisor, como sempre.²¹⁹

Quanto à jornada de trabalho, Jack M. Nilles diz que

em nenhuma hipótese suas horas regulares de trabalho, sejam numa escala fixa ou flexível, poderão exceder o estabelecido, a não ser que o supervisor aprove com antecedência a alteração. Não haverá mudanças quanto a horas extras. Como sempre, é necessária a aprovação prévia do supervisor para qualquer hora extra trabalhada. Outros tipos de bonificação, como plantão, chefia e turno, não serão afetados pelo teletrabalho.²²⁰

O teletrabalhador não precisa ficar conectado ou na frente da tela do computador o dia todo. A ênfase que se dá é ao uso da tecnologia da informação para ajudar o teletrabalhador a desempenhar suas atribuições da melhor maneira, não para controlar sua vida, enfatiza Jack M. Nilles.²²¹ Sobre a desconexão, já mencionada neste trabalho anteriormente, não haverá uma discussão mais aprofundada, mas é tema relevante para estudo posterior.

Quando se fala em teletrabalho, também é mister referir que devem ser ministrados *workshops* especiais para teletrabalhadores e supervisores, antes do início do teletrabalho. Enfatiza-se, nessas sessões, os aspectos práticos do

²¹⁷ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.142.

²¹⁸ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.143.

²¹⁹ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.143.

²²⁰ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.143.

²²¹ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.144.

teletrabalho, tais como decidir como e quanto teletrabalhar, estruturar escritórios domésticos (se aplicável), agendar reuniões, manter o contato com os colegas de trabalho e lidar com os problemas e as questões que possam surgir.²²²

Os padrões de desempenho já adotados pela empresa devem ser mantidos no teletrabalho, comenta Jack M. Nilles, mas “o que pode mudar é o método de supervisão e avaliação de desempenho nessa nova relação de trabalho”.²²³ O resultado do trabalho deverá ser discutido e decidido entre o teletrabalhador e o seu supervisor.

Pela natureza do teletrabalho, deve existir um alto grau de confiança entre supervisor e teletrabalhador. Mais responsabilidades deverão ser dadas ao teletrabalhador, e o nível de compreensão mútua sobre o que deve ser produzido e quais são prazos de entrega deve aumentar.

As regras de trabalho já convencionadas serão mantidas na fase inicial do teletrabalho e, ao longo de sua implantação em uma empresa, deverão ser avaliadas para medir os resultados alcançados. Essa avaliação surtirá efeitos nas regras de trabalho e na forma de sua execução, destaca Jack M. Nilles.²²⁴

Não pode ser deixada de lado a discussão sobre a segurança da informação no teletrabalho, visto que, dentro da empresa, existem políticas e mecanismos de segurança que são utilizados por todos para garantir problemas com a falha da informação ou o roubo dela.

Nesse sentido, as regras estabelecidas pela empresa, bem como a criptografia das informações, são importantes para aumentar a segurança na transferência da informação do local do teletrabalho até a empresa. Ao mesmo tempo em que existe confiança entre supervisor e teletrabalhador, o mesmo não ocorre na Internet.

*Hackers*²²⁵ e *crackers*²²⁶ invadem seguidamente servidores de empresas, para provocar danos a seus dados, sistemas ou equipamentos e, por vezes,

²²² NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.144.

²²³ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.144-145.

²²⁴ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.145.

²²⁵ Pessoas que têm um vasto e aprofundado conhecimento de determinado assunto, normalmente associado à informática, que o utilizam para encontrar brechas nas redes de computadores e nos sistemas das empresas.

demonstrar a vulnerabilidade que as empresas possuem com relação ao sigilo e à segurança da informação. Isso pode muito bem acontecer no local onde está sendo exercido o teletrabalho.

A política de segurança da informação da empresa deve garantir que as informações sejam utilizadas pelas pessoas certas, no momento correto, de forma segura e que não cause dano aos usuários da informação nem a terceiros pelo seu mau uso.

Não será dada mais ênfase a aspecto, mesmo que interessante, pois foge ao escopo deste trabalho. Mas os interessados nesse assunto devem buscar fontes em livros de Tecnologia da Informação e Sistemas de Informação.

3.5 MEDINDO RESULTADOS COM O TELETRABALHO

O teletrabalho é um modo de executar uma função, sendo assim, as avaliações de desempenho continuarão a ser feitas da maneira habitual e não alterarão, sobremaneira, as possibilidades de promoção do teletrabalhador.

Os custos e os benefícios com o teletrabalho mudam constantemente, afirma o estudioso Jack M. Nilles: “os custos tendem a aparecer primeiro, mesmo antes do início de um projeto de teletrabalho. Os benefícios por teletrabalhador tendem a crescer ao longo do tempo, aumentando mesmo depois de dois anos de implementação do sistema”.²²⁷

O supervisor pode conferir, através de uma lista de acompanhamento, se o teletrabalhador está aclimatado ao projeto de teletrabalho implantado na empresa. Em relação a isso, Jack M. Nilles fornece essa lista, constante no anexo C (p.75).²²⁸

Uma maneira de medir resultados é através de SLA (*Service Level Agreement*²²⁹), que permite a elaboração de um contrato de prestação de serviço entre os usuários internos e a área de TI. Tal acordo pressupõe a realização de uma

²²⁶ É um *hacker* com más intenções, buscando invadir computadores, redes de computadores e sistemas de informação, para danificar, prejudicar, roubar/furtar, com a intenção de obter ganhos financeiros ou pessoais, tais como *status*.

²²⁷ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p.148.

²²⁸ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p. 211.

²²⁹ *Service Level Agreement*. Acordo de Nível de Serviço.

determinada tarefa, chamada de serviço, em um determinado tempo, retornando ao usuário uma solução para o seu problema com a TI. Esse acordo visa a estabelecer limites para a resposta de uma solicitação em aceitável e, através desse SLA, é possível medir o desempenho dos empregados que realizaram a tarefa.

Para melhor explicar, a seguir, comenta-se sobre o SLA e propõe-se um modelo de contrato (anexo F) baseado no modelo apresentado por Jack M. Nilles (anexo D), que foi adaptado por Joel Kugelmass (anexo E) posteriormente.

3.6 PROPOSTA DE CONTRATO DE TRABALHO E OUTROS CONTROLES

Conforme o disposto no art. 442 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)²³⁰, “contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego”, em que as partes, empregado e empregador, estabelecerão critérios, nos moldes da legislação trabalhista vigente, tais como a função, a duração da jornada de trabalho, os dias da semana em que o empregado prestará serviços, o valor da remuneração, bem como sua forma de pagamento.

Jack M. Nilles propõe um modelo de contrato de trabalho para teletrabalhadores como um contrato complementar ao já feito pela empresa.²³¹ Esse modelo pode ser visto no Anexo D do presente trabalho. Joel Kugelmass, por sua vez, propõe um modelo adaptado de Jack M. Nilles,²³² que pode ser visto no Anexo E. Independentemente do modelo de contrato apresentado na literatura, ele é único e apresenta aspectos que deveriam ser considerados em diferentes situações, como, por exemplo, contrato de experiência²³³, contrato por tempo determinado ou por tempo indeterminado.

²³⁰ **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 ago. 2010.

²³¹ NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade:** um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997, p. 213-215.

²³² KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho:** novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996, p.185-189.

²³³ O contrato de experiência tem por objetivo dar condições de mútuo conhecimento. Nesse período o empregador vai testar se o empregado pode exercer a atividade que lhe é confiada, bem como o empregado vai verificar sua adaptação ao ambiente de trabalho, à função e se desenvolve bom relacionamento com superiores hierárquicos, colegas de trabalho etc.

Precisa-se, então, diferenciar os tipos de contrato de trabalho para os teletrabalhadores, que devem seguir a mesma distinção feita na legislação trabalhista. Tal distinção, sugerida por este autor, engloba os seguintes aspectos:

- Contrato de experiência de trabalho para teletrabalhador em telecentro.
- Contrato de experiência de trabalho para teletrabalhador em escritório doméstico.
- Contrato de trabalho para teletrabalhador em telecentro por tempo determinado.
- Contrato de trabalho para teletrabalhador em telecentro por tempo indeterminado.
- Contrato de trabalho para teletrabalhador em escritório doméstico por tempo determinado.
- Contrato de trabalho para teletrabalhador em escritório doméstico por tempo indeterminado.

A diferenciação sugerida nesta monografia para os contratos de trabalho para teletrabalhadores são: (I) pelo tempo e (II) pelo local. O tempo de contrato estabelece se é de trabalho de experiência, por tempo determinado ou tempo indeterminado. Nessas situações, será necessário determinar o prazo de validade do contrato, sempre à luz da CLT, pois o contrato de teletrabalho é um contrato adicional ao contrato de trabalho celebrado entre empresa-empregado.

Os contratos devem, também, eleger, expressamente, o local para o teletrabalhador exercer suas atividades. A razão para isso está nas cláusulas contratuais que estabelecem as responsabilidades com relação a equipamentos, seguro e limpeza do local. Sendo em telecentros, os equipamentos são fornecidos obrigatoriamente pela empresa, mas, no que se refere a escritório domiciliar, pode haver equipamentos usados pelo teletrabalhador que são fornecidos por ele e outros, pela empresa, desde que acordadas as partes sobre o seu fornecimento. Nesse caso específico, a responsabilidade com relação a equipamentos deve estar clara no contrato.

Os contratos devem, então, na percepção do autor desta monografia, ser diferenciados pelos critérios já mencionados, quais sejam: (I) tempo de trabalho (experiência ou definitivo) e (II) local de realização do trabalho (telecentro ou escritório doméstico).

Além de se ter um contrato de trabalho seguindo esses critérios listados no parágrafo anterior, faz-se importante ressaltar que há necessidade de ter clareza nesses contratos, pois cada um abrange cláusulas diferentes que, juridicamente, implicam responsabilidades, direitos e deveres relevantes na relação contratual de trabalho. Teletrabalho em telecentro elenca responsabilidades diferentes do teletrabalho em domicílio, por exemplo.

Em seguida, na próxima seção, é apresentada uma proposta de contrato de trabalho para teletrabalho e um acordo de nível de serviço (SLA - usado na área de TI) como proposta de contrato para teletrabalhadores. Essa proposta é a contribuição deste autor para a área do Direito do Trabalho, não pensando que é única e definitiva, mas que pode auxiliar empresas e teletrabalhadores na elaboração de seus contratos, levando em consideração a realidade de cada empresa. Nesse sentido, a proposta apresentada deve ser adaptada conforme a necessidade.

3.7 PROPOSTA DE CONTRATO USANDO SLA (*SERVICE LEVEL AGREEMENT*)

Em geral, conforme discorrem Christian B. Lathi e Roderick Peterson, “os SLAs definem os serviços e níveis de serviço que um departamento ou empresa fornece. [...] fornecem um método eficaz de avaliação dos níveis de desempenho atuais e uma maneira de prover necessidades futuras”.²³⁴

“Um SLA é basicamente um contrato; portanto, deve abordar quais são os serviços e/ou níveis de desempenho a serem distribuídos e os recursos e requisitos de financiamento que devem ser considerados”, comentam os mesmos autores.²³⁵

A definição de recursos e requisitos de financiamento e a aprovação da gerência e dos clientes serão uma estratégia-chave para o estabelecimento de SLAs relevantes. “Deve ficar claro que se um orçamento ou recurso mudar, o SLA será

²³⁴ LAHTI, Christian B.; PETERSON, Roderick. **Sarbanes-Oxley Conformidade TI usando COBIT e ferramentas open source**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2006, p.155.

²³⁵ LAHTI, Christian B.; PETERSON, Roderick. **Sarbanes-Oxley Conformidade TI usando COBIT e ferramentas open source**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2006, p.155.

afetado e deve ser renegociado”, salientam Christian B. Lahti e Roderick Peterson.²³⁶

Ensinam esses autores que os SLAs incluem os seguintes elementos-chave:

- Os níveis de avaliação do SLA devem ser definidos por objetivos empresariais e atender os requisitos do usuário, além de ser aprovados pelas partes envolvidas e ser atingíveis.
- A gerência executiva deve entender a correlação entre financiamento de TI e a capacidade de distribuição dos serviços e níveis de serviço acordados.
- As matrizes do SLA devem ter folga no desempenho para permitir a recuperação de falhas.
- Para evitar o descontentamento do usuário, é essencial que os níveis de serviços definidos sejam atingíveis e avaliáveis.
- O desempenho dos níveis de serviço deve ser monitorado, gerenciado e avaliado continuamente. Monitoração e alertas devem ser definidos de uma maneira preventiva e conter uma folga no nível de desempenho.
- Documente, documente, documente. Todas as matrizes de desempenho devem ser incluídas na documentação apropriada e, se possível, conter aprovações.
- Comunique, comunique, comunique. A comunicação é essencial. Se um problema surgir ou um SLA não puder ser preventivo, a comunicação relativa ao problema e um plano de ação serão um longo caminho em direção ao estabelecimento da credibilidade de seu departamento.²³⁷

Os SLAs internos incluem as seguintes seções-chave, como discorrem os referidos autores:

1. Declaração de intenções: Essa seção define exatamente o que você está concordando em fornecer ao departamento; o que pretende fazer e por quê. No entanto, não abrange como suas obrigações serão cumpridas.
 - 1.1. Aprovações: Normalmente esta seção define os principais beneficiados que aprovaram e participaram de um acordo. No entanto, nesse caso, o fluxo de trabalho de um SLA será aplicado ao entendimento dessa necessidade.
 - 1.2. Datas de revisão: As datas de revisão são aquelas em que os SLAs foram revisados pelos beneficiados. Essa informação também é capturada através do processo de automação do fluxo de trabalho.
 - 1.3. Convenções de tempo e percentual: Esta seção define as convenções usadas nos SLAs para a descrição da disponibilidade dos serviços em termos de percentuais, horas de trabalho e fusos horários. Normalmente isso é consistente em todos os SLAs.
2. Sobre o serviço: Esta seção define os aspectos do serviço que devem ser considerados para avaliação e como eles devem ser medidos. É importante manter níveis realistas e definir expectativas atingíveis. Em um ambiente ideal, o SLA é definido antes de qualquer infra-estrutura ser implementada. É importante considerar as limitações conhecidas de qualquer sistema e aplicativo existente no momento da criação dos SLAs.
 - 2.1. Descrição: Esta seção fornece uma descrição detalhada do aplicativo ou serviço e define quem fornecerá suporte para ele.
 - 2.2. Ambiente do usuário: Esta seção define as características ambientais do aplicativo ou serviço, inclusive a quantidade de usuários, as localizações geográficas e as plataformas com suporte.

²³⁶ LAHTI, Christian B.; PETERSON, Roderick. **Sarbanes-Oxley Conformidade TI usando COBIT e ferramentas open source**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2006, p.155.

²³⁷ LAHTI, Christian B.; PETERSON, Roderick. **Sarbanes-Oxley Conformidade TI usando COBIT e ferramentas open source**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2006, p.155-156.

3. Disponibilidade do serviço: esta seção define a disponibilidade normal do aplicativo ou serviço.

3.1. Agenda normal de disponibilidade do serviço: Esta seção descreve a agenda (em termos de horas ou dias) em que o aplicativo ou serviço estará disponível sob circunstâncias normais.

3.2. Eventos agendados que causam impacto sobre a disponibilidade do serviço: esta seção descreve a paralisação agendada de um aplicativo ou serviço.

3.3. Processo de gerenciamento de alterações: esta seção discute o gerenciamento de alterações no aplicativo ou serviço (como as solicitações de aperfeiçoamento), o que inclui os procedimentos para a solicitação de alterações, aprovações de fluxo de trabalho, agenda de implementações, e notificações.

4. Funções e responsabilidades: Esta seção define quem é o responsável por fornecer suporte para o aplicativo ou serviço e como fará isso. Também abrange como novos usuários são adicionados, o mecanismo de solicitação, quem pode fazer a solicitação, quem deve aprová-la e quando novos usuários podem ser adicionados.

5. Avaliação de serviços: Esta seção define o que será monitorado e que limites de desempenho serão aceitáveis.²³⁸

Sendo assim, o SLA proporciona um controle e uma avaliação de desempenho, que são importantes para o teletrabalho. Propõe-se, então, um modelo de contrato para teletrabalho (Anexo F) que une o modelo sugerido por Jack M. Nilles - e adaptado por Joel Kugelmass - à ideia de SLA da TI, suprimindo a falta de legislação sobre o tema no país. Presume-se relevante essa contribuição para que se possa avançar numa consolidação de leis trabalhistas que englobem, também, essa nova modalidade de trabalho, cuja tendência é aumentar o número de trabalhadores.

²³⁸ LAHTI, Christian B.; PETERSON, Roderick. **Sarbanes-Oxley Conformidade TI usando COBIT e ferramentas open source**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2006, p.156-157.

CONCLUSÕES

O mundo globalizado e a competitividade imposta pelo mercado fazem com que as empresas privadas tenham uma necessidade de refletir sobre suas posturas e suas estratégias, buscando sua adequação a esse contexto. Rotinas de trabalho mais diversificadas e mais complexas surgem como auxiliares na busca por melhores e mais céleres resultados.

Em face dessa competitividade imposta pelo mercado, as empresas buscam alternativas para melhor conduzir seu negócio, tanto como fator de economia (redução de custos) quanto de sobrevivência.

É nesse contexto que o teletrabalho vem como uma alternativa tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, pois, para as primeiras, há uma redução de custos diretos e indiretos e, para os segundos, mais oportunidades de trabalho e qualidade de vida, dentre outras tantas vantagens evidenciados neste trabalho. Mas, como visto, há também desvantagens para ambos, empresa e trabalhador.

Nesse sentido, ainda vale trazer os comentários de José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho, os quais afirmam que

Pela possibilidade que abre de ser prestado no próprio domicílio do trabalhador, o teletrabalho tem sido confundido com trabalho em domicílio, do qual é apenas um modo moderno, mas não necessário, de manifestação. Ele pode ser prestado dentro da própria empresa, abstraindo o contato direto do empregado com os escalões superiores da estrutura empresarial, como também em centros intermediários de trabalho, descentralizados da empresa e dotados de instalações e equipamentos próprios para o desenvolvimento de tarefas só dependentes dos recursos cibernéticos, de informática e de computação de dados.²³⁹

Também relevante ocupar esta seção final para ressaltar as lições de Thierry Breton, apresentando os elementos que caracterizam o teletrabalho:

1. (...) é uma atividade realizada à distância, isto é, fora do perímetro onde seus resultados são esperados;
2. quem dá as ordens não pode controlar fisicamente a execução da tarefa. O controle é feito com base nos resultados, não sendo, portanto, direto;
3. esta tarefa é feita através do uso de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicações.²⁴⁰

²³⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de conceitos trabalhistas**. v.1. São Paulo: LTr, 2000.

²⁴⁰ BRETON, Thierry. **Le Télétravail en France, Rapport au Ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire et au Ministre des Entreprises**. France: La documentation Française, 1994, p. 17.

Numa perspectiva otimista, o mercado de trabalho caminha para essa transformação, a qual, com o auxílio da tecnologia da informação, possibilitará uma melhor realização de tarefas em menos tempo e de forma compartilhada.

Mas, necessariamente, esbarra-se no aspecto jurídico das relações de trabalho entre empresa e teletrabalhador, o que justifica a escolha do tema que aqui foi analisado. Assim, os possíveis conflitos advindos dessas mudanças devem ser minimizados e, se possível, dirimidos pela legislação.

Faz-se, então, necessária uma legislação específica para tratar dessa matéria, como visto no texto, bem como sinaliza nossa Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXVII.²⁴¹

Do ponto de vista de *classificação jurídica*, o *teletrabalho* revela-se uma espécie do gênero *trabalhador*, desdobrável em uma de suas espécies básicas – o *autônomo* e o *subordinado*. Na primeira inflexão, deixará de interessar à disciplina tutelar do Direito do Trabalho. Na segunda, será *empregado*, podendo assumir um de dois perfis: o de prestador do trabalho *sob subordinação direta do empregador*, em estabelecimento, centralizado ou não, e o de *empregado em domicílio*, sujeito de um dos contratos especiais de trabalho, em que a *subordinação* é rarefeita e o *local da prestação* coincide com o do eixo da vida pessoal do trabalhador.

Levantou-se o uso de SLA (*Service Level Agreement*) como proposta de solução de conflitos nas relações envolvendo empresa-teletrabalhador na área trabalhista. Dentro desta proposta, apresentaram-se os conceitos e os usos desse tipo de tecnologia para o controle de processos e projetos, pressupondo subordinação entre empregador e empregado.

Destaca-se que, dadas as limitações que se apresentam à elaboração de um trabalho de conclusão de curso e a vastidão de abordagens cabíveis acerca do tema escolhido, não foi possível fazer um estudo da jurisprudência, até porque esta ainda é incipiente nessa área. Mas, pelo breve “passeio” nessa esfera, foi possível constatar que não há ainda um consenso quando o assunto é teletrabalho.

Sem dúvida, porém, mais cedo ou mais tarde, se chegará à era de prevalência do teletrabalho sobre o trabalho na empresa, pelo que é interessante

²⁴¹ Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; [...]

pensar-se em começar a remodelar sua disciplina pelo Direito do Trabalho, aproveitando a onda de flexibilização de suas bases.

A Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho (*European Agency for Safety and Health at Work*) ressalta que um estudo realizado em 2010 na Suíça mostra que:

- Teletrabalhadores trabalhavam longas horas sem intervalos, e trabalhavam até tarde da noite e nos fins de semana em casa;
- a estação de trabalho raramente tem tão boa ergonomia em casa como no escritório;
- Todos os entrevistados tiveram problemas com os equipamentos de informática e sistema de computador;
- Apresentando como o teletrabalho pode aumentar a eficácia do trabalho; contudo, também pode resultar tanto um aumento da carga de trabalho quanto vários riscos à saúde relacionados ao trabalho.²⁴²

Essa agência propõe uma lista de verificação (*checklist*) para ser usada como modelo, com a finalidade de avaliar os riscos do teletrabalho para os teletrabalhadores. Tal modelo é apresentado no Anexo K deste trabalho.

Não somente o teletrabalho ajuda as empresas a aumentarem seus lucros, fato já comprovado por meio de casos bem sucedidos mostrados na literatura especializada, mas também auxilia os trabalhadores a terem mais possibilidades de crescimento e desempenho, bem como auxilia portadores de deficiência locomotora. Mas, inegavelmente, há riscos envolvidos no teletrabalho, que serão analisados em um trabalho futuro já previsto por este pesquisador. Nesse sentido, sabe-se que muitos aspectos são passíveis de análise, razão pela qual existe ciência de que não se exauriu o tema desta monografia.

Nas palavras de Frederico Silveira e Silva,

Apesar de termos um ordenamento jurídico relativamente moderno, que em princípio não afastaria o instituto do teletrabalho, ainda há alguns pontos não-definidos que, para prevenir os conflitos judiciais, devem ser regulamentados. A adoção imediata desse tipo de trabalho requer um contrato com cláusulas bem claras, com o fito de evitar que eventuais conflitos venham prejudicar a imagem do teletrabalho ou mesmo inviabilizá-lo.²⁴³

Assim, urge sejam aprofundados estudos que possam trazer contribuições para uma área que, ao mesmo tempo em que fascina pelas suas inúmeras possibilidades, suscita uma série de questionamentos para os quais, hoje, o Direito do Trabalho ainda não tem respostas.

²⁴² European Agency for Safety and Health at Work. **Risk assessment for Teleworkers**. Traduzido por Fabian Viégas. Disponível em: <<http://osha.europa.eu>>. Acessado em: 15 set. 2010.

²⁴³ SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.108.

Pode-se concluir que o teletrabalho não é fruto da Tecnologia da Informação, mas esta contribuiu muito para romper barreiras e tornar o teletrabalho uma realidade. Esse novo paradigma de trabalho trouxe mudanças na forma e no local de trabalho, revolucionando o tempo e o espaço em que este se dá, modificando procedimentos e hábitos do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. v.25, n.87. Campinas: Revista Educ. Soc., maio/ago. 2004, p.335-351. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/es/v25n87/21460.pdf>>. Acessado em 22 jun. 2010.

BACELLAR, Margareth de Freitas. **O direito do trabalho na era virtual**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BOONEN, E. M. **As várias faces do teletrabalho**. Revista E & G Economia e Gestão, v.2 e 3, n.4 e 5. Belo Horizonte: dez.2002/jul.2003, p.106-127.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 399**, de 30 de abril de 1938. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=12746>>. Acessado em: 20 jun. 2010.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 mai. 2010.

_____. **Projeto de Lei n. 3.129**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=155964>. Acessado em: 20 jun. 2010.

BRETON , Thierry. **Le Télétravail en France, Rapport au Ministre de L'intérieur et de L'aménagement du Territoire et au Ministre des Entreprises**. France: La documentation Française, 1994.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Moderna, 1997.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 27.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2002.

Convenção OIT n.177/1996. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C177>>. Acesso em: 20 jun. 2010.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Teletrabalho**: subjugação e construção de subjetividades. Revista de Administração Pública, v.41, n.1. Rio de Janeiro: jan./fev. 2007, p.105-124.

Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 ago. 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 4.ed. São Paulo: LTR, 2005.

DEUS, Natália Tomasetto de. **Teletrabalho.** 2009. 77 f. Monografia (Conclusão do Curso de Direito). Novo Hamburgo: Feevale, 2009.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **O Teletrabalho Transfronteiriço no Direito Brasileiro.** Revista Consultor Jurídico, 2002. Disponível em: <<http://conjur.locaweb.com.br/textos/15945>>. Acessado em: 23 jun. 2010.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Trabalho em casa aumenta produtividade.** Seção Empregos e Negócios. Bahia: Jornal A Tarde de Salvador, 21/03/2010. Disponível em: <<http://tele-trabalho.blogspot.com>>. Acesso em: 15 mai. 2010.

European Agency for Safety and Health at Work. **Risk assessment for Teleworkers.** Disponível em: <<http://osha.europa.eu>>. Acessado em: 15 set. 2010.

GERHARDT, Roberta Coltro. **Relação de emprego, internet e futuro: uma perspectiva crítica em âmbito brasileiro.** São Paulo: LTr, 2002.

GIDE, Charles. **Cours d'économie politique.** 2.ed. Paris: Ed. F. Alcan, 1991.

HOMEM, I. D.; DELLAGNELO, E. H. L. **Novas formas organizacionais e os desafios para os expatriados.** Revista de Administração Eletrônica, v.5, n.1. São Paulo: jan./jun. 2006.

HUUHTANEN, Pekka. **The health and safety issues for teleworkers in the European Union.** Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997.

ILO. **Conditions of Work Digest on Telework.** v.9, n.1. Geneva: ILO, 1990.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação.** São Paulo: Atlas, 1996.

LAHTI, Christian B.; PETERSON, Roderick. **Sarbanes-Oxley Conformidade TI usando COBIT e ferramentas open source.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2006.

MACHADO, Júlio César. **Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho.** Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/8/search?order=DESC&rpp=10&sort_by=0&page=1097&query=jur%C3%ADdicos&etal=0>. Acesso em: 10 mai. 2010.

MAIR, J. **Chega de Oba-Oba.** São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DI MARTINO, Vittorino. **Conditions of work digest on telework.** Telework: a new way of working and living. v.9.n.1. Genève: OIT, 1990, p. 529-554.

_____. **High road to teleworking, in the to teleworking.** Genève: OIT, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT.** 7.ed. São Paulo: Atlas. 2004.

_____. **Direito do trabalho.** 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MELO, Adriana Araújo Martins. **Teletrabalho: uma alternativa de organização do trabalho no Superior Tribunal de Justiça.** 2009. 61 f. Monografia (Conclusão do Curso de Especialização em Gestão Judiciária). Brasília: UnB, 2009.

MELO NETO, Antônio de Pádua. **Teletrabalho: novas formas de subsunção do trabalho ao capital?** Caderno CEAS, n.223, jul./set. 2006, p. 40-46. Disponível em: <<http://www.ceas.com.br/cadernos/index.php/cadernos/article/view/132/113>>. Acessado em: 10 set. 2010.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho.** São Paulo: Revista do Trabalho, 1943.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 19.ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho.** 1.ed. Curitiba: LTR LV, 2002.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Nova competência trabalhista para julgar ações oriundas da relação de trabalho.** v.71, n.02. Brasília: Revista do TST, mai./ago. 2005.

NICOLINE, Giovani. **Manuale di diritto del lavoro.** 3.ed. Milano: A. Giuffré, 2000.

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

O'BRIEN, James A. **Sistemas de informação e as decisões gerenciais na era da Internet**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, M. M. V. **A ergonomia e o teletrabalho no domicílio**. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1996.

OLIVEIRA, Tatiana Penna de. **Teletrabalho**: fatos-suportes para a sua caracterização. Dissertação de Mestrado. Belo Horizonte, 2003.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. Revista LTr, v.64, n.5. São Paulo: LTr, mai. 2000. p.583-587.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 4.ed. São Paulo, SP: LTr, 2000.

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

PORTUGAL. **Lei n. 99/2003**. Disponível em: <http://www.mtss.gov.pt/docs/Cod_Trabalho.pdf>. Acessado em: 20 jun. 2010.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabaho3.lia.pdf>>. Acessado em: 15 jul. 2010.

ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo, SP: LTr, 1994.

ROCHA, Julio Cesar de Sá de. **Direito ambiental do trabalho**: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. São Paulo: LTr, 2002.

ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e internet**: aspectos das novas tendências das relações de trabalho na “era informatizada”. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2004.

ROGNES, Jon et all. **Paradoxes and some unexpected consequences in telecommuting**. Artigo apresentado no Telecommuting'96. Jacksonville, Florida: Jacksonville, abril de 1996.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SALOMON, Ilan; SOLOMON, Meira. **Telecommuting**: the employee's perspective. *Technological Forecasting and Social Change*, v.25, p.15-28, 1984.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Direito do Trabalho**. Novo Hamburgo: Feevale, 2006.

SILVA, Anelino Francisco da. **O Teletrabalho, uma forma de transformação do emprego**. p.4. Disponível em: <buscalegis.ccj.ufsc.br>. Acessado em: 11 ago. 2010.

SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. *Revista CEJ*, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.102-109.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 18.ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

SOARES, Luiz Fernando G; LEMOS, Guido; COLCHER, Sergio. **Redes de computadores: das LANS, MANS e WANS às redes ATM**. 2.ed. rev. e ampliada. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Primeiras linhas de direito econômico**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2003.

VALVERDE, Eduardo. **Projeto de Lei n. 3.129**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/201909.pdf>>. Acessado em: 23 jun. 2010.

VERGARA, S. C.; VIEIRA, M. M. F. **Sobre a dimensão tempo espaço na análise organizacional**. v.9, n.2. Curitiba: *Revista de Administração Contemporânea*, abr./jun. 2005, p.103-119.

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

ANEXOS

ANEXO A – CONVENÇÃO DA OIT N. 177/1996

C177 Home Work Convention, 1996

Convention concerning Home Work ((Note: Date of coming into force: 22:04:2000)
 Convention:C177
 Place:Geneva
 Session of the Conference:83
 Date of adoption:20:06:1996
 Subject classification: Conditions of employment
 Subject: **Specific Categories of Workers**
 See the ratifications for this Convention

Display the document in: French Spanish

Status: Up-to-date instrument This Convention was adopted after 1985 and is considered up to date.

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-third Session on 4 June 1996, and

Recalling that many international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to homeworkers, and

Noting that the particular conditions characterizing home work make it desirable to improve the application of those Conventions and Recommendations to homeworkers, and to supplement them by standards which take into account the special characteristics of home work, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to home work, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts, this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-six, the following Convention, which may be cited as the Home Work Convention, 1996:

Article 1

For the purposes of this Convention:

- (a) the term **home work** means work carried out by a person, to be referred to as a homeworker,
 - (i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer;
 - (ii) for remuneration;

(iii) which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used, unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions;

(b) persons with employee status do not become homeworkers within the meaning of this Convention simply by occasionally performing their work as employees at home, rather than at their usual workplaces;

(c) the term **employer** means a person, natural or legal, who, either directly or through an intermediary, whether or not intermediaries are provided for in national legislation, gives out home work in pursuance of his or her business activity.

Article 2

This Convention applies to all persons carrying out home work within the meaning of Article 1.

Article 3

Each Member which has ratified this Convention shall adopt, implement and periodically review a national policy on home work aimed at improving the situation of homeworkers, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations concerned with homeworkers and those of employers of homeworkers.

Article 4

1. The national policy on home work shall promote, as far as possible, equality of treatment between homeworkers and other wage earners, taking into account the special characteristics of home work and, where appropriate, conditions applicable to the same or a similar type of work carried out in an enterprise.

2. Equality of treatment shall be promoted, in particular, in relation to:

(a) the homeworkers' right to establish or join organizations of their own choosing and to participate in the activities of such organizations;

(b) protection against discrimination in employment and occupation;

(c) protection in the field of occupational safety and health;

(d) remuneration;

- (e) statutory social security protection;
- (f) access to training;
- (g) minimum age for admission to employment or work; and
- (h) maternity protection.

Article 5

The national policy on home work shall be implemented by means of laws and regulations, collective agreements, arbitration awards or in any other appropriate manner consistent with national practice.

Article 6

Appropriate measures shall be taken so that labour statistics include, to the extent possible, home work.

Article 7

National laws and regulations on safety and health at work shall apply to home work, taking account of its special characteristics, and shall establish conditions under which certain types of work and the use of certain substances may be prohibited in home work for reasons of safety and health.

Article 8

Where the use of intermediaries in home work is permitted, the respective responsibilities of employers and intermediaries shall be determined by laws and regulations or by court decisions, in accordance with national practice.

Article 9

1. A system of inspection consistent with national law and practice shall ensure compliance with the laws and regulations applicable to home work.
2. Adequate remedies, including penalties where appropriate, in case of violation of these laws and regulations shall be provided for and effectively applied.

Article 10

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to homeworkers under other international labour Conventions.

Article 11

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 12

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 13

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 14

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 15

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 16

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 17

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides -
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 13 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 18

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

ANEXO B – PROJETO DE LEI N.3129/2004

PROJETO DE LEI.
(Do Sr. Eduardo Valverde)

Altera o Artigo nº 6 da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências.

Art. 6º- Não se distingue entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à 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.

Justificativa.

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho, exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje sede lugar, ao comando a distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Tele-Trabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho.

Sala das Sessões, em 11 de março de 2004.

Deputado Eduardo Valverde

ANEXO C – LISTA DE CONFERÊNCIA DO SUPERVISOR DE TELETRABALHO

LISTA DE CONFERÊNCIA DO SUPERVISOR DE TELETRABALHO

(sugerida por Jack M. Nilles)

Assunto	Data da conferência
1. O funcionário leu e compreendeu os materiais explicativos do Teleguia.	____/____/____
2. O funcionário examinou e assinou o Contrato do Teletrabalhador antes da efetiva participação no projeto.	____/____/____
3. O funcionário recebeu uma escala que determina seus horários de trabalho ou as diretrizes para os horários de trabalho. De acordo com as regras da Divisão e dos contratos trabalhistas, todas as requisições de horas extras, licenças médica, férias, folgas compensatórias, ou qualquer outro tipo de licença, devem antes ser aprovadas pelo supervisor.	____/____/____
4. O funcionário receber os equipamentos listados no documento anexo A. (Observação: a ser incluído de acordo com a necessidade).	____/____/____
5. As metas de desempenho foram examinadas e aprovadas conjuntamente.	____/____/____
6. O funcionário está ciente dos requisitos mínimos para um espaço de trabalho seguro e apropriado em sua residência e assegura que as exigências foram satisfeitas.	____/____/____

Examinei os itens relacionados acima juntamente com _____ antes do início de sua participação no Projeto de Teletrabalho.

____/____/____

Data

Supervisor

ANEXO D – CONTRATO DO TELETRABALHADOR

CONTRATO DO TELETRABALHADOR

(Sugerida por Jack M. Nilles)

Reconheço, como condições de participação no projeto de teletrabalho da empresa, que sou responsável por fornecer ao líder do projeto determinadas informações discutidas a seguir.

Reconheço ainda que, caso não forneça esses dados dentro dos prazos determinados, fico sujeito ao afastamento do projeto e conseqüente retorno a minha situação anterior de trabalho.

Reconheço também que devo seguir as diretrizes expostas no *Teleguia* e cumprir especificamente as seguintes exigências. Caso não as cumpra, minha participação no projeto será interrompida.

1. Caso teletrabalhe em casa, devo manter meu escritório residencial tão limpo e desobstruído quanto o escritório da companhia. Caso sofra um acidente de trabalho em casa, devo relatá-lo imediatamente, como se tivesse ocorrido no escritório da companhia. Se terceiros sofrerem em minha casa algum acidente ligado ao teletrabalho, comprometo-me a relatar prontamente o acidente e/ou ferimentos a meu supervisor.
2. É minha responsabilidade garantir que quaisquer equipamentos e *softwares* da companhia empregados em meu trabalho sejam utilizados sob condições profissionais, seja em casa ou num centro de telesserviço. Isso compreende resguardar equipamentos e *softwares* da companhia de mau uso ou outra violação das regras atuais da companhia sobre a proteção de seu patrimônio. Não poderei utilizar equipamentos ou *softwares* da companhia para fins que estejam em condição com leis, regras e/ou regulamentações ou diretos autorais da companhia, município, estado e União. Comprometo-me também a não utilizar, nem deixar que familiares ou amigos utilizem, equipamentos ou *softwares* a fim de executar trabalhos para outros empregadores.

3. Após receber autorização, poderei utilizar meus próprios equipamentos e/ou *softwares* para teletrabalhar. A companhia não assume nenhuma responsabilidade pela manutenção ou pelos reparos de meus próprios equipamentos ou *softwares*.
4. Caso haja quaisquer defeitos em equipamentos ou *softwares* enquanto estiver trabalhando em casa, sou responsável por informar imediatamente meu supervisor. Reconheço também que posso ser chamado de volta ao escritório original até que os reparos tenham sido feitos ou a substituição dos equipamentos ou *softwares* tenha sido providenciada.
5. Protegerei informações e dados da companhia contra perda ou mau uso, segundo todas as suas regras e regulamentações aplicáveis, e, no mínimo, com o mesmo nível de cuidado empregado no escritório original.
6. Reconheço que não terei direito a ressarcimento de despesas de transporte quando precisar ir a reuniões em instalações da companhia. Quilometragem e diárias relativas a viagens de trabalho serão calculadas tomando como ponto de partida o escritório original da companhia, escritório de teletrabalho residencial ou centro de telesserviço, segundo o que estiver determinado nas normas atuais.
7. Para permanecer no projeto, devo teletrabalhar no mínimo uma *média* de *um dia completo*, por semana, ao longo de um período de seis meses.
8. Meus períodos de trabalho específicos serão definidos por meu supervisor e podem ser alterados de tempos em tempos durante toda a duração do projeto. Todas as outras regras e os acordos de trabalho são os já existentes e permanecem em vigor.
9. Em determinados pontos da vigência do projeto, serei solicitado a responder a um questionário sobre atividades profissionais e ligadas ao teletrabalho. Esses pontos são os seguintes: próximo ao início do teletrabalho; próximo ao ponto intermediário do projeto e próximo ao final do período formal do projeto. Somente a equipe de pesquisa – formada pelo líder do projeto e por profissionais que conduzem a avaliação – terá acesso aos questionários individuais detalhados dos teletrabalhadores e resultados da pesquisa. O corpo gerencial que tenha participado projeto da companhia terá acesso aos resultados estáticos e, logicamente, será

responsável por tomar as decisões finais sobre as mudanças individuais durante a vigência do projeto. Todas as informações sigilosas permanecerão estritamente confidenciais; somente resultados coletivos do projeto serão divulgados a qualquer pessoa.

[Os parágrafos seguintes são para os casos em que a companhia deseje informações detalhadas sobre os efeitos do teletrabalho.]

10. Participarei de uma sessão com duração de três dias para registrar o modo como eu e minha família usamos o carro diariamente. [Essa medida se aplica se a companhia precisar demonstrar diminuição de uso de automóveis.]
11. Manterei documentação mensal de minhas contas de serviços públicos (gás, telefone e eletricidade) caso teletrabalhe em casa. [Essa medida se aplica se a companhia quiser identificar os custos de energia do teletrabalho.]
12. Devo relatar a meu supervisor quaisquer problemas que possa ter com o teletrabalho – ou por causa deste (como casos de parentes ou amigos que sempre fazem visitas fora de hora e perturbam o trabalho; ou sensações de isolamento e necessidade de maior interação com colegas de trabalho etc.). Participarei também de discussões ocasionais em sessões de grupo, para resolver esses ou outros problemas ligados ao teletrabalho.
13. Caso tenha alguma dúvida sobre quaisquer dos itens acima, ou sobre o teletrabalho, entrarei em contato com meu supervisor.

Li e estou ciente do conteúdo do Teleguia e deste documento. Reconheço e aceito a responsabilidade de respeitar as condições expostas acima e no Teleguia, bem como de fornecer as informações relacionadas acima como condição de participação no projeto de teletrabalho da companhia. Reconheço ainda que, caso não respeite essas condições, minha participação no projeto pode ser interrompida. Reconheço que alterações de funções podem causar a minha saída do projeto. Reconheço que posso ser retirado do projeto a qualquer momento, a critério de meu supervisor.

Assinatura do funcionário

Data

Assinatura do supervisor

ANEXO E – MODELO DE ACORDO DE TRABALHO FLEXÍVEL

MODELO DE ACORDO DE TRABALHO FLEXÍVEL

(Sugerido por Joel Kugelmass)

Nota do autor: *Exemplos estão sublinhados, comentários estão em itálico.*

(A) Coordenador Departamental do Trabalho Flexível

Nome: _____

Telefone: _____

(B) Local Oficial de Trabalho

Para fins deste acordo, seu local oficial de trabalho é: _____

Para a maioria dos empregados, o local de trabalho é o escritório; no entanto, pode haver trabalhadores de campo cujo local oficial de trabalho é sua casa, o centro de trabalho satélite, instalações de outro departamento etc.

(C) Licenças ou Mudanças de Cargo

> A continuidade dos contratos de trabalho flexível não será assegurada se um empregado tirar uma licença prolongada ou mudar ou for transferido de cargo.

(D) Horário de Trabalho

O horário de trabalho é de 8h da manhã às 5h da tarde.

> O empregado adotará as horas trabalhadas e o local de trabalho.

> O empregado deverá respeitar, para fins de responsabilidade por Indenização do Trabalhador, os horários definidos neste Acordo.

> Quando forem conflitantes, os requisitos departamentais têm precedência sobre os arranjos de trabalho flexível e de telecommutação especificados neste Acordo. Dentro das possibilidades, a administração avisará ao empregado, com antecedência, se os horários de trabalho flexíveis ou a telecommutação precisarem ser acordados.

> Durante os dias de telecommutação parcial, as horas de viagem entre a casa do empregado e as instalações da empresa serão contadas como horas trabalhadas, de acordo com a política da empresa.

> Pagamento diferencial será aplicado somente quando o horário acordado, diferente do turno padrão, for necessário para o desempenho do trabalho; pagamento diferencial será negado se um telecommutador mudar o período de trabalho para um horário para o qual não há pagamento diferencial.

> Compensação de horas não trabalhadas, crédito de horas, licença não remunerada, férias e/ou horas extras precisam ser autorizadas de acordo com a política da empresa.

(E) Horário Flexível

O empregado começará a trabalhar às 7h da manhã e terminará às 5h da tarde.

O horário flexível poderá ser modificado a critério do empregado.

Neste ponto, o acordo especifica a margem de flexibilidade do horário, qualquer exigência de tempo central, opções por flexibilização da hora de almoço e quaisquer outras opções que a empresa permitir.

> Tempo parado de duas horas ou menos, ocasionado por problemas com o equipamento, emergências familiares etc., pode ser compensado dentro do mesmo dia de acordo com a conveniência do empregado; tempo parado de quatro horas ou mais precisa ser comunicado, dentro de **duas horas**, ao supervisor do empregado, a fim de que sejam computadas para fins de compensação como Licença Sem Remuneração ou como horas negativas. Tempo parado é o tempo em que o trabalhador não tem condições de trabalhar.

> O horário regulamentar de trabalho do Departamento começa às 8h da manhã e termina às 5h da tarde. Apoio técnico, supervisão e ajuda de colegas não podem ser garantidos em nenhum outro horário. O tempo parado devido à ausência de apoio fora do horário regulamentar de trabalho precisa ser compensado pelo empregado.

(F) Seguro

> Um espaço de trabalho designado deverá ser mantido pelo trabalhador remoto no local de trabalho alternativo. A responsabilidade de indenização do trabalhador se limitará a este espaço de trabalho e não a todas as áreas da casa.

Um gerente de riscos deveria avaliar se danos a terceiros, no espaço de trabalho doméstico, estão cobertos ou deveriam ser cobertos; essa questão surgiu, como já se disse, numa crítica do Sindicato Internacional dos Trabalhadores em Serviços ao programa de trabalho remoto do Condado de Los Angeles. Em geral, a indenização

de trabalhadores por danos relacionados com o trabalho não é afetada pela localização do ambiente em que o dano ocorre.

(G) Saúde e Segurança

> O empregado deve manter os mesmos padrões de saúde e segurança trabalhados em casa ou nas dependências da firma.

> Os empregados devem procurar ajuda de especialistas em saúde e segurança da gerência deste Departamento ou de colegas, para determinar e/ou avaliar as condições de saúde e segurança do ambiente de seu escritório doméstico.

Os teletrabalhadores devem assinar certificado a seguir ou concordar com uma inspeção das condições de saúde e segurança de seu escritório doméstico.

Certificado: Eu, Nome do empregado, certifico que meu escritório doméstico, usado para telecomunicação, atende padrões razoáveis de saúde e segurança, inclusive padrões de uso ergonômicos do computador, e isento a empresa de qualquer responsabilidade por prejuízos a minha saúde ou à segurança resultantes de meu escritório doméstico de telecomunicação.

(Assinatura do Empregado)

(Data)

Escritórios domésticos provisórios podem não ser adequadamente construídos para proteger um empregado de lesões por movimentos repetitivos. Na eventualidade de padrões federais sobre “o uso ergonômico do computador”, um empregador pode querer incorporar as normas ergonômicas ao acordo. Isso pode tomar a forma, por exemplo, de um diagrama, especificando o arranjo físico do teclado, do monitor e do assento.

(H) Treinamento

> Participação no programa oficial de treinamento para trabalho flexível oferecido por este departamento e pelo programa de trabalho flexível é obrigatória a menos que uma isenção por escrito seja dada pelo Coordenador do Trabalho Flexível do Departamento.

(I) Equipamento

> O uso pessoal de equipamentos da companhia é permitido no trabalho remoto, contanto que isto contribua para o aperfeiçoamento da habilidade do funcionário, não prejudique o equipamento e não conflite com outras regras e regulamentos da companhia. O equipamento da empresa não pode ser usado para propósitos ilegais ou para trabalhar para outros empregados, nem por outras pessoas.

> Todo *software* ou *hardware* comprado pela empresa continua sendo propriedade da empresa e deverá ser devolvido quando solicitado; produtos desenvolvidos durante o trabalho remoto são de propriedade da empresa.

> O departamento comprará laptops para serem usados pelos telecommutadores (i.e., os computadores não podem ficar no escritório remoto quando o empregado estiver no departamento). OU por um período de tempo específico, ou seja, de 1º de setembro de 1996 até 1º de setembro de 1997, OU para uso até que seja reclamado pela empresa.

> O inventário anexo deve ser assinado antes da retirada de equipamentos de dentro das dependências da empresa.

> Formulários de empréstimo de equipamento devem ser usados para retirar equipamento do escritório para fins de telecommutação.

> O Departamento não fornece secretária eletrônica, fax ou copiadora para uso em casa.

Algumas vezes, o departamento poderá especificar que não fornece móveis ou secretária eletrônica para uso doméstico.

> Os trabalhadores remotos estão proibidos de ligar para a empresa a cobrar, exceto em casos de emergência.

> Equipamentos fornecidos pelo Departamento receberão manutenção dada pelo departamento. O Departamento não se responsabiliza pela perda de dias de trabalho devido à manutenção ou ao conserto de equipamentos e o empregado deve notificar o escritório ou tirar licença em tais circunstâncias.

> O equipamento que o trabalhador remoto não utiliza mais deve ser devolvido em sua primeira ida ao escritório.

> O empregado pode, a seu critério, pedir ajuda de um técnico da empresa na instalação do equipamento técnico em seu escritório doméstico.

> O *software* usado pelos trabalhadores remotos está sujeito às mesmas restrições sobre duplicação e uso não autorizado que os usados na empresa.

> A empresa não se responsabiliza pelo conserto, pela manutenção ou substituição de equipamento de propriedade particular usado em trabalho remoto.

(J) Visitas

> Visitas ao escritório doméstico do trabalhador remoto só serão feitas se autorizadas pelo empregado para inspeção das condições de saúde e segurança ou para retirar equipamento da empresa que o empregado não devolveu depois de ter sido solicitado a fazê-lo.

(K) Segurança de Informações

> Os empregados não podem comprometer o sigilo ou a segurança das informações da empresa devido ao trabalho remoto, acesso remoto por computador etc. A revelação, leitura ou alteração de informações por um empregado, sem autorização, é uma violação extremamente grave da política da empresa. Quebras do sigilo da informação, sejam por acidente ou de propósito, durante o trabalho remoto, podem causar a revogação da opção e/ou ações disciplinares.

(L) Reembolsos e Despesas com Trabalho Remoto

- > Os custos de telecomunicações relacionadas com o trabalho serão reembolsados.
- > O trabalhador remoto deve requisitar os suprimentos estocados pelo departamento e não será reembolsado se os comprar em outro lugar.
- > As despesas não especificamente cobertas acima serão tratadas caso a caso, levando-se em conta a razoabilidade da despesa, outras despesas reembolsadas para o mesmo empregado ou para outros empregados fazendo trabalhos similares e o orçamento geral do programa. O empregado não tem garantias de reembolso de despesas não aprovadas antecipadamente.
- > Sua supervisora, Beth Anderson, terá autoridade para rever, aprovar ou negar pedidos de reembolso não especificados aqui.

(M) Obrigações domésticas

> O trabalho flexível não elimina as responsabilidades domésticas. Durante o horário de trabalho combinado, o trabalhador remoto concorda em não deixar que essas obrigações concorram com o trabalho, exceto em caso de emergência (ver Horário de Trabalho acima).

(N) Duração do Período de Trabalho Remoto

Os trabalhadores remotos podem trabalhar sob esse regime por um máximo de dois anos sem necessidade de nova autorização por escrito.

Alguns propositores do trabalho remoto sugerem um limite máximo de dois anos porque, como eles argumentam, as habilidades e as relações com o escritório definirão. Dependendo do cargo, da frequência do trabalho remoto e do escritório, isso pode não acontecer. Os departamentos devem avaliar a duração do acordo de um trabalhador remoto. Alguns não precisam ter um máximo fixado. Esses incluem os arranjos sobre os quais um gerente não está totalmente convencido.

(O) Encargo Fiscal

> As implicações fiscais da telecommutação são inteiramente de responsabilidade do trabalhador. Os trabalhadores remotos são estimulados a procurar aconselhamento profissional nessa área.

Na verdade, os telecommutadores recebem pouca ou nenhuma dedução do imposto de renda como empregados regulares de tempo integral trabalhando em casa. É discutível se um trabalhador remoto economiza algum dinheiro, porque as economias em comida, transporte e roupas são compensadas por um aumento dos custos de aquecimento, equipamento, móveis e espaço.

(P) Leis de Zoneamento

> O trabalhador remoto é responsável pela observância de qualquer lei de zoneamento municipal que afete a realização de trabalho em casa para propósitos de trabalho remoto.

Esse assunto é levantado, mas nunca documentado, nos artigos populares sobre trabalho remoto. Ao contrário, muitos municípios encorajam o trabalho remoto como uma forma de criação de emprego. As regulamentações locais relativas aos negócios em casa não têm impacto sobre o trabalho remoto, a menos que o trabalhador gere tráfego recebendo visitas de negócio em seu escritório doméstico.

(Q) Cooperação com a Avaliação e Pesquisa

> Os empregados que participam de programas de horário flexível e/ou de trabalho remoto devem cooperar com a avaliação e os projetos de pesquisa autorizados pela administração. Os participantes que tenham perguntas relativas a pesquisa, avaliação, coleta de dados ou sigilo de informações fornecidas para fins de pesquisas devem entrar em contato com o coordenador de trabalho flexível do departamento.

Assinatura e data (empregado) _____

Assinatura e data (supervisor ou gerente) _____

ANEXO F – MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO SUGERIDO

MODELO DE CONTRATO DE TELETRABALHO

(Sugerido pelo autor)

DA IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES

1. Identificação do Coordenador do Teletrabalho

Nome _____
 Setor _____
 Telefone _____
 Cargo _____
 Razão Social _____
 Endereço da empresa _____

 C.N.P.J. da empresa _____
 Inscrição Estadual _____

2. Identificação do Teletrabalhador

Nome _____
 Telefone _____
 Cargo _____
 Endereço residencial _____

 Nacionalidade _____
 Estado civil _____
 C.P.F. _____
 Identidade (RG) _____
 Órgão emissor do RG _____
 Data da emissão (RG) _____

As partes acima identificadas têm, entre si, justo e acertado o presente Contrato de Teletrabalho, que se regerá pelas cláusulas seguintes e pelas condições descritas no presente.

DO OBJETO DO TELESSERVIÇO

Cláusula 1ª. O presente contrato tem como objeto a prestação de serviço em caráter de telesserviço, relacionado à telecomunicação, por parte do **TELETRABALHADOR** à empresa **CONTRATANTE**, doravante denominada de **EMPREGADOR**, sendo que tais atividades poderão ser realizadas no ambiente de teletrabalho estabelecido neste contrato.

Cláusula 2ª. Consideram-se como atividades desenvolvidas pelo **TELETRABALHADOR** todas aquelas pertinentes ao trabalho e à função e solicitadas pelo **EMPREGADOR**, através de seu **SUPERVISOR**.

Cláusula 3ª. As atividades desenvolvidas e pertinentes à função são inerentes ao **TELETRABALHADOR**, portanto, não poderá transferir sua responsabilidade na execução para outrem que não esteja previamente contratado.

Cláusula 4ª. A continuidade do contrato de teletrabalho não será assegurada se o **TELETRABALHADOR** tirar uma licença de mais de três meses ou se tiver alteração no cargo.

Parágrafo Único: Neste último caso de alteração no cargo, deverá ser encerrado o presente contrato e feito novo contrato de teletrabalho.

DO LOCAL

Cláusula 5ª. O local identificado a seguir, salvo se combinadas previamente viagens ou outros compromissos, será o local da prestação do telesserviço.

Parágrafo único. Desta forma, o **TELETRABALHADOR** aceita desde já a prestá-los em conformidade com suas condições pessoais e com as instruções do **EMPREGADOR**.

Cláusula 6ª. Para fins deste contrato, o local oficial de trabalho será:

Cláusula 7ª. O **TELETRABALHADOR** está ciente e concorda que a prestação de seus serviços se dará no local indicado acima, sujeitando-se a eventuais transferências de localidades, conforme decisão acordada entre seu **EMPREGADOR** e o **TELETRABALHADOR**.

Cláusula 8ª. Qualquer alteração de endereço por parte do **TELETRABALHADOR** deve ser informada antecipadamente, ou na impossibilidade, o mais breve possível, para que seja alterado este contrato.

DA JORNADA DE TELETRABALHO

Cláusula 9ª. A jornada de trabalho será de _____ (_____) horas semanais, dividindo-se em uma jornada diária de _____ (_____) às _____ (_____) horas, de segunda a sexta-feira, sendo que haverá um intervalo de _____ (_____) horas, que será flexível, cabendo ao **TELETRABALHADOR** a escolha de que período do dia pretende usufruí-lo.

Cláusula 10. O **TELETRABALHADOR** procederá ao registro das horas de trabalho efetuadas em sistema próprio, fornecido ou indicado pelo **EMPREGADOR**, bem como do local da realização da atividade, se diferente do local indicado nesse contrato.

Cláusula 11. O **TELETRABALHADOR** deverá respeitar os horários definidos neste contrato – nomeadamente para efeitos de indenização ao **TELETRABALHADOR**.

Cláusula 12. Durante os dias de teletrabalho parcial, as horas de viagem entre o local de residência do trabalhador e as instalações da empresa serão contadas como horas de trabalho efetivo, computado ao ponto conforme descrito na cláusula 12ª.

Cláusula 13. Tempo parado de _____ (_____) hora(s) ou menos ocasionado por problemas com o equipamento ou emergências familiares poderá ser compensado dentro do mesmo dia de acordo com a conveniência do trabalhador.

Cláusula 14. Tempo parado de _____ (_____) horas ou mais precisa ser comunicado, dentro de 2 (duas) horas, ao supervisor ou coordenador do **TELETRABALHADOR**, a fim de que sejam processadas para fins de retribuição, como licença sem remuneração ou como horas não trabalhadas.

DO SUPORTE TÉCNICO

Cláusula 15. O apoio técnico e a ajuda de colegas de trabalho só podem ser garantidos no horário regulamentar de trabalho na empresa, que inicia às _____ (_____) horas e encerra às _____ (_____) horas.

Cláusula 16. O tempo parado devido à falta de apoio técnico ou outro, desde que fora do horário regulamentar de trabalho, precisa ser compensado pelo **TELETRABALHADOR**.

Cláusula 17. As implicações fiscais do **TELETRABALHADOR** são de sua inteira responsabilidade.

Cláusula 18. O **TELETRABALHADOR** deverá solicitar à empresa apoio profissional nessa área, podendo ser cedido pelo **EMPREGADOR** ou contratado pelo **TELETRABALHADOR**.

Cláusula 19. No caso de contratação de serviço profissional pelo **TELETRABALHADOR**, fica este responsável pelo pagamento dos honorários do serviço prestado. O **EMPREGADOR** poderá ressarcir-lo, desde que seja aprovado previamente pelo seu supervisor.

DA REMUNERAÇÃO

Cláusula 20. O **TELETRABALHADOR** obriga-se a prestar seus serviços como empregado, mediante ao pagamento de salário mensal, na quantia de R\$ _____, (valor por extenso), pago no dia ____ (____) de cada mês subsequente ao trabalhado, sujeitando-se, contudo, aos descontos legais, sobretudo, aos descontos previdenciários e de alimentação e transporte (se aplicável).

Cláusula 21. O pagamento de horas extraordinárias será aplicado, desde que autorizado pela empresa, e no valor legal permitido.

Cláusula 22. O pagamento de subsídio de férias, licenças não remuneradas ou outros, será efetuado mediante autorização expressa da empresa.

Cláusula 23. Todas as despesas do **TELETRABALHADOR** em razão de seu trabalho deverão ter prévia autorização da empresa, que analisará e aprovará ou não a despesa.

Parágrafo Único. Despesas emergenciais com o teletrabalho poderão ser aprovadas ou não pela empresa. A relevância e a urgência da despesa contarão para o ressarcimento.

Cláusula 24. Os custos de telecomunicações relacionadas com o trabalho serão reembolsados, desde que previamente aprovados pelo **EMPREGADOR**. O **TELETRABALHADOR** não possuirá garantias de reembolso das despesas que não tenham sido aprovadas anteriormente pelo **EMPREGADOR**.

Cláusula 25. O **TELETRABALHADOR** deverá requisitar os suprimentos necessários à execução dos serviços e será reembolsado se os comprar, desde que autorizado pelo **EMPREGADOR**.

§1º. Para os suprimentos comprados pelo **TELETRABALHADOR**, deverão ser juntados comprovantes originais das despesas, em que constem os dados da empresa fornecedora, tais como CNPJ, Inscrição Estadual, Razão Social e endereço completo, além da especificação do(s) suprimento(s) comprado(s), da quantidade e do valor unitário.

§2º. A escolha do suprimento e do fornecedor poderá ser do **TELETRABALHADOR**, caso seja seu o equipamento, mas, em caso contrário, deverá ser adquirido da marca, do modelo e da especificação do **EMPREGADOR** no fornecedor escolhido por este.

Cláusula 26. As despesas não especificadas neste contrato deverão ser analisadas caso a caso. Para tanto, deverão ser juntados comprovantes originais de tais despesas, em que constem os dados da empresa fornecedora, tais como CNPJ, Inscrição Estadual, Razão Social e endereço completo.

Cláusula 27. O **SUPERVISOR** ou coordenador do **TELETRABALHADOR** terá autoridade para rever, aprovar ou negar pedidos de reembolso.

DO SEGURO

Cláusula 28. O local de trabalho indicado na cláusula 5ª deste contrato será, para efeitos de seguro, o único a ser contemplado, nomeadamente no que respeita a indenizações, e não a todas as áreas da casa.

Parágrafo Único. Em caso de escritório próprio fora da área de domicílio, o seguro deverá ser pago pelo **TELETRABALHADOR**.

Cláusula 29. O seguro poderá ser estendido quando em viagem a trabalho ou outros compromissos envolvendo a atividade do **TELETRABALHADOR**.

DAS CONDIÇÕES DE HIGIENE E DE SEGURANÇA

Cláusula 30. O **TELETRABALHADOR** deverá de manter os mesmos padrões de higiene e segurança, quer trabalhando em casa, em telecentros, ou nas instalações da empresa.

Cláusula 31. O **TELETRABALHADOR** deverá de solicitar o parecer de especialistas em higiene e segurança da empresa, para determinar e/ou avaliar as condições de higiene e segurança do seu escritório doméstico.²⁴⁴

§1º. O parecer de higiene e segurança deverá ser solicitado antes do início das atividades do teletrabalho no escritório doméstico ou escritório próprio fora da residência.

§2º. Fica facultado ao **TELETRABALHADOR** contratar outro serviço de avaliação de higiene e segurança a fim de garantir a veracidade do parecer de higiene e segurança emitido pelo **EMPREGADOR**, correndo os custos de tal avaliação a cargo do **TELETRABALHADOR**.²⁴⁵

Cláusula 32. Caso haja necessidade de reparos nas instalações para garantir a segurança do local de teletrabalho, estes correrão por conta do **TELETRABALHADOR**, salvo acordo ao contrário.

²⁴⁴ Vide anexo H – Modelo de certificação de Higiene e Segurança dado pelo empregador.

²⁴⁵ Vide anexo G – Modelo de certificação de Higiene e Segurança dado pelo teletrabalhador.

Cláusula 33. Caso haja necessidade de instalações de qualquer natureza devido aos equipamentos fornecidos pelo **EMPREGADOR**, o **EMPREGADOR** arcará com as despesas necessárias para a adaptação do ambiente ao teletrabalho.

Cláusula 34. O **TELETRABALHADOR** concorda com uma inspeção periódica das condições de higiene e segurança do seu escritório doméstico em intervalos de ____ (____) dias.

Cláusula 35. Fica reservado ao **TELETRABALHADOR** o direito de assumir qualquer risco de saúde e de segurança em seu local de trabalho, através de declaração escrita,²⁴⁶ caso não queira respeitar as cláusulas 30 a 34.

DOS EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

Cláusula 36. O uso pessoal do equipamento do **EMPREGADOR** é permitido, desde que sejam respeitadas as normas de funcionamento, de forma a não danificar o equipamento.

Cláusula 37. O equipamento do **EMPREGADOR** não deverá ser utilizado para fins ilegais, para fins próprios ou utilizado por terceiros.

Cláusula 38. Todo o *software* e o *hardware* comprado pela empresa continuarão sendo de sua propriedade, devendo ser devolvidos quando solicitado.

Cláusula 39. O **EMPREGADOR** comprará equipamento a ser usado pelo **TELETRABALHADOR** por um período específico de ____ meses, ou até que este venha a ser solicitado.

Cláusula 40. Equipamentos portáteis fornecidos pelo **EMPREGADOR** não deverão permanecer no escritório do **TELETRABALHADOR**, sempre que este se desloque à empresa.

Cláusula 41. O **EMPREGADOR** fica encarregado de manter e atualizar um inventário de todo e qualquer material que saia para o local de trabalho do **TELETRABALHADOR** ou retorne para a empresa, sendo assinado pelo **TELETRABALHADOR** pela retirada do equipamento.

Cláusula 42. Todo e qualquer empréstimo de equipamento feito ao **TELETRABALHADOR** deverá ser feito através de formulário específico.²⁴⁷

Cláusula 43. Todo o equipamento que não for cedido pela empresa e que seja necessário para o **TELETRABALHADOR** desempenhar sua função, implicando custos para o **TELETRABALHADOR**, deverá ser ressarcido ao **TELETRABALHADOR**, mediante autorização prévia do **EMPREGADOR**. Para tanto, deverão ser juntados comprovantes originais de tais despesas, em que

²⁴⁶ Vide anexo G – Modelo de certificação de Higiene e Segurança dado pelo teletrabalhador.

²⁴⁷ Vide anexos I e J – Formulário de empréstimo e devolução de equipamento, respectivamente.

constem os dados da empresa fornecedora, tais como CNPJ, Inscrição Estadual, Razão Social e endereço completo.

Cláusula 44. A manutenção dos equipamentos cedidos pelo **EMPREGADOR** estará a seu cargo do próprio **EMPREGADOR**. O **EMPREGADOR** não se responsabiliza pelo tempo de trabalho perdido, pela manutenção ou reparação do equipamento, devendo o **TELETRABALHADOR** notificar o **EMPREGADOR** nessas circunstâncias, conforme cláusulas 13, 14 e 16.

Cláusula 45. O equipamento que deixar de ser útil ao **TELETRABALHADOR** deverá ser informado e devolvido ao **EMPREGADOR** num prazo de ____ (____) horas.

Cláusula 46. O **TELETRABALHADOR** pode solicitar a ajuda de um técnico do **EMPREGADOR** na instalação do equipamento no seu escritório doméstico.

Parágrafo Único. Quaisquer danos ocorridos na instalação de equipamentos, que não seja feita por um técnico do **EMPREGADOR**, deverão ser ressarcidos pelo **TELETRABALHADOR**.

Cláusula 47. O **EMPREGADOR** não se responsabiliza pela reparação, manutenção ou substituição de equipamento de propriedade particular usado em trabalho remoto, caso não tenha sido autorizado pelo **EMPREGADOR** e não tenha sido usado para o trabalho.

Cláusula 48. O **EMPREGADOR** pode solicitar a devolução do equipamento cedido ao **TELETRABALHADOR** a qualquer momento. A devolução dar-se-á em data e hora acordadas pelas partes.

DAS INFORMAÇÕES

Cláusula 49. O **TELETRABALHADOR** não pode comprometer o sigilo ou a segurança das informações do **EMPREGADOR** devido ao trabalho a distância ou ao acesso remoto por computador.

Cláusula 50. A revelação, leitura ou alteração de informações por parte do **TELETRABALHADOR**, sem autorização, será considerada uma violação extremamente grave da política de segurança de informação da empresa.

Cláusula 51. O **EMPREGADOR** deverá fornecer *softwares* que garantam a segurança da informação, tanto no equipamento do **TELETRABALHADOR** quanto em trânsito até a empresa.

Cláusula 52. A atualização *online* dos *softwares* de segurança para seu computador deverá ser feita pelo **TELETRABALHADOR**. Qualquer violação de segurança devido à falta de atualização será de responsabilidade do **TELETRABALHADOR**.

Cláusula 53. O **EMPREGADOR** deve manter as licenças dos *softwares* de segurança sempre em dia, para que o **TELETRABALHADOR** possa garantir a

atualização desses *softwares*. Caso o **EMPREGADOR** não mantenha a validade das licenças, o **TELETRABALHADOR** não se responsabilizará pela segurança das informações em seu computador ou em trânsito.

Cláusula 54. As quebras de sigilo da informação, mesmo que sejam levadas a cabo sem má fé, durante a atividade profissional exercida em teletrabalho, podem causar a revogação deste contrato e/ou ações disciplinares.

Cláusula 55. A segurança física das informações, tais como cópias de segurança e dispositivos de armazenamento de dados, são de responsabilidade do **TELETRABALHADOR**.

DAS OBRIGAÇÕES DOMÉSTICAS

Cláusula 56. O **TELETRABALHADOR** não elimina as obrigações domésticas. Durante o horário de trabalho estipulado entre as partes, o **TELETRABALHADOR** compromete-se a não deixar que essas obrigações concorram com o trabalho, provocando perdas na quantidade e na qualidade das atividades, exceto em casos de emergência.

DA AVALIAÇÃO DE SERVIÇOS

Cláusula 57. O **TELETRABALHADOR** será submetido a avaliações de desempenho a cada ____ (____) dias.

Cláusula 58. A avaliação de desempenho deverá estar de acordo com a política de avaliação de desempenho do **EMPREGADOR**, previamente informada ao **TELETRABALHADOR**.

Cláusula 59. Cabe ao **TELETRABALHADOR** atingir as metas acordadas com o **EMPREGADOR**. Caso não atinja as metas por um período consecutivo de ____ mês(es), ficará sujeito às aplicações disciplinares cabíveis.

Cláusula 60. Cabe ao **EMPREGADOR** a aplicação da avaliação no prazo estabelecido na cláusula 57 deste contrato.

Cláusula 61. Para toda avaliação, deverá ser informado o período de sua realização, de acordo com o estabelecido na política de avaliação do **EMPREGADOR**.

Cláusula 62. A forma de avaliação estará a cargo do **EMPREGADOR**, de acordo com a política de avaliações de desempenho da empresa. Caso não exista tal política de desempenho, o **SUPERVISOR** avaliará o **TELETRABALHADOR** conforme requisitos estabelecidos previamente entre as partes.

Cláusula 63. Poderá haver formas distintas de avaliação de desempenho, determinadas pelo tipo de atividade desempenhada pelo **TELETRABALHADOR**.

Cláusula 64. Em caso de não ser possível a realização da avaliação no período estabelecido pelo **EMPREGADOR**, o **TELETRABALHADOR** fará a avaliação em data oportuna estabelecida e acordada entre as partes.

Cláusula 65. Será emitido certificado de avaliação de desempenho pelo **EMPREGADOR** ao **TELETRABALHADOR** na forma e no formato estabelecidos pelo **EMPREGADOR**.

DO PRAZO

Cláusula 66. O presente contrato de teletrabalho terá duração de ____ (____) meses, iniciando em ____/____/____ e terminando em ____/____/____.

Parágrafo Único. Este contrato poderá ser prorrogado por mais um período de vigência de igual período, a contar da data de término, caso não ocorra manifestação expressa em contrário de uma das partes.

Cláusula 67. Este contrato de teletrabalho será revisto periodicamente a cada ____ (____) mês(es), após análise de desempenho do trabalhador.

Cláusula 68. O contrato de teletrabalho será revisto periodicamente a cada ____ (____) ano(s) após análise de desempenho do trabalhador.

Cláusula 69. Qualquer das partes poderá rescindir este contrato, desde que comunique essa intenção com trinta dias de antecedência.

Cláusula 70. O prazo estipulado na cláusula 66 poderá ser alterado, desde que haja prévia notificação das partes sobre o novo período.

DA OBSERVÂNCIA DAS LEIS

Cláusula 71. O **TELETRABALHADOR** é responsável pela observância de toda e qualquer lei do foro municipal, estadual, federal e internacional (se for o caso) que afete a realização do trabalho em casa.

Cláusula 72. Qualquer ocorrência de desrespeito à legislação vigente pode ocasionar, além da rescisão deste contrato de teletrabalho, demissão por justa causa, além das penalidades legais cabíveis.

Cláusula 73. O **EMPREGADOR** não se responsabiliza pelo uso indevido dos equipamentos pelo **TELETRABALHADOR** quando violada qualquer lei, intencionalmente ou não.

Cláusula 74. O **TELETRABALHADOR** assumirá total responsabilidade pelo mau uso da informação e/ou dos equipamentos na obtenção de privilégios ou ganhos indevidos.

Cláusula 75. Sempre que causar algum prejuízo, resultante de alguma conduta dolosa ou culposa, ficará obrigado o **TELETRABALHADOR** a ressarcir o **EMPREGADOR** por todos os danos causados.

Cláusula 76. Além das especificidades elencadas neste contrato e atinentes ao trabalho a distância, as características gerais deste pacto laboral obedecerão aos dispositivos legais constantes na legislação pátria, especialmente, na Consolidação das Leis do Trabalho.

DA EXTINÇÃO DO CONTRATO

Cláusula 77. As partes irão extinguir o presente contrato pelas causas explicitadas, bem como se houver insatisfação pela execução do serviço ou no seu recebimento.

Cláusula 78. Caso o **TELETRABALHADOR** se manifeste a respeito do desejo de sair, proporcionará o prazo suficiente ao **EMPREGADOR** previsto na legislação trabalhista.

Cláusula 79. As infringências da legislação trabalhista que rege a função dos empregados facultarão ao **EMPREGADOR** realizar dispensa por justa causa.

Cláusula 80. Este contrato poderá ser alterado, desde que haja prévia notificação das partes das partes sobre os aspectos a serem alterados.

DAS CONDIÇÕES DO CONTRATO

Cláusula 81. Haverá a interrupção do presente contrato, caso o **TELETRABALHADOR** se afaste das obrigações trabalhistas assumidas por mais de ____ (____) meses consecutivos; o mesmo se aplicará nos casos de mudança das atividades realizadas pelo **TELETRABALHADOR**, de maneira a caracterizar outra função que não seja a por este instrumento estabelecida.

Cláusula 82. Considera-se fundamental, para o estabelecimento deste contrato, que o **TELETRABALHADOR** possua curso oferecido pelo **EMPREGADOR** de formação em teletrabalho e trabalho flexível, ou obtenha isenção por escrito do coordenador do **EMPREGADOR**.

Cláusula 83. As visitas ao local de trabalho do **TELETRABALHADOR** só poderão ser efetuadas mediante autorização expressa do trabalhador e desde que solicitadas com uma antecedência de, pelo menos, ____ (____) horas. Essa norma é aplicável também no caso em que o trabalhador, tendo sido informado por parte da empresa da devolução do equipamento, não o fez.

Cláusula 84. O **TELETRABALHADOR** cede ao **EMPREGADOR** a propriedade sobre os produtos por ele criados ou aperfeiçoados.

Cláusula 85. O **TELETRABALHADOR** compromete-se, também, a respeitar o regulamento da empresa, mantendo conduta irrepreensível no ambiente de teletrabalho, constituindo motivos para imediata dispensa do **TELETRABALHADOR**, além dos previstos em lei, o desacato moral ou a agressão física ao **EMPREGADOR**, ao coordenador ou supervisor, ou à pessoa de seus respectivos companheiros de trabalho, a embriaguez no serviço ou briga no local de teletrabalho.

Cláusula 86. As partes obrigam-se reciprocamente, nos termos e nas condições impostas, ao exato cumprimento do que fica clausulado no presente contrato.

Cláusula 87. O contrato entra em vigência após a assinatura das partes envolvidas.

DO FORO

Cláusula 88. As partes convencionam entre si o foro da Comarca de _____, para os pleitos emergentes do presente contrato.

Por estarem assim justos e acordados, firmam o presente instrumento, em duas vias de igual teor, juntamente com 2 (duas) testemunhas.

Assinatura (do empregado)

Assinatura (responsável pela empresa)

Nome e Assinatura (testemunha)

Nome e Assinatura (testemunha)

Local e data

Nota:

1. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado (Art. 481, da CLT).

**ANEXO G – CERTIFICADO DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS DADO PELO
TELETRABALHADOR**

Certificado de Condições Ambientais para o Teletrabalho

Eu, **(nome do trabalhador)**, certifico que o meu escritório doméstico, usado para teletrabalho, obedece a padrões razoáveis de segurança e higiene, inclusive de uso ergonômico do equipamento, e isento a empresa, **(nome da empresa)** de qualquer responsabilidade por prejuízos à minha saúde ou segurança, resultantes da minha atividade profissional no meu escritório doméstico.

Assinatura do trabalhador

Local e Data

ANEXO H – CERTIFICADO DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS DADO PELO EMPREGADOR

Certificado de Condições Ambientais para o Teletrabalho

A Empresa <razão social>, C.N.P.J. sob n. <nº CNPJ>, Inscrição Estadual sob nº <nº inscrição estadual>, estabelecida na <endereço completo>, na pessoa de seu certificador <nome do certificador>, registrado no C.P.F. sob n. <nº cpf>, **CERTIFICA** que o escritório doméstico de seu empregado <nome do teletrabalhador>, C.P.F. sob n. <nº cpf>, RG sob n. <nº RG>, Carteira de Trabalho e Previdência Social sob n. <nº CTPS>, estabelecido na <endereço completo>, usado para teletrabalho, obedece a padrões de segurança e higiene, inclusive de uso ergonômico do equipamento, e isenta a empresa acima qualificada de qualquer responsabilidade por prejuízos à saúde ou segurança, resultantes da atividade profissional no seu escritório doméstico.

Assinatura do trabalhador

Assinatura do vistoriador

Local e Data

ANEXO I – FORMULÁRIO DE EMPRÉSTIMO DE EQUIPAMENTO**Formulário de Empréstimo de Equipamento**

(Sugerido pelo autor)

Eu, **(nome do trabalhador - CPF)**, recebi da empresa **(nome da empresa - CNPJ)**, os seguintes equipamentos, nas quantidades e especificações abaixo descritas, para uso exclusivo em condições de trabalho.

Qtde	Equipamento	Especificação	Condições

Assinatura do Trabalhador

Assinatura da Empresa ou Responsável

Local e Data

ANEXO J – FORMULÁRIO DE DEVOLUÇÃO DE EQUIPAMENTO

Formulário de Devolução de Equipamento

(Sugerido pelo autor)

Eu, **(nome do trabalhador - CPF)**, devolvi à empresa **(nome da empresa - CNPJ)**, o(s) seguinte(s) equipamento(s), na(s) quantidade(s) e especificação(ões) abaixo descrita(s), que me foi(foram) emprestado(s).

Qtde	Equipamento	Especificação	Condições

Assinatura do Trabalhador

Assinatura da Empresa ou Responsável

Local e Data

ANEXO K – MODELO DE VERIFICAÇÃO DO AMBIENTE DE TELETRABALHO

VERIFICAÇÃO GERAL E NÃO EXAUSTIVA QUE PODE SER USADA COMO UM MODELO

Com referência ao teletrabalho, esta lista pode ser considerada como um primeiro passo a uma lista de conferências mais orientadas, que podem ser necessárias, dependendo da atividade.

Parte A	Será que existe perigo no local de trabalho?		
1	Ambiente de trabalho em casa e equipamentos		
	Questões	Sim	Não
1.1	Microclima é adequado (temperatura, umidade) de acordo com as regulamentações nacionais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	A sala tem iluminação natural?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Iluminação (e iluminação de dia) no local de trabalho é suficiente para realizar tarefas com eficiência e precisão?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	O teletrabalhador tem um quarto separado na sua disposição, de forma a isolar a si próprio a partir de outros enquanto teletrabalhar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Pode o teletrabalhador fechar a porta de seu escritório no final do dia de trabalho e manter as informações confidenciais de trabalho, quando necessário?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	O ruído distrai a atenção do teletrabalhador? Poderia o teletrabalhador sofrer um choque acústico, enquanto estiver usando seu fone de ouvido durante chamadas de telefone?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Existe espaço de trabalho suficiente? É um espaço de armazenamento disponível?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	O espaço de trabalho é devidamente limpo e mantido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	O mobiliário (cadeiras, mesa) e os equipamentos básicos são regularmente verificados na casa do teletrabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	A cadeira é estável? Será que garante a livre circulação e uma postura confortável?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	Será que a altura da mesa do teletrabalhador assegura a mobilidade das pernas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.12	O espaço em frente do teclado e do <i>mouse</i> é suficiente para apoiar os pulsos do teletrabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.13	A fiação elétrica é segura e está em bom estado de funcionamento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.14	Todos os equipamentos estão corretamente instalados e conectados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.15	Há algum plug ou uma tomada danificada ou estragada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.16	O perigo de fogo foi minimizado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.17	Existe algum perigo de escorregões, tropeços e quedas por causa de cabos elétricos que obstruem o espaço de passeio?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Unidades de vídeo (VDU)		
	Questões	Sim	Não
2.1	Está o VDU instalado corretamente, sem qualquer brilho ou reflexo induzindo à fadiga visual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	As imagens do VDUs estão livre de vibração?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	A iluminação geral e local garantem luz suficiente e contraste entre a tela e o fundo do VDUs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3 Software e hardware ergonômicos			
	Questões	Sim	Não
3.1	Os erros técnicos e de <i>software</i> são um problema para o teletrabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Os <i>softwares</i> satisfazem os requisitos da tarefa do teletrabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Há também apoio ao teletrabalho em caso de problemas com <i>software</i> e <i>hardware</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Organização do trabalho			
	Questões	Sim	Não
4.1	É verificada a boa implementação dos procedimentos estabelecidos para trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	As tarefas e responsabilidades são claramente definidas entre o teletrabalhador e os colegas no escritório?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	O acordo sobre teletrabalho está transparente para o teletrabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	O trabalho é organizado de tal forma que o teletrabalhador tem intervalos regulares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	O empregado teletrabalhador tem informação suficiente sobre todas as mudanças e dificuldades em sua organização de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Foram tomadas medidas em caso de doença, férias etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7	Existem reuniões regulares da equipe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8	Como é informado o teletrabalhador se há alterações ou problemas na empresa?		
4.9	Há certos períodos do dia quando o teletrabalhador está de plantão? Sim, não, não interessa?		
5 Questões psicosociais			
	Questões	Sim	Não
5.1	O teletrabalhador consegue separar sua vida profissional e privada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Os membros da família do teletrabalhador estão felizes com seu trabalho em casa?		<input type="checkbox"/>
5.53	O teletrabalhador tem contato bastante com seus colegas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	O teletrabalhador se sente isolado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	O teletrabalhador perdeu o contacto regularmente com outras pessoas no trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	O teletrabalhador perdeu o <i>feedback</i> direto sobre o seu trabalho a partir de seu gerente (ou supervisor) e de seus colegas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	O teletrabalhador sente que seus colegas aceitam seu regime de teletrabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Questões de saúde e de gestão de segurança (OSH)			
	Questões	Sim	Não
6.1	Orientações de OSH ²⁴⁸ foram fornecidas ao teletrabalhador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	O empregador, os representantes dos trabalhadores e/ou autoridades competentes têm acesso ao local de trabalho do teletrabalhador, dentro dos limites da legislação nacional e dos acordos coletivos? * O teletrabalhador sabe que esse acesso está sujeito à notificação prévia e de sua concordância? * O teletrabalhador sabe que tem o direito de solicitar visitas de inspeção?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	Existem procedimentos relevantes para monitorar a saúde e a segurança do local de trabalho do teletrabalhador em casa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	É possível que o teletrabalhador regule as horas trabalhadas em casa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5	Existe um equilíbrio entre o tempo gasto no escritório e tempo de trabalho disponíveis em casa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6	Tendo o teletrabalhador notado sintomas de " <i>workaholics</i> ", está trabalhando demais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Informação e treinamento			
	Questões	Sim	Não
7.1	O teletrabalhador é informado sobre os riscos à saúde e à segurança?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2	O teletrabalhador foi treinado para atender as exigências do trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

²⁴⁸ OSH: *Organization Safety and Health* (Organização de Segurança e Saúde).

As soluções propostas e apresentadas na Parte B são exemplos de medidas preventivas que podem ser tomadas para prevenir ou reduzir os riscos. As medidas preventivas correspondem às questões da Parte A.

Part B	Exemplos de medidas preventivas
	1. Ambiente de trabalho em casa e equipamentos
1.1 – 1.17.	Verificar regularmente todos os equipamentos.
1.1 – 1.12.	Levar em conta as regras ergonômicas na concepção de trabalho.
1.6.	Fornecer isolamento acústico. Tomar medidas acústicas.
1.13 – 1.15.	Realização de controles regulares de defeitos em equipamentos e fiação elétrica.
1.13 – 1.15.	Garantir que os defeitos serão reparados por um especialista elétrica.
	2. Unidades de vídeo (VDU)
2.1 – 2.3.	Garantir que o equipamento apropriado é fornecido e usado corretamente.
2.1 – 2.3.	Fazer pausas regulares durante o trabalho em VDUs de acordo com a legislação.
2.1 – 2.3.	Organizar uma rotação de tarefas entre as que exigem o uso VDU e aquelas que não.
	3. Software e hardware ergonômicos
3.1 – 3.3.	Providenciar ajuda <i>online</i> .
3.1 – 3.3.	Providenciar software regularizado e atualização de hardware.
	4. Organização do trabalho
4.1 – 4.9.	Providenciar informações adequadas para os empregados.
4.1 – 4.9.	Rever a regulamentação da organização do trabalho.
4.1 – 4.9.	Consulting employees on decisions regarding work organization. Consultar empregados nas decisões sobre a organização do trabalho.
4.1 – 4.9.	Organizar reuniões regulares do grupo no escritório.
	5. Questões psicossociais
5.1 – 5.2.	Garantir que a legislação relativa ao tempo de trabalho seja executada.
5.1 – 5.2.	Garantir que a vida privada e profissional estejam isoladas uma da outra.
5.3 – 5.8.	Organizar reuniões regulares face a face no escritório ou em casa com os patrões e/ou colegas.
	6. Questões de saúde e de gestão de segurança (OSH)
6.1 – 6.5.	Acompanhamento médico sistemático da saúde dos trabalhadores (especialmente para a visão, problemas de audição e problemas músculo-esqueléticos).
6.1 – 6.5.	A avaliação contínua da eficácia das medidas preventivas.
	7. Informação e treinamento
7.1 – 7.2.	Providenciar o guia de saúde e segurança.
7.1 – 7.2.	Providenciar treinamentos regulares.

GLOSSÁRIO

Barramento	É um conjunto de linhas de comunicação que permitem a interligação entre dispositivos, como a CPU, a memória e outros periféricos.
CPU	É a parte de um sistema de computador que executa as instruções de um programa de computador, e é o elemento primordial na execução das funções de um computador.
Dado	Unidade de processamento sem significado aparente ou imediato encontrado na forma bruta, que possibilita, após combinação e processamento, gerar a informação.
Desconexão	Não estar conectado a nenhum tipo de sistema telemático, como, por exemplo, internet, <i>e-mail</i> , extranet, sistema de informação baseado na Internet etc.
<i>E-mail</i>	É um método que permite compor, enviar e receber mensagens através de sistemas eletrônicos de comunicação.
Extranet	É a porção de sua rede de computadores que faz uso da Internet para partilhar com segurança parte do seu sistema de informação.
Hardware	É o conjunto de componentes eletrônicos, circuitos integrados e placas, que se comunicam através de barramentos.
Informação	Dado processado usado, normalmente, para tomada de decisão ou inferências acerca de determinado assunto ou tema.
Internet	A Internet é um conglomerado de redes em escala mundial de milhões de computadores interligados pelo protocolo e de comunicação TCP/IP, que permite o acesso a informações e todo tipo de transferência de dados.
Memória	São todos os dispositivos que permitem a um computador guardar dados, temporariamente ou permanentemente.
Redes de computadores	Consiste de 2 (dois) ou mais computadores e outros dispositivos conectados entre si de modo a poderem compartilhar seus serviços, que podem ser: dados, impressoras, mensagens (e-mails), etc.
Tecnologia da Informação	É o conjunto de todas as atividades e soluções providas por recursos de computação, tais como <i>hardware</i> , <i>software</i> , redes de computadores e teleprocessamento, armazenamento e

banco de dados, e pessoas.

Telemática	É a comunicação a distância de um conjunto de serviços informáticos fornecidos através de uma rede de telecomunicações.
SLA (<i>Service Level Agreement</i>)	É um contrato entre um fornecedor de serviços de TI e um cliente especificando, em geral em termos mensuráveis, quais serviços o fornecedor vai prestar.
Software	É uma sequência de instruções a serem seguidas e/ou executadas, na manipulação, no redirecionamento ou na modificação de um dado/informação ou acontecimento. Também é o nome dado ao comportamento exibido por essa sequência de instruções quando executada em um computador ou máquina semelhante.
Website	Página de Internet de uma pessoa física ou jurídica disponibilizada em algum provedor de Internet para consulta por outras pessoas.
LAN (<i>Local Area Network</i>)	É um conjunto de <i>hardware</i> e <i>software</i> que permite a computadores individuais estabelecerem comunicação entre si, trocando e compartilhando informações e recursos dentro de uma empresa ou local predeterminado.
Barramento	É um conjunto de linhas de comunicação que permitem a interligação entre dispositivos, como a CPU, a memória e outros periféricos.
CPU	É a parte de um sistema de computador que executa as instruções de um programa de computador, e é o elemento primordial na execução das funções de um computador.
Dado	unidade de processamento sem significado aparente ou imediato encontrado na forma bruta, que possibilita, após combinação e processamento, gerar a informação.
Desconexão	Não estar conectado a nenhum tipo de sistema telemático, como, por exemplo, internet, e-mail, extranet, sistema de informação baseado na Internet, etc.
E-mail	É um método que permite compor, enviar e receber mensagens através de sistemas eletrônicos de comunicação.
Extranet	É a porção de sua rede de computadores que faz uso da Internet para partilhar com segurança parte do seu sistema de informação.
Hardware	É o conjunto de componentes eletrônicos, circuitos integrados e placas, que se comunicam através de barramentos.

Informação	Dado processado usado, normalmente, para tomada de decisão ou inferências a cerca de determinado assunto ou tema.
Internet	A Internet é um conglomerado de redes em escala mundial de milhões de computadores interligados pelo protocolo de comunicação TCP/IP que permite o acesso a informações e todo tipo de transferência de dados.
Memória	São todos os dispositivos que permitem a um computador guardar dados, temporariamente ou permanentemente.
Redes de computadores	Consiste de 2 (dois) ou mais computadores e outros dispositivos conectados entre si de modo a poderem compartilhar seus serviços, que podem ser: dados, impressoras, mensagens (e-mails), etc.
Tecnologia da Informação	É o conjunto de todas as atividades e soluções providas por recursos de computação, tais como hardware, software, redes de computadores e teleprocessamento, armazenamento e banco de dados, e pessoas.
Telemática	É a comunicação à distância de um conjunto de serviços informáticos fornecidos através de uma rede de telecomunicações.
SLA (<i>Service Level Agreement</i>)	É um contrato entre um fornecedor de serviços de TI e um cliente especificando, em geral em termos mensuráveis, quais serviços o fornecedor vai prestar.
Software	É uma sequência de instruções a serem seguidas e/ou executadas, na manipulação, redirecionamento ou modificação de um dado/informação ou acontecimento. Também é o nome dado ao comportamento exibido por essa seqüência de instruções quando executada em um computador ou máquina semelhante.
Website	Página de Internet de uma pessoa física ou jurídica disponibilizada em algum provedor de Internet para consulta por outras pessoas.
LAN (<i>Local Area Network</i>)	É um conjunto de hardware e software que permite a computadores individuais estabelecerem comunicação entre si, trocando e compartilhando informações e recursos dentro de uma empresa ou local pré-determinado.