

## **Núcleo de Pesquisa e Extensão (Nupex)**

**Curso: Direito**

**Equipe:**

**Professor coordenador/Orientador: Milena Barbosa de Melo**

**Alunos: Alana Suzy Gonçalves Fernandes**

**Bruno Queiroz de Sousa**

**Emanuel Carvalho de Almeida**

**Inaê Veloso Xavier Amorim**

**Ione Alves Diniz**

**José Hely Fernandes Muniz**

**Loreley França Torres**

**Manoel Zito Telecio Filho**

**Mardileide Carvalho de Araújo**

**Roberto Silva de Siqueira**

# **O IMPACTO DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS**

**Relatório de Pesquisa**

**Campina Grande  
2011**

**MILENA BARBOSA DE MELO**

**O IMPACTO DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES JURÍDICAS E SOCIAIS**

Relatório de pesquisa apresentado ao Núcleo de Pesquisa e de Extensão (Nupex) do Centro de Ensino Superior e Desenvolvimento (Cesed) de acordo com o que preconiza o regulamento.  
Área de Concentração: Direito Digital  
Orientadora: Msc.Milena Barbosa de Melo

**Campina Grande  
2011**

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>.05</b>
2. CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE TELETRABALHO	07
2.2 CARACTERÍSTICAS E REQUISITOS DO TELETRABALHO	07
2.3 MODIFICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	10
2.4 VANTAGENS E DESVAGENS DO TELETRABALHO	11
2.5 IMPACTOS DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES JURÍDICAS	13
2.6 IMPACTOS DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES SOCIAIS	17
2.7 LEI APLICAVEL AO TELETRABALHO	
<b>3. METODOLOGIA</b>	
<b>4. ANÁLISE CRITICA</b>	
<b>5. CONCLUSÃO</b>	<b>19</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>22</b>

## RESUMO

O presente estudo trata de um fenômeno em pleno crescimento, uma nova modalidade de trabalho: o teletrabalho, uma consequência inevitável da sociedade hoje tão informatizada e em busca de uma melhor qualidade de vida. Neste trabalho são realçadas as modificações e os impactos dessa nova forma de trabalho, suas características e requisitos, as modificações na relação de trabalho e ainda as vantagens e desvantagens relacionadas a essa nova organização do trabalho que se torna uma ferramenta poderosa no aumento da produtividade e na satisfação dos objetivos pessoais e organizacionais.

**Palavras-chave:** Teletrabalho, Organização do Trabalho, Relação de Trabalho.

## ABSTRACT

The present study tells of one phenomenon which has considerably grown, a new work modality: the Telecommuting (or Telework), one unavoidable consequence of society which is nowadays so computerized and in search of better quality of life. On this paper the modifications and impact of this new kind of work are emphasized, as well as its characteristics and requirements, the modifications in the work relation and also the advantages and disadvantages related to this new work organization, which becomes a powerful tool in the increase in productivity and in the satisfaction of personal and organizational objectives.

**Key words:** Telecommuting, Telework, Work organization, Work relations.

## 1. INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da civilização, a sociedade e os indivíduos, em particular, lidam constantemente com novas exigências como consequência de sua evolução. Contudo, o estudo dessas inovações pelo universo jurídico é requisito essencial para o estabelecimento da harmonia das relações sociais, objetivo máximo do Direito.

Nessa perspectiva, analisar-se-á o contexto histórico, conceitos, classificação, modalidades, requisitos e impactos jurídicos sociais do teletrabalho, abordando questões como as vantagens e desvantagens do teletrabalho, além de realizar uma reflexão acerca desta nova modalidade jurídica de trabalho.

O presente estudo possibilitará conhecer um pouco mais sobre a natureza do teletrabalho, em especial sobre as novas relações jurídicas entre o empregador e o empregado, suas implicações no cotidiano laboral, além de suas consequências sociais. A partir deste estudo será possível analisar um tema pouco explorado pela doutrina brasileira, mas de grande repercussão social e jurídica.

No âmbito dessa nova modalidade laboral, redesenham-se as formas de convivência, impondo um novo ritmo ao desenvolvimento das atividades humanas. O funcionamento dessa modalidade de trabalho implica na necessidade de redefinição de tempo e espaço, resultando, dentre outros fatores, em novos processos na organização e desenvolvimento do trabalho através do ciberespaço. O trabalho na sociedade da informação caracteriza-se pela utilização da tecnologia da informação e da comunicação no desenvolvimento de suas atividades, agregando elevada carga de inovação, tecnologia e conhecimento na produção de bens e serviços.

O processo de reestruturação global da economia proporcionado pelo desenvolvimento científico tecnológico traduz-se na redução das distâncias e aponta cada vez mais para as relações virtuais, onde os computadores são capazes de compreender a fala, ler textos manuscritos, executar tarefas anteriormente desempenhadas apenas pelo homem, anunciam uma nova organização social na qual o desenvolvimento de atividades dependerá cada vez mais de tecnologias. É a denominada Sociedade da Informação.

Os conflitos que se impõem com o advento do teletrabalho apontam uma preocupação com os direitos trabalhistas que normalmente são adquiridos com o estabelecimento do liame empregatício. Por isso, surge a necessidade de regulamentação dessa nova modalidade de labor, bem como da consolidação de uma definição legal.

No Brasil, não há legislação específica para o teletrabalho. Também são raras as manifestações legislativas nos ordenamentos jurídicos estrangeiros. Muitos apresentam iniciativas de regulamentação, mas que, na maioria das vezes, permanecem aquém do exigido por essa nova realidade. A omissão legislativa é identificada também nas referências doutrinárias e, até mesmo, jurisprudenciais.

No entanto, faz-se necessário reconhecer que com os meios de comunicação existentes, o empregado não precisa mais trabalhar nas dependências da empresa, podendo realizar suas atividades laborais no seu domicílio, no carro, trem, ou seja, em qualquer lugar, fazendo com que as atividades econômicas fiquem cada vez mais distantes do modelo de concentração tradicional, no qual os trabalhadores são dispostos em um mesmo lugar.

Neste contexto, o teletrabalho, por contemplar em sua natureza intrínseca a flexibilidade de tempo e espaço, através da utilização de tecnologias da informação e comunicação, possibilita alcance extraterritorial, afirmando-se como uma modalidade de trabalho que atende as novas exigências da globalização.

Vale ressaltar que, os fatores discriminadores do mercado de trabalho tradicional, tais como: cor, raça, idade, sexo, deficiência física e o local onde o trabalhador exerça sua atividade, no campo ou na cidade, são minorados ou suprimidos em decorrência do teletrabalho, que atua como um fator de inserção de trabalhadores fora dos grandes centros urbanos, bastando apenas a difusão das tecnologias de informação e comunicação a locais que ainda não são alcançados por esta infraestrutura.

O teletrabalho é capaz de gerar tantos empregos altamente especializados quanto aqueles que demandam uma menor especialização, alcançando, portanto, um grande contingente de trabalhadores, inclusive parte daqueles que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho.

Nesse sentido, pode-se afirmar que o teletrabalho é um fenômeno consistente com a evolução do mundo do trabalho e perfeitamente em conformidade com as demandas da atualidade. Ele é fruto do progresso e da nova ordem social

decorrente da globalização e, sobretudo dos avanços científicos e tecnológicos vivenciados pela denominada Sociedade da Informação.

Assim, como importância no setor acadêmico o presente trabalho focará no estudo de como a Legislação Trabalhista Brasileira utiliza a analogia nas questões trabalhistas relacionadas com a prática laboral do Teletrabalho. Diante deste contexto, suscita-se a seguinte questão: Qual o impacto da Tecnologia de Informação nas relações de trabalho praticadas no Brasil? O trabalho tem como objetivo geral, estudar os impactos da Tecnologia de Informação nas Relações de Trabalho do Teletrabalhador brasileiro.

Como objetivos específicos, analisar-se-á as modificações decorrentes da Tecnologia de Informação nas relações de trabalho; identificando os recursos tecnológicos utilizados pelo Teletrabalhador brasileiro; e por fim, será investigada a lei aplicável para as questões oriundas do Teletrabalho.

## **2. CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE TELETERABALHO**

As conceituações sobre Teletrabalho são variadas e se encontram em processo de formação evolutiva, não existindo um consenso, por parte dos estudiosos do assunto, no que tange a uma definição precisa e, se possível, generalizada.

A definição mais aceita atualmente pelos doutrinadores pátrios é aquela adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que conceitua teletrabalho como sendo 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 ser desenvolvido com ajuda de uma nova tecnologia que habilita esta separação facilitando comunicação.

Desta forma, o teletrabalho é realizado quando se utiliza de tecnologias que permitem que o trabalho seja feito fora do espaço da empresa. Porém, há um equívoco frequente que é comparar o teletrabalho ao trabalho em domicílio, visto que o teletrabalho não se limita ao domicílio. Assim, o lugar de trabalho hoje é, potencialmente, em qualquer ambiente onde a gestão de redes eletrônica seja possível.

Nesse contexto, o conceito de "lugar de trabalho" está começando a desaparecer. Pois, qualquer lugar tem condições para assumir este papel, quando a natureza do trabalho requerer essa modalidade.

Assim, o teletrabalho pode ser definido como a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma remota. No entanto, para a realização desse tipo de trabalho é preciso uma seleção adequada dos funcionários que se enquadrem nas condições necessárias para trabalhar fora da empresa, mediante a disponibilização de equipamentos eletrônicos e *softwares* a serem usados, além de capacitação dos funcionários para trabalhar com esses instrumentos.

Portanto, o aspecto central do teletrabalho é o uso intensivo das tecnologias da informação, que permite ao teletrabalhador desempenhar suas atividades laborais em locais e horários diversos dos padrões tradicionais e submetido a uma nova forma de organização empresarial.

## **2.1 CARACTERÍSTICAS E REQUISITOS DO TELETRABALHO**

Diante do desenvolvimento da sociedade e da evolução e modernização tecnológica, aquilo que se chama trabalho começa a ganhar uma configuração completamente diferente, ou seja, o chamado teletrabalho que está cada dia mais presente no cotidiano das empresas, sendo esta uma tendência normal para o mercado de trabalho.

As mudanças do trabalho hierárquico, o aumento do trabalho intelectual, a dificuldade de locomoção (quer seja pela violência ou trânsito das grandes cidades), a busca por uma melhor qualidade de vida e o desemprego são alguns dos motivos alegados para definição do teletrabalho.

Com isso, novas situações são criadas onde ainda não há previsão legal que regulamente ou que solucione as lides advindas dessa nova forma de trabalho, demandando com isso muito esforço do empregador, do empregado e da Justiça para resguardar todos os direitos dos envolvidos.

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, porém não deve ser confundido com o trabalho em domicílio, visto que hoje o teletrabalho pode ser executado em qualquer ambiente onde estiverem disponíveis redes eletrônicas.

Portanto, com essa nova concepção o “lugar de trabalho” está começando a desaparecer. O termo adequado é Trabalho Distribuído, realizado em qualquer lugar, em qualquer hora por trabalhadores assalariados ou independentes.

Diante dessas constatações, observa-se que o teletrabalho constitui uma modalidade de trabalho com características próprias, como a **distância**, onde a situação laboral em que o teletrabalhador se encontra geograficamente é distinta daquela em que está instalada a empresa e/ou é entregue o trabalho, ou seja, observa-se que o trabalho é flexível, que pode ser realizado a qualquer hora e em qualquer local, caracterizado por estar longe dos centros de produção e das sedes das empresas.

O uso da **tecnologia** aplicada para o desenvolvimento dessa nova forma de trabalho rompe a distância entre trabalhador e empregador e/ou cliente, sendo necessário para isso um investimento intensivo a meios informáticos e de telecomunicações (redes, equipamentos e aplicações / serviços) para dar o suporte ao desenvolvimento do teletrabalho. A Tecnologia de Informação e Comunicação utilizada é basicamente composta dos seguintes equipamentos: computador, impressora, monitor, scanner, fax, internet (utilização de *e-mails* ou *site*), *paggers*, telefone celular, linhas telefônicas (preferencialmente de alta velocidade). Além disso, outra forma de transmissão de dados é através de sinais infravermelhos (*Bluetooth*) que também pode colaborar na adequação do trabalho no domicílio.

Para os trabalhadores autônomos ou terceirizados a preocupação dos custos de infraestrutura estende-se também para os custos dos softwares. Enquanto que os trabalhadores com vínculo empregatício recebem ajuda de custo para instalação e manutenção dos sistemas, os trabalhadores independentes utilizam-se de programas ilícitos.

A **estruturação** para o desenvolvimento do teletrabalho se dá através de um acordo claro entre as partes (teletrabalhador / empresa / cliente) que estabelece e regula as condições laborais e as condições de trabalho, ou seja, como, onde e quando se desenvolve o teletrabalho. De forma organizada, esse trabalho poderá ser realizado a partir da casa do teletrabalhador, em centros de teletrabalho, escritórios, *offshore* (teletrabalho), *transfronteiriço*, etc..

O teletrabalho pode ser desenvolvido formal ou informalmente, em tempo integral ou parcial, ou até em alternância (alguns dias por semana) ou ocasionalmente, pois está baseado na convicção de que adultos maduros e

responsáveis não precisam de supervisão constante e direta para execução do seu trabalho.

Nesse caso, o controle de gerenciamento não envolve apenas tempo de serviço, mais também a qualidade e quantidade da produção, pois os teletrabalhadores se adaptam as normas que determinam a condução das suas vidas dentro e fora do lugar de trabalho, procurando, além de sua satisfação pessoal, atingir as metas propostas pela empresa.

Para que isso funcione eficazmente, são necessários alguns requisitos essenciais, entre os quais: a Disciplina, a Comunicação, a Organização, a Gestão do Tempo e os Conhecimentos de Informática, como formas de se obter um melhor resultado e conseqüentemente uma maior produtividade.

Com relação à **disciplina**, esta deverá se mostrar em alto grau para que os resultados sejam apresentados nos prazos determinados. Com isso o empregador precisa estabelecer metas e horários a serem cumpridos entre a empresa e o teletrabalhador, combatendo assim a distração e motivando o trabalhador a alcançar e cumprir os objetivos.

Para a **comunicação** é essencial que esta seja eficiente entre a empresa e o teletrabalhador, mantendo um elo de integração entre os mesmos em relação aos projetos da empresa e o desenvolvimento das atividades do trabalhador, bem como proporcionando um melhor e maior acompanhamento dos objetivos traçados para o cumprimento das atividades.

Em termos de **organização** existe um alto grau de exigência, uma vez que o trabalho é desenvolvido fora do ambiente empresarial e isso faz com que haja a necessidade de um acompanhamento mais ordenado na execução das tarefas e principalmente no controle e arquivamento das que já foram executadas para que se possa ter um histórico atualizado e a apresentação de relatórios gerenciais com os resultados conseguidos.

Outra importante questão é a “**Gestão de Tempo**”, pois o teletrabalho acaba sendo diferente de um trabalho “normal”, cuja carga horária deve ser cumprida de forma presencial na empresa, no teletrabalho isso não é possível, implica na impossibilidade de uma supervisão constante e direta, por isso, cabe ao teletrabalhador gerir de forma eficaz o seu tempo efetuando um planejamento cuidadoso de cada tarefa inerente ao que precisa ser desenvolvido. Além disso, faz-

se necessário estabelecimento de prioridades, bem como criação de prazos para reuniões com a empresa e também com os clientes.

Por fim e não menos importante, tem-se os **conhecimentos de informática** necessários para o teletrabalhador conseguir poupar tempo, bem como apresentar os resultados mais rapidamente, ou seja, sem essas importantes ferramentas de trabalho torna-se impossível desenvolver o teletrabalho de forma eficaz.

## 2.2 MODIFICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Como aconteceu com as relações sociais, o Direito do Trabalho tem recebido os reflexos das transformações tecnológicas que atravessam o mundo.

A evolução tecnológica que instituiu novas modalidades da relação de trabalho não é um fenômeno recente, pois desde o advento da energia elétrica foi permitido aos empresários colocarem seus empregados em recintos fechados, deixando assim, a luz solar ser a medida da duração de jornada de trabalho.

Desta forma, desde muito cedo se percebeu que as novas tecnologias iriam provocar grandes alterações socioeconômicas. Com o advento da informática, e posteriormente da internet, ocorreram e ocorrem diversas revoluções tecnológicas em todas as áreas, tendo influência inclusive, na modificação das relações de trabalho e na criação em novas modalidades deste. Vale observar que a redução gradual nos custos do equipamento eletrônico conjuntamente com enormes aperfeiçoamentos nas suas capacidades, confiança e rapidez, aumentou a importância do teletrabalho nas últimas décadas.

Atualmente ninguém duvida sobre o impacto da informática e da internet na sociedade. Entramos na *era digital* e a medida que avançamos tudo se torna mais rápido. Consequentemente, muitas indústrias e profissões vão mudar totalmente ou mesmo desaparecer, e com isso, vão surgir novas oportunidades de negócio, novos mercados e novas profissões.

Deste modo, a *Era Digital* modifica completamente o campo empresarial e profissional, pois torna a informação e a comunicação em um recurso estratégico. A era Digital também provoca uma crise nos paradigmas da centralidade da empresa e do emprego típico, dando origem à descentralização produtiva e de serviços e aos trabalhos atípicos.

As tecnologias de informação ao permitirem uma racionalização dos processos de trabalho e de produção, potenciam a sua otimização, o que pode gerar, ainda que não isoladamente, uma tendência para a supressão de postos de trabalho e, eventualmente, de emprego (...) as tecnologias criam postos de trabalho que exigem perfis profissionais diferentes, capazes de responder às novas exigências. (PARENTE, 2009, p. 2).

Surge assim, o teletrabalho, que é, portanto, um novo modelo de prestação de trabalho atípico, à distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da informática e da internet. Assim sendo, emergem formas organizacionais de práticas mais flexíveis. Tem-se assistido a uma intensificação das pressões a favor de uma maior flexibilidade da organização do trabalho, quer para a gestão da empresa, quer para o desempenho dos trabalhadores.

O Teletrabalho, portanto, além de trazer modificações nas características do trabalho típico, possui vantagens e desvantagens próprias por ser um trabalho atípico, descentralizado e flexível, como também trouxe novos desafios ao Direito Trabalhista, pois são necessárias novas reflexões *juslaborais* sobre a tutela jurídica aplicável.

### **2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO**

Todo o desenvolvimento tecnológico ocorrido até os dias atuais está fazendo com que ocorra um processo de reestruturação global da economia, modificando as formas de vida e de trabalho. Com a *internet* surgem novas relações de trabalho, emergindo assim o que se chama de teletrabalho, uma maneira mais prática de interligar a empresa e o trabalho no desempenho de suas funções.

Embora possa ser afirmado que o teletrabalho se apresenta como uma maneira moderna e prática de se trabalhar, e que traz como característica marcante a flexibilidade do tempo e do espaço, já que proporciona ao trabalhador a opção de se poder trabalhar fora da sede principal da empresa, também é importante ressaltar

que essa nova forma de trabalho apresenta convenientes e inconvenientes, tanto para o empregado quanto para o empregador.

Nesse sentido, têm-se como vantagens para o trabalhador, o fato de que com o teletrabalho o empregado tem uma maior autonomia e pode controlar e estabelecer um ritmo de trabalho próprio, além de ter redução nas despesas com transporte e alimentação. Com a possibilidade de se trabalhar em casa, o empregado não precisa perder horas e horas com congestionamentos, podendo produzir mais, além de preservar sua saúde, já que não precisará enfrentar a poluição das cidades no percurso de casa para o trabalho, conseqüentemente, diminuindo o *stress*.

Ainda como vantagem do teletrabalho, se aponta a possibilidade de melhoria da qualidade de vida em família para o trabalhador, já que terá mais tempo para o convívio familiar.

Outro ponto positivo é a possibilidade de ampliação do mercado de trabalho para os deficientes físicos, uma vez que eles passam a ter a possibilidade de desempenhar sua função no próprio ambiente em que vivem, com as devidas adaptações. E isso seria importante para as empresas, pois não teriam tantos custos para realizar as modificações necessárias na estrutura física da sede para empregar o deficiente.

Do ponto de vista do empregador, pode ser afirmado que o principal benefício do teletrabalho é a redução de gastos, pois a empresa poderá diminuir seu espaço físico, reduzindo despesas com manutenção e pessoal, além de ter diminuído gastos com refeição e transporte dos seus empregados.

Embora se perceba que essa nova visão de trabalho apresenta muitas vantagens, é importante salientar que desvantagens também existem.

Uma das desvantagens, do ponto de vista da empresa, está na questão da supervisão do trabalho do empregado, havendo assim certa dificuldade quanto ao controle do trabalho do empregado, uma vez que este desenvolve seu trabalho em ambiente fora da empresa.

Outra desvantagem ao se utilizar o teletrabalho é a diminuição da coesão dentro da empresa, pois os trabalhadores ficarão isolados, deixando de existir o contacto físico entre eles, podendo causar a perda dos valores da empresa e até levar o trabalhador a cometer atos abusivos ou ilegais. Esse isolamento pode propiciar a falta de empenho dos trabalhadores, pois como eles organizam seus

horários, podem se distrair e não cumprir com suas tarefas. Só pessoas com bastante disciplina é que conseguem manter e melhorar a sua produtividade.

Um ponto que merece atenção é a questão da segurança dos dados da empresa, pois como o trabalhador exerce suas funções fora das instalações da empresa, pode haver, em certos casos, o risco de uma fuga de informação, de dados importantes e sigilosos da empresa.

Em virtude do isolamento do empregado, já que o teletrabalho é executado no local de moradia do trabalhador, não existindo necessidade de se deslocar diariamente às instalações da empresa, ocorre uma falta de interação social, que pode provocar depressões. E por não ter o contacto físico com os colegas de trabalho, o trabalho isolado acaba por causar insegurança no trabalhador.

Por fim, ainda pode ser mencionado que o fato de se trabalhar fora da empresa, pode trazer desvantagens para o trabalhador no que se refere as oportunidades profissionais, pois o afastamento físico da empresa pode levar ao esquecimento do trabalhador fazendo com que este perca eventuais promoções. Além disso, no que se refere ao contrato de trabalho neste tipo de emprego, pode ocorrer que o trabalhador tenha dificuldades em pleitear reivindicações laborais, em virtude de se tratar de um contrato de trabalho individual específico, que ainda contém lacunas legislativas.

## **2.4 IMPACTO DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES JURÍDICAS**

Dentre muitas evoluções provocadas pelo homem, está o desenvolvimento tecnológico, que tem propiciado inovações e avanços nos aparatos eletrônicos, com repercussão nas mais variadas áreas do conhecimento, desenvolvidos com o objetivo de melhorar a qualidade de vida das pessoas, impactando nas relações sociais e jurídicas.

Em decorrência dessas mudanças tecnológicas, as relações de trabalho são afetadas diretamente, surgindo novas formas de trabalho com aspectos jurídicos e contratuais próprios.

O teletrabalho não constitui um instituto jurídico, mas tem natureza jurídica contratual, portanto necessita ser ajustado, através de contrato, para cada caso específico conforme a situação do teletrabalhador, no que diz respeito às suas

atividades e qualificação, do ramo de atividade do empreendimento, do setor de atuação, da jornada de trabalho, entre outras.

Como lembra Rosário Gallardo Moya:

A qualificação jurídica desses trabalhadores não é única, mas dependerá do modo como se leve a cabo a prestação, isto é, do seu conteúdo obrigacional. Em caráter geral pode-se afirmar que o vínculo entre o que presta um serviço e o que o recebe tanto poderá ser de natureza comercial, quanto civil ou trabalhista” (MOYA, 2000: 60-61).

Apesar das evidentes modificações trazidas pelo teletrabalho, a legislação pátria não se atualizou, convivendo atualmente o Brasil com uma legislação defasada que teve a sua origem na década de 1940, período no qual se quer existia indícios da denominada sociedade da informação.

É sabido que o contrato de trabalho, eminentemente presencial, surgiu para regular, em nível individual e coletivo, a duração da jornada de trabalho, a segurança, a saúde, o meio ambiente da prestação de serviços e a contraprestação dos serviços executados, consideradas a subordinação e a personalidade da mão-de-obra.

Já no mundo de hoje informatizado, o trabalhador está cada vez menos presente no ambiente patronal e cada vez mais ligado à máquina, que permite produção real e virtual imediata, além de instantaneamente conectar-se com o mundo.

Com relação à caracterização da relação empregatícia, muitas indagações irão surgir em razão desta nova realidade social. Alguns institutos trabalhistas que são aplicadas aos empregados tradicionais, que exercem suas atividades nas instalações físicas dos empregadores, ou seja, sob sua subordinação e/ou gerenciamento diretos, deverão ser criados, modificados, adaptados ou não poderão ser aplicados a esse novo tipo de empregado, gerando assim mais uma questão a ser solucionada pelos legisladores, doutrinadores e a jurisprudência pátria.

A lei nacional é silente a respeito do teletrabalho. Por via indireta, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), redigida em 1943, portanto, anterior ao advento da *internet*, dedica apenas um dispositivo ao trabalho em domicílio, ao estabelecer em seu artigo 6.º, *in verbis*:

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.

Ocorre que, no mundo de hoje, informatizado, o trabalhador está cada vez menos presente no ambiente patronal e cada vez mais ligado à máquina, o que permite produção real e virtual imediata, além de instantaneamente conectar o trabalhador com o mundo, independentemente de sua localização geográfica.

O preenchimento dessa lacuna legislativa sobre o teletrabalho tem sido paulatinamente preenchido pela doutrina e, sobretudo, pela jurisprudência, que tem realizado providenciais adaptações, como resposta às demandas criadas pelas novas tecnologias da informação.

Atualmente, muitas decisões são calcadas basicamente no artigo 6º da CLT, que versa sobre o trabalho em domicílio. Ele diz que “não se distingue entre o trabalho feito no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

Diante das formas de relação trabalhista que se estabeleceu ao longo dos anos, esta redação pode ser considerada muito simples. No entanto, o Projeto de Lei 4.505/2008, do deputado Luiz Paulo Velozzo Lucas (PSDB-ES), tem o objetivo de atualizar a legislação e estabelecer os novos parâmetros para essa nova modalidade de trabalho.

A proposta tramita em caráter conclusivo e foi aprovada pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara, estando à disposição da Comissão de Constituição e Justiça para votação.

O novo projeto engloba essa nova forma de trabalho, ao conceituar o trabalho como "todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a 40% do tempo em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, utilizando tecnologias informáticas e de telecomunicações".

Entre as medidas previstas no projeto de lei, o artigo 6º diz que o teletrabalhador tem basicamente os mesmos direitos e garantias estipulados na CLT, como proteção ao salário, férias, filiação sindical, entre outras.

Como comentado acima, o grande problema enfrentado atualmente pela Justiça diz respeito às lacunas legislativas que vem paulatinamente sendo

preenchida pela doutrina e, sobretudo, pela jurisprudência, que tem realizado providenciais adaptações, resultantes das novas tecnologias da informação.

Para ilustrar essa nova compreensão jurisprudencial, destacamos, a seguir, alguns acórdãos dos Tribunais pátrios.

**TRABALHO A DOMICÍLIO. HORAS EXTRAS.** Admitindo a reclamante a prestação de serviços em sua residência, no horário que lhe fosse mais conveniente, assim como o auxílio prestado por terceiros (filhos, genro e noras), impossível avaliar o período de tempo despendido. Assim incabível o pedido de horas extras. (TRT 3ª R. - 2ª T. - RO/21773/99 - Relª. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - DJMG 14.06.2000 - p. 15).

Como se vê, não é aceito por parte da jurisprudência o reconhecimento do pagamento de horas-extras em virtude do reclamado não ter controle de jornada de trabalho, sendo inviável para o empregador provar o alegado pelo reclamante, posto que há apenas controle indireto sobre a jornada de trabalho. Assim, não deve prosperar o inconformismo daqueles que usa aparelhos eletrônicos celulares e do sistema de correio eletrônico, pois, não se mostra prova idônea a desempenhar tal finalidade.

**TRT3-022954 HORAS EXTRAORDINÁRIAS. JORNADA EXTERNA.**

O controle indireto do labor cumprido externamente através da exigência de comparecimento no início e término da jornada, com emissão de relatórios de visitas e monitoramento de vendedor em rota através de "palmtop", dispõe o pagamento da jornada extraordinária devidamente comprovada, já que a exceção contida no art. 62, I, da CLT refere-se tão-somente à atividade externa do empregado que implique na impossibilidade de controle pelo empregador. (Recurso Ordinário nº 00355-2004-018-03-00-2, 4ª Turma do TRT da 3ª Região, Belo Horizonte, Rel. Caio L. de A. Vieira de Mello. j. 15.12.2004, Publ. 22.01.2005).

Como se observa na decisão acima, a jurisprudência majoritária dos Tribunais é no sentido de não acatar as reclamações de horas extraordinárias, mesmo quando é estipulado pelo empregador e pelo empregado o início e término da jornada de trabalho, conforme consta no acórdão acima.

**HORAS DE SOBREAVISO - EQUIPARAÇÃO DE CELULAR COM BIP - POSSIBILIDADE - NÃO CARACTERIZAÇÃO DO SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 49 DA SBDI-1 DO TST.** Como dispõe o art. 244, § 2º, da CLT, considera-se de sobreaviso o

empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. No caso, é incontroverso que o reclamante permanecia, durante uma semana por mês, usando telefone celular e aguardando ser chamado a qualquer hora pela reclamada. Todavia, é entendimento predominante nesta Corte Superior que o mero uso de telefone celular não enseja o pagamento de horas de sobreaviso, pois não obriga o empregado a permanecer em sua residência esperando ter seus serviços solicitados pela empresa, condição exigida em lei para o reconhecimento do direito. Aplica-se ao caso, de forma analógica, o assentado na Orientação Jurisprudencial nº 49 da SBDI-1 do TST, sendo possível equiparar o uso do telefone celular com o do BIP. Recurso de revista conhecido em parte e provido. (RR 736/2002-023-04-00. Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho. 4ª Turma. DJ 27.05.2005). Conheço, pois, do recurso, por contrariedade com a Orientação Jurisprudencial 49 da SBDI-1 do TST.

Conforme se depreende do acórdão acima oriundo do TST, o rigor dos tribunais com relação a não incidência de horas-extras, quando não existe pleno controle do empregador, se estende inclusive àqueles trabalhadores que se submetem ao regime de sobreaviso.

## **2.5 IMPACTO DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES SOCIAIS**

Para falar sobre os impactos do teletrabalho e da internet nas relações sociais precisamos, inicialmente, nos ater ao significado do termo “relações sociais”. Este termo aparentemente banal é um tanto quanto complexo, pois nele é apresentado, em seu significado, uma grande dimensão de ações humanas que em análise sociológica, bem como psicológica corresponde a uma grande complexidade de relacionamentos e/ou interações entre os próprios indivíduos ou a relação destes com o meio ambiente como um todo. Para Weber:

A relação social diz respeito à conduta de múltiplos agentes que se orientam reciprocamente em conformidade com um conteúdo específico do próprio sentido das suas ações. Na ação social a conduta do agente está orientada significativamente pela conduta de outro ou outros, ao passo

que na relação social a conduta de cada qual entre múltiplos agentes envolvidos (que tanto podem ser apenas dois e em presença direta quanto um grande número e sem contato direto entre si no momento da ação) orienta-se por um conteúdo de sentido reciprocamente compartilhado. (WIKIPÉDIA, 2011, p. 1).

Assim quando observa as relações sociais, surge um emaranhado de relações interpessoais que afetam os demais indivíduos nos mais diversos setores, como por exemplo, no trabalho. Várias atitudes humanas são frequentemente colocadas para o crivo da coletividade, estas atitudes integram um todo que analisado individualmente demonstram ser interações pessoais que constantemente sofrem influências da coletividade gerando, a cada momento, uma nova configuração da sociedade. É daí que, habitualmente, são mencionadas algumas frases como: “antigamente não era assim” ou “no meu tempo isso não acontecia”; Na verdade a sociedade pode ser equiparada a uma partícula ou célula que gradativamente, como tudo na natureza, e segundo a teoria de Darwin passa por evoluções.

Porém, essa evolução da sociedade pode ter respaldo nas relações sociais, que são modificadas a cada época; a cada período da história; a cada momento vivenciado por um determinado grupo social; a cada descobrimento científico, tecnológico; a cada desenvolvimento cultural enfim, a humanidade toda participa e está intimamente ligada por diversos fatores que a torna comum e que de forma geral formam as “relações sociais”.

Vale salientar, que atualmente com o advento da globalização este vínculo da sociedade vem aumentando gradativamente transformando a humanidade em uma única partícula, porém com algumas peculiaridades regionais, isso se deve de forma incontestável ao constante crescimento da internet, onde já se pode encontrar nos livros de história ou em estudos científicos que estamos vivendo a “Era digital” ou a “era virtual”.

Tendo em vista que a principal finalidade deste capítulo é apresentar quais os impactos do teletrabalho e da internet nas relações sociais, pode ser afirmado que tais impactos são bem substanciais, principalmente os da internet que como explanado logo acima, esta forma tecnológica de relacionamento contribuiu e ainda está contribuindo de forma eficaz com o progresso da globalização.

Por outro lado, se afirma, de certa forma, que o teletrabalho é apenas um reflexo da utilização em massa da internet na sociedade, pois este surgiu como uma forma de adequação social do uso da internet no âmbito trabalhista tendo em vista, principalmente, as facilidades e benesses oferecidas pela internet.

Por sua vez, como o teletrabalho vem se configurando na sociedade como uma nova modalidade trabalhista tal fato quer queira, quer não, afeta as relações sociais tanto em aspectos positivos, como também em negativos. Nos aspectos positivos o teletrabalho, como já foi explanado no capítulo anterior, se apresenta como um novo modelo de prestação de trabalho atípico, à distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da informática e da internet. Já no que diz respeito aos aspectos negativos temos que observar mais a questão social, ou seja, a perda do vínculo social; da convivência humana e não virtual dos empregados; da relação entre empregado e empregador que acaba, às vezes, sendo mais dificultada; e também da relação empregado x cliente onde esta relação se dará praticamente exclusivamente pela forma virtual, porém, devemos observar estes aspectos não apenas como pontos negativos mais também como condição imposta pela relação oferecida com o teletrabalho.

Portanto, concluindo em linhas gerais, de fato há um grande impacto da internet e do teletrabalho nas relações sociais, porém esse fato era de se esperar, haja vista que a internet, hodiernamente é algo em bastante evidência no mundo; e quanto ao teletrabalho: esta nova forma empregatícia ao passar dos anos terá um impacto bem maior, uma vez que o que se espera é o progresso tecnológico e com ele praticamente todas as relações sociais se verão alteradas em alguns fatores, sejam essas alterações para facilitar ou dificultar as relações humanas.

## **2.6 A LEI APLICÁVEL AO TELETRABALHO**

O teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho à distância, portanto, não se pode deixar de mencionar ao art. 6.º da Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com o qual não se estabelecerá distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregado e o prestado no domicílio do empregado, desde que caracterizada a relação de emprego.

Pergunta-se: o citado artigo se aplica ao teletrabalho?

Em relação ao assunto é de suma importância mencionar Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira em seu estudo doutrinário ao expor que:

“Entendo que o citado dispositivo normativo deve ser aplicado às outras espécies de teletrabalho, atendendo principalmente à função social do Direito. É preciso levar em consideração ainda que, à época em que o DL 5.452/43 foi promulgado, o trabalho a domicílio era talvez a única forma de trabalho à distância. Por isso, não coloco em dúvida a aplicação do art. 6.º, da CLT à nova forma de trabalhar, denominada teletrabalho.

Disso resulta que ao teletrabalho aplicam-se os mesmos dispositivos normativos aplicáveis às demais formas de trabalho subordinado. Todavia, a própria lei estabelece uma condição para a aplicação ao trabalho à distância das normas referentes ao trabalho realizado sob vigilância física do empregador ou de seus prepostos. Essa condição consiste na prova da relação de emprego.

Como provar a relação de emprego nos casos de teletrabalho? O artigo 6.º da CLT, ainda que não expressamente, reconhece uma presunção *iuris tantum* em favor do trabalhador que realiza sua atividade laboral sob a fiscalização do empregador, porque essa fiscalização, que é levada a cabo mediante uma certa vigilância física efetuada pelo empregador ou pelos seus prepostos, gera, de certa forma, um grau de dependência entre trabalhador e empregador, que é um dos pressupostos necessários para que uma determinada pessoa seja considerada empregado. Em outras palavras, o fato de estar o trabalhador sob a vigilância física do empregador faz supor a existência de dependência hierárquica entre ambos.

O problema surge com relação ao teletrabalho é que, como não há essa vigilância física, a presunção relativa desaparece, e se o trabalhador não possui carteira assinada ou não conta com outro meio de prova escrito, terá, consoante estabelece o art. 456 da CLT, que apontar outros meios supletórios de prova. Podem funcionar como meios probatórios da relação de emprego o fato de que o computador ou o celular tenham dispositivos capazes de restringir o uso pelo trabalhador de acordo com um número de horas, o que é possível mediante a celebração de um convênio entre empregador e empresa concessionária da linha telefônica ou com o provedor de acesso à Internet (COUTINHO, Sérgio. A prova da relação de emprego p. 5), já que esses fatos demonstram o exercício pelo empregador do seu poder de direção para conformar a atividade laboral do empregado às necessidades empresariais, manifestada sob a forma de controle da jornada laboral.

Pode funcionar também como prova da relação de emprego a conexão existente entre o computador do trabalhador e o

terminal da empresa, a fim de permitir o acesso à rede interna de comunicação(intranet).

Outro fato que demonstra a existência de relação de emprego é o envio de mensagens para o celular ou e-mail do empregado com pautas indicativas de como realizar a atividade pactuada. Além disso, vale ter em consideração também o indício fático de concessão pela empresa de uma quota de e-mail ao empregado e, ainda, o monitoramento desse e-mail. Todos esses fatos indiciam a existência de relação de emprego, porque demonstram o exercício do poder de direção pelo empregador e dependência do empregado”.

O contrato de trabalho, eminentemente presencial, surgiu para regular, em nível individual e coletivo, a duração da jornada de trabalho, a segurança e saúde do meio ambiente da prestação de serviços e a contraprestação dos serviços executados, consideradas a subordinação e a pessoalidade da mão de obra.

Ocorre que, no mundo de hoje, informatizado, o trabalhador está cada vez menos presente no ambiente patronal e cada vez mais ligado à máquina, que permite produção real e virtual imediata, além de instantaneamente conectar o trabalhador com o mundo, independentemente de sua localização geográfica, surgem as seguintes indagações:

Como avaliar a configuração de vínculo empregatício?

É empregado quem trabalha respondendo, online, a perguntas formuladas através de blogs?

Podem prevalecer as noções básicas de subordinação, pessoalidade, horário, períodos de descanso e horas extras?

No trabalho prestado à distância, deve-se respeitar qual bandeira?

Como comparar o trabalho, para efeito de equiparação?

Trabalhador tem direito ao sigilo do e-mail particular ou corporativo?

Pode o empregador monitorar o trabalho através do terminal?

A quem cabe o fornecimento do equipamento e sua manutenção?

A quem cabe as despesas de suporte, de energia elétrica e de comunicação?

E quanto à preparação do ambiente de trabalho (ergonomia-espço, conforto, iluminação)?

Pode o empregador inspecionar o ambiente de trabalho?

Cabe fiscalização e autuação pela Delegacia Regional do Trabalho?

A quem cabe a autoria e direito de exploração dos softwares elaborados pelo teletrabalhador?

Pode o empregado receber, através de e-mails, comunicações sindicais no local de trabalho?

Por outro lado, é possível ao empregador provar, através da invasão de e-mails ou controle do computador:

Que o empregado enviava a colegas de trabalho ou terceiros arquivos pornográficos?

Que ele cuidava de assuntos particulares em horário de serviço?

Que ele utilizava os equipamentos eletrônicos do empregador para realizar negócios concorrentes?

Que ele fazia envio de arquivos contendo segredo empresarial?

O preenchimento dessa lacuna legislativa sobre o teletrabalho tem sido paulatinamente preenchida pela doutrina e, sobretudo, pela jurisprudência, que tem realizado providenciais adaptações, resultantes das novas tecnologias da informação.

Para ilustrar essa nova compreensão jurisprudencial, destacamos, a seguir, alguns acórdãos dos Tribunais pátrios.

TRABALHO A DOMICÍLIO. HORAS EXTRAS. Admitindo a reclamante a prestação de serviços em sua residência, no horário que lhe fosse mais conveniente, assim como o auxílio prestado por terceiros (filhos, genro e noras), impossível avaliar o período de tempo despendido. Assim incabível o pedido de horas extras. (TRT 3ª R. - 2ª T. - RO/21773/99 - Relª. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - DJMG 14.06.2000 - p. 15).

Não gerando direito a horas extras:

"(...) A sobrejornada, extraordinária que é, deve ser robustamente provada pelo reclamante. A prova oral não autoriza dizer que o autor desincumbiu-se a contento de demonstrar o sobrelabor. Assim, diante da liberdade do obreiro em agendar seus compromissos, aliada ao fato da fiscalização do reclamado ser feita apenas em relação ao serviço e não aos horários, impõe-se o não acolhimento das horas extras pleiteadas na exordial. (...) Com relação aos documentos de fls. 49/53 e 63/72, a despeito de registrarem em alguns casos horário após às 18:00 horas, não se prestam à comprovação da sobrejornada do autor, seja porque detinha o reclamante acesso ao Correio Eletrônico, independente do horário, seja porque, não estando sujeito a controle de jornada, poderia organizar a prestação de serviços no horário que melhor atendesse a suas necessidades. (...)" (Recurso Ordinário nº 0724/2000 - Goiás - Tribunal Regional do Trabalho da 18ª

Região - Juiz Relator Heiler Alves da Rocha - julgado em 21.06.2000).

(...) não prospera o inconformismo do reclamante quanto ao indeferimento das horas extras referentes aos períodos de labor externo. E isso porque não foi demonstrada a existência de controles indiretos sobre a jornada externa. A utilização de aparelhos eletrônicos celulares e do sistema de correio eletrônico denominado de "office vision" não se mostra idônea a desempenhar tal finalidade." (Recurso Ordinário nº 2866/2000 - Goiás - Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região - Juíza Relatora Dora Maria da Costa - julgado em 12.12.2000)

HORAS EXTRAS - TRABALHO EXTERNO - AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA - ART. 62, INCISO I, CLT - NÃO CABIMENTO. Contatos freqüentes entre empregado e superior hierárquico através de telefone celular não pode ser considerado como fiscalização de horário de trabalho, mormente quando o primeiro é o único empregado da empresa no Estado e executa suas tarefas externamente. A submissão daquele à norma contida no inciso I do art. 62 da CLT é evidente." (Recurso Ordinário nº 2266 - Acórdão nº 523/02 - Sergipe - Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região - Tribunal Pleno - Juíza Relatora Ismênia Quadros - julgado em 02.04.2002).

"[...] 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).

TRT3-022954) HORAS EXTRAORDINÁRIAS. JORNADA EXTERNA.

O controle indireto do labor cumprido externamente através da exigência de comparecimento no início e término da jornada, com emissão de relatórios de visitas e monitoramento de vendedor em rota através de "palmtop", dispõe o pagamento da jornada extraordinária devidamente comprovada, já que a exceção contida no art. 62, I, da CLT refere-se tão-somente à atividade externa do empregado que implique na impossibilidade de controle pelo empregador. (Recurso Ordinário nº 00355-2004-018-03-00-2, 4ª Turma do

TRT da 3ª Região, Belo Horizonte, Rel. Caio L. de A. Vieira de Mello. j. 15.12.2004, Publ. 22.01.2005).

TST-032708) RECURSO DE REVISTA POR CONVERSÃO SALÁRIO FIXO - HORAS EXTRAS - TRABALHO EXTERNO - COMMISSIONISTA MISTO - BASE DE CÁLCULO - SERVIÇOS DE COBRANÇA - LABOR EM DOMINGOS E FERIADOS.

Tendo o e. Regional concluído pelas provas colhidas que o salário fixo não era pago e, sim, deduzido das comissões, o buscado reconhecimento de quitação esbarra na Súmula 126/TST, que veda o revolvimento de fatos e provas. Inespecífica a divergência trazida que não parte dos mesmos fatos descritos no aresto regional. No que se refere às horas extras, não há como admitir ofensa direta aos arts. 62, I, e 818 da CLT, porque ficou provado que o reclamante estava submetido a horário e à fiscalização, inclusive através de relatórios e do palmtop. Comprovado o labor em horas extras, são devidos os reflexos (Súmula 376, II, do TST). Tratando-se de comissionista misto, a sobrejornada há de ser paga fazendo-se a incidência do adicional de horas extras, apenas, sobre as comissões, ao passo que, sobre o salário fixo, reputam-se devidas as horas extras com o respectivo adicional (Súmula 340/TST). Quanto aos serviços de cobrança, o recurso se encontra desfundamentado à luz do art. 896 da CLT, na medida em que a recorrente não indicou afronta a qualquer dispositivo legal ou constitucional, nem transcreveu arestos para o confronto de tese. Provado o labor em domingos e feriados, não há como conhecer do recurso por afronta ao art. 818 da CLT, porquanto a questão não é de distribuição do ônus da prova, mas de valoração daquilo que juntado aos autos como prova. Agravo de instrumento provido. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.

(RR nº 682/2002-023-03-00, 5ª Turma do TST, Rel. José Pedro de Camargo. j. 28.06.2006, unânime, Publ. 04.08.2006). HORAS EXTRAS. PLANTÕES. TELEFONE CELULAR. "O uso do BIP, telefone celular, 'laptop' ou terminal de computador ligado à empresa não caracterizam tempo à disposição do empregador, descabida a aplicação analógica das disposições legais relativas ao sobreaviso dos ferroviários, que constituem profissão regulamentada, há dezenas de anos em razão das suas especificidades. Cabe a entidade sindical onde tais formas de comunicação são usuais fixar em negociação coletiva os parâmetros respectivos. Efetivamente, tivesse o empregado 'liberdade de contratar' e no ajuste laboral já fixar condições salariais condizentes com o uso de tais equipamentos, indubitável que a solicitação do empregado e o serviço que preste em função dessa convocação constituem horas extras. Recurso de revista a que se dá provimento." (TST RR 172296/95, Ac. 3ª Turma nº 12505, Rel. Min. José

Luiz Vasconcellos, in DJU 27.02.1998). Recursos conhecidos e parcialmente providos.

(RO nº 00431-2005-008-10-00-5, 3ª Turma do TRT da 10ª Região/DF-TO, Brasília, Rel. Juiz Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro. j. 08.03.2006, Publ. 17.03.2006).

HORAS DE SOBREAviso - EQUIPARAÇÃO DE CELULAR COM BIP - POSSIBILIDADE - NÃO CARACTERIZAÇÃO DO SOBREAviso. APLICAÇÃO ANALÓGICA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 49 DA SBDI-1 DO TST. Como dispõe o art. 244, § 2º, da CLT, considera-se de sobreaviso o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. No caso, é incontroverso que o reclamante permanecia, durante uma semana por mês, usando telefone celular e aguardando ser chamado a qualquer hora pela reclamada. Todavia, é entendimento predominante nesta Corte Superior que o mero uso de telefone celular não enseja o pagamento de horas de sobreaviso, pois não obriga o empregado a permanecer em sua residência esperando ter seus serviços solicitados pela empresa, condição exigida em lei para o reconhecimento do direito. Aplica-se ao caso, de forma analógica, o assentado na Orientação Jurisprudencial nº 49 da SBDI-1 do TST, sendo possível equiparar o uso do telefone celular com o do BIP. Recurso de revista conhecido em parte e provido. (RR 736/2002-023-04-00. Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho. 4ª Turma. DJ 27.05.2005). Conheço, pois, do recurso, por contrariedade com a Orientação Jurisprudencial 49 da SBDI-1 do TST.

Nesse sentido, pode ser observado que a aplicabilidade da lei nacional para os casos que envolvem o direito do trabalho e as novas tecnologias de informação é completamente viável, já que não se modifica os requisitos essenciais que configuram os aspectos concernentes à relação de trabalho, nomeadamente subordinação, poderes diretivo e disciplinar, medicina e segurança do trabalho e horas extras.

### **3 METODOLOGIA**

A classificação metodológica de uma pesquisa científica se apresenta com múltiplas finalidades, dentre elas, a principal é esclarecer todo o percurso metodológico que foi percorrido para que seja alcançada a resolução da

problemática em questão. Tendo como base a explicitação do caráter epistemológico da temática analisada, é que o presente trabalho considerado uma pesquisa de cunho exploratório.

O labor científico aqui predisposto se baseia numa pesquisa exploratória ao passo que, segundo Carlos Gil (2009) estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses.

Quanto à tipologia, ou seja, quanto ao procedimento técnico utilizado, para a realização do presente trabalho foi empregado o estilo científico de pesquisa bibliográfica, cujas fontes jurídicas admitidas são: a doutrina, o direito comparado, e a legislação.

Com o objetivo principal de construir uma análise sistemática acerca do tema em questão é que a pesquisa bibliográfica foi realizada com o foco direcionado aos temas multidimensionais que envolvem, de forma bem ampla, o tráfico internacional de seres humanos, sendo que o cerne da questão é o tráfico internacional de crianças, principalmente as que foram vítimas no Haiti.

Com o ideário de poder solucionar ou até mesmo compreender as questões que surgiram no decurso da pesquisa, é que também foram utilizados artigos científicos, bem como o estudo da doutrina, principalmente dos materiais que tratam da criminologia e também do direito internacional público e privado, inclusive com a utilização de alguns estudos sociais e históricos sobre a temática.

Além da pesquisa bibliográfica é também de primordial importância a utilização da pesquisa documental que em muito se assemelha à pesquisa bibliográfica, tendo como diferença essencial entre elas a natureza das fontes. No texto a seguir pode-se diferenciar estes dois tipos de procedimentos técnicos:

Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa (GIL, 2009, p. 45)

Como fonte principal das pesquisas documentais, para a elaboração deste trabalho monográfico, temos a utilização dos documentos internacionais, tais como

as convenções e os tratados, que trazem em seu âmago dispositivos legais voltados à proteção das crianças contra o tráfico internacional de seres humanos.

Por fim, no que concerne às normas técnicas de formatação exigidas, foram utilizadas as regras de padronização dirimidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (Normas de referência bibliográfica – ABNT NBR/6023), normas estas, adotadas pela FACISA - Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Campina Grande -PB.

#### **4. ANÁLISE CRÍTICA**

O processo de reestruturação global da economia proporcionado pelo desenvolvimento científico tecnológico traduz-se na redução das distâncias e aponta cada vez mais para as relações virtuais, onde os computadores são capazes de compreender a fala, ler textos manuscritos, executar tarefas anteriormente desempenhadas apenas pelo homem, anunciam uma nova organização social na qual o desenvolvimento de atividades dependerá cada vez mais de tecnologias. É a denominada Sociedade da Informação.

À partir do estudo foi possível reconhecer que com os meios de comunicação existentes, o empregado não precisa mais trabalhar nas dependências da empresa, podendo realizar suas atividades laborais no seu domicílio, no carro, trem, ou seja, em qualquer lugar, fazendo com que as atividades econômicas fiquem cada vez mais distantes do modelo de concentração tradicional, no qual os trabalhadores são dispostos em um mesmo lugar.

O presente estudo permitiu ainda conhecer um pouco mais sobre a natureza do teletrabalho, em especial sobre as novas relações jurídicas entre o empregador e o empregado, suas implicações no cotidiano laboral, além de suas consequências sociais. A partir deste estudo foi possível analisar ainda um tema pouco explorado pela doutrina brasileira, mas de grande repercussão social e jurídica.

Sendo assim, a pesquisa foi baseada no pressuposto da inexistência de legislação específica sobre o teletrabalho e da escassez de manifestações

legislativas nos ordenamentos jurídicos estrangeiros. Muitos países apresentam iniciativas de regulamentação, mas que, na maioria das vezes, permanecem aquém do exigido por essa nova realidade. A omissão legislativa é identificada também nas referências doutrinárias e, até mesmo, jurisprudenciais.

Para direcionar os pressupostos científicos partimos do seguinte questionamento?

1. Existirá modificação na estruturação dos requisitos essenciais indicados na relação de emprego?
2. As leis trabalhistas dispostas na CLT são aptas para abarcar os casos existentes nas relações jurídicas brasileiras?

Sendo assim, analisando as vantagens e desvantagens oriundas do *teletrabalho* e ainda, observando as questões já julgadas no nosso sistema legislativo pátrio, observa-se que em nenhum caso analisado, apesar da inexistência de legislação específica, houve ausência de apreciação normativa, ou seja, houve ausência de decisão judicial fundamentada em legislação positivada.

### **3. CONCLUSÃO**

A globalização tem se constituído em um fato determinante das relações jurídicas, econômicas, sociais, políticas e culturais desde o final do século passado e início deste. E como tal, vem influenciando também as relações de trabalho, pois a tecnologia deixou de ser um fator exclusivo de países considerados desenvolvidos para integrar o mundo civilizado em sua totalidade, embora com grau de incidência diferenciado.

Contribuindo com o processo de globalização, observa-se o acentuado desenvolvimento das ciências e tecnologias da informação e comunicação, que, entre outros impactos, possibilitou a inauguração de uma nova modalidade laboral: o teletrabalho. Este, por sua vez, permitiu, entre outras vantagens, a flexibilização do tempo, dos meios e do lugar da prestação do serviço, modificando igualmente a forma de organização administrativa empresarial.

A partir dessas mudanças, surgiram novas relações no mundo laboral, com rebatimento em todas as áreas do conhecimento humano, notadamente nas áreas administrativa, sociológica, jurídica e econômica, as quais não vieram acompanhadas das necessárias atualizações legislativas, remetendo para o judiciário, alguns conflitos, para os quais ainda não dispõem de instrumentos normativos para solucioná-los adequadamente.

Apesar de o Brasil possuir uma legislação avançada em muitos ramos do Direito, a exemplo do Estatuto da Criança e do Adolescente e do Código de Defesa do Consumidor, ainda existem lacunas relevantes em esferas específicas do Direito, a exemplo do laboral. Razão pela qual é fundamental aprovar com urgência uma legislação que atenda às demandas dessa área, para prevenir os conflitos judiciais que carecem de disciplinamento, posto que a anacrônica Consolidação das Leis do Trabalho, a qual foi promulgada na década de 1940, aborda essa questão de forma simplificada e tímida em um único dispositivo, conforme comentado no desenvolvimento do presente estudo.

É cediço que o teletrabalho trouxe muitos benefícios para os trabalhadores, clientes e empregadores, em especial para os microempresários. Nessa nova relação de trabalho elencaram-se algumas vantagens, entre elas: a diminuição da poluição nas grandes cidades, a maior inserção de pessoas deficientes no mercado de trabalho, a redução dos congestionamentos de trânsito, menor custo operacional das empresas, desnecessidade do trabalhador morar perto dos centros de produção e comercialização de produtos e serviços e oportunidade de o teletrabalhador ter maior controle sobre sua jornada de trabalho e o seu ritmo, podendo dedicar mais tempo ao lazer e ao convívio familiar.

No rol das desvantagens pode-se identificar a perda do convívio com os seus pares e suas reivindicações, antes coletivas, se individualizam, aumentando as dificuldades destes em pleitearem seus direitos laborais. Além disso,

Para concluir, afirma-se que o teletrabalho surgiu como uma forma alternativa da relação de emprego no sentido de facilitar a vida dos empregadores e trabalhadores. Porém, em decorrência da sua natureza, os empregadores passaram a detectar problemas como o controle da jornada de trabalho, pois por enquanto, impera a confiança entre as partes contratantes, o que exige regras claras, para o adequado desenvolvimento dessa modalidade de trabalho, pois este é um dos entraves à sua difusão.

Nesse sentido, à adoção dessa espécie de trabalho requer um contrato com cláusulas muito bem definidas, a fim de evitar eventuais conflitos nessa forma de relação trabalhista e melhor aproveitamento dos benefícios recíprocos, para empregado e empregador, dela decorrentes.

## REFERÊNCIAS

DUARTE, Juliana Bracks. **O Trabalho no Domicílio do Empregado: Controle da Jornada e Responsabilidade pelo Custeio dos Equipamentos Envolvidos**. In Revista Júris Plenum Trabalhista e Previdenciária, nº 13, Editora Plenum. RS. 2007. Disponível em: < <http://tele-trabalho.blogspot.com/>>. Acesso em: 09.out. 2011.

NILES, Jack. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

PARENTE, Cristina, *et al.* **Dinâmicas Organizacionais e Competitividade Empresarial**, in *IV Congresso Português de Sociologia*, *sl*, sd. (work paper). Disponível em: <[http://www.aps.pt/cms/docs\\_prv/docs/DPR462dc394f16\\_1.PDF](http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dc394f16_1.PDF)>. Acesso em: 08.out. 2011.

PINEL, M. F. L. Teletrabalho, **O Trabalho na Era Digital**, dissertação de mestrado apresentada no Programa de Mestrado da Universidade do Estado do Rio de Janeiro em 1998. Disponível em: < [http://www1.capes.gov.br/estudos/dados/1998/31004016/027/1998\\_027\\_31004016014P8\\_Teses.pdf](http://www1.capes.gov.br/estudos/dados/1998/31004016/027/1998_027_31004016014P8_Teses.pdf)>. Acesso em: 09.out. 2011.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Principiologia do Direito do Trabalho**, São Paulo. Editora LTR. 2006.

RIBEIRO, Enoque Santos. **Desemprego**. São Paulo. LTR, 2002.

VILHENA Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de Emprego-Estrutura Legal e Supostos**. 2. ed., LTR,1999.