

O TELETRABALHO E A NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: UM DESAFIO AOS DIREITOS MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO (**)

Fernando Hoffmann (*)

SUMÁRIO

I. Admirável mundo novo. II. A conceituação do teletrabalho: o primeiro problema. III. A disseminação do fenômeno 'mundo afora'. IV. A classificação de um trabalho metamorfo por excelência. V. Enquadramento jurídico: e a dualidade persiste. VI. Tempo e teletrabalho subordinado: a última fronteira. VII. Uma nova competência trabalhista para uma nova modalidade laboral. VIII. Conclusões. IX. Bibliografia.

I. ADMIRÁVEL MUNDO NOVO

Por alguns defendido como a solução pronta e eficaz para a crise que há muito tempo assola o Direito do Trabalho, por outros apontado como forma de desvio da típica relação jurídica regulada por aquela disciplina, o teletrabalho apresenta-se como

(**)Artigo apresentado em cumprimento ao inciso VI, do artigo 2º, da Resolução Administrativa nº 86/97

(*) Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Professor da Universidade Federal do Paraná e da Universidade Tuiuti do Paraná. Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

uma nova modalidade de prestação de serviços e tende a se disseminar no campo das relações de trabalho no século XXI em função do desenvolvimento da “sociedade da informação”, das novas tecnologias de informação e comunicação e da economia baseada no domínio do conhecimento.

A despeito da paradoxal exclusão digital que se faz presente até mesmo nos países mais desenvolvidos e da notável desigualdade entre estes e os países em desenvolvimento no que diz respeito ao incremento das novas tecnologias da informação e da comunicação ¹, o teletrabalho ganha fôlego na exata medida em que a informação - e não mais o trabalho - tende a se tornar o principal valor da sociedade pós-industrial, enquanto o processo produtivo de bens e serviços perde considerável espaço no contexto socioeconômico. ²

¹ Segundo Duncan CAMPBELL, quase todos os dados indicam que as disparidades entre os países industrializados e em desenvolvimento em relação não só aos produtos das tecnologias de informação e comunicação, como também ao acesso a internet e à disponibilidade dos insumos essenciais para prosseguir a troca e a inovação tecnológicas, já são grandes e tendem a crescer ainda mais, dada a difusão rápida e dispar destas tecnologias. O autor cita dois exemplos da amplitude desta desigualdade: a) a metade dos habitantes do mundo jamais fez uma ligação telefônica; e b) a densidade de linhas telefônicas de Tóquio é maior que a de todo o continente africano. In *¿Puede atajarse la desigualdad en el ámbito de la tecnología digital?* Revista Internacional del Trabajo, vol. 120, n. 2, Genebra, 2001, p. 149 e 150. Tais disparidades tendem a se acentuar no caso do teletrabalho, o que pode ser ilustrado pelas considerações de Jack NILLES, por muitos considerado o “pai” do teletrabalho, que questiona: “*devemos (os Estados Unidos) usar o teletrabalho pra ajudar aqueles que do outro lado não têm acesso ao desenvolvimento econômico ou para impulsionar as economias das outras nações?*”, respondendo, na seqüência que “*a tecnologia já escapou da caixa de Pandora, se não usarmos isto, outros usarão*”, *Teleworking from home*, in Tom FORESTER (organizador), *The information technology revolution*. Katerprint Co. Ltd., Oxford, 1990, p. 207.

² Cfr. Guilherme Machado DRAY, *Teletrabalho, sociedade da informação e direito*, In Pedro Romano Martinez (coordenador), *Estudos do Instituto de Direito do*

A revolução tecnológica em curso na chamada sociedade pós-industrial, da informação ou tecnocrônica é proporcionada pela eletrônica, que permitiu o desenvolvimento de disciplinas como a informática, a telemática e a robótica e o incremento da produção e da produtividade, segundo volume e velocidade incomparáveis aos da fase industrial.³

Atentos às inovações tecnológicas e acordados por sucessivas crises econômicas para a reflexão sobre a redução dos custos do trabalho subordinado, os empregadores valem-se de recursos antes inimagináveis para introduzirem novas formas de gestão e organização do trabalho, a fim de satisfazerem necessidades cada vez mais específicas e poderem tornar-se mais competitivos em face da concorrência decorrente, em um primeiro momento, da circulação de trabalhadores possibilitada pela globalização da economia e, agora, da circulação do trabalho viabilizada pelas novas tecnologias da informática e da comunicação. Tais tecnologias e os chamados setores terciário e quaternário cresceram com velocidade tal que se tornou possível o desenvolvimento de formas de organização do trabalho muito diferentes das tradicionais, tornando excedentes muitos trabalhadores.

Na atualidade, questões relacionadas ao espaço e ao tempo no Direito do Trabalho muito mais complexas se põem à frente do juslaboralista em razão da mutação da atividade econômica. A demanda atende prontamente à procura, onde e quando quer que ela ocorra, ao passo que o processo produtivo, em busca da qualidade total, cada vez mais prima pela sincronização de tempos e pela concentração dos espaços⁴. Em contrapartida ao processo de “desmaterialização” da produção segue-se o processo de

Trabalho, vol. III, Livraria Almedina - Coimbra, 2002, p. 263.

³ Cfr. Luisa GALANTINO, *Il diritto del lavoro e l'innovazione tecnologica*, in *Il diritto dell'economia*, Revista Quadrimestrale di Dottrina, Giurisprudenza e Documentazione, Milão, Giuffrè, 1991, p. 581 e 583.

“desmassificação” dos produtos, cada vez mais adaptados às necessidades e exigências dos consumidores, de modo a tornar tecnicamente possível regular em breve tempo a produção conforme o andamento da procura, já que, com o advento das tecnologias de informação e comunicação, tornou-se possível primeiro vender e depois projetar e produzir, em uma visão interativa entre produção e mercado e de acordo com a essência do modelo de gestão da “*lean production*”⁵.

Principalmente em razão da possibilidade de transferência eletrônica de textos, sons e imagens, não mais é tão difícil notar a perda de referência da empresa como unidade centralizadora de produção em torno da qual se reúne determinada coletividade de trabalhadores sujeitos a um enquadramento jurídico uniforme. A empresa reinventa-se enquanto centro produtivo, desdobra-se espacialmente e nem por isso deixa de responder prontamente às exigências do mercado. Produz somente o que serve, no momento em que serve e com os meios estritamente indispensáveis para tal, ante ao que o trabalhador se vê compelido a trabalhar comunicando-se e a comunicar-se trabalhando, já que ao mesmo tempo em que trabalhar é cada vez mais comunicar, a própria informação converte-se ela mesma em um produto.⁶

⁴ Quanto ao aspecto temporal veja-se, por exemplo, que no toyotismo foi adotado o modelo de produção “*just-in-time*” (o sistema de produção sem estoques) para obter o melhor aproveitamento possível do tempo de produção, em contrapartida ao modelo “*just-in-case*” (o sistema de produção por precaução), típico do fordismo. Já em relação ao espaço, há que se ressaltar, exemplificativamente, que a linha de produção do modelo fordista de produção sofre profunda fragmentação, sendo que no toyotismo ganha fôlego o regime de desconcentração produtivo por meio da criação das células de produção.

⁵ Cfr. Luisa GALANTINO, *I profili guslavoralistici della qualità*, in Luisa GALANTINO (organizador), *Qualità e rapporto di lavoro*, Milão, Giuffrè, 1995, p. 3.

Muitos são os reflexos que as tecnologias da informação e das comunicações produzem no mundo do trabalho. Veja-se, por exemplo, a emergência de situações laborais cujo enquadramento normativo é extremamente duvidoso e que escapam à lógica de um quadro legal delineado para outro tipo de aproveitamento da prestação de trabalho ⁷. Não deixa de ser paradoxal o fato de que a sociedade, no momento em que alcança o seu ápice tecnológico, retorna à sua origem em algumas modalidades do teletrabalho e revisita uma das formas de organização do trabalho mais antigas dos esquemas jurídicos: o trabalho no domicílio, uma organização da qual era excluída toda e qualquer forma de tutela individual e coletiva. ⁸

Pretende-se, nesta investigação, tratar do teletrabalho e de alguns de seus aspectos mais importantes, como o enquadramento jurídico e os reflexos do teletrabalho subordinado no tempo regulado pelo Direito do Trabalho. A pertinência da abordagem é justificada pelo fato de o teletrabalho caminhar a passos largos rumo a um lugar de destaque no âmbito do trabalho produtivo humano, seja ele subordinado, seja autônomo, sem que exista um quadro normativo adequado à crescente importância econômica e social desta modalidade de trabalho, mesmo quando prestado de forma subordinada. Dada a capacidade potencial desta verdadeira

⁶ Cfr. Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho*, in António MOREIRA (coordenador), *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 1999, p. 84.

⁷ Cfr. António Nunes de CARVALHO, *Ainda sobre a crise do direito do trabalho*, in António MOREIRA (coordenador), *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 1999, p. 63.

⁸ Cfr. Lorenzo GAETA que acrescenta, ainda, que tal como naquela pré-industrialização fundada prevalentemente sobre o trabalho a domicilio, a difusão do teletrabalho poderá refortalecer-se com o computador no lugar do tear e da máquina de costurar. *Il telelavoro: legge e contrattazione*, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 68, 1995, 4. p. 548.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

“*petite révolution*”⁹ ocorrida no “mercado de trabalho”, as suas implicações são diversas e profundas no Direito do Trabalho, uma vez que a passagem definitiva da velha à nova economia e a transição de um sistema econômico “industrialista” para um novo fundado sobre o conhecimento não deixam margem de dúvida sobre a inaptidão dos diversos ordenamentos jurídico-laborais para regular os seus desdobramentos e, por vezes, sobre a impotência de um Direito do Trabalho idealizado para mercados nacionais que cada vez mais se tornam continentais e globais.¹⁰

Desde logo, não obstante também se pretenda abordar a questão relacionada à nova competência da Justiça do Trabalho, cabe afirmar que a principal preocupação é a de analisar o teletrabalho no contexto do Direito do Trabalho, disciplina que assiste, atônita, à intensa modificação do sistema produtivo e da própria sociedade que existiam quando de seu surgimento.

Também um fenômeno interessante que passa a ser observado na relação de emprego formada ou desenvolvida segundo a égide do teletrabalho. Ora, tradicionalmente, o Direito do Trabalho sempre tratou das dimensões do tempo e do espaço de forma bastante restrita e segundo os parâmetros de uma relação jurídica de direito material que também emergiu de uma evolução tecnológica¹¹. Quanto ao tempo, as análises predominaram no

⁹ A expressão é de Alain BENSOUSSAN, para quem não demorará que as empresas, os trabalhadores e os parceiros sociais não só conheçam, como também passem a adotar esta nova organização do trabalho. *Le multimédia et le droit*, 2ª ed., Paris, Hermès, 1998, p. 339.

¹⁰ Cfr. Marco BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, Giuffrè, n. I, ano XX, 2001, p. 258 e 259.

¹¹ Interessante a alusão de Anna VERDUCCI a cinco transformações fundamentais do “local de trabalho” ocorridas durante o século XX, a saber: a) a casa-laboratório se transforma em fábrica na década de 20; b) a fábrica torna-se indústria de produção em série e próxima aos centros habitacionais entre as duas

sentido da fixação do prazo de vigência do contrato de trabalho e da jornada de trabalho. Relativamente ao espaço, os estudos centravam as atenções na definição do local de trabalho e na admissibilidade de sua transferência por meio de alteração contratual.

É bem verdade que nenhuma novidade há no empreendimento de novas formas de gestão do trabalho humano. O redimensionamento do tempo e do espaço quase sempre ocorreu no âmbito da relação de emprego, sendo comuns as lembranças dos modelos taylorista, fordista e toyotista de organização do trabalho. Contudo, se considerado estritamente o teletrabalho prestado segundo um vínculo jurídico de trabalho subordinado, pode-se facilmente constatar que as últimas barreiras do tempo e do espaço tendem a ser superadas, na exata medida em que a prestação de serviços do teletrabalhador não se dará em certo momento do tempo e dado local do espaço, tal como se verifica na tradicional relação jurídica de direito material historicamente regulada pelo Direito do Trabalho.

Por fim, importa assinalar que a abordagem da conceituação, da disseminação e da classificação do teletrabalho se justifica na medida em que se afigura absolutamente indispensável precisar o conteúdo, o alcance e as formas desta nova forma de prestação de trabalho antes de tratar do seu enquadramento jurídico e das questões relacionadas à dimensão temporal, tão cara

Guerras Mundiais; c) a partir da segunda Grande Guerra a indústria se expande territorialmente e atinge certa homogeneidade na descentralização produtiva; d) na década de 80 é superado o sistema monocêntrico metropolitano e verifica-se a passagem da cidade industrial à cidade “terciária”; e) depois do fim daquela década é possível observar a chegada do “território telemático”. *I luoghi del lavoro tra funzionalità ed estetica*. In G. CIOCCA e D. VERDUCCI. *Cento anni di lavoro: ricognizione multidisciplinare sulle trasformazioni del lavoro nel corso del XX secolo*, Milão, Giuffrè, Publicação da Faculdade de Jurisprudência da Universidade de Macerata, n. 102, segunda série, 2001, p. 106 e 107.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

ao Direito do Trabalho, e à competência material, tão importante para o Direito Processual do Trabalho.

II. A CONCEITUAÇÃO DO TELETRABALHO: O PRIMEIRO PROBLEMA

A conceituação do teletrabalho não é tarefa das mais fáceis. Diversas são as definições de teletrabalho e é difícil encontrar alguma capaz de desvelar, de modo unívoco e completo, a essência deste instituto. Isso porque a natureza, a intensidade e a velocidade dos avanços tecnológicos são de tal ordem que é possível afirmar que os conceitos do teletrabalho já nascem, de certa forma, ultrapassados. A mutação do fenômeno tecnológico interfere diretamente na definição do teletrabalho, expressão que se revela “*omnicomprensiva*”¹² e ambígua¹³ para alguns autores.

Em termos gerais, o teletrabalho pode ser conceituado como a modalidade de prestação de serviços por meio da qual o trabalhador, conectado direta ou indiretamente com o seu

¹² O termo, propositadamente não traduzido do espanhol, é do autor Fermín Rodríguez SAÑUDO e parece querer significar o fato de o teletrabalho enquadrar várias espécies de prestação de serviços à distância e com o recurso à informática. *La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral*, in Jesús Cruz VILLALÓN (coordenador), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, vol. II, Madrid, 1999, p. 103.

¹³ A expressão, aqui, é de Paolo PIZZI, para quem a noção de teletrabalho, em termos gerais, normalmente está ligada a uma pluralidade de atividades laborais e de formas de execução da prestação laboral, e cuja característica comum é representada pela utilização das tecnologias telemáticas e das comunicações para o desenvolvimento da atividade laboral. *Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica del telelavoro*, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, ano XLVIII, 1997, n. 2, p. 219.

empregador através de instrumentos de trabalho que permitem a transmissão de dados, textos, sons e imagens, presta-lhe serviços a partir do seu próprio domicílio ou de qualquer outro local que não o posto de trabalho tradicional.

A doutrina normalmente aponta para a necessidade da presença de dois elementos conceituais:

- a) o trabalho à distância, assim compreendido como a prestação de serviços fora do tradicional local de trabalho convencional;
- b) o trabalho executado exclusiva ou predominantemente por meio de recursos informáticos e/ou telemáticos, que permita, de uma forma ou de outra, o estabelecimento de uma ligação eletrônica entre o prestador e o destinatário dos serviços.^{14 e 15}

Contudo, um passo a mais deve ser dado, já que não basta apenas indicar os elementos conceituais. Os autores que tratam do

¹⁴ Cfr. Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Novas formas da realidade laboral: o teletrabalho*, in Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Estudos de direito do trabalho*, Ed. Almedina, 2003, p. 195 e 196; e Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho*, *op. cit.*, p. 30.

¹⁵ Tais elementos estão presentes também em algumas das intervenções do legislador no campo da conceituação. Assim é que o artigo 1º, da Lei 191/98, de 16 de junho, que trata do teletrabalho na esfera da administração pública italiana, conceitua-o, em seu artigo 1º, como o “*trabalho prestado por qualquer forma mediante o emprego de instrumentos telemáticos, a partir de um local diverso e distante relativamente ao local onde vinha sendo habitualmente prestado*”. Já o Código de Trabalho de Portugal, aprovado pela Lei n. 99/2003, de 27 de agosto, conceitua o teletrabalho em seu artigo 233 e da seguinte forma: “*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 comunicação*”.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

teletrabalho em toda a sua amplitude defendem que o trabalho “à distância” ocorre em um lugar afastado do centro empresarial, que tanto pode ser o domicílio do teletrabalhador, como também um lugar onde se reúnam vários trabalhadores na mesma situação, sempre separados da instalação empresarial. E não será o mero fato de a definição do lugar de prestação de serviços competir ao teletrabalhador capaz de definir ou não qualitativamente o teletrabalho, já que a eleição pode caber ao prestador de serviços, como também pode ser o resultado de um acordo entre o trabalhador e a empresa. Por outro lado, o emprego dos meios de telecomunicação deve ser realizado de forma a permitir o afastamento físico do trabalhador do centro tradicional de trabalho, já que vários outros trabalhadores “internos” também podem utilizar meios informáticos para o desenvolvimento de suas atividades mas não são teletrabalhadores, ainda que possam vir a sê-lo.¹⁶

Contudo, não obstante estes dois elementos - trabalho à distância e emprego de meios informáticos e/ou telemáticos - sejam indispensáveis para a correta definição do teletrabalho, mais algumas considerações devem ser feitas.

Em primeiro lugar, cabe acrescentar a inviabilidade da fiscalização física da execução da prestação de trabalho¹⁷. Com isto não se quer afirmar que o teletrabalho não seja passível de fiscalização; ele normalmente o é e, em alguns casos, como se verá mais adiante, a fiscalização revela-se até mais intensa em relação

¹⁶ Valemo-nos, aqui, das advertências feitas por Fermín Rodríguez SAÑUDO, *La integración ... op. cit.*, p. 106 e 107.

¹⁷ Este dado conceitual é apresentado por Jean-Emmanuel RAY como um dos três elementos do conceito, ao lado do trabalho efetuado à distância e da utilização da informática e/ou da telecomunicação, *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Le statut du télétravailleur*, Revista Droit Social, 1996, n. 2, p. 122.

àquela realizada sobre os trabalhadores que prestam serviços nas dependências da empresa.

Em segundo lugar, não basta a mera atividade desenvolvida à distância. O trabalho, considerado com um conjunto de atividades, deve ser executado à distância e de forma sistematizada ¹⁸. Assim, faz-se necessária a coligação com a empresa no sentido que entre esta e o trabalhador externo possa ocorrer um fluxo de dados, em uma direção como o fornecimento do substrato material da prestação laborativa e na direção inversa como o resultado da mesma, ainda que materialmente a prestação possa em hipótese ser oferecida a um terceiro-cliente ¹⁹.

Em terceiro lugar, merece destaque algo que normalmente passa despercebido nas conceituações: o aspecto temporal. Esta omissão se explica e se justifica pelo fato de o teletrabalhador poder ser fiscalizado quanto ao tempo de trabalho executado ²⁰. Mas, sem defendermos a inclusão do vetor tempo na conceituação, o certo é que a sua desconsideração tem sido manifesta. Ora, o teletrabalho não ultrapassa apenas a barreira do espaço no contexto da típica relação laboral tutelada pelo Direito do Trabalho sobre o qual se funda grande parte das sociedades ocidentais contemporâneas. Também o aspecto temporal é redimensionado no teletrabalho e isto é algo que tem sido ignorado, o que é inadmissível, na medida em que a tendência é de intensificação do tempo de trabalho executado pelo teletrabalhador, ao contrário do que anunciado

¹⁸ Crf. Marco BIAGI, *Instituzioni di diritto del lavoro*, 2ª ed., Milão, Giuffrè, 2003, p. 178.

¹⁹ Cfr. Lorenzo GAETA, *Il telelavoro ... op. cit.*, p. 551.

²⁰ A alusão tão-somente ao aspecto espacial também pode ser explicada pelo fato de que um dos primeiros autores a defender a aplicação do teletrabalho - Jack NILLES - sustentou a redução do consumo de petróleo por meio do deslocamento do trabalho até os trabalhadores, não mais destes até o local do trabalho. Assim e sobretudo, o teletrabalho nasceu para solucionar um problema de espaço. *Teleworking ... op. cit.*, p. 208.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

pelos mais ferrenhos defensores desta modalidade de prestação de serviços, para não se falar na fuga ao Direito do Trabalho, cujas história e estrutura demonstram se tratar de um sistema normativo que pressupõe que os postos de trabalho disponíveis ao empregador sejam distribuídos em um lugar fixo e façam parte de um processo laboral que a sua volta é instituído e definido pelo empregador em todos os seus aspectos específicos.²¹

III. A DISSEMINAÇÃO DO FENÔMENO ‘MUNDO AFORA’

Uma ressalva deve ser feita antes de se tratar da difusão do teletrabalho: é evidente que nem todos os segmentos da atividade econômica poderão se socorrer desta modalidade de prestação de serviços. Basta citar os casos dos setores da manufatura e da construção civil para se constatar que o teletrabalho não se coloca como o futuro de toda e qualquer relação de trabalho humano, notadamente nos países que se encontram à margem ou no ponto de partida do processo de desenvolvimento das tecnologias da comunicação e da informação.

Esta constatação, contudo, assume elevada importância se considerada a divisão internacional do trabalho que ganha fôlego com os fenômenos da globalização e do neoliberalismo. Se antes era possível observar a exploração internacional da mão-de-obra de trabalhadores de baixas remuneração e qualificação profissional por meio do deslocamento de mercadorias, hoje já é possível verificar a prestação de serviços por teletrabalhadores dispersos pelo mundo inteiro, para não se falar, ainda, na possibilidade de circulação geográfica destes próprios prestadores de serviços.

²¹ Cfr. Spiros SIMITIS, *Il diritto del lavoro há ancora un futuro?*, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 76, 1997, 4, p. 615.

O número de teletrabalhadores ainda é pequeno, disso não se duvida, embora toda e qualquer pesquisa ou estimativa deva ser recebida com ressalvas em função da volatilidade do conceito e da classificação do teletrabalho. Além disso, os escritos provenientes de outras áreas que não a jurídica merecem especial atenção, pois seus objetivos podem ser o de enaltecer ou denegrir a figura do teletrabalho, conforme interesses nem sempre assumidos de forma clara ²².

Mas também não se pode colocar em dúvida o grande potencial que esta nova forma de trabalhar tem para se difundir globalmente, seja em função do processo de barateamento dos custos para o acesso e a utilização das tecnologias de informática e comunicação, seja em razão do interesse manifesto e explicável do empresariado em reduzir os custos da produção por meio do barateamento da mão-de-obra. Assim, embora não se possa determinar com relativa precisão os números da evolução do teletrabalho em razão da adoção de critérios distintos e discutíveis pelos pesquisadores, é certo que esta modalidade de prestação de serviços tende a se disseminar, literalmente, mundo afora.

Por um lado, não se pode esquecer que, por motivos óbvios, o teletrabalho nasceu e ganhou força naqueles países que vivenciaram intenso processo de desenvolvimento das tecnologias de informática e comunicação.

²² Fermín Rodríguez SANUDO salienta que não existem estatísticas precisas sobre o teletrabalho, mas apenas estimativas ou aproximações nem sempre coincidentes, e que é provável que a realidade seja bastante mais modesta do que pode fazer pensar a literatura a respeito, especialmente a imprensa, que, tomando a matéria como notícia destacável, exagera em sua importância real, seja ou não de maneira deliberada. A título exemplificativo, lembra o autor de uma notícia veiculada em 2000 que anunciava que o lugar de trabalho seria definido mais pela tecnologia do que pela área geográfica. *La integración ... op. cit.*, p. 103.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

Por outro lado, é inegável que esta forma de prestação de serviços desenvolve-se com muito mais vigor no setor quaternário (informação e comunicação), em que pese o fato de o setor secundário (indústria) e, mais do que este, o setor terciário (bens e serviços), também possam se valer do teletrabalho ²³, não sendo de se estranhar, portanto, que as empresas de telecomunicações sejam as principais destinatárias dos serviços prestados por teletrabalhadores.

Daí porque não se pode concordar com certo segmento da doutrina que defende a idéia segundo a qual a prática do teletrabalho está funcionalmente limitada ao campo do domínio da informação ²⁴, já que nele se vislumbra a principal, mas não toda a incidência da figura em comento. Quer parecer que o acerto é daqueles autores que propugnam que, a despeito do fato de o recurso do teletrabalho não ser aplicável à totalidade dos processos produtivos, seja em função da natureza dos novos instrumentos de trabalho e meios de comunicação, seja em razão da absoluta necessidade da presença física de trabalhadores na sede tradicional da empresa, é esta mesma natureza que proporcionará a sua aplicação em diversas outras atividades relacionadas ao tratamento, à transmissão e à acumulação da informação que não se resumem ao setor quaternário da economia. ²⁵

Portanto, é certo que o teletrabalho “*não entra em cena esta noite*” e certamente encontrará forte resistência em muitos trabalhadores que se acostumaram a viver em suas casas e a se

²³ Perfilhamos, aqui, do entendimento de Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Novas formas ... op. cit.*, p. 197.

²⁴ Cfr. Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho, ... op. cit.*, p. 88.

²⁵ Concordamos, aqui, com Fermín Rodríguez SAÑUDO, que exemplifica a gama de atividades propícias ao teletrabalho como sendo: gestão de recursos, vendas e operações comerciais em seu mais amplo sentido, consultoria e auditoria, desenho e tradução. *La integración ... op. cit.*, p. 103, 104 e 106.

dirigir para os seus postos de trabalho desde os primeiros dias da Revolução Industrial ²⁶. Resistência existirá, também, em grande parte do empresariado e por vários motivos: a) o receio de não poder fiscalizar física e diretamente a pessoa do trabalhador e controlar o desenvolvimento do trabalho; b) o desconhecimento do real potencial das tecnologias de comunicação e informação, inclusive para tornar viável a fiscalização do teletrabalho; c) o alto custo da instalação e da manutenção das novas tecnologias que se verifica em não poucos países; e d) o medo de transformar profundamente um modo de produzir que, em algumas empresas, tem superado as expectativas há décadas.

Entretanto, as contingências do dito “mercado de trabalho” determinadas pela globalização e pelo neoliberalismo no sentido da concorrência entre empresas e, até mesmo, entre trabalhadores, aquelas forçadas a reduzir os custos da produção para se tornarem globalmente competitivas, estes rondados pelo espectro do desemprego, parecem tornar certos e inevitáveis os processos de adoção e difusão do teletrabalho. E o que o preocupa os operadores do direito, notadamente os do Direito do Trabalho, é que os ordenamentos jurídicos não se revelam capazes de oferecer tratamento adequado às peculiaridades desta forma de prestação de trabalho, mesmo dentre aqueles países que ousaram tratar legalmente do fenômeno.

Vejamos, sinteticamente, a situação em alguns países da Europa continental ocidental. Na Itália, em função da rigidez da legislação trabalhista e dos altos custos de implantação dos serviços de telecomunicações, o teletrabalho teve pouca difusão até 1998, quando a Lei 191, de 16 de junho, com os objetivos anunciados de racionalizar a organização do trabalho e de realizar a economia de

²⁶ A advertência e a constatação são de Jack NILLES. *Teleworking ... op. cit.*, p. 206 e 208.

gestão por meio da flexibilização dos recursos humanos, estipulou a possibilidade da administração pública valer-se deste tipo de trabalho à distância ²⁷. Já em Portugal, o recente Código de Trabalho indica a preocupação com um fenômeno que tende a crescer, valendo destacar que o Livro Verde para a Sociedade da Informação daquele país considera que o teletrabalho pode ser uma medida importante para facilitar a obtenção de vantagens competitivas sobre a concorrência, já que acompanha as tendências de descentralização decisional, realocação da produção, reengenharia e redução de custos. Por outro lado, o Livro Verde também ressalva que a adoção deste novo regime de trabalho pelas empresas ainda está longe de poder ser massificada, seja por conta dos custos das tecnologias envolvidas, seja em razão da falta de percepção dos benefícios que podem decorrer da sua implementação como uma prática corrente nas empresas ²⁸. Na Espanha, a doutrina registra que também se torna evidente a necessidade de dotar a empresa de novas fórmulas de execução de trabalho, pois, consideradas a crise dos conceitos empresariais rígidos e a situação atual da economia e do emprego, os sistemas de trabalho que serviam aos objetivos de alguns anos atrás tornaram-se obsoletos e pouco competitivos, pelo que o teletrabalho apresenta-

²⁷ A constatação do pouco uso do teletrabalho em território italiano até a intervenção legislativa é de Fernando di CERBO, para quem esta espécie de trabalho à distância possui todas as características e as conotações para se tornar a atividade laboral do terceiro milênio, dado que os jovens procuram empregos nos quais a qualidade de vida prevaleça sobre a rigidez da ocupação. *I rapporti speciali di lavoro*, CEDAM, 2000, p. 83. Também a inexistência de um processo de alfabetização informática e a liberalização do setor das telecomunicações operada apenas em janeiro de 1998 são apontadas como causas do retardamento do processo de adoção do teletrabalho em solo italiano por Maria Luisa FELICI, *Telelavoro oggi*, Roma, EPC Libri, 1997, p. 15 e 16.

²⁸ *Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal*, de autoria do Ministério da Ciência e da Tecnologia, 3ª ed., Lisboa, 1997, p. 44 e 45.

se como um dos novos sistemas de trabalho que servem para alcançar os novos objetivos²⁹. Por sua vez, a França desponta como um dos países mais promissores no que toca à proliferação do teletrabalho em função da presença de algumas características comuns aos países desenvolvidos, como, por exemplo, o baixo custo dos materiais informáticos e das telecomunicações e a ampla aceitação da modalidade laboral por parte das jovens gerações de famílias com conhecimento informático.³⁰

Por fim, cabe registrar um paradoxo: a despeito da vulgarização do teletrabalho, mesmo nos países nos quais este já é uma realidade consolidada e em forte expansão, como França e Alemanha, por exemplo, não é comum a existência de leis dedicadas especificamente a esta realidade³¹, ao passo que aqueles países nos quais o teletrabalho ainda é um pouco mais do que uma promessa já contam com tratamento legal próprio, como é o caso de Portugal e Itália.

IV. A CLASSIFICAÇÃO DE UM TRABALHO METAMORFO POR EXCELÊNCIA

²⁹ Cfr. Lourdes Martín FLÓREZ, *Outsourcing y teletrabajo: consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo*, Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 71 (maio/junho de 1995), p. 413.

³⁰ Cfr. Jean-Emmanuel RAY, *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Le statut ... op. cit.*, p. 121. Aliás, o mesmo autor, em outro artigo, consigna que a Lei "Madelin", de 11 de fevereiro de 1994, incentivadora do trabalho autônomo na França por meio da criação de uma presunção de trabalho independente quando assim for manifestada a vontade pelos contratantes, teria amplo sucesso no campo do teletrabalho. *Du Germinal à Internet - une nécessaire évolution du critère du contrat du travail*, Revista Droit Social, 1995, 7/8, p. 637.

³¹ Cfr. Guilherme Machado DRAY, *Teletrabalho ... op. cit.*, p. 274.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

Deve-se estabelecer uma ressalva antes de se proceder à classificação do teletrabalho: não se tratará, por ora, de apontar se este tipo de trabalho pode ser prestado de forma autônoma ou subordinada ou, ainda, de qualquer outra maneira que não a contemplada no tradicional binômio '*trabalho dependente / trabalho independente*'. Esta questão será analisada um pouco mais adiante, quando se abordar o enquadramento jurídico do teletrabalho.

Superada a premissa, é certo que a extrema elasticidade com a qual os vários institutos normativos e econômicos podem ser aplicados à atividade telelaboral tornam incompleto qualquer elenco das possíveis formas de teletrabalho. Não obstante, a razoabilidade sugere que a classificação mais adequada ao fenômeno em estudo é aquela baseada no critério espacial, dado que o teletrabalho pressupõe, conceitualmente, a prestação de serviços à distância por meio do emprego de recursos informáticos e telemáticos. Assim, sem nenhuma pretensão exaustiva, o teletrabalho pode ser classificado de acordo com as seguintes espécies principais:

a) prestado no domicílio do trabalhador; também chamada de "*home-based telework*", esta, sem sombra de dúvida, é a espécie mais divulgada pelos veículos de comunicação e a que costumeiramente vem sendo utilizada na ilustração das vantagens e das desvantagens do teletrabalho ³². Não se pode incorrer no equívoco de confundir esta espécie com o "trabalho no domicílio", conhecido de longa data pelo Direito do Trabalho, já que nem todos aqueles que trabalham em seus domicílios são "trabalhadores no domicílio" na acepção jurídica do termo ³³. É bem verdade que, mesmo no teletrabalho prestado no domicílio do trabalhador, várias das características do "trabalho no domicílio",

³² Cfr. Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho, ... op. cit.*, p. 92.

³³ Cfr. Alain BENSOUSSAN, *Le multimédia ... op. cit.*, p. 337.

principalmente as negativas ³⁴ - como, por exemplo, a intensificação do trabalho - podem ressurgir, notadamente naqueles casos nos quais o teletrabalhador, mesmo com algum conhecimento informático, possui baixa qualificação profissional. A diferença, aqui, consiste na utilização das tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente, a informática e a telemática, para a prestação de serviços e a consecução dos objetivos. E, como notas complementares no sentido desta distinção, ainda é possível pensar naqueles casos em que o teletrabalhador presta grande parte do seu trabalho a partir de sua residência, completando-o por meio de serviços prestados em alguns dias da semana ou do mês junto ao estabelecimento empresarial, o que não se verifica na antiga modalidade de trabalho, bem como naquelas hipóteses em que o prestador de serviços não escolhe o domicílio, mas outro lugar semelhante de caráter particular.

b) prestado em centros comunitários; conhecido por *telecottage*, é o teletrabalho prestado em agências de serviços comuns a várias organizações. Tais agências são dotadas dos instrumentos

³⁴ A propósito, Jean-Emmanuel RAY chega a afirmar que o teletrabalho não se mostra como um novo taylorismo, mas lembra os abusos do trabalho no domicílio do século XIX. *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Le statut ... op. cit.*, p. 357. Também não é difícil verificar no teletrabalho as mesmas características do trabalho industrial a domicílio na atualidade destacadas por Lorena Holzmann da SILVA: a) a sonegação dos benefícios e direitos assegurados pela legislação aos trabalhadores; b) a baixa remuneração; c) a intensificação do trabalho e extensão da jornada de trabalho para que se possam cumprir os prazos contratados; d) a irregularidade dos rendimentos devido à demanda variável de trabalho; e) a pequena ou nula capacidade de negociação com os contratantes em decorrência da dispersão e inexistência de contatos entre os trabalhadores contratados, tornando difícil ou inviável qualquer forma de organização e atuação coletiva; f) o difícil registro fidedigno de sua magnitude devido a seu caráter oculto ou invisível; g) a utilização predominante de mão-de-obra feminina". In *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Antonio David CATTANI (organizador), 2ª ed., Petrópolis, Vozes, 1999, p. 276 e 277.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

necessários para o desenvolvimento da atividade à distância e normalmente se situam em zonas de difícil acesso ou na periferia dos grandes centros urbanos ³⁵. De tal forma, é possível que teletrabalhadores subordinados a diferentes empregadores desempenhem as suas funções lado a lado e, até mesmo, ao lado de teletrabalhadores autônomos, já que tais centros tanto podem ser de propriedade de um terceiro que não os prestadores de serviços e os respectivos destinatários, como também podem ser partilhados por estes.

c) prestado em escritórios satélite; os “centros satélite” são utilizados por teletrabalhadores da mesma empresa, a qual desloca uma fase “telemática” da sua atividade para um lugar distinto da ação principal ³⁶. São unidades fisicamente separadas da sede central das empresas e situadas em locais tipicamente suburbanos nas quais vários teletrabalhadores de um mesmo tomador de serviços partilham o espaço e os equipamentos necessários para o desenvolvimento das atividades ³⁷. Tais centros são adotados por razões de estratégia comercial (presença em novos mercados) ou de melhor organização (redução de custos ou criação de uma estrutura empresarial mais difusa e descentralizada), valendo registrar que a crítica deste aspecto classificatório é de que o teletrabalhador, em verdade, não presta serviços fora do âmbito da empresa pois, ainda que a unidade seja deslocada e própria à execução do teletrabalho, o centro é empresarial. ³⁸

³⁵ Cfr. Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho, ... op. cit.*, p. 92, e Guilherme Machado DRAY, *Teletrabalho ... op. cit.*, p. 267.

³⁶ Cfr. Lorenzo GAETA, *Il telelavoro ... op. cit.*, p. 552.

³⁷ Cfr. Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho, ... op. cit.*, p. 93.

³⁸ Cfr. Lourdes Mella MÉNDEZ, *Comentario general al Acuerdo Marco sobre el teletrabajo*, Relaciones laborales - Revista critica de teoria y practica, Madrid, La ley, 2003, p. 184.

d) prestado em telecentros; trata-se da modalidade na qual o teletrabalhador executa as suas atividades em um local aberto ao público em geral e não destinado especificamente a atender à demanda do teletrabalho mas que, por proporcionar o acesso às tecnologias de informação e comunicação, acaba suprindo tal necessidade.

e) prestado em vários locais; trata-se da figura do “*mobile telework*” (também conhecido por “*deskless job*”, “*working out*” ou “*telework on the road*”) e se verifica naquelas hipóteses nas quais o teletrabalhador presta serviços a partir de diversos lugares e sem referência fixa a um deles. Os teletrabalhadores que prestam serviços nestas condições são chamados de “nômades”³⁹ ou “argonautas”⁴⁰. O teletrabalho “móvel” pode ser prestado em um dos centros acima mencionados, como também a partir da residência do trabalhador. Mas não é só, já que este pode se valer de telefones celulares e computadores portáteis para a transmissão de dados em qualquer lugar do território nacional e/ou internacional, dependendo do grau de evolução e do custo dos serviços de telecomunicação. O recurso a tal espécie é justificável especialmente naqueles casos em que não é razoável a criação de um centro de trabalho fixo devido ao escasso número de clientes de uma dada área geográfica⁴¹. Se é verdade que a figura do teletrabalho traz em si a idéia de desintegração do espaço, é nesta modalidade que tal processo se revela mais evidente e preocupante.

Por outro lado, com menor carga de importância, a classificação do teletrabalhador segundo o aspecto qualitativo da

³⁹ Ao utilizar a expressão, Jean-Emmanuel RAY lembra que estes teletrabalhadores podem prestar trabalho a partir de seus próprios veículos automotores. *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Le statut ... op. cit.*, p. 123.

⁴⁰ Cfr. Lorenzo GAETA, que também se refere ao trabalho “nômade”. *Il telelavoro ... op. cit.*, p. 552.

⁴¹ Cfr. Lourdes Mella MÉNDEZ, *Comentario ... op. cit.*, p. 183.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

prestação laboral interessa na medida em que contribui para a futura abordagem do problema relacionado ao tempo e à subordinação no campo do teletrabalho ⁴². Segundo este critério, que se atém à ligação informática estabelecida entre o prestador e o tomador dos serviços (ou um cliente por este indicado), o teletrabalho pode ser prestado:

a) “*off line*”; quando o teletrabalhador, depois de receber as instruções preventivas do tomador de serviços, até mesmo por meio de um “*software*” para tal fim idealizado, desenvolve uma atividade informática por conta própria, sem comunicação eletrônica com o computador central localizado na empresa, ao qual apenas depois serão transmitidos os dados.

b) “*one way line*”; ou seja, quando o teletrabalhador desenvolve a atividade por meio de um instrumento eletrônico posto em ligação muito simples com o computador central, ao qual os dados afluem diretamente sem que seja possível a interação por parte da empresa. Trata-se, pois, de uma ligação em sentido único que não permite a transmissão bilateral de dados por meio eletrônico.

c) “*on line*”; nesta espécie interativa, que é a mais usual, o trabalhador opera um terminal de vídeo inserido em uma rede de comunicação eletrônica que permite o diálogo entre o computador central e os diversos terminais.

Outras classificações são possíveis mas não se prestam às finalidades desta contribuição ao estudo do teletrabalho. Exemplificativamente, seria possível classificar não o teletrabalho, mas o teletrabalhador, em duas espécies distintas. Uma, formada pelos teletrabalhadores intelectuais, estes sim com amplos poderes de negociação e autodeterminação da forma de trabalhar. Outra,

⁴² Adota-se, aqui, a classificação de Lorenzo GAETA, *Il telelavoro ... op. cit.*, p. 553 e 554.

constituída por teletrabalhadores que mal possuem alfabetização informática e o pouco que sabem lhes foi proporcionado com a finalidade única de otimização do trabalho e redução de custos.⁴³

Contudo, foram abordadas as classificações segundo o local de execução e a ligação informática para tornar possível a contextualização do fenômeno e dos impactos do teletrabalho no mundo do trabalho. A partir delas, vários desdobramentos podem ser desde já resumidamente adiantados, dentre os quais: a) a potencialidade do teletrabalho para proporcionar algo parecido com o tráfico de mão-de-obra internacional, já que as empresas poderão contar com o trabalho prestado por trabalhadores de outros países de acordo com as suas necessidades e a custo mais baixo⁴⁴; b) o recurso fraudulento ao teletrabalho prestado por “empresas” formadas por teletrabalhadores ou, até mesmo, por integrantes da família do teletrabalhador, como forma de as

⁴³ Também é possível verificar, no caso do teletrabalho, a constatação de Maria Regina Gomes REDINHA no sentido de que a força motriz do dualismo do mercado de trabalho funda-se na existência de um mercado primário - reportado ao agrupamento dos empregos com melhores remunerações e condições de trabalho e mais estáveis - e de um mercado secundário, de características inversas, como a instabilidade e a baixa remuneração, que integra, geralmente, as categorias mais vulneráveis da população activa (jovens, mulheres e imigrantes). *A relação laboral fragmentada - estudo sobre o trabalho temporário*, Coimbra Editora, 1995, p. 42 e 43.

⁴⁴ Nesse sentido é que Lorenzo GAETA alerta para o “teletrabalho *offshore*”, prestado por aqueles que trabalham em países diversos do da empresa, como prevalentemente acontece na Índia e nas Filipinas, dentre outros, onde os custos são sensivelmente mais baixos e o diverso fuso horário permite o trabalho nas vinte e quatro horas do dia. Alerta o autor, ainda, que esta espécie de “neocolonialismo” será adotada naqueles países de mesma língua. *Il telelavoro ... op. cit.*, p. 553. Para Maria Regina Gomes REDINHA, não há fronteira para o teletrabalho, sendo conhecidas várias experiências de trabalho “*offshore*”, ou seja, a subcontratação de tarefas para países com mão-de-obra barata e especializada ou com fusos horários diferentes, *O teletrabalho, ... op. cit.*, p. 91.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

empresas se esquivarem das obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes do estabelecimento da relação de emprego fundada na pessoalidade da prestação laboral; c) a precarização da relação de emprego como resultado de estratégias tomadas no sentido da intensificação do ritmo de trabalho e da fixação de metas em contrapartida ao exercício do controle e da fiscalização de horários; d) a perda das referências espaço-temporais do teletrabalhador, principalmente do tipo “nômade”, com evidentes efeitos deletérios produzidos pela impossibilidade premente de separar as vidas particular e profissional; e) a inexistência de liberdade e flexibilidade, tal como anunciadas pelos mais ferrenhos defensores do teletrabalho, em diversos casos, nomeadamente naqueles nos quais a prestação de serviços é realizada “on line”.

V. ENQUADRAMENTO JURÍDICO: A DUALIDADE PERSISTE

Uma das questões mais tormentosas e importantes referentes ao teletrabalho diz respeito ao seu enquadramento jurídico. De fato, há que se ter em mente que, diante das exigências de um progresso tecnológico extremamente veloz e dinâmico, as respostas de que dispõe o juslaboralista normalmente estão ligadas a um esquema normativo velho, a um modelo instituído e desenvolvido mais na época da industrialização que na da informatização.⁴⁵

Por um lado, é evidente que não se pode remeter indiscriminadamente ao campo da fraude ou da perversão do sistema juslaboral todas as questões que o desenvolvimento produtivo apresenta e que não se enquadram nos atuais parâmetros

⁴⁵ Cfr. Lorenzo GAETA, *Il telelavoro ... op. cit.*, p. 548.

normativos ⁴⁶. Por outro, não há como desconsiderar que o teletrabalho, em toda a sua plenitude e com toda a sua potencialidade, pode ser empregado de forma a acentuar ainda mais o quadro crítico do direito laboral e contribuir para a perda da centralidade da relação de trabalho. A contribuição dos juslaboralistas deve ser no sentido de precisar e buscar conciliar os interesses em confronto, de modo a não ignorar a complexa realidade proporcionada pelo teletrabalho, oferecendo soluções jurídicas construídas a partir das normas e dos princípios próprios do Direito do Trabalho.

O teletrabalho ganha fôlego em um momento no qual o cenário de crise não poderia ser pior: fala-se na crise do direito (do trabalho), na crise do principal instituto laboral (o contrato de trabalho) e/ou na crise da nota típica que tradicionalmente caracterizou a relação de emprego (a subordinação) ⁴⁷. Daí porque não se pode tratar do enquadramento jurídico do teletrabalho sem ter em consideração não só este quadro crítico, mas também que a resposta do jurista deve se orientar segundo o ordenamento jurídico. ⁴⁸

⁴⁶ Cfr. António Nunes de CARVALHO, ... *op. cit.*, p. 58.

⁴⁷ Tais crises não se confundem, embora se complementem, havendo até quem fale em “crise do trabalho” e/ou “crise do capital” ou, ainda, “crise do capitalismo”. Aliás, neste sentido é pertinente a advertência de Marco BIAGI, no sentido de que o debate doutrinário sobre a crise da subordinação se transformou em uma denúncia da “*crise du droit du travail*” por influência da doutrina francesa. *Instituzioni ... op. cit.*, p. 117.

⁴⁸ A propósito, é com muita propriedade que Alfredo Montoya MELGAR enfatiza a necessidade da juridicidade da análise. Sobre a crise, consigna o autor espanhol que, por um lado, os economistas defendem que os juristas padecem de uma crise não passageira e recomendam-lhes que se habituem a viver instalados nela; mas, por outro lado, ouvem-se ilustres vozes de experts que asseguram que a crise já alcançou o seu fundo e que é chegado o momento de início da recuperação econômica. O certo é que, ainda segundo o autor, quaisquer que sejam as razões da crise da economia e do emprego (tais como a aceleração

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

A primeira questão que se coloca é a de saber se todos os teletrabalhadores podem se considerar dentre os chamados “*happy fews*”⁴⁹, ou seja, dentre aqueles, segundo certo setor da doutrina, ainda desfrutam de um estatuto protetivo regulado pelo Direito do Trabalho. Ou seja, torna-se necessário identificar dentre eles quais são os “*insiders*” e quais são os “*outsiders*” (para se usar outras expressões em voga⁵⁰), lançando-se, desde já, a premissa segundo a qual o teletrabalho, genericamente considerado, não é uma nova modalidade contratual surgida para figurar ao lado das tradicionais

tecnológica, a saturação do consumo, os desajustes monetários, a escassez de recursos, a elevação dos custos empresariais, ou, provavelmente, todas essas e algumas circunstâncias mais), o fato é que os poderes públicos e as forças sociais de todo o mundo encontram-se hoje frente a um tremendo desafio ao qual que tem dar, e, melhor ou pior, estão dando resposta. *Las respuestas del derecho del trabajo a la crisis conómica*, Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 14 (abril/junho de 1983), p. 193 e 194.

⁴⁹ Expressão utilizada por alguns autores para resumir, em poucas palavras, que o direito social não é mais que uma proteção elitista e corporativista de alguns poucos felizes que ainda podem contar com a regulação das condições de trabalho por meio de um esquema jurídico. “*Verbi gratia*”, vide Alain SUPIOT e outros, *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, Coimbra Editora, 2003, p. 85. O interessante é que cada vez mais são os muito infelizes, ao passo que, cada vez menos felizes estão os “*happy fews*” com a erosão das respectivas relações laborais.

⁵⁰ Segundo Pietro ICHINO, a chamada “teoria *insider-outsider*” explica os mecanismos essenciais do mercado de trabalho a partir da análise das entidades sindicais e das normas de ordem pública do Direito do Trabalho como instrumentos de autodefesa dos trabalhadores em situação estável (os *insiders* ou trabalhadores colocados) contra a concorrência dos desempregados e/ou ou dos trabalhadores irregulares ou precários (os *outsiders* ou trabalhadores marginalizados). A teoria considera, ainda, que as condições mínimas de emprego impostas pela lei ou por uma convenção coletiva são um meio de reduzir as vantagens da substituição de um trabalhador colocado por um trabalhador marginalizado. *Marché du travail: regard d'un juriste sur les arguments des économistes*, Revue internationale du travail, vol. 137, n. 3, 1998, p. 323.

categorias de trabalho, como o subordinado ou o autônomo⁵¹, e ser regulada por outra disciplina que não o Direito do Trabalho⁵². Como se pretenderá demonstrar no desenvolvimento da investigação, o teletrabalho pode ser enquadrado em uma destas tipologias contratuais e, segundo considerável número de autores, em outras que não as integrantes do tradicional binômio que marcou as relações entre o capital e o trabalho, como é o caso do trabalho parasubordinado, dentre outros.

Praticamente todos aqueles que estudam o Direito do Trabalho concordam em um dado: nenhum dos esquemas jurídicos conhecidos é suficientemente adequado para tratar das vicissitudes que permeiam a nova forma de trabalho em exame. De certa forma, razoável parte dos juristas que se deparam com novas formas de trabalho tende a optar por uma das seguintes alternativas: a) enquadrar o caso concreto a uma das figuras sociais típicas já existentes; b) formular um *tertium genus*, criar um gênero novo no

⁵¹ De acordo com Marco BIAGI, a submissão da configuração jurídica do trabalho à contraposição binária *autonomia / subordinação* não mais é capaz de governar a complexidade e a variedade dos modernos modos de trabalhar, sendo que a análise sociológica e a observação empírica testemunham como, há muito tempo, a dupla trabalho *dependente / trabalho independente* não é representativa da realidade, a qual é composta de um *continuum* de posições laborais colocadas entre os pólos extremos da autonomia e da subordinação. *Instituzioni ... op. cit.*, p. 120 e 178.

⁵² Acreditamos que a resposta a ser dada pelo Direito do Trabalho às intrincadas questões que lhe são colocadas pelo teletrabalho é extremamente relevante para a determinação do futuro desta disciplina jurídica. Este é, certamente, um daqueles momentos apontados por Spiros SIMITIS em que se torna possível responder à pergunta se o Direito do Trabalho já se tornou, como sugerido por Gerard Lyon-Caen, um dinossauro prestes a ser relegado na história do direito ou se tal disciplina pode - ou deve - continuar a assumir um rol significativo e meritariamente suficiente a tratar, em termos jurídicos, a realidade, isto é, a sociedade. *Il diritto ... op. cit.*, p. 613.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

qual a hipótese se enquadre ⁵³. No caso do teletrabalho, a modalidade de prestação laboral difere caso a caso, já que alguns teletrabalhadores desenvolvem a atividade laboral tal como se operassem no local da empresa, outros se assemelham aos trabalhadores no domicílio, enquanto outros tantos, ainda, operam como trabalhadores parasubordinados ou coordenados. Daí emerge a impossibilidade objetiva de englobar em uma figura unitária abstrata os vários tipos de teletrabalho ou de teletrabalhadores ⁵⁴. E mesmo naquelas hipóteses em que os teletrabalhadores se subordinam juridicamente aos tomadores serviços não é possível concluir que o Direito do Trabalho, tal como conhecido há muito, seja capaz de oferecer as respostas a diversos problemas relacionados à execução dos respectivos contratos de emprego.

O certo é que a novel figura do teletrabalho, notadamente quando a prestação de serviços ocorre de forma subordinada, deve ser regulada pelo Direito do Trabalho. Nada de novo há nesta constatação mas, sem pretender fugir ao tema proposto, poder-se-ia inovar e ousar afirmando-se que toda e qualquer forma de teletrabalho poderia e, talvez e por que não, deveria ser regulada pelo Direito do Trabalho, não só por conta das complexidades, das características e das peculiaridades desta nova modalidade laboral, como também em função da capacidade latente desta disciplina jurídica para dirimir conflitos das mais diversas naturezas ocorridos no mundo do trabalho.

Com isso não se quer afirmar que toda e qualquer teleprestação laboral deva ser prestada de forma juridicamente subordinada, nem que o trabalho autônomo seja regulado pelo Direito do Trabalho nos diversos ordenamentos jurídico-laborais atualmente vigentes. O que se deve ter presente é que o Direito do

⁵³ Afirmando que este terceiro gênero poderia ser o trabalho coordenado, Marco BIAGI, *Instituzioni ... op. cit.*, p. 122.

⁵⁴ Cfr. Paolo PIZZI, *Brevi considerazioni ... op. cit.*, p. 219, 221 e 222.

Trabalho tem potencial para ser o instrumento mais adequado e eficaz para tratar da complexidade de qualquer uma das formas do teletrabalho. Como é sabido de todos, isso não ocorre na atualidade, em que pese não sejam poucos os autores que prevejam o alargamento do raio de alcance do Direito do Trabalho ⁵⁵. Logicamente, em se tratando o Direito do Trabalho de um ramo próprio, emergente no início do século XX como um “*direito de fronteira e, ao mesmo tempo, fronteira de direito*”, tal disciplina hoje é chamada a confrontar-se com complexos fenômenos econômicos e sociais que não só tornam incertas as faixas de aplicação e as tradicionais áreas cinzas e de delimitação, como também minam os seus conceitos e as suas categorias fundamentais ⁵⁶. Assim, quando se fala na crise do Direito do Trabalho em geral, mesmo fora do meio jurídico, os juslaboralistas devem ter em conta que esta disciplina nasceu de uma crise, já passou por várias outras e irá se defrontar com outras tantas no futuro. Em que pese o fato de vários dos problemas suscitados pelo teletrabalho serem muito - mas muito mesmo - semelhantes com os enfrentados pelo Direito do Trabalho ao longo de sua evolução, é bem verdade que na atualidade os pressupostos sociais, econômicos e, principalmente, tecnológicos são outros, mas por certo que esta disciplina jurídica

⁵⁵ Jean-Emmanuel RAY, por exemplo, indaga se já não é o caso da adoção de um Direito do Trabalho “*tout court*” no lugar de um Direito do Trabalho subordinado que se encontra em processo de gradual diluição. *Du Germinal ... op. cit.*, p. 634 e 637. Alain SUPLOT, por seu turno, relata a existência de duas estratégias alternativas para o Direito do Trabalho: a) defender ao máximo um estatuto estável para o trabalhador, perante um único patrão e por período indeterminado; b) reconhecer uma relação de forças favorável à flexibilidade, preservando-se, tanto quanto possível, a relação salarial na sua maior extensão ou regulando o estatuto não salarial, de forma a lhe assegurar um nível mínimo de proteção social. *Transformações do trabalho ... op. cit.*, p. 84 e 85.

⁵⁶ Empregamos, aqui, não só a expressão, como também os ensinamentos de Marco BIAGI, *Instituzioni ... op. cit.*, p. 118.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

tem todas as condições para regular, com razoável nível de adequação, a figura do teletrabalho.

Outro ponto merecedor de destaque no exame da configuração jurídica do teletrabalho diz respeito aos seus reflexos no processo gradual de perda da centralidade da típica relação laboral no contexto do Direito do Trabalho, fenômeno observado há não pouco tempo por diversos autores ⁵⁷. De fato, as preocupações com a concorrência e a competitividade que decorrem da globalização e da implantação das novas tecnologias de informação e comunicação provocam a denominada “crise do paradigma clássico do Direito do Trabalho” ⁵⁸, ramo do direito este

⁵⁷ Dentre muitos, podem ser lembrados: Maria do Rosário Palma RAMALHO, que chega a se reportar à “fuga ao Direito do Trabalho”. *Ainda a crise do direito laboral: a erosão da relação de trabalho “típica” e o futuro do direito do trabalho*, in Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Estudos de direito do trabalho, Estudos de direito do trabalho*, Ed. Almedina, 2003, p. 115; Lorenzo GAETA, para quem o protótipo do trabalho do operário no interior da fábrica não será mais central. GAETA, *Il telelavoro ... op. cit.*, p. 579; e Spiros SIMITIS, para quem o vínculo de emprego que, cem anos depois da revolução industrial, era caracterizado assiomaticamente e inalienavelmente pela estabilidade e pela continuidade e consistia no fundamento e na “pedra angular” de uma nova disciplina jurídica que se estava espalhando sem fronteiras, tende agora a se tornar o mais flexível possível e, conseqüentemente, agravar a crise do Direito do Trabalho por conta de uma “reavaliação de todos os valores”, chegando-se, até mesmo, a discutir-se o retorno à *locatio conductio operarum*. *Il diritto ... op. cit.*, p. 610, 612 e 613.

⁵⁸ A expressão é de José João ABRANTES, que aponta também a diversificação dos vínculos laborais por meio do surgimento de um número cada vez maior de contratos especiais ou, quando menos, desviantes desse modelo típico, tidos como mais adequados ao atendimento das exigências específicas de certas atividades econômicas ou ao alcance das finalidades de contenção dos custos e de especialização que hoje tanto preocupam as empresas. São eles: os contratos a termo, os contratos de trabalho temporário, o trabalho a tempo parcial, o trabalho no domicílio, o teletrabalho, a partilha do posto de trabalho, o emprego plural e o trabalho em grupo. *O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho*, in Antônio MOREIRA (coordenador), *IV Congresso Nacional de Direito*

fundado tradicionalmente no contrato individual de trabalho sem prazo de vigência e em tempo inteiro, por meio do qual a integração do trabalhador à empresa está diretamente associada à idéia da proteção à sua pessoa.

Ao se referir ao processo de “erosão” e/ou “perda da centralidade” do “paradigma clássico”, da “relação laboral típica” ou do “protótipo normativo de relação de trabalho” quer a doutrina dizer que aquela relação de trabalho empresarial e industrial, duradoura ou por tempo indeterminado, com uma integração plena do trabalhador homem e pai de família a uma e apenas uma empresa, na qual presta trabalho de forma exclusiva e em tempo inteiro e desenvolve a carreira profissional, tende a diminuir e, até mesmo, a perder o seu grau de referência no esquema jurídico⁵⁹. Não se pode mais afirmar com a mesma certeza de antes que esta tipologia contratual sempre será o centro de gravidade em torno do qual orbitam os principais institutos tradicionalmente consagrados pelo Direito do Trabalho. O próprio perfil do trabalhador juridicamente subordinado sofre os reflexos causados pela revolução tecnológica e o “*homo faber*” tende a se

do Trabalho, Livraria Almedina - Coimbra, 2002, p. 84-86.

⁵⁹ Cfr. Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Ainda a crise ... op. cit.*, p. 110 e 111, 115. Segundo a autora, algumas das espécies atípicas já existiam mas possuíam um significado marginal, enquanto outras são novas e provêm diretamente dos novos modelos de organização produtiva. Prossegue a autora afirmando que a atipicidade pode residir na precariedade do vínculo (trabalho a prazo), na impossibilidade de integração do trabalhador na estrutura de pessoal da empresa para a qual trabalha (trabalho temporário), na inexistência de dedicação de todo o dia de trabalho à empresa (trabalho a tempo parcial), no desenvolvimento da prestação laboral fora das instalações empresariais (trabalho no domicílio e teletrabalho) e, ainda, em decorrência de fatores diversos relacionados à organização e à divisão do trabalho na empresa (partilha do posto de trabalho, emprego plural ou trabalho em grupo).

tornar o “*homo sapiens*”⁶⁰ (aqui entendido como o homem que é chamado a valorizar o conhecimento e os seus mais profundos recursos espirituais) ou o “*homo oeconomicus*”⁶¹ (o trabalhador “astuto”, que não só conhece melhor os seus próprios interesses, como também está mais adaptado a defendê-los na condição de contratante paritário do empregador).

Interessante destacar que o teletrabalho apresenta duas facetas diametralmente opostas no que toca ao contrato individual de trabalho sem prazo de vigência e em tempo inteiro. A primeira, no sentido de que pode o teletrabalho contribuir para o aprofundamento do processo de perda de centralidade deste instituto na medida em que, premidas pelas necessidades de redução de custos, competitividade e concorrência, as empresas poderão se valer, em muitos casos, da contratação de trabalhadores autônomos, de pequenas empresas por estes formadas e, também, de trabalhadores subordinados contratados a tempo parcial ou a prazo para a tele-prestação dos serviços. A segunda aponta para a possibilidade do teletrabalho subordinado impulsionar as taxas de emprego, notadamente naquele setor da população economicamente ativa que mais está preparada e educada para utilizar as novas tecnologias da informática e da comunicação: o dos trabalhadores jovens.⁶²

⁶⁰ Cfr. Luisa GALANTINO, *Il diritto ... op. cit.*, p. 584.

⁶¹ A expressão é de Spiros SIMITIS, *Il diritto ... op. cit.*, p. 613.

⁶² Veja-se, a propósito, Maria Regina Gomes REDINHA, *A precariedade do emprego - uma interpelação ao direito do trabalho*, in António MOREIRA (coordenador), *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 1999, p. 331. A autora salienta que o Direito do Trabalho deixou para trás uma certa passividade e passou a desempenhar um papel promocional do emprego e que o anseio de que a normatividade laboral não constitua um entrave, mas favoreça a criação e a manutenção de novos postos de trabalho, já fez nascer o receio de que o Direito do Trabalho se transforme em direito do emprego.

O certo é que o teletrabalho enquadra-se na tendência de transição do atual sistema que pressupõe um modelo de vida articulado entre a rígida seqüência de tempo de estudo, tempo de trabalho e tempo livre para um sistema no qual a exigência é a mobilidade dos trabalhadores e a eventual alternância dos períodos de estudo e de trabalho ⁶³. Por se tratar de uma forma de trabalho na qual a atualização do conhecimento e a maleabilidade de horários são, em maior ou menor grau, requisitos para a prestação dos serviços, o teletrabalho dependente afeta o contrato individual de trabalho na sua essência e aglutina os tempos de descanso, de trabalho e de estudo. Isso, contudo, não deve servir de pretexto para o abandono da relação de trabalho sem prazo e em tempo inteiro como a melhor forma de regular o teletrabalho subordinado, a qual deve persistir como paradigma também nesse campo das relações de trabalho.

Por fim e nem por isso menos importante, uma última questão relacionada ao enquadramento jurídico do teletrabalho é merecedora de comentários: a subordinação. De fato, se os juristas devem oferecer soluções jurídicas aos problemas atinentes ao teletrabalho, por certo não devem desconsiderar que, bem ou mal e em maior ou menor grau, ainda é a subordinação jurídica a nota típica que qualifica a espécie de trabalho adotada como valor central e fundante das sociedades ocidentais contemporâneas.

Não se desconhece a existência de duas tendências para determinar as fronteiras do trabalho subordinado: a) a restrição do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho, regressando a uma concepção estrita do critério da subordinação ⁶⁴; b) o alargamento do raio de aplicação do Direito do Trabalho, recorrendo a outros

⁶³ Sobre os modelos, vide Luisa GALANTINO, *Il diritto ... op. cit.*, p. 583.

⁶⁴ Como sucedeu na França, onde o Código do Trabalho, modificado pela Lei "Madelin", passou a exigir o caráter permanente da subordinação jurídica para caracterizar o trabalho subordinado.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

critérios para além da subordinação jurídica, como o da dependência econômica ou o da integração na empresa de outrem⁶⁵. A subordinação, portanto, passa a adquirir natureza diversa porque, de um lado, começa a abandonar uma dimensão rigorosamente individualista e, de outro, tende a englobar hipóteses caracterizadas por uma certa auto-organização.⁶⁶

⁶⁵ Estas tendências foram apontadas de forma objetiva e clara por Alain SUPLOT e outros, *Transformações do trabalho ... op. cit.*, p. 30, 35-37, 39 e 40. Aliás, segundo o relator do grupo de peritos instituído pela Comissão Europeia consigna que: a) é duvidoso que em algum dia um único critério seja suficiente para caracterizar o trabalho assalariado, já que se trata de uma construção jurídica constantemente reiniciada; b) a discussão sobre o alargamento da subordinação está em aberto em vários países mas a evolução é ambivalente já que, em certos aspectos, é reconhecida aos trabalhadores uma maior autonomia na organização da sua vida e do seu trabalho, mas em outros aumenta o peso da subordinação (como, acreditamos nós, ocorre no teletrabalho); c) cresce um renovado interesse pela idéia da substituição da subordinação jurídica pela dependência econômica, pois as novas formas de organização do trabalho do pós-fordismo fazem aparecer uma nova geração de trabalhadores ao domicílio, como os teletrabalhadores - e de profissionais tecnicamente autônomos mas economicamente dependentes, havendo até mesmo um segmento da doutrina alemã que defenda que a sujeição às ordens já não pode ser considerada como elemento caracterizador da condição de trabalhador subordinado, pois a necessidade de proteção não está ligada a essa sujeição, mas à dependência econômica de um único empregador, assim caracterizada pelo trabalho executado pessoalmente, sem capitais próprios e ajuda de colaboradores, por conta de um único empregador, em cuja organização estarão integrados os serviços prestados.

⁶⁶ Auto-organização esta que, de acordo com Lorenzo GAETA pode assumir uma nova elasticidade em função da presença de duas tendências, ambas plausíveis em um universo polimórfico como é o das relações de trabalho tecnológico: a subordinação pode tanto se acentuar quanto se enfraquecer, principalmente a partir do momento em que a inovação tecnológica agir sobre as relações já estabelecidas ou na criação de novas. Estariam, assim, delineados os traços de uma nova e geral noção de subordinação sócio-econômica, mais ampla que aquela tradicionalmente elaborada e fundada sobre a indiferença em relação ao

Também não se pode olvidar que os debates sobre a necessidade da releitura do conceito e do alcance da subordinação estão intimamente ligados aos reflexos da implantação das novas tecnologias de informação e comunicação no modo de produção das empresas. Os recursos ao trabalho autônomo e ao trabalho parasubordinado, muitas vezes efetuados de forma ilícita, têm em comum o fato de serem justificados como formas de melhor corresponder às exigências específicas de certas atividades econômicas ou de mais facilmente se adaptar aos objetivos de contenção dos custos e de especialização que se impõem às empresas ⁶⁷. E, por conta disso, o lema passa a ser o da criação de “*um só direito e um só mercado*” para o trabalho subordinado e para o trabalho autônomo, de modo a decompor a contraposição, em relação ao sistema de tutela, entre “*insiders*” e “*outsiders*”, falando-se, então, na criação de um novo sistema de tutela “*de círculos concêntricos e geometrias variáveis*” para retratar um modelo no qual haveria uma área nuclear de inderrogabilidade absoluta formada por direitos fundamentais imputáveis a cada prestação laboral, intangível seja a nível individual, seja a nível coletivo, em torno da qual se colocariam outros círculos formados por normas relativamente inderrogáveis, com amplo espaço para a autonomia individual e coletiva conforme o grau de dependência do prestador de trabalho. ⁶⁸

Contudo, insiste-se na tese de que a maioria dos ordenamentos jurídicos, até mesmo nos países mais desenvolvidos, continua a tratar a subordinação jurídica como o fundamento do tratamento protetivo a ser conferido pelo Direito do Trabalho e

resultado e sobre a geral sobreposição ao controle de outros. *Il telelavoro ... op. cit.*, p. 579.

⁶⁷ Cfr. José João ABRANTES, *O direito laboral ... op. cit.*, p. 85 e 86.

⁶⁸ A proposta e as expressões aspas são de Marco BIAGI, *Instituzioni ... op. cit.*, p. 122, 128 e 129.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

como o marco delimitador da fronteira entre as duas tradicionais modalidades de trabalho (autônomo e subordinado). A propósito, veja-se que o “Acordo Marco sobre o Teletrabalho” (*Framework Agreement on Telework*), subscrito em Bruxelas na data de 16 de julho de 2002, exorta os países membros da Comunidade Européia à aplicação de regras comuns sobre o teletrabalho prestado de forma dependente a entidades privadas ou públicas, restando excluídos os teletrabalhadores cuja prestação não se inclua no âmbito de aplicação do Direito do Trabalho ⁶⁹. De fato, outra interpretação não é possível, não só porque consta do próprio Acordo que a sua aplicação não autoriza a redução do nível geral da proteção devida aos trabalhadores, como também em função da definição proposta pelos interlocutores sociais sobre o teletrabalho: “é uma forma de organização e/ou execução do trabalho que utiliza a tecnologia da informação no contexto de um contrato ou relação de trabalho, na qual o trabalho, que também poderia ser executado no local da empresa, é deslocado para fora deste lugar conforme os termos acordados”. ⁷⁰

Mas dizer que é a subordinação jurídica que define a aplicação do Direito do Trabalho e assegura a aplicação do tratamento protetor ao teletrabalhador não é dizer tudo. Ora, em diversas situações de teletrabalho será muito difícil determinar se realmente se trata de trabalho dependente ou independente. À guisa de ilustração, veja-se o que se sucede quando há dúvida sobre a qualificação de um contrato de trabalho e o critério da

⁶⁹ Cfr. Lourdes Mella MÉNDEZ, *Comentario ... op. cit.*, p. 184.

⁷⁰ A definição consta do item 2 do Acordo Marco. Contudo, a sua redação nos parece um pouco confusa, pelo que, para assegurar a fidedignidade da tradução, passa-se à transcrição *ipsis literis* do texto: “*Telework is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis*”.

subordinação jurídica não é suficiente, por si só, para definir a qualificação do regime a ser aplicado. Normalmente, a doutrina sugere a aplicação de dois métodos ⁷¹. Segundo o critério tipológico, deve-se examinar os elementos essenciais do negócio jurídico de forma a verificar se a vontade declarada pelas partes corresponde à realidade jurídica por elas criada. Já o método indiciário funda-se na averiguação de sinais indicativos da existência de subordinação jurídica, os quais podem ser classificados em duas espécies. Os indícios negociais são: a) local de exercício da atividade determinado pelo tomador dos serviços; b) existência de horário fixo de trabalho; c) utilização de bens ou utensílios fornecidos pelo destinatário da atividade; d) tipo de remuneração; e) inexistência de recurso a colaboradores; f) inexistência de repartição do risco; g) modo de execução do

⁷¹ Nos valem, aqui, das lições de Pedro Romano MARTINEZ, *Trabalho subordinado e trabalho autônomo*, In *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Pedro Romano Martinez (coordenador), vol. I, Livraria Almedina - Coimbra, 2001, p. 287-292. É claro que existem outros métodos, elementos, critérios e indícios de determinação do trabalho subordinado, mas os citados pelo jurista português são os que mais se destacam no processo de evolução da noção jurídica de subordinação que, segundo Alain SUPIOT, foi patrocinado pela jurisprudência e precedeu o processo da evolução dos fatos. Ainda segundo o jurista francês, a subordinação não mais resulta apenas da submissão às ordens para a execução do trabalho propriamente dito, mas também da integração do trabalhador numa organização coletiva do trabalho concebida por e para outrem. A abordagem de Alain Supiot é pertinente, ainda, na medida em que a técnica designada por “feixe de indícios” - característica comum no Direito do Trabalho dos países europeus e que consiste não só em verificar que todos os indícios estão presentes na situação analisada, mas, pelo contrário, em induzir a existência de uma relação de subordinação a partir da presença de vários desses indícios - pode hoje servir para manter dentro das fronteiras do trabalho salariado aqueles trabalhadores abrangidos pelo “pós-fordismo” e pela autonomização dos seus postos de trabalho, o que, acreditamos, pode ocorrer perfeitamente no caso do teletrabalho. Alain SUPIOT e outros, *Transformações do trabalho ... op. cit.*, p. 32 e 34.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

contrato; e h) inserção do prestador da atividade na organização produtiva do destinatário. Por outro lado, os indícios externos são: a) inexistência de prestação dos mesmos serviços a diversos tomadores; b) espécie de imposto recolhido pelo prestador; c) espécie de atividade inscrita pelo prestador no regime de seguridade social; e d) sindicalização.

Pois bem, nenhum esforço maior de imaginação é necessário para constatar que um dado caso concreto de teletrabalho pode implodir todo o edifício jurídico levantado para delimitar as fronteiras entre o trabalho autônomo e o subordinado. Primeiro, porque se é verdade que basta a possibilidade de dar ordens, ou seja, que o trabalhador se encontre sob a autoridade do empregador no tocante à execução da atividade contratada, para que exista a subordinação ⁷², por certo que isto pode ser facilmente contornável no trabalho à distância prestado com o auxílio das tecnologias de informação e comunicação ⁷³. Segundo, o teletrabalhador, seduzido pelo canto da inovação tecnológica no sentido da liberação das amarras do tempo e do espaço e/ou premido pela necessidade de sobrevivência em um “mercado de trabalho” cada vez mais competitivo, por vezes falseará a sua real vontade e manifestará outra, no sentido da determinação do contrato de trabalho autônomo. Terceiro, a fuga dos indícios negociais não é tão difícil assim no caso do teletrabalho, na exata medida em que na atualidade parece não mais interessar ao

⁷² A afirmação é de Pedro Romano MARTINEZ, *Trabalho subordinado ... op. cit.*, p. 287-292.

⁷³ Inevitável, novamente, a lembrança do trabalho no domicílio, figura que suscitou acirradas discussões quanto ao seu enquadramento jurídico como trabalho autônomo ou subordinado e que guarda alguma semelhança com o teletrabalho. As noções de tempo e espaço são redimensionadas de forma que a subordinação, tradicionalmente vinculada à dação de ordens em determinados momento e lugar, nem sempre se manifesta de forma clara e objetiva no trabalho à distância.

tomador de serviços qual é o efetivo local de execução do trabalho e o respectivo período de duração ⁷⁴, mas apenas o resultado, o que atrairá parte do risco da atividade para o trabalhador e valerá para o fim da quantificação da contraprestação, também não importando saber se os instrumentos de trabalho são de propriedade do próprio prestador ⁷⁵ e se este é auxiliado pela sua família ou por terceiros, já que o importante é o fim, não o meio empregado ⁷⁶. Quando muito, os indícios do modo de execução do contrato e da inserção

⁷⁴ Enfatizando que o tempo cada vez menos serve para mensurar o trabalho executado e dilui-se em performances e resultados cada vez mais difíceis de medir, Gerard GÉLINEAU-LARRIVET, *Le temps et le droit du travail*, Revista Droit Social, n. 3, março de 2000, p. 239.

⁷⁵ Ressalvando que a avaliação dos indícios de autonomia e subordinação no teletrabalho merece alguma adaptação, revestindo-se de particular significado a propriedade dos instrumentos de trabalho, pois se a escolha, a aquisição, a organização e a manutenção do equipamento não compete ao operador, tal corresponderá, normalmente, ao estabelecimento de um posto de trabalho, revelador da existência de um vínculo laboral, Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho, ... op. cit.*, p. 95 e 96.

⁷⁶ A respeito dos segundo e terceiro aspectos abordados, Paola TESAURO e Lorenzo GAETA afirmam que a inovação tecnológica rompe a clássica visão da relação de trabalho fundada sobre uma “aristotélica” unidade de tempo, de lugar e de ação e influencia as tradicionais alternativas qualificatórias do contrato de trabalho no sentido de demandar uma releitura dos clássicos indícios de pesquisa. Ainda segundo os juristas italianos, a penetrante coordenação espaço-temporal da prestação laboral, até então tradicional característica da subordinação, não mais tem sentido em uma ordem que ora se deixa para trás totalmente e cuja tradicional inserção da prestação na organização empresarial tende a se tornar uma coordenação informática que prescinde da proximidade espacial e da coincidência temporal, na qual o tempo de trabalho pode ser “adquirido”, preferentemente por rígidos blocos diários, por quantidade elasticamente distribuída, de modo que a distinção entre as obrigações “de meio” e “de resultado” torna-se ainda mais evanescente que no passado e o elemento da continuidade da prestação perde muito da sua atitude qualificatória. In Lorenzo GAETA, Francesco STOLFA e Paola TESAURO, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, primeiro tomo, Torino, UTET, 1993, p. 214 e 215.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

do trabalhador na organização produtiva do destinatário serão os mais adequados a demonstrar a real natureza do vínculo estabelecido, valendo destacar que tal é a dinamicidade do processo de desenvolvimento tecnológico que a própria natureza do trabalho prestado sofrerá mutações que poderão afastar estes indícios. Quarto e último, também os indícios externos podem ser afastados, já que a tônica tende a ser a do trabalho por tarefa, para não se falar na criação de pequenas empresas formadas por teletrabalhadores, de modo a revelar a presença do indício da prestação dos mesmos serviços a diversos tomadores. Também não é difícil prever que, como sói acontecer em outras atitudes fraudulentas, a contratação dos serviços de um teletrabalhador será condicionada à sua não-sindicalização, bem como ao recolhimento de impostos e à inscrição da atividade no regime de seguridade social segundo as diretrizes do tomador dos serviços.

Em conclusão, o teletrabalho desponta como uma modalidade de prestação de serviços que desafia os operadores do direito e, mais especificamente, do Direito do Trabalho. Tal é a magnitude do fenômeno que os seus desdobramentos exigem a (re)discussão jurídica sobre questões caríssimas ao Estado, à sociedade e aos atores sociais, nomeadamente as relativas às fronteiras do Direito do Trabalho, à erosão da típica relação laboral e à concepção da subordinação, dado que as respostas tradicionalmente apresentadas pela doutrina, pela jurisprudência e, até mesmo, pelas legislações de alguns poucos países não são bastantes em si mesmas para regular, sequer com o mínimo grau de razoabilidade, tais questões.

VI. TEMPO E TELETRABALHO SUBORDINADO: A ÚLTIMA FRONTEIRA

Não bastassem tantos outros dilemas, o Direito do Trabalho, habituado a sobreviver em um contexto de crise, vê-se acuado por problemas jurídicos de tamanhas complexidade e magnitude que a doutrina clássica ainda não tem se mostrado capaz de solucionar ⁷⁷. Como já se disse com muita propriedade, que “*a reorganização do trabalho importa a desorganização do Direito do Trabalho*” ⁷⁸ e o trabalho de reestruturação desta disciplina é tão desafiador quanto complexo.

Para ilustrar este desafio, optou-se, dentre tantos traços característicos do teletrabalho prestado de forma juridicamente subordinada, por tratar do tempo de trabalho, matéria que se afigura vital para a compreensão do fenômeno e que está

⁷⁷ A propósito, argumenta Oliver de TISSOT que o fundamento da maioria dos problemas relacionados ao uso da internet no trabalho diz respeito à oposição entre o poder disciplinar do empregador (poder de controle da atividade profissional do trabalhador e poder de sanção) e os direitos e liberdades fundamentais do trabalhador (direito à intimidade da vida privada, direito à imagem, direito à liberdade de expressão, direito do autor, etc.). *Internet et contrat de travail - les incidences de la connexion à Internet sur les rapports employeurs-salariés*, Revista Droit Social, n. 2, janeiro de 2002, p. 150. Por sua vez, Jean-Emmanuel RAY destaca que é no nível das estipulações contratuais particulares que o teletrabalho subordinado desenvolve toda a sua especificidade. Tais estipulações seriam: a) cláusula de reversibilidade (unanimemente exigida na França); b) obrigação de não-concorrência; c) cláusula de utilização exclusivamente pessoal do material informático; d) cláusula de respeito ao direito da informática; e) determinação precisa de repartição dos custos; f) comparecimento em pelo menos um dia por semana na empresa; e, por último, uma cláusula facultativa: g) fixação dos horários a serem cumpridos. *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Une nécessaire adaptation*, Revista Droit Social, 1996, n. 4. p. 352 e 353.

⁷⁸ A expressão é de Spiros SIMITIS, para quem o processo laboral não mais contempla os trabalhadores na fábrica, mas fora desta, o que coloca os pressupostos do Direito do Trabalho em discussão. *Il diritto ... op. cit.*, p. 617.

intimamente relacionada com os outros aspectos singulares desta modalidade de prestação de serviços.⁷⁹

Em que pese o fato de o teletrabalho pressupor a noção de lugar em sua conceituação, não é apenas esta dimensão que é afetada pela revolução tecnológica em curso. De fato e como já antecipado, é na dimensão do tempo que as transformações jurídicas introduzidas pela sociedade da informação e da comunicação são mais precoces e mais profundas⁸⁰, havendo até quem considere que a duração do trabalho é o “Himalaia” jurídico do teletrabalho subordinado⁸¹, o que é plenamente justificável (quando menos, explicável), uma vez que a própria contraposição clássica entre tempo de trabalho e tempo livre é questionada quanto à sua pertinência na atualidade.

À semelhança do que verificado em outras áreas do conhecimento geral no passado, a noção de tempo no Direito do Trabalho também era linear, simplista, mas hoje ela é muito mais complexa e envolve novas variantes introduzidas pela informática e pela eletrônica, como, por exemplo, as de “tempo real” e “tempo

⁷⁹ É inegável que o tempo de teletrabalho está diretamente relacionado ao direito coletivo, à privacidade, à igualdade, à lealdade, à saúde, higiene e segurança no trabalho, dentre tantos outros institutos. A opção, aqui, é bom que se enfatize, é puramente metodológica e não significa menosprezo algum de nossa parte a tais institutos, que também merecem análise adequada por parte daqueles que pretendem estudar o teletrabalho.

⁸⁰ Concordamos com o pensamento de Alain SUPLOT, *Travail, droit et technique*, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002, p. 22. Em outro texto, o autor francês ressalta, na mesma linha de raciocínio, que as questões do tempo e da sua medida não tinham, nas formas pré-industriais de relação de trabalho, a importância que adquiram hoje, já que, sendo esta relação vista mais como uma relação pessoal do que como uma relação de troca, aquelas questões não tinham sentido. *Transformações do trabalho ... op. cit.*, p. 95.

⁸¹ Cfr. Jean-Emmanuel RAY, *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Une nécessaire ... op. cit.*, p. 353.

virtual”. Se no senso comum um evento era algo que acontecia em algum local do espaço e em dado momento do tempo - o que também se verificava no Direito do Trabalho, registre-se - vem o teletrabalho para confrontar tal postulado, na medida em que os serviços não mais são prestados no tradicional “posto de trabalho” e durante uma “jornada de trabalho” determinada ou pré-determinável.

Na revolução industrial a relação com o tempo dava-se segundo a “organização científica do trabalho” idealizada por Frederick Winslow Taylor, quanto então a linha temporal era segmentada em momentos homogêneos e abstratos, definidos antes de qualquer ação concreta e para não deixar lugar algum para a incerteza, sendo que o tempo de não-trabalho era tido como um tempo de simples recuperação, de reprodução da força de trabalho. Depois, no modelo de Henry Ford, com a flexibilização de horários e ritmos ditada mais pela procura efetiva que pela programação prévia da oferta, uma das principais características foi a de erigir o tempo livre como tempo de consumo por meio da concessão de “pacotes” de tempo livre (como os descansos semanais e as férias), ocasionando, destarte, uma ruptura crucial com as práticas do capitalismo anterior em relação ao não-trabalho. Contudo, na atualidade, muitas das transformações do trabalho apontam no sentido da individualização e da heterogeneização do tempo de trabalho e revelam a tendência cada vez mais marcante de que o tempo será tomado na sua dimensão pessoal e subjetiva ⁸². Faz pleno sentido, então, a indagação da doutrina, depois de constatar que no fordismo o tempo livre era aquele em que não se

⁸² Nos valem, até aqui, das conclusões relatadas por Alain SUPLOT, acrescentando, apenas, o teletrabalho como uma das transformações do trabalho proporcionadas pela introdução de novas tecnologias da informação e da comunicação. *Transformações do trabalho ... op. cit.*, p. 95, 97, 98, 107 e 112.

trabalhava: no presente, será que o tempo livre é o aquele no qual não se trabalha?⁸³

A par da importância do vetor temporal na definição do enquadramento jurídico do teletrabalho, cabe salientar que, quando prestado de forma subordinado, essa prestação de serviços revela peculiaridades instigantes.

A primeira delas, talvez a mais interessante, diz respeito à potencial capacidade de rompimento da fronteira entre tempo de trabalho e tempo de repouso⁸⁴. De fato, esteja ou não conectado “on line” com o empregador, por certo que o teletrabalhador terá enormes dificuldades em separar a vida pessoal da profissional e em distinguir o tempo de trabalho do tempo de descanso. Aliás, esta é uma das principais desvantagens apontadas pela quase totalidade dos autores que tratam dos reflexos do teletrabalho⁸⁵. E a preocupação é plenamente justificável, mormente se considerada a cada vez mais premente necessidade das empresas de poderem contar com a mão-de-obra de seus trabalhadores e/ou “colaboradores” a qualquer momento⁸⁶. Assim é que a ubiqüidade do trabalho não só desafia apenas o Direito do Trabalho e os seus

⁸³ A indagação é de Elias González-Posada MARTÍNEZ, *El trabajo y las formas jurídicas*, Relaciones laborales - Revista crítica de teoría y practica, Madrid, La ley, 2003, p. 657.

⁸⁴ A propósito, Jack NILLES alerta para o perigo do “workaholism”, já que o terminal de microcomputador dentro de casa pode tentar o profissional a trabalhar “um pouco mais”. *Teleworking ... op. cit.*, p. 205. Por seu turno, Jean-Emmanuel RAY mentaliza uma pergunta feita em um diálogo entre colegas de trabalho que vale transcrever: “Foram boas as suas férias em casa?”. *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Une ... op. cit.*, p. 352.

⁸⁵ Dentre tantos outros, podemos citar: Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho, ... op. cit.*, p. 88; Lourdes Martin FLÓREZ, *Outsourcing ... op. cit.*, p. 412.; e Luis Nandin de CARVALHO, *Conflitualidade no teletrabalho*, in Antônio MOREIRA (coordenador), *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 1999, p. 227.

operadores, dado que ela repercute intensamente em toda a via extra-profissional, colocando em sérias dificuldades o convívio familiar e social.⁸⁷

Outra questão muito em voga diz respeito aos princípios da concordância dos tempos do trabalhador e da adaptação do trabalho ao homem⁸⁸. Sabe-se que, sob o pretexto de adaptar o tempo de trabalho às variações da conjuntura, a organização do tempo de trabalho é um dos alvos privilegiados da vertente flexibilizante que afeta o Direito do Trabalho e o tempo do homem-trabalhador, assim considerado como aquele tempo que não pode dispor, por se ter obrigado a trabalhar para outrem, ou

⁸⁶ Destacando que os processos de inovação tecnológica e de progressiva difusão da filosofia de gestão empresarial inspirada nos princípios de qualidade total requerem que a distribuição do tempo de trabalho adquira a elasticidade típica das novas organizações produtivas, Massimo LANOTTE, *Tempo di lavoro e qualità totale*. In Luisa GALANTINO (organizador), *Qualità e rapporto di lavoro*, Milão, Giuffrè, 1995, p. 213.

⁸⁷ Jean-Emmanuel RAY é quem inova ao apontar o caráter ubíquo no teletrabalho, já que, de um lado, por meio de uma formidável liberdade de movimento (intelectual e físico), as novas tecnologias de informação e comunicação permitem ao trabalhador *sub-ordenado* ganhar em autonomia, enquanto de outro, por força de uma tele-disponibilidade permanente muitas vezes presente, o trabalhador resta submetido aos caprichos tão freqüentes quanto improváveis da máquina e a uma *sub-organização* que encobre sutilmente a distinção *trabalho comandado / trabalho voluntário*, de modo que a boa e velha distinção *via profissional / via pessoal* desaparece pouco a pouco. Ainda segundo o autor, quando em seu tempo de descanso o trabalhador tem uma idéia relacionada ao trabalho, este tempo de repouso ou de férias é suspenso e ele não é mais senhor de seus neurônios e o cálculo do seu tempo de trabalho efetivo passa a ser o seguinte: “35 horas no escritório, 35 horas em casa”. *De la sub/ordination à la sub/organização*, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002. p. 6 e 7.

⁸⁸ Sobre o tema, vide Alain SUPLOT e outros, *Transformações do trabalho ... op. cit.*, p. 134-146; e Alain SUPLOT, *Temps de travail: pour une concordance des temps*, Revista Droit Social, n. 12, dezembro de 1995, p. 947-954.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

como aquele tempo restante, a ser despendido de acordo com os seus interesses e preferências, com atividades familiares, recreativas, sociais, cívicas, culturais, dentre outras, o que lhe permite a realização como homem pluridimensional e, conseqüentemente, irreduzível à vida na profissão ⁸⁹. A isto deve ser acrescentado, ainda, que as sociedades ocidentais têm se valido de um sistema que pressupõe um modelo de vida articulado entre a rígida seqüência de tempo de estudo, tempo de trabalho e tempo livre, não sendo poucos aqueles que defendem que este sistema deveria ser mudado em função da exigência de mobilidade dos trabalhadores e da eventual alternância dos períodos de estudo e de trabalho ⁹⁰ e, também, dos períodos de trabalho autônomo e de trabalho subordinado. Ora, por certo que o teletrabalho tem potencial de sobra para romper com a concordância temporal e com o princípio da adaptação do trabalho ao homem, na exata medida em que em muitos casos ele se posicionará na zona cinzenta entre o trabalho dependente e o independente e exigirá novos conhecimentos profissionais que não poderão ser assimilados pelo teletrabalhador por conta do pouco tempo que lhe restará para se dedicar à formação e ao aprimoramento profissional.

Mais uma fonte de preocupação dos juslaboralistas diz respeito à possibilidade de o teletrabalhador não se sujeitar a um regime de limitação da jornada de trabalho sob o argumento patronal da impossibilidade de exercício do poder de fiscalização. Não se está a tratar daquelas hipóteses em que simplesmente é impossível o exercício de tal poder ⁹¹, mas daquelas outras nas quais o argumento nada mais é que um mero subterfúgio para o

⁸⁹ Cfr. Jorge LEITE. *Direito do trabalho na crise* (relatório geral). In *Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na crise, Poder Empresarial, Greves atípicas, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 1990, p. 25, 26, 32 e 33.

⁹⁰ Como é o caso de Luisa GALANTINO, *Il diritto ... op. cit.*, p. 583.

barateamento da mão-de-obra em decorrência do não-pagamento do trabalho suplementar, o que tende a se agravar no caso do teletrabalho pelos recursos da fixação de metas e da estipulação de obrigações de resultados, em desproveito da fixação do conteúdo da prestação laboral através das obrigações de meio⁹². O certo é que a regra geral deve continuar sendo a da presunção da possibilidade do exercício do poder de controle da jornada de trabalho, mesmo quando o teletrabalhador não preste serviços em conexão direta com a rede central do empregador, até porque na maioria das vezes

⁹¹ Afirmando que o controle da atividade do teletrabalhador nômade é impossível, Alain BENSOUSSAN, *Le multimédia ... op. cit.*, p. 343. A propósito, não podemos concordar com J.-C. MAROT, segundo o qual o teletrabalho rompe com o esquema da de cultura empresarial fundado sobre o controle da presença do empregado e sobre a sua disponibilidade às ordens de seus superiores hierárquicos, *Quelles perspectives de développement du télétravail*, Problèmes Économiques, La Documentation Française, hebdomadaire n. 2.264, de 26 de fevereiro de 1992, p. 31.

⁹² É bem verdade que em diversas formas de teletrabalho o teletrabalhador estará sujeito a uma rígida fiscalização de horários e, até mesmo, de locais de trabalho, mas tudo indica que valerá mais para o empresariado a obtenção de resultados que a forma, o local e o momento de prestação de trabalho. Os teletrabalhadores vivem, assim, em permanente estado de incerteza quanto ao que o futuro próximo lhes reserva, ao passo que a decantada liberdade é restringida pelo cumprimento de tarefas preestabelecidas ou, até mesmo, determinadas em “tempo real”. Luisa GALANTINO analisa esta questão a partir da política de qualidade total, na qual a organização do tempo de trabalho interessa sobremaneira, já que a rígida sincronização dos horários de trabalho não mais constitui uma modalidade típica da atividade desenvolvida na empresa, uma vez que esta adota tempos de trabalho flexível, permitindo então um regime mais elástico e personalizado de duração e distribuição do horário de trabalho, com a possibilidade de prestação de teletrabalho a domicílio. Assim, a duração temporal do trabalho perde progressivamente o significado de parâmetro de referência para a proporção da prestação devida, pois esta tende a transformar-se de obrigação de meio em obrigação de resultado e deve ser informada à qualidade. *I profili ... op. cit.*, p. 15

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

o horário de trabalho praticado poderá (e deverá) ser mensurado em momento sucessivo ao de não-interatividade⁹³. A razão disso chega a ser evidente, mas não é veiculada na mídia, muito menos tratada nas obras que anunciam ao mundo a libertação das amarras do tempo pelo teletrabalho: o uso das novas tecnologias de informação e comunicação também devem se prestar a regular os interesses do trabalho, não só os do capital, daí porque ser possível pensar, por exemplo, na elaboração de programas de computador para medir o tempo de trabalho executado pelo teletrabalhador⁹⁴. Por certo que no teletrabalho subordinado não faltarão soluções oferecidas pelas novas tecnologias não só para que o exercício do poder de fiscalização continue sendo exercido como antes, mas para que seja intensificado⁹⁵. Microfones, câmeras e “softwares” são

⁹³ Cfr. Lorenzo GAETA, *Il telelavoro ... op. cit.*, p. 567.

⁹⁴ Afirmando que, depois do advento da “degradação do tempo de trabalho a mera presença física do trabalhador”, simbolizada principalmente pelo instituto normativo do horário de trabalho como principal critério de avaliação das prestações deduzidas em contrato, Umberto ROMAGNOLI defende que se deve servir da multiforme empregabilidade das novas tecnologias de modo a ressarcir o homem que trabalha por conta alheia, permitindo-lhe a reapropriação de porções crescentes do tempo da sua vida, este sim livremente manejável. “*Noi e loro*”: *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, Rivista trimestrale di diritto e procedura civile, Giuffrè, ano XL, 1986, p. 388.

⁹⁵ Convergindo pela intensificação do poder de controle: Fermín Rodríguez SAÑUDO, *La integración ... op. cit.*, p. 107; Jean-Emmanuel RAY, *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Le statut ... op. cit.*, p. 107; Paolo PIZZI, que alude a um “exercício do poder diretivo por via telemática”, afirma não só que se o controle da execução da prestação laboral é efetuado pelo “software” informático o estado de subordinação é mais intenso que o do trabalhador comum, como também que, naqueles casos em que não seja possível uma vigilância da atividade laboral da parte do empregador sem que seja violado o domicílio do trabalhador, a ligação telemática permite superar tal impedimento. *Brevi considerazioni ... op. cit.*, p. 230; Alfredo Montoya MELGAR considera que no teletrabalho, principalmente no chamado sistema “on line” ou interativo, a distância física entre trabalhador e empresário não impede a existência de um controle contínuo

alguns dos exemplos mais óbvios a ilustrar a enorme capacidade de exercício do poder em comento pelo empregador, seja ele realizado de forma direta (por meio, por exemplo, da determinação de horários a serem observados para a conexão com o computador central da empresa ⁹⁶), seja de forma indireta (por meio de “software” confeccionado para registrar a atividade desempenhada junto ao computador ⁹⁷).

e intenso. *Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho del trabajo*. In in Jesús Cruz VILLALÓN (coordenador), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, vol. II, Madrid, 1999, p. 63. Por fim, Maria do Rosário Palma RAMALHO argumenta que a subsistência do poder diretivo pode ser assegurada pelos avanços tecnológicos, principalmente na área da informática e das telecomunicações, os quais permitem o direção e o controle do teletrabalhador à distância, mais do que se ele estivesse nas instalações da empresa, ao alcance da voz e da vista do seu superior hierárquico. *Novas formas ... op. cit.*, p. 200.

⁹⁶ Interessante notar que a doutrina por vezes baralha qual deve ser a regra geral: a existência de fixação de jornada (ou horários) de trabalho ou não. Exemplificativamente, veja-se que Nasreddine El HAGE defende que, em matéria de teletrabalho subordinado, o teletrabalhador deve, em princípio, se conformar às ordens e diretivas de seu empregador, como estabelecer a conexão de seu computador à rede da empresa todas as vezes que esta assim demandar, a não ser que seu contrato de trabalho preveja horários de trabalho estáveis e fixados previamente. *Les règles de la responsabilité du commettant du fait de ses préposés sont-elles adaptées au télétravail?*, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002, p. 45.

⁹⁷ Enfatizando que “softwares” cada vez mais sofisticados registram não somente o tempo de trabalho como também a produtividade de qualquer trabalhador assim que é estabelecida a conexão à rede, Isabelle de BENALCÁZAR, *Droit du travail et nouvelles technologies - Collecte des données, internet, cybersurveillance e télétravail*, Paris, Gualino Éditeur, 2003, p. 63. Por sua vez, Nasreddine El HAGE argumenta que o empregador pode igualmente instalar um dispositivo que permita identificar qualquer teletrabalhador quando da execução de sua prestação, a fim de verificar se o trabalho é efetuado por uma outra pessoa, dado

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

A estas questões poderiam ser somadas outras tantas, como por exemplo, as relacionadas aos deveres acessórios de diligência e fidelidade, aos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, ao Direito Coletivo, etc. Mas já parece possível sustentar que o Direito do Trabalho tem encontrado dificuldades em acompanhar o ritmo alucinante do desenvolvimento do processo tecnológico, no geral, e do teletrabalho, no particular. E o interessante é que, nesta nova modalidade de prestar serviços, as dificuldades se fazem notar com muito mais intensidade no que diz respeito ao vetor temporal, que, embora não integre o conceito do teletrabalho, ao contrário da dimensão espacial, acaba produzindo efeitos tão ou mais deletérios que esta no “mundo do trabalho”. Há, realmente, uma necessidade de readequação das normas trabalhistas que regulam o tempo de trabalho, mas isto não significa que aqueles poucos países que trataram de tentar adaptar o direito à nova realidade trazida pelo teletrabalho tenham conseguido fazê-lo com sucesso.⁹⁸

que o contrato de trabalho é um contrato *intuitu personae*. *Les règles ... op. cit.*, p. 45.

⁹⁸ É o caso de Portugal, cujo Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de agosto, determina, em seu artigo 241, que “o teletrabalhador pode estar isento de horário de trabalho”. A regra ali prevista tende a esvaziar o conteúdo do artigo anterior, o qual preconiza que “o teletrabalhador está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis aos trabalhadores que não exercem a sua actividade em regime de teletrabalho”. Além disso, é de se notar que ninguém duvidaria, seriamente, que um teletrabalhador pudesse estar isento do cumprimento de horários de trabalho mesmo se simplesmente não existisse o referido artigo 241. Evidentemente, o problema não oferece fácil solução. Tanto isso é verdade que o “Acordo Marco sobre o Teletrabalho” (*Framework Agreement on Telework*), subscrito em Bruxelas na data de 16 de julho de 2002, optou por enunciados genéricos quanto à determinação do tempo de trabalho, todos constantes da cláusula nona. São eles: a) dentro do marco da legislação, dos convênios coletivos e das normas da empresa aplicáveis, o teletrabalhador procederá à gestão da organização de seu tempo de trabalho; b) a carga de

VII. UMA NOVA COMPETÊNCIA TRABALHISTA PARA UMA NOVA MODALIDADE LABORAL

Não se pretende, aqui, tratar do real alcance da competência material trabalhista determinado pela Emenda Constitucional nº 45/04. O que importa destacar é que o aumento da competência material da Justiça do Trabalho veio em boa hora, pois permitirá aos juslaboralistas determinar os parâmetros de definição, diferenciação e regulação das várias modalidades de teletrabalho, dentre elas, as prestadas de forma dependente ou independente.

É bem verdade que o teletrabalho ainda não fincou raízes no campo das relações de trabalho no Brasil. Daí a importância do estudo do tema não só à luz do direito substancial, como também do direito instrumental. A participação dos operadores dos Direito Material e Processual do Trabalho será fundamental para a determinação dos rumos que o fenômeno do teletrabalho irá tomar, inclusive no que concerne à desejável e inevitável intervenção legislativa, na medida em que a jurisprudência tem papel importantíssimo no processo de criação das leis.

É fato que a recente reforma do Poder Judiciário prestigiou a Justiça do Trabalho, não só por aumentar o seu feixe de competências em razão da matéria, como também por representar uma nova visão do mundo do trabalho. Se em um

trabalho e os padrões de performance do teletrabalhador serão equivalentes àqueles dos trabalhadores comparáveis na sede da empresa; e c) o empregador assegurará a adoção de medidas destinadas a prevenir que o teletrabalhador seja isolado do resto da comunidade de trabalho na empresa, assim como dar-lhe a oportunidade de reunir-se regularmente com seus companheiros e de aceder à informação da empresa.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

passado recente os Direitos Material e Processual do Trabalho orbitavam em torno de um contrato individual de emprego sem prazo e em tempo inteiro, na atualidade, por força da nova ordem constitucional, todas as questões relacionadas a uma 'relação de trabalho', espécie do gênero 'relação jurídica', passam a ser reguladas e apreciadas por aquelas disciplinas.

Convém registrar que a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho significa algo que há muito não se via: por força de uma alteração imposta por um Direito Processual, aumentar-se-á o conteúdo de um Direito Material. Relações jurídicas de direito material antes reguladas pelos Direitos Civil e Comercial passarão a ser tratadas pelo Direito do Trabalho. Lides que eram submetidas à Justiça Estadual passam a ser de competência da Justiça do Trabalho. Assim, o Direito do Trabalho aumenta seu objeto por conta do dinamismo do Direito Processual do Trabalho, o que não deixa de ser interessante pois no passado o que se verificou foi justamente o contrário: o Direito Processual do Trabalho alterado pelo alargamento das fronteiras do Direito Material do Trabalho.

Assim, a pertinência e a atualidade da intervenção legislativa em comento são indubitáveis. Atualmente, tem se discutido se no Brasil é possível definir a existência de uma - e apenas uma - sociedade de trabalho, de consumo ou de informação. O trabalho informal já supera o trabalho formal. A perda da centralidade da típica relação de emprego é um processo infelizmente tido por muitos como inevitável. Fala-se não em um Direito 'do' Trabalho, mas em um Direito 'ao' Trabalho.⁹⁹

⁹⁹ Cfr. Márcio Túlio VIANA. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - o direito do trabalho no limiar do século XXI. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte : Gráfica da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. n° 37, 2000, p. 168.

De certa forma, por trás do caos hoje instalado no mundo do trabalho já é possível observar uma certa ordem: desde que prestado pessoalmente (e, logicamente, por pessoa física), qualquer (tele)trabalho, seja ele autônomo ou subordinado, eventual ou habitual, será regulado pelo Direito do Trabalho, mesmo que este tenha que se valer de diplomas legais outros que não a CLT.

Outra certeza não pode ser esquecida: toda e qualquer controvérsia oriunda desta relação de trabalho será de competência da Justiça do Trabalho. Por certo que, ao empregar a expressão "relação de trabalho", o legislador quis deixar claro que não interessa a forma de prestação e/ou a modalidade contratual do trabalho realizado. Assim, interessa esta premissa na exata medida em que o teletrabalho, como visto, pode ser prestado por conta própria ou por conta alheia, de forma contínua ou esporádica e, enfim, mediante a celebração de um contrato de emprego ou não.

Inafastável, portanto, diante da ordem constitucional vigente, a competência da Justiça do Trabalho para apreciar as controvérsias oriundas de qualquer forma de teletrabalho prestado por pessoas físicas.

VIII. CONCLUSÕES

A análise jurídica do teletrabalho é extremamente difícil na conjuntura atual pois se trata de uma modalidade de prestação de serviços que, antes de ser espécie, é um gênero que se encontra em permanente evolução e tende a revelar novos desdobramentos

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

¹⁰⁰, na medida em que acompanha de perto o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação. ¹⁰¹

A abordagem da conceituação, da disseminação e da classificação do teletrabalho demonstram que o Direito do Trabalho, tal como conhecido pelas sociedades ocidentais contemporâneas, embora tenha potencial, ainda não é capaz de oferecer soluções suficientemente adequadas para tratar do fenômeno, seja por não regular de forma específica o teletrabalho prestado de forma autônoma, seja por não dispor de todas as respostas para os diversos problemas jurídicos que o teletrabalho juridicamente subordinado suscita.

Com o teletrabalho, volta à tona a discussão quanto às fronteiras do Direito do Trabalho, à consideração do contrato de trabalho em tempo inteiro e sem prazo de vigência como “estrela polar” desta disciplina jurídica ¹⁰² e à pertinência da subordinação

¹⁰⁰ Guilherme Machado DRAY chega a afirmar que há uma realidade mutante e que novas modalidades de teletrabalho devem surgir, *Teletrabalho ... op. cit.*, p. 270. Já Lourdes Martín FLÓREZ considera que o êxito do teletrabalho dependerá do que se puder obter das barreiras humanas, já que as tecnológicas e econômicas foram superadas, *Outsourcing ... op. cit.*, p. 412.

¹⁰¹ O Relatório Mundial de Emprego de 2001, confeccionado pela Organização Internacional do Trabalho, confirma essa evolução. Referido documento concluiu que há desenvolvimentos significativamente positivos das novas tecnologias de informação e comunicação na vida no trabalho, como é o caso dos Estados Unidos e de alguns países industrializados, mas que em muitas partes do mundo o crescimento de novas oportunidades de emprego vem se revelando incapaz de proporcionar empregos àqueles que perderam as suas colocações devido à reestruturação da força do trabalho. Restou constatado, também, que 2003, haveria um milhão e trezentos mil trabalhadores operando em telecentros quando, em 2001, este número era de seiscentos e setenta mil. In CD-ROM *World Employment Report 2001 - Life in the Information Economy*, Geneva, International Labour Office, 2001.

¹⁰² A expressão é de Umberto ROMAGNOLI, que também considera que o contrato de trabalho não mais é um tiquete de ingresso do trabalhador em uma

jurídica como nota típica da tradicional relação laboral. É claro que não se pode afirmar que o teletrabalho irá substituir ou, quando menos, se igualar à relação de trabalho que por muito tempo imperou como meio de regulação dos conflitos individuais de trabalho, mas é certo que a tendência é de forte disseminação desta forma laboral.

No que diz respeito ao enquadramento jurídico, as discussões acaloram-se e duas correntes diametralmente opostas parecem sobressair. Uma, no sentido da necessidade premente de o Direito do Trabalho tratar também do teletrabalho autônomo, tanto daquele prestado de forma totalmente independente, como também do prestado mediante dependência econômica. Outra, na defesa do Direito do Trabalho como meio de regulação de apenas uma forma de teletrabalho, qual seja, o executado de forma juridicamente subordinada. Consideramos, contudo, não ser inviável imaginar que o Direito do Trabalho possa tratar do teletrabalho autônomo, em todas as suas variantes, desde que isso não signifique, por certo, a ruptura da principiologia própria desta disciplina jurídica e não implique a precarização do teletrabalho subordinado.¹⁰³

grande comunidade de interesses homogêneos. *Dal lavoro ai lavori*. In *Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini*, vol. I - Diritto del Lavoro, Milão, Giuffrè, 1998, p. 513 e 515.

¹⁰³ Enfatizando que o Direito do Trabalho tem a vocação para se tornar o direito comum de todas as relações de trabalho, vide Alain SUPIOT, *Les nouveaux visages de la subordination*, Revista Droit Social, n. 2, janeiro de 2002, p. 144 e 145. O autor ressalta, ainda, que este direito comum do trabalho deve ser completado pelos direitos especiais, tendo-se em conta a diversidade dos trabalhos humanos. Também José João ABRANTES defende que o Direito do Trabalho tem vocação para ser a base comum da regulamentação de todos os tipos de atividades profissionais, o que implicaria a definição dos direitos fundamentais e dos princípios gerais aplicáveis a todas as relações de trabalho, bem como a estipulação de direitos especiais aos diversos tipos de trabalho humano, *O direito*

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

Não obstante, deve-se salientar que os ordenamentos jurídico-laborais sumariamente analisados procuram regular apenas o teletrabalho dependente, valendo-se, para tanto, do tradicional critério distintivo de outras formas laborais e assegurador do tratamento protetivo: a subordinação jurídica. Bem ou mal, este é o critério que continua a ser o divisor de águas na ciência jurídica e deve ser observado pelo juslaboralista na análise do fenômeno ¹⁰⁴. Isto não significa dizer que o teletrabalho dispense a releitura da subordinação jurídica pois, ao contrário, é nesta modalidade laboral que se farão necessárias constantes investigações de ordens prática e teoria quanto à sua pertinência, ao seu alcance e, sobretudo, quanto aos seus indícios reveladores.

Ainda no campo do teletrabalho subordinado, diversas outras questões preocupam sobremaneira o operador do Direito do Trabalho já que os institutos tradicionalmente por este regulados não oferecem soluções satisfatórias aos vários problemas decorrentes da prestação de trabalho à distância através do recurso a meios informáticos e/ou telemáticos. Dentre tantas questões que poderiam ser objeto de abordagem, optou-se, dados os limites da investigação, por tratar do aspecto temporal para ilustrar a

laboral ... op. cit., p. 89 e 90. Por seu turno, Paolo PIZZI considera que a “revolução copernicana” reside na construção de um sistema de tutela mínima para todos os trabalhadores dependentes, assim considerados aqueles inseridos na organização da empresa de forma continuada, graduando as garantias de acordo com o nível de subordinação, *Brevi considerazioni ... op. cit.*, p. 233.

¹⁰⁴ Segundo Fermín Rodríguez Sañudo para levar a cabo a delimitação do teletrabalho como contrato de trabalho ou não, deverá o intérprete perquirir a presença da nota da dependência ou subordinação, que apesar de sua insuficiência relativa, de sua flexibilização nos últimos tempos, de sua ambigüidade em certos casos e de outras circunstâncias, segue sendo útil a estes efeitos, como se pode comprovar consultando-se a jurisprudência espanhola mais recente na matéria. *La integración ... op. cit.*, p. 107 e 108.

incapacidade do Direito do Trabalho para tratar das vicissitudes do teletrabalho.

A abordagem do tempo em uma forma de trabalho que rompe a noção do espaço pareceu, também por isso, a mais pertinente e revelou que, assim como o teletrabalho subordinado pode conduzir a uma maior autonomia e liberdade, também pode acarretar a fusão entre as vidas profissional e familiar e o isolamento do trabalhador ¹⁰⁵. E, além destas vantagens e desvantagens, também se pôde constatar que diversos institutos de Direito do Trabalho direcionados à regulação e à proteção da duração e da jornada de trabalho daquele trabalhador vinculado a um “posto de trabalho” merecem ser revisitados, já que os novos pressupostos tecnológicos da sociedade da informação estabelecem o vínculo com um computador ¹⁰⁶. Dado que as novas tecnologias da informática e da comunicação permitem tornar acessíveis de maneira quase permanente os indivíduos, de modo que a fronteira entre o tempo consagrado ao trabalho e aquele reservado a outras atividades tende a desaparecer em proveito de uma disponibilidade

¹⁰⁵ Afirmando que para alguns teletrabalhadores, masculinos e de alto nível, o teletrabalho é uma forma de liberdade apreciável, já que a autonomia e a responsabilidade apresentam-se em níveis mais legítimos que a subordinação, mas que, para outros, que sequer podem sair de suas residências, as condições de trabalho e a proteção social são falhas e a mistura vida profissional/vida privada provoca problemas familiares previsíveis e a marginalização profissional e social, Jean-Emmanuel RAY, *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Une nécessaire ...* *op. cit.*, p. 357. Sobre a existência de duas categorias distintas de teletrabalhadores, uma pouco, outra altamente qualificada, vide Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho*, *op. cit.*, p. 98.

¹⁰⁶ Computador que não só cria e modifica as relações de trabalho, como também se infiltra em todos os níveis da vida profissional e desloca o emprego ora com, ora sem a supressão do “posto de trabalho”, caso este do teletrabalho. Neste sentido, vide Stéphane DARMAISIN, *L'ordinateur, l'employeur et le salarié*, *Revista Droit Social*, n. 6, março de 2000, p. 580-583.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

crescente ¹⁰⁷, e que os sistemas de tele-fiscalização permitem ao empregador exercer um controle sobre a atividade dos trabalhadores que poderá abolir a fronteira, para tantos fundamental, entre a esfera profissional, naquela que a empresa tem necessariamente vocação para penetrar, e a esfera pessoal, santuário em princípio inviolável ¹⁰⁸, já há quem fale que o direito à desconexão será o direito à vida privada do século XXI. ¹⁰⁹

No Brasil, o tema desperta interesse na medida em que a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho abriu os olhos dos juslaboralistas para as novas formas de prestação de serviços e para a realidade cambiante do mundo do trabalho. Talvez o Direito, voluntariamente ou não, tenha se antecipado ao fato social consistente na prática de novas formas de trabalho, como é o caso do teletrabalho. Talvez não tenha sido este o intento determinante para a majoração da competência material trabalhista. O certo é que não poderá o juslaboralista ignorar a realidade e deixar de enxergar e tentar compreender o fenômeno do teletrabalho.

Por fim, cumpre destacar, como não poderia ser diferente, que o Direito do Trabalho deve buscar firmar-se como importante instrumento de regulação dos conflitos entre o capital e o trabalho na sociedade pós-industrial. Com isso se quer dizer que as soluções a serem oferecidas para os problemas oriundos do teletrabalho devem ser sempre jurídicas, mas sem que se esqueça que a ciência do Direito dificilmente acompanhará *pari passu* o veloz processo de desenvolvimento tecnológico, sendo necessária a reavaliação das regras e dos princípios trabalhistas ¹¹⁰. Indispensável, portanto, que se tenha sempre em mente algo cuja importância tem sido

¹⁰⁷ Cfr. Isabelle de BENALCÁZAR, *Droit du travail ... op. cit.*, p. 17 e 18.

¹⁰⁸ Cfr. Cristophe RADÉ, *NTIC et nouvelles formes de subordination*, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002, p. 29.

¹⁰⁹ É o caso de Jean-Emmanuel RAY, *De la sub/ordination ... op. cit.*, p. 7.

desprezada nas abordagens sobre o teletrabalho. Se é verdade que o Direito do Trabalho não é uma simples técnica a ser colocada a serviço da conjuntura econômica ¹¹¹, o social deve preponderar sobre o econômico o que, no caso do teletrabalho, pode ser dito da seguinte forma: são as tecnologias de informação e comunicação que devem servir ao homem-trabalhador e não o contrário.

IX. BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João. *O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho*, in António MOREIRA (coordenador), IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Livraria Almedina - Coimbra, 2002.

BENALCÁZAR, Isabelle de. *Droit du travail et nouvelles technologies - Collecte des données, internet, cybersurveillance e télétravail*, Paris, Gualino Éditeur, 2003.

BENSOUSSAN, Alain. *Le multimédia et le droit*, 2^a ed., Paris, Hermès, 1998.

BIAGI, Marco. *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, Giuffrè, n. I, ano XX, 2001.

¹¹⁰ Como afirmou Umberto ROMAGNOLI, o tempo de transformação do Direito do Trabalho é necessariamente longo, “Noi e loro” ... *op. cit.*, p. 378. Direito do Trabalho este que, segundo Jorge LEITE, cresce ao sabor de fluxos e de refluxos e que, de acordo com as exigências de cada época, vai colmatando lacunas, adaptando princípios, introduzindo técnicas novas, elaborando categorias e aperfeiçoando instrumentos, *Direito do trabalho ... op. cit.*, p. 49.

¹¹¹ Como defende Georges SPYROPOULOS, para quem o Direito do Trabalho repousa sobre um certo número de princípios fundamentais que devem ser preservados a qualquer preço, *Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs*, Revista Droit Social, n. 4, abril de 2002, p. 399.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

———. *Instituzioni di diritto del lavoro*, 2ª ed., Milão, Giuffrè, 2003.

CAMPBELL, Duncan. *¿Puede atajarse la desigualdad en el ámbito de la tecnología digital?* Revista Internacional del Trabajo, vol. 120, n. 2, Genebra, 2001.

CARVALHO, António Nunes de. *Ainda sobre a crise do direito do trabalho*, in António MOREIRA (coordenador), *II Congresso Nacional de Direito do trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 1999.

CARVALHO, Luís Nandin de. *Conflitualidade no teletrabalho*, in António MOREIRA (coordenador), *II Congresso Nacional de Direito do trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 1999.

CERBO, Fernando di. *I rapporti speciali di lavoro*, CEDAM, 2000.

DARMAISIN, Stéphane. *L'ordinateur, l'employeur et le salarié*, Revista Droit Social, n. 6, março de 2000.

DRAY, Guilherme Machado. *Teletrabalho, sociedade da informação e direito*, In Pedro Romano Martinez (coordenador), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. III, Livraria Almedina - Coimbra, 2002.

FELICI, Maria Luisa. *Telelavoro oggi*, Roma, EPC Libri, 1997.

FLÓREZ, Lourdes Martín. *Outsourcing y teletrabajo: consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo*, Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 71, maio/junho de 1995.

GAETA, Lorenzo. *Il telelavoro: legge e contrattazione*, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 68, 1995, 4.

GALANTINO, Luisa. *I profili guslavoralistici della qualità*, in Luisa GALANTINO (organizador), *Qualità e rapporto di lavoro*, Milão, Giuffrè, 1995.

———. *Il diritto del lavoro e l'innovazione tecnologica*, in *Il diritto dell'economia*, Revista quadrimestrale di dottrina, giurisprudenza e documentazione, Milão, Giuffrè, 1991.

GÉLINEAU-LARRIVET, Gerard. *Le temps et le droit du travail*, Revista Droit Social, n. 3, março de 2000.

HAGE, Nasreddine El. *Les règles de la responsabilité du commettant du fait de ses préposés sont-elles adaptées au télétravail?*, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002.

ICHINO, Pietro. *Marché du travail: regard d'un juriste sur les arguments des économistes*, Revue internationale du travail, vol. 137, n. 3, 1998.

International Labour Office. *CD-ROM World Employment Report 2001 - Life in the Information Economy*, Geneva, 2001.

LANOTTE, Massimo, *Tempo di lavoro e qualità totale*. In Luisa GALANTINO (organizador), *Qualità e rapporto di lavoro*, Milão, Giuffrè, 1995.

LEITE, Jorge. *Direito do trabalho na crise (relatório geral)*. In *Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na crise, Poder Empresarial, Greves atípicas, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 1990.

MAROT, J.-C., *Quelles perspectives de développement du télétravail*, Problèmes Économiques, La Documentation Française, hebdomadaire n. 2.264, de 26 de fevereiro de 1992.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

MARTÍNEZ, Elías González-Posada. *El trabajo y las formas jurídicas*, Relaciones laborales - Revista critica de teoria y practica, Madrid, La ley, 2003.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Trabalho subordinado e trabalho autônomo*, In Pedro Romano MARTINEZ (coordenador), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, Livraria Almedina - Coimbra, 2001.

MELGAR, Alfredo Montoya. *Las respuestas del derecho del trabajo a la crisis conómica*, Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 14 (abril/junho de 1983).

———. *Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho del trabajo*. In Jesús Cruz VILLALÓN (coordenador), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, vol. II, Madrid, 1999.

MÉNDEZ, Lourdes Mella. *Comentario general al Acuerdo Marco sobre el teletrabajo*, Relaciones laborales - Revista critica de teoria y practica, Madrid, La ley, 2003.

Ministério da Ciência e da Tecnologia. *Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal*, 3ª ed., Lisboa, 1997.

NILLES, Jack. *Teleworking from home*, in Tom FORESTER (organizador), *The information technology revolution*. Katerprint Co. Ltd., Oxford, 1990.

PIZZI, Paolo. *Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica del telelavoro*, Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, ano XLVIII, 1997, n. 2.

RADÉ, Christophe. *NTIC et nouvelles formes de subordination*, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ainda a crise do direito laboral: a erosão da relação de trabalho “típica” e o futuro do Direito do trabalho*, in Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Estudos de direito do trabalho*, Coimbra, Ed. Almedina, 2003.

———. *Novas formas da realidade laboral: o teletrabalho*, in Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Estudos de direito do trabalho*, Coimbra, Ed. Almedina, 2003.

RAY, Jean-Emmanuel. *Du Germinal à Internet - une nécessaire évolution du critère du contrat du travail*, Revista Droit Social, 1995, 7/8.

———. *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Le statut du télétravailleur*, Revista Droit Social, 1996, n. 2.

———. *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Une nécessaire adaptation*, Revista Droit Social, 1996, n. 4.

REDINHA, Maria Regina Gomes. *A precariedade do emprego - uma interpelação ao direito do trabalho*, in António MOREIRA (coordenador), *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 1999.

———. *A relação laboral fragmentada - estudo sobre o trabalho temporário*, Coimbra Editora, 1995.

———. *O teletrabalho*, in António MOREIRA (coordenador), *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 1999.

O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho

ROMAGNOLI, Umberto. "Noi e loro": *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, Rivista trimestrale di diritto e procedura civile, Giuffrè, ano XL, 1986.

———. *Dal lavoro ai lavori. Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini*, vol. I - Diritto del Lavoro, Milão, Giuffrè, 1998.

SAÑUDO, Fermín Rodríguez. *La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral*, in Jesús Cruz VILLALÓN (coordenador), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, vol. II, Madrid, 1999.

SILVA, Lorena Holzmann da. In *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*, Antonio David CATTANI (organizador), 2^a ed., Petrópolis, Vozes, 1999.

SIMITIS, Spiros. *Il diritto del lavoro há ancora un futuro?*, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 76, 1997, 4.

SPYROPOULOS, Georges. *Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs*, Revista Droit Social, n. 4, abril de 2002.

SUPIOT, Alain, e outros, *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, Coimbra Editora, 2003.

SUPIOT, Alain. *Les nouveaux visages de la subordination*, Revista Droit Social, n. 2, janeiro de 2002.

———. *Temps de travail: pour une concordance des temps*, Revista Droit Social, n. 12, dezembro de 1995.

———. *Travail, droit et technique*, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002.

TESAURO, Paola e GAETA, Lorenzo. In Lorenzo GAETA, Francesco STOLFA e Paola TESAURO, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, primeiro tomo, Torino, UTET, 1993.

TISSOT, Oliver de. *Internet et contrat de travail - les incidences de la connexion à Internet sur les rapports employeur-salariés*, Revista Droit Social, n. 2, janeiro de 2002.

VERDUCCI, Anna. *I luoghi del lavoro tra funzionalità ed estetica*". In G. CIOCCA e D. VERDUCCI. *Cento anni di lavoro: ricognizione multidisciplinare sulle trasformazioni del lavoro nel corso del XX secolo*, Milão, Giuffrè, Publicação da Faculdade de Jurisprudência da Universidade de Macerata, n. 102, segunda série, 2001, p. 106 e 107.