

O Dumping Social como um Novo Desafio que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de Enfrentamento

DOI: <http://dx.doi.org/10.20501/pf340/2016.15-28/09>

CRISTIANE PENNING PAULI DE MENEZES

NATHALIE KUCZURA NEDEL

ROSANE LEAL DA SILVA

Resumo: A utilização das tecnologias da informação e comunicação tem produzido incontáveis transformações no modo de ser e estar no mundo, com visíveis reflexos em vários segmentos, destacando-se neste artigo os impactos nas relações laborais e na economia. O trabalho mediado pelas tecnologias não só reduz o tempo e os custos da produção, como também flexibiliza processos ao dispensar a presença física do obreiro no espaço da empresa, como ocorre no teletrabalho. Mas ao lado das inúmeras vantagens advindas da utilização das tecnologias há outros tantos impactos negativos, dentre eles a potencial utilização do teletrabalho como mecanismo de *dumping* social, tema discutido ao longo deste artigo. Para tanto, optou-se por uma abordagem dedutiva e dialética do tema, contrastando vantagens e riscos advindos do uso das tecnologias da informação e comunicação no mundo do trabalho. O emprego desse aporte metodológico permitiu constatar que o teletrabalho pode se constituir em mecanismo de *dumping* social, produzindo reflexos e efeitos negativos que ultrapassam os atores diretamente implicados na relação laboral, atingindo empresas e trabalhadores localizados em outros países. Essa situação se constitui em novo desafio especialmente em face da ausência de legislação específica no Brasil. Tal ausência não pode servir como justificativa para a supressão de direitos dos trabalhadores, apostando-se na solução dos conflitos a partir do recurso aos princípios protetivos e da renovada atuação dos sindicatos, alternativas que podem contribuir para o enfrentamento das questões até o advento da tão aguardada legislação para regulamentar o teletrabalho.

Palavras-chave: *Dumping* Social; Globalização; Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação; Sociedade da Informação; Teletrabalho.



O Dumping Social como um Novo Desafio que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de Enfrentamento

CRISTIANE PENNING PAULI DE MENEZES

NATHALIE KUCZURA NEDEL

ROSANE LEAL DA SILVA

1. INTRODUÇÃO

A expansão no uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) tem originado novos processos comunicacionais e produtivos, desencadeando transformações que vão desde as simples interações sociais, até atingir aspectos de macro alcance, como os relacionados à economia em rede.

Esse novo contexto tem desafiado as empresas, que precisam ser mais produtivas e inovadoras para manter e expandir seus negócios numa economia global cada vez mais competitiva. As mudanças vão desde a revisão do rígido modelo fordista, no qual as tecnologias eram utilizadas apenas para massificar a produção de bens corpóreos e extrair o máximo resultado dos trabalhadores, levando-os a extenuantes jornadas cumpridas junto às esteiras de produção, passando pela adoção de modelos mais flexíveis, com a diversificação de produtos para atender a demandas mais individualizadas, até chegar à economia do imaterial. Nesse novo modelo os produtos cedem espaço aos serviços, o velho chão de fábrica é substituído pelas atividades remotas, o contato entre os atores envolvidos na relação trabalhista ocorre por inéditos canais de comunicação instantânea e inovadores aplicativos substituem a vigilância tradicional por modernos sistemas que permitem o monitoramento constante dos trabalhadores, independentemente de sua localização no globo terrestre. O trabalho se dinamiza e desterritorializa, originando um novo conceito, o teletrabalho.

Todas essas transformações produzem consequências que atingem não somente o *modus operandi* das organizações empresariais, mas geram impactos crescentes sobre a vida dos teletrabalhadores, desvelando renovados conflitos que emergem da velha relação capital \times trabalho. Dentre eles, discute-se no âmbito deste artigo a possibilidade de o teletrabalho constituir *dumping* social, por meio da facilitação da flexibilização de normas trabalhistas.

Para melhor compreensão do tema o presente artigo foi dividido em três seções. Na primeira parte analisam-se as tecnologias da informação e da comunicação como instrumentos que possibilitaram o surgimento do teletrabalho, nova modalidade cujos reflexos são sentidos tanto em âmbito nacional quanto internacional. Já na segunda seção discute-se a ocorrência de *dumping* nas relações de trabalho, evidenciando o que configuraria tal situação e os reflexos negativos que pode ocasionar. Por fim, na terceira parte ambos os temas são conjugados, sustentando-se que o teletrabalho pode ser gerador de técnicas de concorrência desleal devido à excessiva flexibilização e ao desrespeito às normas trabalhistas, o que aponta para a necessidade de um duplice esforço: investir-se em renovadas formas de atuação sindical e recorrer aos princípios protetivos do Direito do Trabalho, de forma a responder satisfatoriamente a esses novos desafios impostos pela sociedade da informação, conforme será sustentado ao longo do trabalho.

2. O TELETRABALHO: DAS DEFINIÇÕES CONCEITUAIS AOS DESAFIOS IMPOSTOS PELO USO DE TIC

O momento atual tem sido marcado pelo intenso desenvolvimento de tecnologias da informação e da comunicação, em especial a *internet*, cujo emprego tanto pode servir à satisfação de objetivos individuais quanto pode atender a interesses coletivos,

ampliando os espaços de participação política e dinamizando a economia. As consequências advindas de sua crescente utilização têm produzido efeitos nos mais variados segmentos, revelando novas possibilidades de estudo para cientistas políticos, sociólogos e juristas, todos desafiados pela complexidade desses temas.

A quantidade incalculável e a velocidade frenética dos fluxos informacionais dinamizam as interações a ponto de impedir que a doutrina produza conhecimentos e reflexões no mesmo ritmo, o que contribui inclusive para a falta de consenso sobre a terminologia a ser aplicada para definir a sociedade atual. Ao tratar do tema, o sociólogo Manuel Castells (1999, p. 65) apresenta o conceito de sociedade informacional explicando que

O termo sociedade da informação enfatiza o papel da informação na sociedade. Mas afirmo que informação, em seu sentido mais amplo, por exemplo, como comunicação de conhecimentos, foi crucial a todas as sociedades, inclusive à Europa medieval que era culturalmente estruturada e, até certo ponto, unificada pelo escolasticismo, ou seja, no geral uma infra-estrutura intelectual. Ao contrário, o termo informacional indica o atributo de uma forma específica de organização social em que a geração, o processamento e a transmissão da informação tornam-se as fontes fundamentais de produtividade e poder devido às novas condições tecnológicas surgidas nesse período histórico.

Ao analisar o conceito acima transcrito, percebe-se que o doutrinador espanhol se esforça para oferecer uma definição capaz de explicar a dinamicidade do momento atual, no qual a discussão desloca-se da informação de *per si*, tradicionalmente considerada de maneira isolada e estanque, para o tempo dos fluxos. Nesse novo contexto, as TIC penetram no tecido social de distintas formas, sendo empregadas tanto para reforçar as identidades primárias quanto para originar novas comunidades virtuais globais (CASTELLS, 1999, p. 57), o que confere maior importância aos fluxos informacionais, elemento constituidor da sociedade informacional.

Esse preciosismo conceitual não é seguido por outros tantos estudiosos do tema, que preferem empregar o termo sociedade da informação, também constante em documentos produzidos nos Estados, motivo pelo qual essa terminologia será utilizada nesse trabalho.

Entende-se que, para além das divergências conceituais, o mais importante é o desenvolvimento de reflexões capazes de compreender que tecnologias como a *internet* permitem a construção de um novo espaço não-territorial, aberto e movediço, que não se submete a um império ou única regulação, como destacado por Pierre Lévy (2001, p. 141):

Como se trata de um espaço não-territorial, a superfície não é um recurso escasso. Os que ocupam muito espaço na Internet não tiram nada dos outros. Há sempre mais lugar. Haverá lugar para todo o mundo, todas as culturas, todas as singularidades, indefinidamente. Constitui-se neste início do século XXI uma Terra de símbolos sem império possível, aberta a todos os ventos do sentido, uma geografia movediça de ares paradoxais que sobrevoa e, a partir de agora, governa os territórios noolíticos.

Nesse espaço, a cada dia eclodem inéditos conflitos, pois “[...] todos os campos do direito estão indiscutivelmente permeados pela tecnologia digital. O trabalhador e o empregador enfrentam novos desafios na contínua e necessária atividade de produção de bens e serviços.” (GRASSELI, 2010, p. 51), a exemplo do que ocorre com o teletrabalho, modalidade na qual o trabalho é realizado fora do ambiente físico da empresa, mediado pelas tecnologias da informação e comunicação.

Nos últimos tempos, inúmeros doutrinadores têm procurado oferecer uma definição de teletrabalho, alguns equivocadamente associando este termo ao trabalho a domicílio, outros enfatizando o uso das tecnologias. Entende-se que esta modalidade não se confunde com o trabalho a domicílio e se utiliza, neste artigo, o

conceito apresentado por Tosi Zás (2010, p. 94), segundo o qual teletrabalho é “[...] el trabajo realizado por una persona desde una locación externa respecto a la empresa, gracias a las posibilidades que ofrecen las tecnologías de las telecomunicaciones y la informática.”.

Para Denise Pires Fincato e Michelle Dias Bublitz (2014, p. 113) essa nova espécie de trabalho que se desenvolve na sociedade da informação apresenta as seguintes notas caracterizadoras:

O teletrabalho constitui modalidade de trabalho com características próprias (JIMÉNEZ, 2007), dentre as quais: a distância, situação laboral em que teletrabalhador se encontra num ponto geograficamente distinto daquele em que o trabalho é realizado tradicionalmente e/ou entregue, tecnologia, recurso intensivo a meios informáticos e de telecomunicações - redes, equipamentos e aplicações/serviços - para suporte e/ou entrega (transferência) de teletrabalho, estruturação, existência de um acordo claro entre os intervenientes (teletrabalhador-empresa e empregadora-cliente) que estabeleça e regule as condições laborais e as condições de trabalho, forma organizativa, a partir de casa do trabalhador, em centros de teletrabalho, escritórios satélite, teletrabalho móvel, escritórios partilhados, offshore (teletrabalho transfronteiriço), etc., modalidade, formal ou informal, tempo integral, tempo parcial, em alternância (alguns dias por semana) ou ocasional (FINCATO, 2012).

O desenvolvimento das tecnologias permitiu, então, que as empresas se readequassem e implementando novas formas de produção de bens e serviços. Essa adequação na forma de produção se constituiu, segundo Eduardo Magno Boonen (2008), em alternativa para a superação de uma série de dificuldades que trabalhadores e empresas no ocidente passaram a experimentar ao longo do Século XX:

As insatisfações geradas pelos requisitos organizacionais como os sistemas de remuneração tradicionais, o exaustivo processo de ida e volta ao trabalho diariamente, conflitos trabalho/família causado pelo aumento de mulheres na força de trabalho e a queda da qualidade de vida dos trabalhadores provocada pela falta de tempo para a família passam a exigir dos administradores mais flexibilidade quanto ao

horário e local de se realizar o trabalho, visando atrair empregados qualificados, além de tentar manter aqueles de boa produtividade. Os resultados dessas progressivas tendências fazem surgir o teletrabalho.

A flexibilização dos horários, locais e da própria forma de executar o trabalho têm potencial para realizar a descentralização na estrutura das organizações empresariais, superando a tradicional separação entre quem concebe os processos produtivos e quem os executa. Ademais, o teletrabalho reduz custos, constituindo-se em alternativa viável para o enfrentamento de crises econômicas, além de se revelar essencial para a retenção dos talentos nas empresas. Todas essas características levam Cinara Rosenfield e Daniela Alves de Alves (2011) a afirmarem que o teletrabalho é um importante elemento de mudanças na estrutura e funcionamento das organizações empresariais:

Desse modo, teletrabalho não pode ser conceituado simplesmente como trabalho à distância, mas sim como um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs. A flexibilidade pode ser indicada por vários elementos: tempo, local, contrato, subordinação e organização funcional. Há uma relação estreita entre o surgimento do teletrabalho e a propalada flexibilidade exigida pela sua organização e necessária a ela para garantir competitividade (Jaakson e Kallaste, 2010). A flexibilidade, para o empregador, traduz-se em: horários flexíveis; polivalência; aumento e redução do número de empregados conforme a demanda; e várias formas de contrato – subcontratação, meio turno, tempo determinado e trabalho em domicílio. O teletrabalho é uma dessas opções.

Apesar de promissora, essa modalidade exige novas habilidades e competências dos trabalhadores, que, além de dominarem o uso das TIC, devem reunir capacidade de iniciativa e algum grau (pelo menos relativo) de autonomia, pois como lembram Cinara Rosenfield e Daniela Alves de Alves (2011), “O teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas,

paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois este é determinado pelos ditames do volume de trabalho; ou seja, é preciso sempre responder às demandas de trabalho [...]”.

O atendimento das demandas de trabalho é uma exigibilidade comum que independe da modalidade adotada, pois, como pontuado por Denise Pires Fincato e Michelle Dias Bublitz (2014, p. 114) o teletrabalho pode assumir formas variadas e “[...] suas principais modalidades são: telecottages, telecentros ainda, teletrabalho nômade e, por último, em domicílio”.

Essa classificação pode sofrer ligeiras variações a depender do autor abordado, sendo que para Cinara Rosenfield e Daniela Alves de Alves (2011, p. 216) o teletrabalho pode constituir-se em

1) trabalho em domicílio, (small office home office – SOHO); 2) trabalho em escritórios satélites (extensões atomizadas de uma empresa central); 3) telecentros ou *telecottages* (estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos); 4) trabalho móvel (fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente); 5) empresas remotas ou *off-shore* (*call centers* ou telesserviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de tele-serviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, pondo em prática o chamado teletrabalho *off-shore*); e 6) trabalho informal ou teletrabalho misto (arranjo que o empregado faz como empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa).

Independente das modalidades em que essa prática pode se apresentar, a vasta classificação evidencia que a doutrina tem tentado acompanhar o desenvolvimento do tema, construindo o aporte teórico que permita a melhor compreensão do tema. Melhor sorte não acompanha a legislação, que evidencia significativo descompasso existente entre a realidade dinâmica na qual o teletrabalho está inserido e a legislação trabalhista. Com efeito, a

nova redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dado pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, oferece uma definição insuficiente para abarcar o fenômeno do teletrabalho¹, conforme se observa de sua redação:

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

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

Tratando de tal dispositivo, Denise Pires Fincato e Michelle Dias Bublitz (2014, p. 127) afirmam categoricamente que a nova redação dada à Consolidação das Leis do Trabalho é insuficiente e deficitária, pois “A regulamentação das minúcias, que se esperava dela, ainda não veio”, “[...] Não tendo cumprido, o legislador ordinário, seu objetivo de alcançar a efetivação dos direitos fundamentais individuais e sociais mínimos aos teletrabalhadores”. A falta de um marco legal suficiente leva as autoras a sustentarem que a negociação coletiva pode se constituir, por ora, em um instrumento hábil para demarcar mínimos direitos ao teletrabalhador, tema que será melhor explorado na última parte deste trabalho.

Portanto, é inegável que as lacunas existentes na regulação do tema podem fragilizar ainda mais os direitos dos trabalhadores,

1 Atualmente, está tramitando o Projeto de Lei nº 274, de 2013, que visa modificar a Consolidação das Leis do Trabalho a fim dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho. Considerando que se trata de um projeto de lei que pode ou não ser aprovado, bem como que pode sofrer alterações ao longo do processo legislativo, não foi ele objeto do presente estudo. Entretanto, é importante ter presente que o legislador já atentou para essa nova forma de relação laboral, bem como para a necessidade de regulamentá-la. Sobre o tema, ver: BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 274, de 2013**. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=131884&tp=1>>. Acesso em: 18 jun. 2015.

pois todas essas modificações introduzidas pelo uso das tecnologias da informação e comunicação na seara trabalhista também trazem consigo aspectos perversos do capitalismo. Dentre os problemas derivados pode-se destacar a ampliação dos mecanismos de vigilância por parte do empregador, ao que se somam a novas formas de violação de direitos fundamentais.

Com efeito, ainda que sejam previstos legalmente ao teletrabalhador todos os direitos daqueles que prestam os serviços no âmbito da empresa, alguns aspectos não são observados na prática. Isso porque o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que não há diferença entre o trabalhador que exerce suas funções dentro do estabelecimento comercial ou em âmbito doméstico, mas a garantia dos mesmos direitos a ambos tipos de trabalhadores não assegura a efetividade da legislação celetista, visto que os empregados que laboram no âmbito de sua residência ou em qualquer outro ambiente que não seja o tradicional possuem peculiaridades que a legislação não alcança, como, por exemplo, problemas envolvendo o controle de jornada, o respeito ao direito à desconexão, as normas de proteção à saúde do trabalhador, dentre tantas outras.

Ao lado dos pontos negativos já conhecidos, aventa-se neste trabalho a possibilidade de a precarização no atendimento dos direitos dos teletrabalhadores se constituir em *dumping* social. Para tanto, na próxima seção serão tratados alguns aspectos referentes a essa prática, típica da relação concorrencial entre empresas, mas que pode ser efetivada por meio do teletrabalho.

3. O DUMPING SOCIAL E O TELETRABALHO: APROXIMAÇÕES POSSÍVEIS

Conforme destacado na primeira parte deste artigo, o teletrabalho ganha impulso, constituindo-se em realidade dinâmica e que assume as mais variadas modalidades, ao passo que a legislação

que o regulamenta se mantém em ritmo lento, o que resulta em flagrante descompasso capaz de fragilizar ainda mais os direitos do trabalhador.

Assim, se por um lado o uso das TIC no âmbito das relações laborais oferece potencial para elevar a qualidade de vida dos trabalhadores (conferindo maior autonomia ao trabalhador, evita seu deslocamento físico, com conseqüente ganho de tempo para interação com a família, o que poderia resultar em mais produtividade, dentre outras vantagens prometidas) e incrementar os ganhos das organizações empresariais (com sensível diminuição de custos, maior produtividade e melhores condições competitivas); por outro lado a lacuna normativa pode ampliar a vulnerabilidade do obreiro. Situações referentes à inobservância das condições de trabalho, ocorrência de acidentes e insegurança do meio ambiente de trabalho, a adoção de mecanismos excessivos para o controle de jornadas, a utilização de sistemas de vigilância e aferição da produção, dentre tantos aspectos do teletrabalho não são suficientemente enfrentados, o que pode resultar em perdas de direitos para essas pessoas².

Tem-se, pois, que “os direitos trabalhistas vêm sofrendo constantes investidas em virtude da globalização econômica e do neoliberalismo que procuram flexibilizar as normas protetivas dos trabalhadores com intuito de beneficiar os detentores do capital” (BARBUGIANI, 2008, [s.p.]). Assim, entre as distintas formas de flexibilização pode-se destacar, por exemplo, a salarial, de horário, a funcional ou a organizativa. Nesse âmbito, insere-se a liberdade de a empresa proceder à despedida quando as vendas caem, alterar a

2 Podem-se citar as mais variadas formas de afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana que podem resultar do teletrabalho, tais como a não regularização do trabalhador por parte da empresa, a não observância dos intervalos interjornada e intrajornada, não concessão de férias e tampouco pagamento do salário mínimo instituído.

jornada de trabalho do empregado, pagamento de salários inferiores aos que deveriam ser despendidos etc. (ANTUNES, 2009. p. 234).

Ao lado dessas práticas individuais já conhecidas, pode-se apontar o teletrabalho, especialmente nos casos em que uma empresa contrata teletrabalhadores em outro país onde as regras trabalhistas são mais flexíveis ou onde não há fiscalização dessa espécie de prestação, visando com isso obter mais vantagens concorrenciais em face de outras empresas que contratam trabalhadores de seu país, respeitando a legislação vigente. Portanto, a análise do tema deve considerar todos os elementos, inclusive aqueles que ultrapassam o âmbito da relação individual entre os atores tradicionalmente envolvidos, produzindo efeitos de alcance coletivo.

Quando a análise assume essa feição mais ampla, também se revela um quadro preocupante, pois o desrespeito das normas trabalhistas não viola somente aquele teletrabalhador em específico (embora isso seja muito sério e deva ser combatido com veemência), produzindo efeitos de caráter coletivo, tanto para os demais trabalhadores, quanto para as demais empresas, pois permite vantagens indevidas a algumas organizações empresariais em detrimento de outras.

Tal prática resultará em concorrência desleal, o que poderá implicar inclusive no fechamento de algumas empresas que, por observarem a legislação trabalhista, não terão meios de competir com aquelas que utilizam o teletrabalho para se evadir do cumprimento de seus deveres. Os efeitos negativos ultrapassarão a relação individual, produzindo reflexos coletivos sobre o mercado.

Referido fenômeno, quando reiterado, configura o *dumping* social³, o qual

3 No presente trabalho, optou-se por se utilizar a expressão *dumping* social, embora não seja ela uníssona no âmbito doutrinário, tendo em vista que, para alguns, a expressão estaria relacionada apenas às relações internacionais e com natureza estritamente econômica. Assim, entendem estes que, quando há desrespeito às

[...] pode ser definido como a modalidade de concorrência desleal consistente na comercialização de mercadorias ou serviços a preços inferiores àqueles normalmente praticados pelo mercado, obtidos mediante a reiterada utilização de mão de obra em condições inadequadas a padrões laborais mínimos, gerando danos sociais. (FERNANDEZ, 2014, p. 85)

Verifica-se que, quando as normas trabalhistas são flexibilizadas ou desrespeitadas em nome de maior crescimento na esfera econômica, configura-se o denominado *dumping* social. Esse expediente dá ensejo a danos na esfera social, uma vez que a sua ocorrência tanto demonstra que houve afronta aos direitos sociais constitucionalmente previstos aos trabalhadores quanto produz efeitos que vão além das pessoas implicadas diretamente na relação jurídica. Em outras palavras, pode-se afirmar que

- a) na esfera trabalhista, o “dumping social” é o rebaixamento do nível e da qualidade de vida dos trabalhadores, advindo da prática de conduta socialmente reprovável do empregador, caracterizada pelo desrespeito reiterado e inescusável dos direitos trabalhistas, gerando ao empregador o efeito potencial, atingido, ou não, da obtenção de uma vantagem econômica sobre outros empregadores que cumprem, regularmente, as obrigações jurídicas trabalhistas, incentivando, reflexamente a concorrência desleal.
- b) o “dumping social” é uma das manifestações de dano social, vez que contraria, frontalmente, o projeto constitucional que fora destinado à legislação trabalhista no sentido de melhoria da condição social dos trabalhadores. (MAIOR, MOREIRA e SEVERO, 2014, p. 25)

A Justiça do Trabalho, reconhecendo a importância

normas trabalhistas, o que se verifica é a chamada “delinquência patronal”. Nesse sentido ver: PINTO, José Augusto Rodrigues. *Dumping* social ou delinquência patronal na relação de emprego?. In: **Revista TST**. v. 77. n. 3. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinqu%C3%Aancia+patronal+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego>>. Acesso em: 02 de jun. 2015. Esse entendimento não é o aqui adotado, uma vez que não é possível restringir a utilização do vocábulo apenas a nível internacional, tendo em vista que também ocorrem desrespeitos às normas trabalhistas em âmbito interno. Assim, esta terminologia será utilizada tanto no caso de desrespeito às normas em âmbito nacional quanto internacional.

da questão, mormente nas diversas implicações que a prática de *dumping* social ocasiona, editou, em 2007, o enunciado n.º 4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. A partir do referido enunciado, conceituou-se o instituto como sendo agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos laborais em que há vantagens concorrenciais indevidas e a desconsideração da estrutura do Estado Social. Ademais, reconheceu-se a ocorrência de dano social quando se configura essa prática⁴.

Trata-se de uma nova práxis em que a reorganização do trabalho, por meio do uso de TIC, implica no acúmulo maior de ganhos para a organização empresarial com indevida vantagem da empresa que ocupa papel de destaque econômico em face das demais que atuam naquele segmento. Portanto, inúmeras vantagens propagadas pelos defensores do teletrabalho podem se configurar em promessas vãs, sobretudo quando se verifica que por trás da propagada expansão econômica se escondem inaceitáveis *déficits* na área trabalhista (ROSSO, 2007, p. 200-201).

Outra estratégia para reduzir os custos da atividade empresarial, facilitada pelo uso de TIC, é a contratação de teletrabalhadores de países cuja legislação é menos protetiva. Esse deslocamento mostrou-se possível e atrativo com o desenvolvimento das tecnologias, e nesse último caso a admissão ocorre desde o país em que o trabalhador se encontra situado e executa o trabalho, cujo resultado da atividade é enviado ao empregador via TIC.

O *dumping* social trata, em suma, de uma das decorrências da globalização, que se configura como sendo um fenômeno multifacetado, que intensifica as relações econômicas e sociais em escala mundial,

4 “DUMPING SOCIAL”. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, d, e 832, § 1º, da CLT.” (BRASIL, 2015).

ligando localidades distantes de tal forma que acontecimentos locais são modelados por fenômenos que ocorrem em outras localidades e vice-versa (GIDDENS, 1991, p. 69). Essa influência do *dumping* social se opera tanto nos casos em que a contratação ocorre em outros países, nos quais os encargos trabalhistas são reduzidos, quanto nas situações em que a execução do teletrabalho ocorre dentro do mesmo país, mas essa nova modalidade é utilizada para desrespeitar a legislação trabalhista. Qualquer das duas formas impacta a concorrência em nível internacional, pois a redução dos custos dos produtos e serviços se refletirá em menores preços finais, com os quais será muito difícil que as empresas que respeitam direitos trabalhistas concorram.

Assim, o *dumping* social tem desdobramentos ou distintos ângulos de análise, sendo que ambos podem ser atingidos em razão do teletrabalho: primeiro o desrespeito das normas trabalhistas, quando as contratações e relações jurídicas se operam apenas em âmbito interno; e, ao lado disso e não menos importante, tem-se a situação de contratação e execução dos serviços em países cuja legislação trabalhista tem um nível de proteção diminuto.

Dessa forma, diante das relações de trabalho no mundo globalizado e na sociedade da informação, tem-se uma maior necessidade de aferição da qualidade de vida do trabalhador a fim de que a sua dignidade seja resguardada, independentemente da localização geográfica em que o teletrabalhador venha a prestar o seu serviço. Cabe, dessa forma, analisar a interface existente entre o teletrabalho e o denominado *dumping* social.

4. OS DESAFIOS IMPOSTOS PELO TELETRABALHO: A NECESSIDADE DE FORTALECER OS MECANISMOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

Conforme abordado ao longo deste trabalho, as novas tecnologias da informação e da comunicação propiciaram a prestação de serviços fora do tradicional ambiente da empresa, permitindo maior fluidez nessa prestação. Tal forma de execução do trabalho apresenta algumas facetas positivas para o empregado, pois permite

maior flexibilidade de horários, além de dispensar o deslocamento físico do obreiro até o local de labor, o que gera economia de tempo e dinheiro.

Por outro lado, existem aspectos negativos em relação a essa forma de trabalho, o que se pode verificar tanto na interferência direta no trabalho em equipe, que pode restar prejudicado pela atividade mais isolada e individual do teletrabalhador, quanto pode oferecer riscos à saúde do trabalhador e ao seu poder de articulação. Além de o teletrabalho ter potencial para desencadear problemas relacionados a enfermidades psicológicas, a exemplo da depressão, também pode favorecer a desarticulação da classe profissional, fragilizando a atuação dos sindicatos, como destacado por Odete Grasseli (2010, p. 33), que denuncia a “[...] ineficácia da atuação dos sindicatos frente às constantes e novas transformações nas relações interpessoais e interempresariais, bem como de as carências de sua capacidade de se projetar sobre os trabalhadores que representa [...]”.

A atuação do sindicato pode ser minorada, pois a prestação de serviços ocorre *online* e os problemas e violações dela decorrentes não são testemunhados por outros trabalhadores. As interações se desenvolvem entre o obreiro e o seu supervisor, o que faz com que muitos dos problemas decorrentes dessa nova modalidade de trabalho sejam invisíveis aos demais trabalhadores e à própria representação sindical.

Alguns desses pontos fulcrais referem-se à quantidade de atividades atribuídas ao teletrabalhador e ao controle da jornada de trabalho. O fato de o obreiro realizar a atividade desde outro ponto geográfico, longe dos “olhos” e do controle físico e direto do empregador, gera uma constante desconfiança de que não estaria desempenhando seu labor, o que justificaria a atribuição, por parte da empresa, de mais atividades ao teletrabalhador se comparado às tarefas distribuídas aos demais. Para cumpri-las, o teletrabalhador

muitas vezes se vê forçado a trabalhar após o horário regular da jornada de trabalho, fato que não é considerado pelo empregador, que se escusa de pagar-lhe as horas extraordinárias sob o pífio argumento de que não dispõe de meios para controlar a jornada, justificativa que atualmente não se sustenta em face da existência de tecnologias que permitem registrar, com segurança, o horário de início e término das atividades. De igual forma, não são pagos os adicionais noturnos decorrentes do teletrabalho realizado além do horário do expediente, o que subtrai do teletrabalhador uma série de direitos já consagrados.

Para Marcelo Ribeiro Uchoa (2009, p. 23-24), os dois principais aspectos negativos do teletrabalho seriam:

De todas as desvantagens destacadas para os trabalhadores, duas em especial, por sua complexidade, deveriam chamar atenção dos estudiosos. Primeira, a dificuldade que o teletrabalho oferece à atuação sindical. [...] Uma segunda desvantagem do teletrabalho que deveria chamar atenção dos estudiosos, diz respeito ao uso indiscriminado pelas grandes empresas para fins de desobrigação laboral. Mais especificamente, no que diz respeito ao recurso ao teletrabalho justamente em países onde a tutela dos direitos trabalhistas se impõe de modo precário. [...]

Quanto ao primeiro aspecto, é importante aduzir que no Brasil a própria Constituição garante ao empregado a filiação aos sindicatos, o que é feito para garantir o devido equilíbrio na relação laboral. Ainda que se reconheça esse papel desempenhado pelo sindicato, autores como Uchoa sustentam não haver dúvidas de que o teletrabalho dificulta a tutela sindical, uma vez que o empregado perde – de certa forma – a personalidade em suas ações e o sindicato não pode vistoriar o local de trabalho do empregado. Portanto, este efeito cíclico resulta na supressão de assistência sindical ao empregado.

E para que essa fragilidade possa ser ultrapassada, é imprescindível que os sindicatos contemplem a discussão do

teletrabalho em suas pautas, bem como desenvolvam meios de se fazerem presentes, mesmo que virtualmente. O que não pode ocorrer é o trabalhador que realiza sua atividade em casa ou em outro local distante da empresa ficar desprotegido da atuação sindical, pois suas demandas terão mais força se forem representadas pelo sindicato, o que evidenciará que os anseios são de toda uma categoria.

Ao lado do fortalecimento da representação sindical deve haver a edição de legislação adequada (e não a mera introdução de dispositivos, como ocorreu na CLT), que contemple todos os desdobramentos dessa evolução, com previsão de garantias concretas e que não permita o retrocesso nos direitos trabalhistas assegurados. Tal legislação precisa avançar em vários pontos, tanto referentes às questões decorrentes do teletrabalho em âmbito nacional quanto propor soluções e garantias de direitos ao trabalho transnacional.

No que tange ao trabalho nacional, é necessário que a legislação (ou ao menos as negociações coletivas) contemplem vários aspectos que vão desde a exigência de a empresa ter critérios claros para definir o perfil de trabalhador que poderá realizar suas atividades *online*, passando pela necessidade de colher a adesão voluntária do empregado, consentimento que deverá ser dado após o teletrabalhador saber, de antemão, as exigências, vantagens e desvantagens que podem advir da adesão a essa nova modalidade. Convém destacar que essas implicações não se limitam apenas à designação e controle no cumprimento de tarefas, mas abarcam a questão da infraestrutura e equipamentos (disponibilização, manutenção e pagamento de gastos decorrentes de seu uso), ao que se soma a necessidade de serem estabelecidas regras comuns sobre horários e procedimentos para o empregador proceder à fiscalização do ambiente de trabalho. Tudo isso precisa ser acordado, para que os atores da relação trabalhista possam expressar conscientemente sua adesão ao teletrabalho.

Ademais, é essencial que, se a empresa optar pelo teletrabalho, deve utilizar tecnologias capazes de controlar a jornada do obreiro, verificação essencial para que possa pagar horas extras ao teletrabalhador. É totalmente incabível que a situação permaneça como está atualmente, em claro retrocesso social, uma vez que a alteração conferida à CLT subtrai dos teletrabalhadores o direito de obter o ressarcimento das horas extras.

A complexidade do tema não permite respostas únicas e aponta para a constante dialética que o seu enfrentamento impõe, pois, se por um lado é crível que o teletrabalho pode reduzir o poder dos trabalhadores que, isolados desde suas casas, perderiam o sentimento de pertencimento, com o conseqüente enfraquecimento dos sindicatos, por outro lado a ausência de legislação pode abrir um rico espaço de discussão e de atuação sindical. Essa dualidade é destacada pelas palavras de Gonçalves (2015), para quem

Há um caráter duplo da virtualidade intrínseca ao teletrabalho para a ação sindical, pois ao mesmo tempo em que a virtualidade pode funcionar como uma barreira ou fator limitante ao alcance Sindical, ela pode também ser utilizada como um mecanismo de mobilização e força informacional e discursiva. A falta de regulação legal específica sobre definição, contratos e condições de teletrabalho podem levar Sindicatos a reforçar a ideia do “negociado sobre o legislado” como uma forma de garantir ao teletrabalhador o direito de requerer direitos e denunciar situações de dano ou abuso, além de evitar riscos de regulamentação uniforme de condições de trabalho para situações que tem grande potencial de variação, onde prevalecem contratos individuais e os Sindicatos perdem poder de influência global.

O uso das tecnologias e o surgimento de novas modalidades de trabalho a partir de sua incorporação no cotidiano das empresas não são, portanto, determinantes da realidade, dependendo da posição que os atores da relação de trabalho e a própria representação sindical assume nesse novo cenário.

É incontestado que os desafios são novos e ultrapassam aqueles tradicionalmente decorrentes do chão de fábrica e dos modos de produção típicos da Revolução Industrial. Os conflitos emergentes da sociedade da informação, ao revés, revestem-se de maior complexidade e muitas das violações são quase imperceptíveis, o que exige um sindicato forte, atualizado com essas novas pautas e presente, mesmo que virtualmente.

Ademais, situações complexas exigem respostas multidimensionais e não se pode apostar que todas as soluções viriam da atuação sindical via convenção coletiva, até porque deve se considerar que nem todos os sindicatos conseguirão se articular e se fazer presente virtualmente. É preciso que, *pari passu* com o empoderamento dos sindicatos, também o legislador discipline o teletrabalho, não só para evitar o retrocesso legal (como o ora ocorrido), mas também para regular situações que decorrem do teletrabalho que assume a dimensão transnacional.

Frise-se que nesse ponto não se está tratando das hipóteses de aplicação da Lei 7.064, de 1982 (BRASIL, 1982), cujo escopo é proteger o trabalhador brasileiro transferido, conforme se depreende da leitura do art. 3º, inciso II, segundo o qual é garantida “a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria”.

No teletrabalho, a situação é distinta e sua forma de realização permite que essa legislação protetiva seja afastada pela contratação de um teletrabalhador que realizará a atividade desde um país cuja legislação é mais flexível. Regulamentar a contento essa situação é uma exigência para evitar o *dumping* social, conforme aponta Marcelo Ribeiro Uchôa (2009, p. 94):

No que se refere ao “*dumping*” social provocado pelo teletrabalho quando instituído em país onde a tutela laboral é mais frágil, o fato constitui-se num dos principais desafios do Direito do Trabalho contemporâneo, pois é impossível garantir o equilíbrio entre mercado e relações sociais, em níveis globais, sem mecanismos jurídicos fortes e eficazes.

Assim, para que teletrabalho não perca a sua finalidade, constituindo-se em instrumento que fomenta o *dumping* social, o ideal seria a construção de legislação trabalhista atualizada e condizente com os problemas decorrentes do emprego das TIC. No entanto, enquanto essa legislação não é produzida, os teletrabalhadores não podem ficar sem proteção, sustentando-se que a resolução dos eventuais problemas se dê pela adoção de princípios, com forte ancoragem na dignidade humana, cujo supedâneo encontra-se na Carta Política brasileira.

A opção pelos princípios se sustenta devido à sua abertura, sua generalidade e possibilidade de abarcar situações futuras. Como bem esclarece José Afonso da Silva (1997, p. 93), a palavra *princípio* é equívoca, comportando vários significados tais como começo ou mandamento nuclear de um sistema, pois, a partir deles, é possível fazer escolhas valorativas. Os princípios são entendidos como orientações, diretivas de caráter geral e fundamental (dotados, portanto, de abertura), sem os quais o sistema de regras não se sustenta. Esta abertura permite indefinidas e ilimitadas aplicações, mostrando-se eficaz tanto para a resolução de casos sobre os quais ainda não há legislação expressa (como o teletrabalho) quanto para oferecer alternativa de enfrentamento nas situações em que os complexos fatores imbricados no caso não permitem a sua solução por meio de fórmulas exatas e estabelecidas *a priori*, como acontece com as regras. Assim, a partir de José Afonso da Silva pode-se afirmar que “Os *princípios* são ordenações que se irradiam e imantam os sistemas de normas, são [como observam Gomes Canotilho e Vital

Moreira] núcleos de condensações nos quais confluem valores e bens constitucionais” (DWORKIN, 1999, p. 94).

Essa abertura também é destacada por Ronald Dworkin (1999, p. 72), para quem os princípios são *standars* que devem ser observados por refletirem uma exigência de justiça ou alguma outra dimensão de moralidade, que o faz diferente das regras. Este autor traz à discussão a ideia dos *casos difíceis*, cuja solução só pode ser dada pela dimensão de peso dos princípios. Parte ele da ideia de que o pensamento positivista, ancorado no direito posto por uma autoridade e representado pela regra, não oferece condições de responder aos casos em que há interesses contrapostos, como ocorre em temas como o discutido neste artigo. A aplicação das regras não ofereceria boa solução ao problema, obrigando o jurista a recorrer à aplicação dos princípios, pois estes, por sua porosidade, generalidade, abstração e dimensão de peso, permitiriam que o intérprete analisasse todas as facetas do caso, tomando-o em toda a sua complexidade.

Quando se recorre ao Direito do Trabalho, percebe-se que há uma gama de princípios protetivos específicos. A partir de Carmen Camino (2003, p. 95), pode-se arrolar o princípio da proteção, que reconhece a desigualdade material entre os atores da relação de trabalho e propõe formas de reequilibrá-la, tutelando os interesses daquele mais frágil.

Outros importantes princípios são o da irrenunciabilidade de direitos, o que determina que o teletrabalhador não pode renunciar direitos já consagrados para a sua categoria, devendo ser desconsiderada qualquer cláusula contratual que implique em perda de direitos ao obreiro; princípio da continuidade, segundo o qual a relação de trabalho não terá solução de continuidade simplesmente porque o teletrabalhador optou por esta modalidade; princípio da primazia da realidade, que pode ser muito útil no caso

da comprovação das horas efetivamente trabalhadas, afastando qualquer alegação da impossibilidade de realização do controle da jornada por parte do empregador; princípio da razoabilidade, que deve ser utilizado para aferir se seria razoável que o teletrabalhador realizasse tantas tarefas impostas pela empresa no tempo da jornada normal; e princípio da boa-fé objetiva, que impõe que os contratantes se pautem com ética e colaboração ao longo de toda a relação, evitando condutas que possam causar prejuízo à outra parte.

A ausência de legislação não pode se constituir em argumento para justificar a subtração de direitos, pois as respostas a esses casos difíceis podem ser dadas pela aplicação dos princípios. Esse recurso pode ser extremamente útil pelas várias funções que os princípios exercem, pois auxiliam o intérprete na seleção e aplicação do texto legal mais indicado ao caso, exercendo função interpretativa; assumem papel bloqueador, impedindo o retrocesso de direitos; bem como podem desempenhar função integradora, oferecendo a solução para os casos de lacuna legal.

Portanto, os princípios podem se constituir em alternativa viável ao enfrentamento do tema, podendo-se buscar as respostas naqueles que tradicionalmente ancoram o Direito do Trabalho, como também se pode recorrer aos princípios constitucionais, como o da igualdade e da dignidade da pessoa humana, plenamente aplicáveis à matéria em discussão.

Avançando-se mais um pouco, pode-se afirmar que o ideal é que a futura legislação a ser produzida considere esses princípios e leve em conta todas as variáveis que são implicadas no teletrabalho, considerando seus desdobramentos nacionais e transnacionais.

5. CONCLUSÃO

É partindo da análise da evolução da sociedade de informação e da comunicação, notadamente pelo uso cada vez mais acentuado

das tecnologias, que este estudo apresentou a proposta de discutir criticamente alguns pontos polêmicos que permeiam o teletrabalho, tendo em vista que, de um lado, tal modalidade de labor revela inúmeras vantagens ao trabalhador, mas, por outro ângulo de análise, descortina outras tantas contradições e novos problemas jurídicos.

Nesse contexto, verificou-se que muitos são os desafios que emergem da adoção do teletrabalho. Porém, três deles mostraram-se preocupantes: a dificuldade imposta para a realização do controle de jornada de trabalho e a consequente subtração de direitos trabalhistas já garantidos pela Constituição Federal; o risco de desarticulação dos sindicatos pelo enfraquecimento da participação do teletrabalhador nas ações desencadeadas pela sua representação; e a tentativa de evasão da legislação trabalhista pela utilização do teletrabalho, realizando-se a contratação via países que possuem legislações trabalhistas mais frágeis, sem que se configure qualquer hipótese inculpada na Lei n.º 7.064/82.

Estas situações podem ser potencializadas pelo teletrabalho, modalidade que pode constituir-se em facilitadora do denominado *dumping* social, na qual o empregador utiliza-se de suas ferramentas como forma de desobrigação laboral. Esta prática, que já vem sendo utilizada por muitas empresas que operam a partir da “ótica do capitalismo selvagem e predatório”, pode ter nas tecnologias da informação e comunicação um poderoso aliado, que mais facilmente poderão contratar e explorar teletrabalhadores dos países cuja legislação é mais flexível para realizar os serviços e os enviar, via TIC, ao país sede da empresa ou filial.

Portanto, a par de todos os problemas que recorrentemente são relacionados ao teletrabalho, como dificuldade de controle de jornada e reconhecimento ao teletrabalhador dos mesmos direitos garantidos a quem realiza a atividade no espaço físico da empresa,

ainda é necessário ampliar o foco abarcando também a discussão envolvendo o *dumping* social.

Essa nova realidade revela que não basta a equiparação do teletrabalho ao trabalho tradicional, pois há peculiaridades e desdobramentos decorrentes do primeiro que precisam ser considerados. É preciso que a resolução dos conflitos leve em conta essa complexidade, oportunizando-se espaço para que as representações sindicais possam atuar ao lado do teletrabalhador, elo mais frágil dessa relação mediada pelo uso de TIC.

Ademais, quando esse enfrentamento não chegar a bom termo pela intervenção dos sindicatos via negociação coletiva, ou quando esses acordos não forem respeitados, os juristas (em especial os que atuam no Poder Judiciário) devem estar aparelhados para o enfrentamento desses temas complexos, o que exige que se recorra aos princípios orientadores do tema. Ao discorrer sobre tais princípios, ficou evidenciado que a solução pode ser encontrada em tradicionais princípios do Direito do Trabalho, tais como o princípio que impede o retrocesso legal, o que orienta a solução dos conflitos pela norma mais benéfica ao trabalhador e o que impõe o tratamento probó e ético entre as partes, apenas para reforçar o destaque já feito ao longo do trabalho.

Não obstante esta ser uma alternativa, o recurso à função integradora dos princípios não desobriga o legislador de regular o teletrabalho. Essa legislação, necessária e urgente, deve ser fruto de ampla discussão por parte dos atores da relação de trabalho, com destaque para a participação sindical, cuja presença é essencial nesse debate.

Considerando que o teletrabalho se constitui em uma experiência relativamente nova no Brasil, configurando-se como bastante dinâmica, a legislação a ser produzida não deve se limitar a reproduzir o modelo fechado das regras jurídicas. Ao revés, deve-

se apostar no modelo das cláusulas abertas e dos princípios, cuja abertura permite que a legislação se mantenha adequada por mais tempo, respondendo aos desafios revelados pela sociedade da informação. Essa seria uma alternativa não só para os problemas nacionais decorrentes do teletrabalho, mas também uma possível diretriz para assegurar a manutenção e a evolução de direitos aos teletrabalhadores, minorando as possibilidades de *dumping* social.

6. REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degração real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009. p. 231-238.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. **A Inserção das Normas Internacionais de Direitos Humanos nos Contratos Individuais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

BOONEN, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. Revista Economia & Gestão, Belo Horizonte, v. 2, n. 4, set. 2008, p. 106-127. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104>>. Acesso em: 17 Ago. 2015. doi:10.5752/104.

BRASIL. Enunciado nº 4. In: **1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>> Acesso: 02 jun. 2015.

BRASIL. **Lei nº 7.064, de 6 de Dezembro de 1982**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L7064.htm>. Acesso em: 16 jun. 2015.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 274, de 2013**. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=131884&tp=1>>. Acesso em: 18 jun. 2015.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em Rede**. Vol. I. Oitava Edição. Traduzido por Roneide Venancio Majer São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DWORKIN, Ronald. **Los derechos en serio**. Barcelona: Ariel Derecho, 1999.

FERNANDEZ, Leandro. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a Lei nº 12.551/2011, **Revista do Direito Unisc**, Santa Cruz do Sul nº. 44. p.107-135 | set./dez. 2014.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Traduzido por Raul Fiker. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

GONÇALVES, Lorena Ferraz. **Teletrabalho, Ação Sindical e Proteção Social: o nó do gargalo**. Disponível em: <<http://www.ugt.org.br/upload/iae/img2-Teletrabalho,-acao-sindical-e-protecao-s-8158.pdf>>. Acesso em: 24.jul.2015.

GRASSELLI, Odete. **O Direito Derivado da Tecnologia: Circunstâncias coletivas e individuais no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

LASH, Scott. **Crítica de la información**. 1. ed. Buenos Aires: Amorrortu, 2005.

LEONARDI, Marcel. **Tutela e Privacidade na Internet**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LÉVY, Pierre. **A conexão planetária**. O Mercado, o ciberespaço, a consciência. Tradução de Maria Lucia Homem e Ronaldo Entler. São Paulo: Editora 34, 2001.

MAIOR, José Luiz Souto; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping Social nas Relações de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego?*. **Revista TST**. v. 77. n. 3. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinqu%C3%AAncia+patronal+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego>>. Acesso em: 02 jun. 2015.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**. Rio de Janeiro, v. 54,n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S00112582011000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 jul. 2015.

ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo editorial, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 14. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 1997.

TOSI ZÁS, María Luisa. Teletrabajo: perspectiva tecnológica. In DELPIAZZO, Carlos E. (Coord.). **El trabajo ante las nuevas tecnologías**. Jornada académica en homenaje al Profesor Emérito Américo Plá Rodríguez. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2010, p. 91-102

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **O teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/30186-30789-1-PB.pdf>> Santa Catarina: UFSC, 2009. Acesso em: 18 jun. 2015.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. Teletrabalho: Vantagem ou dumping social? (Análise com enfoque no Acordo Marco Europeu). In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; PRADO, Ney. **Revista Magister de Direito do Trabalho e Previdenciário**. Ano VI. n. 31. Jul-ago 2009. p. 85-95. Disponível em: <<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Dumping%20Social/dumping1.PDF>>. Acesso em: 22 jul. 2015.

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

Cristiane Penning Pauli de Menezes
Nathalie Kuczura Nedel
Rosane Leal da Silva

Abstract: The use of information and communication technologies has produced countless transformations in the way of being in the world, with visible consequences in various segments, especially in impact on labor relations and the economy. The work mediated by technology not only reduces the time and costs of production, as well is more flexible in the processes to waive the physical presence of the worker in the enterprise space, as in teleworking. But aside from the numerous benefits arising from the use of technology there are so many to negative impacts, including the potential use of telework as social dumping mechanism topic discussed throughout this article. To this end, it chose a deductive approach and theme of the dialectic, contrasting advantages and risks arising from the use of information and communication technologies in the workplace. The use of this methodological approach it was established that teleworking may constitute social dumping mechanism, producing reflections and negative effects that go beyond the actors directly involved in the employment relationship, hitting businesses and workers in other countries. This situation is a new challenge especially in view of the absence of specific legislation in Brazil. Such absence can not serve as justification for the suppression of workers' rights, focusing on the resolution of conflicts from the use of protective principles and the renewed role of the unions, alternatives that can contribute to addressing the issues until the advent of so awaited legislation to regulate telework.

Keywords: Social Dumping. Globalization. New Technologies of Information and Communication. Information Society. Teleworking.