



TELETRABALHO

ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DO TELETRABALHO

I CONGRESSO BRASILEIRO DE TELETRABALHO

São Paulo, setembro de 2006



CONTEÚDO

- A OIT
- CONVENÇÃO 177
- RECOMENDAÇÃO 184
- DEFINIÇÕES
- IMPACTOS
- DESAFIOS



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

TRABALHADORES

EMPREGADORES

OIT

GOVERNO



INSTRUMENTOS NORMATIVOS

- Convenções
- Recomendações
- Declarações
- Resoluções



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Convenção 177 (1996)

“Trabalho a domicílio significa trabalho realizado por uma pessoa, na sua residência ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador, remunerado, resultando num produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem provê o equipamento, materiais ou outros insumos, a não ser que esta pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica para ser considerado trabalhador independente segundo as leis nacionais”.



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Convenção 177 (1996)

Uma vez ratificada, o Estado Membro se compromete a adotar, implementar e revisar, periodicamente, políticas nacionais relacionadas com o trabalho a domicílio.

As políticas nacionais deverão, na medida do possível, assegurar igualdade de tratamento entre os trabalhadores a domicílio e outros trabalhadores da empresa, levando em consideração a semelhança dos trabalhos realizados.



Convenção 177 (1996)

Igualdade de tratamento:

- direito de estabelecer ou juntar-se a organizações já formadas
- proteção contra discriminação
- proteção na área de Segurança e Saúde Ocupacional
- Remuneração
- Proteção social estatutária
- Acesso a treinamentos
- Respeito à idade mínima para trabalhar
- Proteção à maternidade



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Convenção 177 (1996)

A política nacional deverá ser implementada por meio de leis e regulamentos e acordos coletivos. As leis sobre Segurança e Saúde Ocupacional se aplicam igualmente aos trabalhadores a domicílio. Inspeção do trabalho igualmente se aplica, nos moldes da lei, aos mesmo trabalhadores



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Convenção 177 (1996)

Países que ratificaram:

Albania

Argentina

Finlandia

Irlanda

Holanda



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

RECOMENDAÇÃO 184 (1996)

- ✓ Definições e aplicação
- ✓ Provisões Gerais
- ✓ Supervisão do trabalho a domicílio
- ✓ Idade mínima
- ✓ Direitos de organizar-se e os acordos coletivos
- ✓ Remuneração
- ✓ Segurança e Saúde Ocupacional
- ✓ Horas de trabalho, descanso e férias
- ✓ Proteção Social e Maternidade
- ✓ Proteção em caso de desemprego
- ✓ Programas relacionados com o trabalho a domicílio



TRABALHO A DOMICILIO E TELETRABALHO

Cada vez mais se trabalha em casa, nos centros satélites, nas vizinhanças, nos aviões, nos trens, nos hotéis etc.

Teletrabalho como sinal de mudanças para alcançar a dimensão "flexi-place". Muito mais do que uma simples nova forma de trabalho, teletrabalho se constituirá na maneira pela qual uma crescente maioria de pessoas trabalhará no futuro.



IMPACTOS DO TELETRABALHO

- Interação entre recursos humanos, inovações tecnológica e novas formas de organização da produção transformam informação em conhecimento e, depois, em crescimento da produtividade, vantagens comparativas (ou competitivas) e melhores condições de vida e trabalho.



AVANÇOS TECNOLÓGICOS

- As novas tecnologias de informação propiciaram:
 - Redução no custo das transações e de busca
 - Facilitado a globalização, aumentando a concorrência
 - O comercio internacional de serviços
 - Permitido a “deslocalização” do trabalho.



“DESLOCALIZAÇÃO” DO TRABALHO

- A deslocalização do trabalho se manifesta de várias maneiras:
 - Trabalho individual a domicílio com contrato de trabalho
 - Trabalho individual a domicilio como trabalhador independente
 - Extensão da jornada de trabalho fora do lugar normal de trabalho
 - Empresas “virtuais”
 - Trabalho pela subcontratação de empresa a empresa
 - Criação de escritórios virtuais



DEFINIÇÃO I

- a expressão teletrabalho significa as funções que *uma pessoa* realiza:
 - em locais distintos do empregador ou do consumidor de bens ou serviços produzidos;
 - Em troca de uma remuneração;
 - Mediante o uso de mecanismos de transmissão ou processamento de dados;
 - com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador ou consumidor, independentemente de quem proporciona o equipamento, os materiais ou outros elementos utilizados para isso.
- Não se considera teletrabalho o fato de realizar ocasionalmente o trabalho como assalariado em seu domicílio, em vez de realizá-lo em seu lugar de trabalho habitual



DEFINIÇÃO II

- a expressão teletrabalho significa as atividades que *se* realizam:
 - Em troca de uma remuneração;
 - Mediante o uso de mecanismos de transmissão ou processamento de dados;
 - Com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador ou do consumidor, independentemente de quem proporciona o equipamento, os materiais ou outros instrumentos
 - em locais distintos daqueles do empregador ou do consumidor de bens ou serviços

Não se faz menção ao trabalho de um indivíduo: os bens ou serviços podem ser produzidos por empresas.



IMPLICAÇÃO DAS DEFINIÇÕES

- A primeira definição se limita a indivíduos. Neste caso, torna-se fundamental examinar a relação de trabalho que existe entre ele e o empregador. Pode tratar-se de uma relação de trabalho ou uma relação comercial.
- No segundo caso se elimina a possibilidade de uma relação trabalhista.
- Em nenhum caso se fala da localização geográfica de quem demanda ou oferece bens ou serviços.



IMPACTOS DO TELETRABALHO

- EMPREGADOR
- EMPREGADO
- FAMILIA
- COMUNIDADE



EMPREGADOR

- GANHOS PRODUTIVIDADE
- REDUÇÃO CUSTOS FIXOS E VARIÁVEIS
- MAIOR COMPETITIVIDADE
- MAIOR MERCADO
- MAIORES LUCROS



PRODUTIVIDADE

- DEFINIÇÃO: maior produção por hora trabalhada.
- DIFICULDADE: > produtividade entre os teletrabalhadores. ?> produtividade entre os que continuam trabalhando na empresa?
- FATORES IMPORTANTES:
 - Menos interrupções no trabalho e perda de tempo
 - Empregados definem melhor uso do seu tempo
 - Definem e desenham o melhor espaço de trabalho
 - Maior comprometimento com os "deadline"
 - Maior responsabilidade para com o sucesso da prática e sua expansão.



CUSTOS

- CUSTOS FIXOS: espaço físico, aluguel, moveis e equipamentos, limpeza e vigilância,
- CUSTOS VARIÁVEIS: água, energia elétrica, faltas ao trabalho, desperdícios,



COMPETITIVIDADE

- Aumenta, como consequência do alcance de maiores produtividades (se significativas) com menores custos

Ainda que ganhos em produtividade deveriam ser traduzidos em maiores salários para os trabalhadores, reduzindo, portanto, o grau de competitividade pela redução de custos.



MERCADO

- Tende a se expandir em consequência da maior competitividade alcançada, retroalimentando a expansão do mercado O mercado também se expande em decorrência da redução de preço, consequência da redução dos custos ou do aumento da produtividade.



LUCROS

- Também aumenta, como resultado do crescimento das vendas, fruto da expansão do mercado, e da redução dos custos.



EMPREGADO

- Mais independência
- Maior autonomia no uso do tempo
- Menores custos com menos transporte e roupas
- Maior equilíbrio entre trabalho e lazer
- Mais tempo para atividades privadas, casa e família
- Maiores oportunidades de trabalho
- Mais tempo para auto-estudos
- Menos stress decorrente do trabalho
- Menos faltas ao trabalho
- Menos desperdício de tempo no cumprimento das tarefas



EMPREGADO

Desvantagens

- Isolamento
- Marginalização dentro da empresa
- Limitações na vida social
- Redução do tempo para lazer
- Aumento do stress
- Mais tempo dedicado ao trabalho



FAMÍLIA

- Atenção às crianças
- Atenção aos idosos e enfermos da família
- Convivência familiar
- Melhor divisão das tarefas do lar
- Maiores rendimentos líquidos ?? (aluguel, água, luz etc.
- Licença maternidade “permanente”



COMUNIDADE

- Menos poluição externa
- Maior comodidade no transporte coletivo
- Oportunidade de trabalho para deficientes



DESAFIOS

- Medir ganhos de produtividade
- Assegurar que os custos sociais e econômicos sejam menores que os benefícios
- Assegurar mesmos direitos aos teletrabalhadores
- Incentivar, do ponto de vista fiscal, a expansão do teletrabalho como benefício para a comunidade.
- Avaliar, permanentemente, os impactos gerados.



ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

José Carlos Ferreira
Diretor Adjunto
Brasilia
ferreiraj@oitbrasil.org.br