



Revista de
Derecho
Comunicaciones y
Nuevas Tecnologías

**TELETRABAJO EN BRASIL. REFLEXIONES SOBRE LA
PROTECCIÓN DE LA SALUD DEL TRABAJADOR FRENTE A
LA ISONOMÍA DEL TRABAJO PRESENCIAL**

DENISE PIRES FINCATO

Revisión de tema

DOI: <http://dx.doi.org/10.15425/redecom.12.2014.01>

Universidad de los Andes

Facultad de Derecho

Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías

No. 12, Julio - Diciembre de 2014. ISSN 1909-7786

Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial

Resumen

La inserción de la tecnología en el escenario laboral no es un fenómeno moderno y, al menos desde la Revolución Industrial, se tienen noticias de estudios sobre sus impactos en la salud de los trabajadores. En la actualidad, hablar de “nuevas tecnológicas” resulta redundante. No existe ya “lo nuevo” en términos de tecnología, ya que el impacto tecnológico es personalísimo, y depende de sus reflejos de la experiencia personal de cada sujeto con la tecnología. Sin embargo, es habitual asociar la expresión anterior con las Tecnologías de la Información y la Comunicación, y, con ello, con el uso (para fines laborales o como muestra de la propia modalidad de trabajo) de internet y de equipos de recepción, envío, tratamiento y almacenamiento de datos. En síntesis, el foco de atención de los estudiosos jurídicos está, actualmente, en las consecuencias del trabajo a distancia (teletrabajo) en la salud del trabajador, especialmente tras la Ley 12551/2011, que equipara el trabajo a distancia con el trabajo presencial.

Palabras clave: trabajo, teletrabajo, tecnología, salud.

Telework in Brazil. Reflections on the protection of workers' health against the physical working isonomy

Abstract

The integration of technology in the labor scenario is not a modern phenomenon and at least, since the Industrial Revolution, we have heard news of studies about the impact of it on workers' health. Nowadays, talk about “new technologies” is redundant. There is no longer “new” in terms of technology, once that the impact of technology is extreme personal, depending on it's reflections of personal experience of each subject with the technology. However, it is usual the association of the term to technologies of information and communication, and also to the use (for work purposes or as a developer of an own way of working) of Internet and receiving equipment, transmission, treatment and storage of data. In summary, the current focus of the legal scientists, actually, is in the teleworker's health notoriously after the Law 12551/2011, that equates telework to presence work.

Keywords: work, telework, technology, health.

Tele trabalho no Brasil. Reflexões sobre a proteção da saúde do trabalhador frente à isonomia do trabalho presencial

Resumo

A inserção da tecnologia no cenário de trabalho não é um fenômeno moderno e, ao menos desde a Revolução Industrial, se têm notícias de estudos sobre seus impactos na saúde dos trabalhadores. Atualmente, falar de “novas tecnologias” resulta redundante. Já não existe “o novo” em termos de tecnologia, já que o impacto tecnológico é personalíssimo, dependendo de seus reflexos na experiência pessoal de cada sujeito com a tecnologia. Porém, é habitual associar a expressão anterior com as Tecnologias da Informação e a Comunicação, e, com isso, ao uso (para fins de trabalho ou como relevador da própria modalidade de trabalho) de internet e de equipamentos de recepção, envio, tratamento e armazenamento de dados. Em síntese, o foco de atenção dos estudiosos jurídicos está, atualmente, nas consequências do trabalho a distância (tele trabalho) na saúde do trabalhador, especialmente depois da Lei 12551/2011, que equipara o trabalho a distância ao trabalho presencial.

Palavras-chave: trabalho, tele trabalho, tecnologia, saúde.

Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial*

Denise Pires Fincato**

SUMARIO

Introducción – I. EL MEDIOAMBIENTE – A. *Medioambiente laboral* – II. TELETRABAJO – A. *Medioambiente laboral y teletrabajo* – 1. Partiendo de los principios – 2. Previsión contractual - 2.1 Telecentros y Centros Satélite: aplicación de la NR17 - 2.2 El caso de las *home office* – 3. Actuación preventiva – 4. Reparación – III. CONCLUSIONES - Referencias

* Cómo citar este artículo: Pires Fincato, D. (Diciembre, 2014). Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial. *Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías*, 12. Universidad de los Andes (Colombia).

** Abogada laboralista (1994). Profesora del PPGD de PUCRS (2001). Maestra (1999) y doctora en Derecho (2001). Coordinadora del Grupo de Investigación Nuevas Tecnologías y Relaciones de Trabajo de PUCRS (fundado en 2008). Correo electrónico: dfincato@puers.br y denisefincato@gianelli-martins.com.br

Introducción

La preocupación con el impacto de la introducción de la tecnología en el escenario laboral, tímida durante el siglo XIX, ganó presencia y relevancia en el siglo XX, llegando a ser considerada en el siglo actual cuestión fundamental por su directa vinculación con derechos básicos del ser humano: vida, integridad física y dignidad.

Prueba de ello es que el legislador constituyente de 1988 también se hizo eco de esta cuestión al calificarla como norma de naturaleza fundamental, si bien de contenido programático y hasta cierto punto abstracto, materializada en el artículo 7, inciso XXVII, de la Carta Constitucional brasileña, y disponiendo en la misma el derecho de cualquier trabajador urbano o rural a la “protección frente a la automatización en la forma de la ley”.

Esto puede interpretarse en el sentido de reservar un número de puestos de trabajo, o bien en el sentido de proteger al trabajador de la propia automatización como hecho potencialmente agresor de su “yo”.

La introducción de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en el escenario de la prestación de servicios, junto con el nuevo patrón de relaciones humanas vía redes sociales (es decir, el uso intenso y masivo de internet con fines sociales), así como las consecuencias de los impulsos globalizadores, generan nuevos desafíos para la salud de los trabajadores.

Las facilidades existentes en materia laboral para acudir a la justicia e interponer demanda

judicial generan un exceso de peticiones indemnizatorias, provocando el efecto en los empresarios de actuar de forma preventiva, y procurando prestar de la mejor manera posible los servicios, con el objetivo de evitar la formación y/o el agravamiento de las obligaciones laborales.

Hoy más que nunca se habla del control del entorno laboral como forma de gestión social y económicamente responsable.

Por las razones aquí expuestas, este estudio conjuga aspectos ambientales, de trabajo, tecnología y salud. Es de este entramado que se obtendrá una visión certera sobre la propuesta que en el presente trabajo se pretende investigar: nuevas tecnologías y salud del trabajador.

I. EL MEDIOAMBIENTE

El derecho ambiental se ha tornado recientemente en área de preocupación en la ciencia jurídica, considerándola desde sus orígenes. Su denominación, por ejemplo, generó bastante polémica, habiendo posiciones inclinadas a favor de denominarlo “derecho ecológico”, “derecho del ambiente” o “derecho de protección de la naturaleza y del ambiente” (Machado, 2005), antes de consolidarse la denominación actual.

Antunes (2008) define certeramente el derecho ambiental, calificándolo como el campo de la ciencia jurídica llamado a normativizar la utilización de los bienes ambientales para fines económicos, de forma consciente y sustentable, garantizando al hombre, como principal interesado, la participación en las acciones adoptadas.

El medioambiente es el objeto de estudio del derecho ambiental, de la misma forma que el trabajo es el objeto central de atención del derecho del trabajo. En este sentido, entendiéndose el medioambiente del trabajo como uno de sus desdoblamientos y, por ello, como espacio de vivencia humana, igualmente protegido por el ordenamiento jurídico, se da la conexión, hace tiempo identificada, como crucial en los estudios jurídico-laborales: el derecho fundamental a un entorno laboral saludable.

No ha concluido su desarrollo el área arriba citada, y nuevas revoluciones están aconteciendo en el escenario productivo. La introducción de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, catalizada por el fenómeno de la globalización, permite el surgimiento de nuevas formas de trabajo. Es aquí donde el trabajo a distancia, por ejemplo, encuentra condiciones de desarrollo y, como si no fuese suficiente la necesidad de conocimiento del fenómeno en sí, se vuelve primordial acometer su estudio como una realidad dinámica, irreversible y multiforme.

En este aturdidor escenario, donde el ser humano pretende prescindir de la ciencia para ocupar un papel protagonista, surge la preocupación con las condiciones de salud, higiene y seguridad de aquel que pasará a ser llamado “teletabajador”, en razón del uso de las herramientas de comunicación como eslabón de relación con el empleador.

En Brasil, el medioambiente (en su aspecto positivo: equilibrado y saludable), es alzado a la categoría de derecho fundamental de tercera

dimensión (o “generación”, como apuntan algunos autores), perteneciente, por tanto, al grupo de los derechos fundamentales cuya titularidad es atribuida a todo ser humano de forma difusa, colectiva e indivisible.

En este sentido, es de destacar la enseñanza de José Afonso da Silva (2000), que define el medioambiente como la propia “interacción del conjunto de elementos naturales, artificiales y culturales que propician el desarrollo equilibrado de la vida en todas las formas”. En aras de completar el comentario anterior, otro autor da una verdadera lección de sociología natural: Paulo Bessa Antunes (2008), al afirmar que

[...] Medioambiente comprende lo humano como parte de un conjunto de relaciones económicas, sociales y políticas que se construyen a partir de la apropiación de los bienes naturales que, por ser sometidos a la influencia humana, se transforman en recursos esenciales para la vida humana en cualquiera de sus aspectos. La construcción teórica de la naturaleza como recurso y su reconocimiento como base material de la vida en sociedad. Como fuera demostrado por Thoreau, todo el conflicto de bienes naturales es conflicto sobre el papel que a ellos atribuimos en nuestra vida. Conflicto entre el mero utilitarismo y el disfrutar de las bellezas escénicas que muchas veces sirven como descanso para el alma. (2008)

El medioambiente, por tanto, puede ser estudiado de acuerdo con la siguiente división didáctica:

a) Medioambiente natural: El espacio natural compuesto por especies vivas diversas, relieves

geográficos, el espacio natural, etc., donde el ser humano habita naturalmente;

b) Medioambiente cultural: Generado por la integración del patrimonio histórico, artístico, arqueológico, paisajístico y turístico, como protección de las características, cultura y memoria del ser humano y del propio medio natural;

c) Medioambiente artificial: Espacio urbano o rural construido o modificado por los seres humanos y que básicamente son las edificaciones y equipamientos agregados por estos al ambiente natural;

d) Medioambiente de trabajo: Observa la calidad de vida y salud de los trabajadores, tratándose del “hábitat” laboral, el espacio donde el ser humano obtiene los medios apropiados y necesarios para proveerse de sustento y desarrollo (así como el de sus familiares) en condiciones mínimas de dignidad.

Efectivamente, es en este contexto (el del medioambiente laboral) donde se insertan estas reflexiones. Desde una perspectiva constitucional, se prueba que todos los matices anteriormente apuntados en materia ambiental llevan a una mejora de la calidad de vida humana, integrándose y concretizándose las características de aquello que Rossit (2001) llamaría “bien ambiental”.

Será el bienestar ambiental en el entorno laboral el tema a tratar en las siguientes líneas, entendiéndose la salud del trabajador y de los que habitan el entorno de trabajo como el bien

ambiental protegido por el derecho. El bien ambiental es garantizado por la norma fundamental patria y, antes de esto, inclusive, por principios de derecho humanitario. Su cumplimiento es esencial para la realización plena de los seres humanos.

A. Medioambiente laboral

En la historia de la humanidad, especialmente hasta el inicio del siglo XVIII, la salud del trabajador no era objeto de preocupación. Fue con la llegada de la Revolución Industrial, y con ella de los nuevos procesos productivos (en su mayoría industriales), conjuntamente con el surgir de un perfil de operario reivindicativo (Inglaterra y los Estados Unidos), que comenzaron a ser objeto de atención y cuestionamiento las enfermedades y accidentes consecuencia del trabajo (que, ciertamente, se volverían cada vez más graves, tanto cuantitativa como cualitativamente). El avance de la tecnología trajo, junto con el avance económico, nuevos riesgos para la salud del trabajador, y con ello también la necesidad de implementar normas para la protección del obrero.

Es en este escenario complejo, globalizado y tecnológico donde el medioambiente laboral gana en presencia y en autonomía. Nuevas formas de trabajo (cooperativas de trabajo, trabajo a distancia, tercerizaciones, etc.) se suman a la degradación en las relaciones humanas (con sus reflejos en las relaciones laborales, tales como el acoso sexual, el acoso moral, la discriminación) y tornan el entorno laboral en un lugar de riesgo acentuado.

Un medioambiente laboral saludable y equilibrado es un derecho humano. Los derechos humanos, según la doctrina clásica, preceden a los derechos fundamentales, previstos principalmente en tratados internacionales,² considerados verdaderos postulados universales.

Efectivamente, este derecho humano fue positivado en el ordenamiento legal brasileño, tornándose derecho fundamental de carácter social y siendo como tal tratado por la doctrina más relevante.³ Se vio constitucionalizado, concreta y claramente, en los artículos 7, XXII, 200, VIII y 225. Además de esto, y llevando a cabo un sencillo ejercicio hermenéutico, es considerado integrante del núcleo esencial de la dignidad de la persona humana, principio alzado como fundamento de diversos Estados democráticos de derecho, como el brasileño (art. 1, III de la CF/88).

La doctrina conceptúa el medioambiente laboral como todo aquello ligado a una calidad de vida saludable, insertándose en el propio concepto de medioambiente y siendo

[...] apenas una concepción más específica, es decir, la parte del derecho ambiental que cuida de las condiciones de salud y vida en el trabajo, donde el ser humano desarrolla sus potenciali-

dades, proveyendo lo necesario para su supervivencia y desarrollo. No se limita al empleado [mas se extiende] a todo trabajador que cede su mano de obra y ejerce su actividad en un entorno laboral (Rossit, 2001).

De cara a su característica difusa y colectiva, los daños al entorno laboral no se circunscribirán al riesgo de un único trabajador. Rossit (2001) señala que tales daños “producen riesgo potencial o concreto de ofensa al propio trabajo”, principal elemento productor de las condiciones de existencia de la humanidad, toda vez que es la “condición necesaria del intercambio material entre el hombre y la naturaleza”.

Consecuentemente, además de entender el medioambiente laboral como un mero conjunto de edificaciones y de equipamientos donde y gracias a los cuales se realiza el trabajo, se debe tener en cuenta la interacción humana que tiene lugar en estos y con estos, destacando, sobre todo, la salud y la seguridad de los que allí trabajan, teniendo por objetivo la concreción de la expresión “ambiente equilibrado y saludable”. En vista de esto, el conjunto de la legislación brasileña se centra en la protección al ser humano como forma de materializar adecuadamente el precepto constitucional anteriormente referido (saludable).

Decir que un medioambiente laboral equilibrado y saludable es un derecho fundamental presupone la posibilidad y la necesidad de reconocerlo igualmente como derecho fundamental. En este sentido, frente a lo dispuesto en las cartas constitucionales de diversos países

2 Como, por ejemplo, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, que reconoce expresamente el “derecho a la seguridad e higiene en el trabajo” (art. 7) como derecho de toda persona al disfrute de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, lo que reafirma, en el plano internacional, la envergadura del derecho en cuestión.

3 Destaca, en este sentido: Oliveira, S. (2002). *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador* (4.ª ed.). São Paulo: LTr y Figueiredo, G. J. P. (2000). *Direito Ambiental e a Saúde dos Trabalhadores*. São Paulo: LTr.

(inclusive de Brasil), es importante recordar la importancia del principio de precaución y, consecuentemente, la imprescindible participación estatal en relación con su protección, legislando y juzgando en dicha materia y/o inspeccionando el ambiente laboral propiamente. Pero el texto constitucional brasileño (arts. 200, VIII y 225) no atribuye únicamente al Estado la responsabilidad en materia de salubridad del entorno laboral. Al revés, establece un sistema difuso de responsabilidad compartida, el cual incluye, por ejemplo, a los propios protegidos. Ello es consecuencia de la evidente importancia del “bien material” central: la salud de los seres humanos que trabajan, notoriamente aquellos que lo hacen de manera subordinada. En este sentido, Soares dice (2004):

[...] Los daños ambientales son irreversibles, en general, así como los daños consecuencia de un medioambiente de trabajo hostil. La vida amputada de un trabajador no tiene vuelta atrás. Un miembro mutilado es irrestaurable. Una función o sentido perdido es insustituible. Una enfermedad profesional, a lo sumo, es tratable, si bien no es posible la recuperación por el hombre de su perfecto estado de salud anterior. Las indemnizaciones, prótesis, aparatos auxiliares y otros paliativos apenas minimizan el daño ya causado. (2004)

De esta forma, partiendo del principio de legalidad,⁴ el Estado brasileño cuenta con un sistema regulador de la protección del medioambiente, y, más aún, diversas normas específicas atinentes de naturaleza laboral. Constitución

Federal, consolidación de las leyes de trabajo, leyes provisorias, directivas ministeriales y otras herramientas normativas están a disposición de los diversos operadores para su aplicación a los casos concretos.

Aun así, Brasil no practica el teletrabajo. Aunque sea una institución conocida desde la década de los setenta, todavía no ha recibido la regulación adecuada en el territorio brasileño.

Al ser esta la situación, tanto la natural dificultad de hacer efectivo un derecho-deber difuso (de alguien indeterminado para alguien indeterminado), como el deber de velar por un medioambiente saludable, encuentran potenciadores en la falta de regulación de esta nueva modalidad de trabajo, generando con ello lo esperado en supuestos similares: inseguridad jurídica y, en muchas ocasiones, injusticia.

II. TELETRABAJO

La sociedad de la información, que entiende como bien principal el conocimiento, con la globalización como telón de fondo y como mecanismo de relación las Tecnologías de la Información y Comunicación, hizo surgir un sinfín de nuevos modos de relación, actividades y modalidades de trabajo. Es en ese escenario en el cual surge el teletrabajo. En él, la relativización de la distancia geográfica, a través de la mediación tecnológica, transforma espacios y personas, generando nuevos paradigmas y desafíos para la ciencia jurídica.

4 Por el cual nadie está obligado a hacer o no hacer algo sin que lo determine la ley.

El teletrabajo es la modalidad laboral por la cual alguien presta servicios por medio de las herramientas de comunicación e información (principalmente, internet), y está distante geográficamente del demandante de servicios. La relación podrá ser autónoma o subordinada, importándole al derecho del trabajo la segunda hipótesis, es decir, cuando se presente como contrato de trabajo por cuenta ajena (especie del género laboral).

Jack Nilles (2001), ya en la década de los sesenta, apuntaba tímidamente como hecho factible el enviar el trabajo al trabajador y no al contrario. Esta inversión del desplazamiento sería viable a partir del empleo de las Tecnologías de la Comunicación e Información y beneficiaría, principal y preferentemente, al ser humano en su esfera familiar y al medioambiente (reducción en el número de usuarios de transporte, reducción del consumo de combustible, etc.).

En términos conceptuales, y como en cualquier instituto de nueva creación, no hay todavía consenso. Las iniciativas en este campo acostumbra abordar los conceptos de distancia y tecnología como piezas maestras. En síntesis, para la caracterización del teletrabajo han de estar presentes los siguientes elementos (Fincato, 2009):

- **Topográfico:** El teletrabajador desempeña su trabajo fuera del espacio tradicional de la empresa (matriz o filiales);
- **Tecnológico:** El teletrabajador desarrolla sus tareas mediante el empleo de las Tecnologías de la Información y Comunicación;

- **Organizativo:** El empleador o demandante de servicios debe estar organizado, en su estructura de recursos humanos, para el teletrabajo. El teletrabajador debe estar vinculado a la empresa que le requiere, ocupa un puesto de trabajo, perteneciente al organigrama de la misma.

Para hablar de teletrabajo, será esencial que la actividad se desarrolle fuera del espacio tradicional de trabajo. De esta forma, en relación con el lugar de prestación de servicios, el teletrabajo puede ser:

- **En el domicilio** (Fincato, 2006): Cuando el teletrabajador fija un lugar en su residencia para trabajar, instalando en el mismo una pequeña estación con acceso a medios de comunicación, una estructura, o bien propia o bien cedida por la empresa, dispuesta en su residencia, para prestar los servicios contratados. Tal modalidad, entre tanto, se revela favorable a situaciones fraudulentas, donde el teletrabajador es tomado por autónomo (*freelancer*), siendo necesario un análisis caso a caso para averiguar la existencia (o no) de vínculo laboral por cuenta ajena;

- **En centros satélites** (Fincato, 2009): Serían lugares de trabajo pertenecientes a una empresa, que no formen parte ni de su matriz ni de sus filiales. No tienen estructura organizacional (no hay personal organizado jerárquicamente subordinados y jefaturas, v. g.), pero pertenecen y son explotados únicamente por una empresa. Sería el lugar para la recepción y transmisión de las informaciones, por ejemplo, de todos los teletrabajadores de una empresa, en determinada región;

- **En telecentros** (Fincato, 2009): En ellos hay recursos compartidos, que pueden ser explotados y mantenidos de forma conjunta por diversos teleempleadores, siendo el principal problema en esta modalidad la responsabilidad de los empleadores y su encuadramiento (¿solidaria, subsidiaria?) frente a la doctrina y la jurisprudencia laboral, preferentemente brasileñas;

- **En telecottages** (Fincato, 2009): Situados en zonas rurales o regiones de menor escolarización, casi confundiendo con los telecentros. Mezclan iniciativa privada y pública y buscan fijar al trabajador como residente en la zona rural (no siendo un trabajador rural), atrayendo mano de obra cualificada, practicante común y natural del éxodo rural, a la vida de interior;

- **Móvil** (Fincato, 2009): Es también conocido como *mobile teleworking*, y se caracteriza por la ausencia de determinación en relación con el lugar desde donde está prestando servicios el teletrabajador.

Asimismo, en cuanto al grado de conectividad, el teletrabajo podrá ser:

- **Offline** (Fincato, 2009): Se cuestiona si sería teletrabajo o tan solo trabajo a domicilio. Es llamado también teletrabajo desconectado. No hay interactividad o sincronía en la relación entre prestador de servicios y demandante. El ordenador, en caso de que exista, no es utilizado como forma de comunicación, sino como mera herramienta para tratamiento de información. Es muy semejante al trabajo a domicilio y, dadas estas circunstancias, no puede hablarse de control de la jornada u otras características de relación laboral por cuenta ajena;

- **One way line** (Fincato, 2009): En él, la comunicación es unimodal, no habiendo interactividad o sincronía. El trabajador, por ejemplo, recibe por correo electrónico el trabajo a ser desarrollado y lo envía al demandante de servicios por mensajero, motorista o correo normal;

- **Online** (Fincato, 2009): Es el prototipo de teletrabajo. En esta modalidad, teletrabajadores y demandantes de servicio se comunican continuamente en total sincronía. La conexión es bidireccional y facilitada por las tecnologías de la comunicación e información. En esta forma de trabajo es posible pensar en el control del trabajo y de la propia jornada, precisamente por vía tecnológica.

Se observa, en la actualidad, un gran número de personas trabajando de esa manera. La primera circunstancia a observar es si el trabajo es autónomo o subordinado y, siendo subordinado, si le es objeto de aplicación la legislación común laboral.

Según señala Antonio Padilla (1998) en su libro *Teletrabajo: Dirección y organización*, el desarrollo de la red mundial de ordenadores, internet, está propiciando que algunos profesionales hagan un uso comercial de la misma y presten servicios mediante teletrabajo, citando entre las actividades más recurrentes la de programadores, editores, técnicos de informática, vendedores de seguros, etcétera. Menciona, también, que en este nuevo escenario nuevas profesiones han surgido y los “ciberprofesionales” ganan espacio (así como las “ciberpolicías”, que trabajan buscando *hackers* —piratas de la informática—). En consecuencia, cada día están

más presentes en la vida y en el mundo laboral nuevas profesiones originarias del teletrabajo y que deben ser constantemente estudiadas. El teletrabajo internacional (o *ciberempleo* internacional) resulta de la conjugación de avanzadas tecnologías, destacadamente en el campo de la comunicación, así como de la ausencia de fronteras físicas.

Así pues, la internacionalización es inherente a los estudios del teletrabajo, tanto que Olivares (2005) la cataloga así:

[...] una de las consecuencias directas de tal fenómeno es la de la internacionalización de las relaciones laborales, en la medida en que las nuevas tecnologías permiten al empresario

contratar mano de obra de cualquier parte del mundo sin tener que desplazarse, sin necesidad de establecimiento en el país de destino, y con la ventaja de la práctica irrelevancia del tiempo de transmisión del resultado productivo. De ahí, pues, que se hable de inmigraciones enmascaradas, cuya ventaja más evidente consiste en la evitación de los problemas jurídicos y sociales ligados a la integración tradicional. (2005)

Obviamente, los estudios acerca del teletrabajo apuntan innumerables ventajas y otras tantas desventajas, tanto para el empleado como para el empresario, y tanto para la sociedad como para el medioambiente (natural) en sí. Pueden sintetizarse en el siguiente cuadro:

FOCO	VENTAJAS	DESVENTAJAS
EMPLEADO	Disminución de estrés y aumento de bienestar; mayor disponibilidad para la familia; disminución de gastos; mayor autonomía; tener control sobre el ritmo laboral; más tiempo libre; superación de dificultades personales y deficiencias; cuidado de hijos y ancianos; reducción de desplazamientos.	Aislamiento laboral (enfermedades psiquiátricas); asunción de costes médicos; no participación de la vida laboral colectiva; tendencia a no medir el tiempo de trabajo (workaholics); problemas familiares; pérdida de oportunidades profesionales (el viejo dicho: "Quien no es visto no es recordado"); dificultad para regulación internacional.
EMPLEADORES	Aumento de productividad; reducción del absentismo; reducción de costes; operatividad 24 horas por día; observación de normas de cuotas; inoperancia de los movimientos colectivos; reducción de costes.	Dificultades en la supervisión del trabajo; riesgos en relación con la protección de datos; descentralización del trabajo (costes iniciales altos); desagregación del grupo funcional (dificultades en hacer "sentir la camiseta" al empleado).
SOCIEDAD Y MEDIOAMBIENTE	Disminución de la contaminación; desarrollo de la región; inclusión de trabajadores con deficiencias o dificultades para acceder a empleos presenciales.	Remodelación del mercado inmobiliario (grandes estructuras tienden a quedar obsoletas); riesgo de dumping social, consecuencia de la internacionalización; exclusión.

En Brasil no hay todavía regulación específica para el teletrabajo. Merece ser destacado, sin embargo, el proyecto de ley actualmente en desarrollo, el PL 4505/2008 que, desafortunadamente, contiene conceptos inadecuados frente a la doctrina internacional, contenido contradictorio y, a veces, inclusive con sesgos de inconstitucionalidad.

Recientemente, sin embargo, fue promulgada la Ley 12551/2011, que modificó el texto del artículo 6 de la CLT, equiparando el trabajo a distancia al trabajo presencial y permitiendo al empresario dirigir, supervisar y controlar a sus empleados mediante el uso de medios telemáticos. El artículo tiene la siguiente redacción:

Art. 6º. No se distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empresario o ejecutado en el domicilio del empleado y el **realizado a distancia**, siempre que estén caracterizados los presupuestos de la relación de empleo.

Parágrafo único. Los medios telemáticos e informatizados de dirección, control y supervisión se equiparan, para fines de subordinación jurídica, a los medios personales y directos de dirección, control y supervisión del trabajo ajeno.

El artículo es fruto del proyecto de ley que tenía un propósito muy preciso: el teletrabajo. No se destina a regular los reflejos del uso de aparatos celulares para prestación de servicios entendidos como presenciales, por ejemplo, confusión que actualmente se da en una hermenéutica apresurada y sin conocimiento de los orígenes de la mutación legislativa. En este

sentido, la justificación y el parecer favorable a la tramitación del proyecto fueron expresados en los siguientes términos, merecedores de una transcripción integral:

I – INFORME

Viene a ser examinado por esta Comisión el Proyecto de Ley de la Cámara nº 102, de 2007, que tiene por finalidad equiparar los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados a la ejercida por medios personales y directos.

Al justificar su iniciativa, el autor de la proposición afirma:

La revolución tecnológica y las transformaciones del mundo laboral exigen permanentes cambios del ordenamiento jurídico con el objetivo de aprehender la realidad cambiante. La tradicional relación directa entre el empresario o su gerente y el empleado hoy cede su lugar a la dirección a distancia, mediante el uso de medios telemáticos mediante los cuales el empleado ni siquiera sabe quién es el emisor de la orden de dirección y control. El teletrabajo es realidad para muchos trabajadores, sin que la distancia y el desconocimiento del emisor de la orden de dirección y supervisión hagan desaparecer o disminuir la subordinación jurídica en la relación laboral. Al proyecto no fueron presentadas enmiendas.

II – ANÁLISIS

Debido a los avances tecnológicos, las relaciones laborales por cuenta ajena sufren también transformaciones que demandan modificaciones en nuestro derecho laboral.

Actualmente, tenemos teletrabajo o teleempleo, que conlleva una serie de ventajas, resultando reseñables entre ellas la posibilidad de elección del entorno de trabajo, posibilitándole desempeñar sus funciones en otros centros laborales diferentes al centro empresarial.

Como es sabido, en multitud de casos, además de aumentar la capacidad productiva del empleado, esta nueva modalidad de trabajo beneficia igualmente a la empresa, ya que esa modalidad reduce los costes de logística en relación con los empleados.

El teletrabajo, para Domenico de Masi, es un trabajo realizado lejos de las oficinas empresariales y de los compañeros de trabajo, con comunicación independiente con la sede central de trabajo y otras sedes, a través de un uso intensivo de las Tecnologías de la Comunicación y de la Información, aunque no sean necesariamente y siempre de naturaleza informática.

Pinho Pedreira lo define como la actividad del trabajador desarrollada total o parcialmente en lugares distantes de la red principal de la empresa de forma telemática.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1990, propuso la definición en virtud de la cual el teletrabajo es una forma de trabajo ejecutado en un lugar distante de la oficina central o instalación de producción, donde el trabajador no tiene ningún contacto personal con los compañeros de trabajo, debiendo, además, ser desarrollado con ayuda de una nueva tecnología que posibilita esta separación, facilitando la comunicación.

A su vez, el Acuerdo Europeo sobre teletrabajo, firmado en Bruselas el 16 de julio de 2002,

establece la siguiente definición: es una forma de organización y/u organización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información por medio de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado de la misma forma en todos los lugares de la empresa se efectúa fuera de estos lugares de forma regular. El teletrabajo no debe ser confundido con el trabajo en el domicilio, aun cuando ambos sean especie del género trabajo a distancia. El teletrabajo no se limita al domicilio del empleado, siendo desarrollado total o parcialmente fuera de la sede de la empresa, de forma telemática, siempre donde la gestión de redes electrónicas sea posible. Es diferente del trabajo en el domicilio, pues este, reglamentado, se desarrolla fuera de la empresa y sin contacto personal con ella, siempre en el domicilio del empleado.

Nuestra legislación laboral no contempla explícitamente el teletrabajo o teleempleo, como ya sucede en Portugal y en Chile. A pesar de eso, tenemos algunos dispositivos que se aplican a esta modalidad de trabajo.

Su cobertura legal, actualmente, a través de las normas que regulan el trabajo fuera del establecimiento del empresario, genéricamente denominado como *trabajo en el domicilio* (art. 6), como las expresadas en los artículos 3, 4, 8 y 9 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT). A despecho de poder aplicarse, análogamente, las normas presentes en los dispositivos citados arriba y, así, adecuarlas a las nuevas tecnologías en beneficio del trabajador y de la preservación de sus derechos.

En este sentido, el proyecto llega en buena hora, pues, al actualizar el texto del artículo 6 de la CLT, el dispositivo pasa a incluir, expresa-

mente, a los teletrabajadores al equiparar los medios telemáticos e informatizados de dirección, control y supervisión de los medios personales y directos, configurándolos, de ese modo, como forma de subordinación.

Hay, en este momento, otra necesidad. Establecido que el teletrabajo merece similar consideración y protección jurídica que el trabajo presencial, se precisa adecuar las novedades del artículo 6 a la parte restante de la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT), ya sexagenaria y construida sobre la base de una etapa industrial. Diversos artículos de la CLT deberán ser alterados por influjo de la Ley 12551/2011. Algunas normas brasileñas, además, perdieron su sentido, como la Directiva Ministerial 1510/2009 del Ministerio de Trabajo y Empleo, que imponía nuevas reglas para el control electrónico del horario (que sería el mecanismo natural del control del teletrabajo).⁵ Téngase en cuenta que monitorizar la duración de la jornada laboral es providencia legal impuesta al empresario en pro de la salud del empleado. El exceso de trabajo es enfermizo, esto es un lugar común. Por eso, se hace necesario decir si en caso de teletrabajo estarían los empresarios eximidos del cumplimiento de la Directiva Ministerial citada, por ejemplo.

Como el elemento central de este ensayo es la salud del trabajador, se ha probado en los estudios realizados para tal efecto que las principales enfermedades de carácter laboral generadas son osteomusculares (LER, DORT) y de carácter

psiquiátrico (depresión, síndrome de pánico, trastorno obsesivo-compulsivo, etc., todas derivadas del aislamiento y la falta de sociabilidad que el trabajo a distancia tiende a proporcionar). Una vez equiparado el trabajo a distancia al trabajo presencial, es necesario indicar que las enfermedades de estas características son naturales del teletrabajo, obligando con ello a los empresarios a realizar exámenes periódicos, por ejemplo, con determinados tipos especiales de amnesias y, además, a adoptar medidas preventivas de tales reflejos (como *gimnasia laboral* vía internet, bloqueo del computador para imponer intervalos regulares de descanso, encuentros obligatorios de socialización, participación en la vida comunitario-empresarial al menos vía teleconferencias, etc.).

Un buen ejemplo es el portugués. En 2003, siguiendo los dictámenes contenidos en el Marco Europeo de Teletrabajo (de 2002), Portugal incluyó en su Código de Trabajo (similar a la Consolidación de las Leyes de Trabajo brasileña) dispositivos necesarios para la regulación de las relaciones de teletrabajo por cuenta ajena, disponiendo, por ejemplo, sobre la jornada máxima de trabajo y sus formas de control, de las cuestiones propias del medioambiente laboral, de la propiedad de los equipos para la presentación de servicios y de la asunción, por el empresario, de los gastos corrientes de esta prestación diferenciada, de manera igualmente diferenciada. En todo lo demás, equiparó al trabajador a distancia con el trabajador presencial.

La necesaria vigilancia respecto del mal uso del teletrabajo es imprescindible. El fraude de dere-

5 Y por ella, en cada sector de trabajo, debería ser colocado un Registrador Electrónico de Punto, sin acceso a otros equipamientos (hardwares y softwares), equipamiento que actualmente tiene un coste medio de R\$ 3 000 (tres mil reales).

chos fundamentales sociales puede verse facilitado por el contexto internacional, por la crisis laboral, por la ausencia de legislación específica en la mayoría de países, por la inexistencia de pactos de cooperación internacional en materia laboral y procesal laboral, y por la ausencia de coerción efectiva en los tratados y órganos internacionales, que de esta forma no están adaptados para parar fenómenos atraillados al teletrabajo, tales como la esclavitud digital o el *dumping* social.

A. Medioambiente laboral y teletrabajo

1. Partiendo de los principios

Para este estudio es imprescindible conocer los principios jurídico-ambientales. En conjunto con los principios laborales en sí (destacándose en conjunto con los principios laboralista en sí — donde se destaca el defensivo o protector—), forman el marco jurídico-protector de todo ser humano trabajador, observando principalmente el bien jurídico protegido desde el punto de vista ambiental en las relaciones laborales: su salud y vida.

Por tanto, los principios de derecho ambiental, así como los principios laborales en sí, son construcciones evolutivas, culturales y sobre todo esenciales para la humanidad. Son fruto de la experiencia que lleva a la conclusión de que, si no se hiciera nada por evitarlo, ciertamente se produciría una catástrofe.

Raramente, en el escenario laboralista, se ven los principios del derecho ambiental analizados

con propiedad y profundidad. Pero la relación de estos con el entorno laboral es visceral. Por ello, se impone la necesidad de su explicación como se hará en efecto en las siguientes líneas (Fincato, 2010):

a. Principio de información: Traído a colación en el encuentro internacional de 1992 celebrado en Brasil (Rio de Janeiro, acuñado de ECO'92 o Rio'92), por él se entiende que la forma más viable de atender los problemas que envuelven al medioambiente es promoviendo la información, es decir, la educación ambiental.

b. Principio de la participación: Se entiende derivado del principio de información. Frente a una nueva conducta ambiental, generada por la información e interiorizada colectivamente, los seres humanos pasarían a tener actitudes proactivas frente a los problemas, asumiendo de forma voluntaria su responsabilidad conjunta.

c. Principio de prevención: En razón de la información y la participación, será posible conocer los impactos ambientales ya ocasionados por la interferencia humana y prever sus desdoblamiento y evolución. Con ello, es posible redireccionar el futuro, adoptando la prevención como regla y rutina, transformándose ambas en comportamiento obligatorio por adhesión voluntaria, y no por imposición estatal.

d. Principio de precaución: De fácil confusión con el anterior, mediante el mismo se obtiene el refuerzo de la eficacia de las conductas, conllevando su fase de madurez la transformación de conductas individuales en un inconsciente colectivo generado de manera natural. Mediante él se exigen a los Estados políticas públicas de control ambiental y, principalmente, de prevención en relación con posibles daños futu-

ros. La Declaración de Rio de Janeiro de 1992 impone a los Estados lo siguiente: “[...] con el fin de proteger el medioambiente, el principio de precaución deberá ser ampliamente observado por los Estados, de acuerdo con sus capacidades. Cuando hubiera amenaza de daños graves o irreversibles, la ausencia de certidumbre científica absoluta no será utilizada como razón para el retraso de medidas económicamente viables para prevenir la degradación ambiental (artículo 15)”.

e. Principio de reparación: Si todavía, a pesar de todas estas iniciativas, se produjera el daño ambiental, se deberá entonces hablar del principio de reparación. La ECO’92, en el artículo 13 de su declaración, instituyó que los Estados deberían crear legislación interna que se ocupase de la responsabilidad e indemnización de las víctimas de la contaminación y otros daños ambientales. En Brasil, la Ley de Política Nacional de Medio Ambiente (Ley 6938/81) ya establecía que la responsabilidad en reparar el daño ambiental es objetiva, dispositivo que se adoptó en el texto constitucional posterior, en su artículo 225 § 3º, al apuntar que “[...] las conductas y actividades consideradas lesivas al medioambiente conllevarán para los infractores, personas físicas o jurídicas, sanciones de carácter penal o administrativa independientemente de la obligación de reparar los daños causados”.

Por lo que hasta aquí se ha visto, resulta fácil concluir que la materia tiene un elemento propio y esencial en el seno de los derechos fundamentales. Los principios ambientales, por tanto, al ser puntos de partida, orientadores de la materia y cimientos del derecho fundamental al medioambiente laboral, se añaden en este caso

a los dictámenes esenciales del *iuslaboralismo*, en la búsqueda de respuestas al tema que aquí y ahora se pone en solfa: cómo garantizar un medioambiente laboral equilibrado y saludable al teletrabajador, garantizando con esto que su salud física y mental no se verá deteriorada por causa del trabajo. Sin embargo, ¿es su equiparación al trabajador presencial suficiente?

2. Previsión contractual

El teletrabajo, al ser modalidad especial de trabajo, carece de contratación expresa y escrita, bajo pena de nulidad. La Ley 125521/2011 no permite esta conclusión, pero se trata de una buena hermenéutica, como lo establece el Código Portugués de Trabajo,⁶ verdadero paradigma contemporáneo en relación con el teletrabajo.

Es en este sentido que la formalización del contrato gana fuerza, llevando a la formalidad a ser tenida como esencial en las relaciones de trabajo.

Sin embargo, a pesar de ser la forma escrita el punto de partida, el contenido de este contrato deberá ser diferente, de acuerdo con la modalidad en que se establezca el teletrabajo, como será puesto de manifiesto a continuación.

6 Art. 234. [...] 2. No se considera sujeto al régimen de trabajo el acuerdo no escrito o en el cual falte la mención referida en el párrafo b) del número anterior.

2.1 Telecentros y Centros Satélite: aplicación de la NR17

El trabajo en los Telecentros o en los Centros Satélite, como anteriormente ha sido analizado, presupone trabajar en el espacio del empresario (de manera compartida o no) y, por ello, no es difícilmente exigible de este (o estos) el cumplimiento de las normas de higiene, salud y seguridad laboral en su totalidad, máxime después de la alteración del artículo 6 de la CLT, en lo atinente a Brasil.

Se destaca, en el caso concreto, por causa de la similitud con el tipo “teletrabajo”, del trabajo en *call centers*, la aplicabilidad inmediata de la Norma Reguladora 17, integrante de la Directiva 3214/78 del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil. En virtud de la misma, debe darse especial atención a la cuestión de la ergonomía laboral.

2.2 El caso de las *home office*

Sin embargo, el teletrabajo no tiene lugar solo en Telecentros o en Centros Satélites. Al contrario, el principal lugar de uso del teletrabajo está en la modalidad domiciliar, con la prestación de servicios en la propia residencia del trabajador.

Es en este punto en el que se vislumbra la gran problemática de la efectivación del derecho a la salud del trabajador a distancia, ya que la desaparición de puestos de trabajo y el natural impedimento de acceso al domicilio (inviolabilidad del domicilio, según los términos de la Constitución Federal de Brasil), puede generar tensión

entre dos grandes bloques de derechos fundamentales: el de la integridad física y psicológica (vida, salud) y el de la inviolabilidad del domicilio (intimidad y vida privada).

Nuevamente, fue en el marco contractual que los portugueses resolvieron la cuestión, obligando a que en el acuerdo entre las partes se prevean normas rigurosas en relación con este aspecto, disponiendo, por ejemplo, que el empresario será quien proveerá los equipamientos y el mobiliario necesario para la prestación de servicios y, además, que tendrá el derecho de acceder al espacio domiciliario reservado para la prestación de los mismos, para inspeccionar sus condiciones, o uso adecuado de los equipamientos y el perfecto uso-estado del mobiliario, todo en horarios, días y condiciones prepactadas.

El contrato de trabajo, realmente, asumirá en el teletrabajo una importancia inobjetable, sobre todo porque servirá para la ponderación judicial, en el supuesto de controversias entre los contratantes, estableciendo un buen camino para el correcto ejercicio de la razonabilidad y para la distribución de justicia.

3. Actuación preventiva

La obligada forma contractual se revela como un primer movimiento lúcido de prevención, especialmente por parte del demandante de servicio. En él, al menos, se registran alertas, caute- las, conductas previsibles y hasta se distribuyen responsabilidades.

De otra parte, y por fuerza de la interpretación de la Ley 12551/2011, también los documentos cotidianos en las relaciones laborales pasan a ser necesarios, importantes, en el teletrabajo, tales como el Programa de Prevención de Riesgos Ambientales (PPRA), el Programa de Control Médico y de Salud Ocupacional (PCMSO), debiendo adaptarse a la realidad de puestos de trabajo a distancia, en lo tocante a las naturales dificultades derivadas del alejamiento para inspecciones y formación.

Es necesario, principalmente, monitorizar los daños psicológicos y psiquiátricos derivados del aislamiento, del exceso de trabajo y del estrés tecnológico, todos detonadores de enfermedades como la depresión, trastornos de adaptación, entre otros desórdenes emocionales y neurológicos, tenidos por la doctrina especializada como naturales desventajas (o efectos colaterales perversos) del trabajo a distancia.

Se recomienda, por ejemplo, que reuniones (aun telepresenciales) sean realizadas frecuentemente, para así buscar la integración del trabajador, activando su sentimiento de pertenencia al escenario laboral. De la misma forma, pensando en la cara grupal del trabajo, será necesario que el empresario permita al trabajador a distancia el uso de las herramientas corporativas (correo electrónico, por ejemplo) para la comunicación de este con su sindicato y otras entidades o divisiones representativas (la Comisión Interna de Prevención de Accidentes, por ejemplo).

4. Reparación

Si las iniciativas preventivas no fueran suficientes para suprimir lesiones y daños, tendrán que ser analizadas su extensión e intensidad, con el objeto de identificar el padrón de responsabilidad a aplicar (objetiva o subjetiva).

Se puede, inclusive, hablar de daños colectivos (y con esto otros mecanismos de postulación ganan espacio, como las acciones civiles públicas) o individuales, siendo necesario aquilatar la posible indemnización, de acuerdo con el bien afectado y el daño generado (en el caso colectivo, inclusive en el nivel preventivo, para las futuras generaciones), con finalidad punitiva y también pedagógica, pero jamás con potencial de enriquecimiento injustificado del lesionado.

Actualmente, los tribunales laborales utilizan de forma mayoritaria (pero no unívoca) la teoría de la culpa y, por tanto, de la responsabilidad subjetiva del empresario frente a los accidentes laborales (donde se encajan las enfermedades ocupacionales como accidentes atípicos). Sin embargo, como se ha visto, hay tendencia a utilizarse en los daños derivados de la ausencia de cuidado en el entorno laboral (en tono holístico), la teoría del riesgo, lo que implica hablar de responsabilidad objetiva empresarial.

III. CONCLUSIONES

Las nuevas modalidades de trabajo impuestas, consecuencia de los avances tecnológicos, exigen repensar la realidad de las estructuras jurídico-laborales tradicionales.

Aplicarlas, como son y están, a los nuevos hechos y fenómenos, puede dar lugar a graves errores y, con ello, a injusticias (sobre todo sociales). Establecer una política de “remiendos” legislativos tampoco se antoja la mejor de las prácticas, al generar confusión y, consecuentemente, inseguridad jurídica.

En el espacio limitado y delimitado de este estudio, se comprueba la necesidad de dar atención especial al control y la fiscalización del medioambiente laboral, con el objetivo de mantener en óptimas condiciones la salud física y psíquica de los trabajadores, especialmente, de los trabajadores a distancia.

Por tanto, nada más conveniente y saludable que analizar contextos laborales con mayor evolución y experiencia, tanto en la utilización como en la reglamentación del teletrabajo.

Es con base en este conocimiento que se pone de manifiesto la ineficacia de la Ley 12551/2011, como garantizadora de los derechos sociales de este grupo de trabajadores en Brasil, así como la necesidad urgente de concreción de algunos matices de la relación de trabajo a distancia, especialmente aquellos puestos de manifiesto en este estudio: la limitación y el control de la duración del trabajo y el control del ambiente laboral.

Algunos protagonistas del escenario laboral deben asumir sus papeles al entrar en escena: es el momento, por ejemplo, de que los sindicatos pongan sobre el tapete cuestiones pertinentes a los trabajadores a distancia, buscando nor-

mativizar detalladamente la igualdad propalada por la nueva configuración jurídica del artículo 6 de la CLT, ofreciendo con ello mayores cotas de seguridad jurídica y paz social a los que utilizan la tecnología también como forma de sustento.

Referencias

- Antunes, P. de B. (2008). *Direito Ambiental* (11.^a ed.). Rio de Janeiro: Lúmen Júris.
- Figueiredo, G. J. P. (2000). *Direito Ambiental e a Saúde dos Trabalhadores*. São Paulo: LTr.
- Fincato, D. P. (2006). Teletrabalho: Uma análise juslaboral. En G. Sturmer (ed.), *Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos*. Porto Alegre: Livraria Do Advogado.
- _____. (2009). Teletrabalho: aproximações epistemológicas. *Revista Magister de Direito Empresarial, Concorrencial e do Consumidor*.
- _____. (2010). Meio Ambiente Laboral: Ferramentas Legais Brasileiras para a Concretização de um Direito Humano Fundamental. En C. Gorczewski (ed.), *Direitos Humanos e Participação Política*, 1. Porto Alegre: Imprensa Livre.
- Machado, P. A. L. (2005). *Direito Ambiental Brasileiro* (13.^a ed.). São Paulo: Malheiros.
- Olivares, R. S. (2005). Reflexiones en torno a la ley aplicable al ciberempleo transnacional. En *Relaciones laborales y nuevas tecnologías*. Madrid: La Ley.

Oliveira, S. (2002). *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador* (4.ª ed.). Paulo: LTr.

Padilla, A. (1998). *Teletrabajo. Dirección y organización*. Madrid: Rama.

Pérez de los Cobos, F. y Thibault Aranda, J. (2001). *El teletrabajo en España: Perspectiva jurídico-laboral*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

Rossit, L. A. (2001). *O Meio Ambiente de Trabalho no Direito ambiental Brasileiro*. São Paulo: LTr.

Silva, J. A. (2000). *Direito Ambiental Constitucional* (3.ª ed.). São Paulo: Malheiros.

Soares, E. (2004). *Ação Ambiental Trabalhista*. Porto Alegre: Fabris.