

DECLARAÇÃO DE BUENOS AIRES SOBRE TELETRABALHO

TELEWORK 2010 ARGENTINA

Após três dias de intensos trabalhos organizados nos eixos temáticos envolvendo Inclusão, Novas relações do Trabalho e Desenvolvimento Sustentável, os participantes de mais de 14 países presentes ao TELEWORK 2010, evento este que adotou o lema “Teletrabalho para o Desenvolvimento Sustentável”, realizado entre os dias 25 e 27 de agosto de 2010, na Cidade de Buenos Aires, Argentina, organizado pela comissão TIC de USUÁRIA e a International Telework Academy - ITA, resolveram escrever a seguinte declaração relativa aos fatores sociais e governamentais dos diferentes países:

1.- Inclusão:

- É necessário estabelecer um **marco legal geral** para todos os grupos de teletrabalhadores, com ênfase particular para cada grupo, mediante a regulamentação de leis, decretos ou outras normas legais. Isto vai permitir proteger o teletrabalhador com deficiência e outros grupos vulneráveis, porque desta maneira será possível lhes oferecer proteção contra todo tipo de abusos. Também poderão ser estabelecidos mecanismos que tornem mais atrativa a contratação destes grupos vulneráveis que normalmente não eram levados em conta. Por exemplo, será possível verificar que os trabalhadores que, em geral carecem de oportunidades trabalhistas, possam talvez usufruir de períodos de experiência, para que as empresas deixem de temer e conheçam na prática o seu verdadeiro rendimento ou produtividade. Também se recomenda estabelecer regulamentos que não permitam a exclusão dos grupos vulneráveis com relação aos benefícios sociais que lhes foram concedidos anteriormente pelo fato de eles trabalharem.
- **Estabelecer políticas, incentivos e recursos** para fornecer os meios necessários (legais, econômicos, tecnológicos, etc.) que permitam o desenvolvimento maciço da prática do Teletrabalho, no setor público e privado e sobre tudo promover o treinamento em novas tecnologias.
- Promover as práticas de **responsabilidade social e empresarial**: dentro deste item será possível estabelecer novos padrões para a inserção dos grupos vulneráveis.
- Trabalhar no tema da **difusão e informação sobre a natureza e os pontos positivos do Teletrabalho**, mostrar os benefícios tanto para empregadores como para os teletrabalhadores. Para isso é necessário comprometer os meios de comunicação, especialmente os estatais, para conseguir a difusão e conhecimento desta nova modalidade de trabalho.
- Dentro da filosofia da inclusão é necessário **que as escolas, institutos e centros de educação normais integrem as pessoas com deficiência**. Isto vai permitir maior aceitação e conhecimento sobre a deficiência, especialmente desde uma jovem idade.

- Na mesma linha de pensamento é requerida a **inclusão de computadores, periféricos e aplicações e/software especializado escola especial**, a fim de conseguir a “naturalização” do uso da tecnologia.
- É também necessário adaptar os recursos tecnológicos às novas práticas e às características especiais de cada deficiência e de cada pessoa. Nesse sentido, é necessário desenvolver especialistas em adaptabilidade, a fim de que possam treinar outras pessoas.
- É necessário gerar convênios entre organismos de governo, universidades, empresas e organizações não governamentais, a fim de cooperar no treinamento de novas **competências para o teletrabalho**, nas novas formas de trabalho implícitas, e na profissionalização destas novas modalidades de trabalho. Também para estabelecer novos instrutores. Sugerimos complementar tudo isto com estágios à distância e com novas formas inclusivas de trabalho e cooperação.
- Para vencer a tendência ao isolamento e segregação, sempre que possível, **o teletrabalho deveria ser misto**, isto é, não trabalhar somente no próprio domicílio, mas estabelecer certos tempos de interação e presença na empresa, já que os relacionamentos mudam com o contato direto.
- **Utilizar, difundir e aplicar de forma intensiva as conclusões e recomendações da pesquisa Telecapacitados** (www.telecapacitados.tic.org.ar) sobre a inclusão trabalhista de pessoas com deficiência, por meio do teletrabalho.

2.- As novas relações do trabalho: teletrabalho e flexibilidade trabalhista.

- **A flexibilidade deve ser considerada como um princípio dentro da lei de teletrabalho.** Por outro lado, dentro do conceito de flexibilidade devem-se incluir seus diferentes tipos, multidimensional, com base no respeito pela autonomia e independência do trabalhador; neste sentido o teletrabalho não se deve diferenciar em absoluto do trabalho presencial.
- Os acordos entre teletrabalhadores e empresários devem estar fundamentados **numa mudança de cultura e de paradigma** de todos os atores produtivos, incluindo também os sindicatos e organizações empresariais.
- As organizações devem **desenvolver políticas de gestão, para garantir as condições de trabalho**, tais como segurança social, salário, mecanismos de avaliação, follow-up, controle, retro-alimentação.
- O teletrabalho implica uma mudança organizacional e de comunicação. Entre os **acordos básicos** é possível identificar:
 - O contrato deve definir se é de prazo indeterminado ou de prazo limitado.
 - Avaliação do desempenho e do desenvolvimento da carreira.
 - Materiais e equipamentos de trabalho.
 - Manuais de procedimento.
 - Plataforma tecnológica com tecnologias da informação e comunicação com os periféricos e aplicações especiais em caso de serem requeridas (especialmente para a contratação de teletrabalhadores com deficiência).
 - Código de ética e conduta.
 - Diagnóstico antes da seleção do pessoal (competências pessoais, familiares e do entorno).
- Deve ser contemplado **o direito à sindicalização e liberdade de organização** n dos teletrabalhadores e garantir a segurança social.

- O **papel do Estado** perante esta nova modalidade de trabalho deve contemplar a heterogeneidade das diferentes formas e condições dos teletrabalhadores (com relação de dependência e duração do contrato de trabalho para teletrabalhadores).
- Devem existir **políticas públicas, leis e regulamentos**, convênios internacionais; especialmente sobre teletrabalho e de proteção de dados pessoais, e penalizar o *spam* (e-mails indesejados), adequando também a legislação que venha a ser impactada.
- As empresas do Estado deveriam incluir o teletrabalho dentro da sua lista para o **cumprimento das leis de cotas**.
- As empresas devem promover **subsídios para a contratação do pessoal em modalidade de teletrabalho**.
- As políticas públicas devem garantir **a conectividade, o acesso a serviços de internet em banda larga com extensão geográfica, priorizando o acesso dos lares ou através de centros de acesso comunitário às TIC (telecentros), o treinamento, a divulgação e os programas de atualização**.
- Desenvolver políticas públicas para o **planejamento territorial, melhorar a qualidade de vida e a preservação do meio ambiente**.
- Na **área do direito internacional, a legislação mais favorável ao trabalhador deve ser aplicada**.

3.- Desenvolvimento sustentável:

- O **desenvolvimento sustentável** deve ser entendido em três áreas:
 - Na **área social**, a **possibilidade de conseguir ambientes amigáveis, inclusivos e integradores para as pessoas** - os trabalhadores - sobre a base da preservação de valores éticos, a igualdade de oportunidades, a equidade e a sustentabilidade intergeracional, quer dizer, que as gerações presentes não comprometam negativamente às futuras.
 - No **plano econômico**: o desenvolvimento sustentável implica um crescimento constante e sustentável da riqueza produzida num país e durante um tempo determinado.
 - No **plano ambiental**, relaciona-se ao cuidado e preservação de nossos recursos naturais, preservando e respeitando os direitos das pessoas.

Cidade de Buenos Aires, Argentina, 27 de agosto de 2010.