

NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO: O TELETRABALHO

NEW TECHNOLOGIES AND WORK IN SOCIETY RELATIONS INFORMATION: THE TELEWORKING

Irineu Francisco Barreto Junior¹
Josiane Machado da Silva²

Sumário: Considerações iniciais. 1 Teletrabalho: origens e sociedade da informação. 1.1 Origens do teletrabalho. 1.2 O teletrabalho e a sociedade da informação. 1.3 Definições de teletrabalho. 2 Legislação brasileira e o teletrabalho. 2.1 Artigo 6º da CLT. 2.2 Relação de emprego. 2.3 Parágrafo único do artigo 6º da CLT e seus termos: telemática, informática, comando, controle, supervisão, meios pessoais, meios diretos de comando e meios de controle. 3 Pressupostos da relação de emprego e do instituto teletrabalho. 3.1 Pessoa física/Pessoalidade. 3.2 Onerosidade. 3.3 Habitualidade e subordinação. 3.4 Subordinação jurídica e o instituto teletrabalho. 3.4.1 Parassubordinação. Considerações finais. Referências.

Resumo: Este artigo analisa as mutações no trabalho humano advindas das novas tecnologias de comunicação e Internet, que provocaram o surgimento de uma nova modalidade laboral denominada *teletrabalho*. Serão verificados os reflexos da lei 12.551/2011 e a influência que receberam da Sociedade da Informação, novo patamar de sociabilidade humana mediado pelas tecnologias de comunicação e internet. A abordagem conceitual, preliminarmente, o teletrabalho como trabalho à distância realizado através de meios informáticos e telemáticos e, para maior alcance, busca no Direito Comparado amparo epistemológico e analítico para esta denominação. O teletrabalho foi fomentado pelas tecnologias da informação e criou a figura dos teletrabalhadores, categoria que apresenta um aumento de autonomia, produtividade e mobilidade, tal como uma melhoria de gestão do tempo e do espaço de trabalho. Para tanto, o artigo contextualiza as relações de emprego e de trabalho e a Lei 12.551/2011, que equipara todo trabalho realizado à distância ao domiciliar do empregado, desde que tenha os pressupostos da relação de emprego. Não obstante aos avanços tecnológicos, a nova modalidade laboral coloca em risco as garantias clássicas asseguradas pelo Direito brasileiro aos trabalhadores, ao estabelecer novos patamares de meio ambiente laboral, subordinação e outros paradigmas tradicionais na caracterização do vínculo trabalhista. Ao realizar o presente estudo, foi significativo perceber a ausência de

¹ Doutor em Ciências Sociais pela PUC-SP. Docente do Programa de Mestrado em Direito da Sociedade da Informação e dos cursos de graduação e pós-graduação *lato sensu* em Direito das Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU-SP. Docente do Mestrado em Sociologia Política da Universidade de Vila Velha – UVV-ES. Analista de Pesquisas da Fundação Seade – SP. Endereço Eletrônico: ifbjunio@seade.gov.br.

² Mestre em Direito da Sociedade da Informação pelas Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU – SP. Professora e Advogada. Orientadora do Núcleo de Prática Jurídica do Centro Universitário Estácio Radial. Endereço Eletrônico: josiane.adv@uol.com.br.

definição objetiva, na prática, para o instituto teletrabalho: apesar de atual e crescente na sociedade contemporânea, ainda há dificuldade de diferenciar um teletrabalhador de um mero trabalhador que se utiliza de meios tecnológicos.

Palavras-chave: Sociedade da Informação. Teletrabalho. Trabalho por Meio Telemático. Subordinação.

Abstract: This paper analyzes the changes in human labor resulting from new communication technologies and the Internet, which led to the emergence of a new mode called teleworking. Reflexes and the influence of the law 12.551/2011 receiving information society, new levels of human sociability mediated communication and internet technologies will be checked. The approach conceptualizes preliminarily teleworking as performed using computerized and telematic means and for longer range search in Comparative Law epistemological and analytical support for this designation. Teleworking has been aided by information technology and created the figure of teleworkers, category showing an increase of autonomy, productivity and mobility, such as improved time management and workspace. Therefore, the research contextualizes employment relations and labor law and 12.551/2011, which equates performed the distance to household employee all work, provided you have the conditions of employment. We conclude with a discussion regarding the latter issue jurisprudential analysis. We observed that the legal subordination is no different and that the teleworker must contain the assumptions of the employment relationship, with the difference that the inspection is set appropriately to technology: a call parassubordinação, subordination and bond distance. By conducting this study, the mean was noticing the lack of objective definition, in practice, to institute teleworking: despite current and growing in contemporary society, it is still difficult to differentiate a teleworker a mere worker who uses technological means.

Keywords: Information Society. Teleworking. Work Through Telematic. Subordination.

Considerações iniciais

Transformações sociais recentes alteraram a dinâmica das relações humanas e criaram a sociedade mediada pelas tecnologias de comunicação e Internet. Esse novo período histórico, denominado Sociedade da Informação, é marcado por uma revolução tecnológica, que propicia inovações refletidas diretamente nos aspectos sociais e nas relações de trabalho. As tecnologias não se resumem em instrumentos e aparelhos tecnológicos, e sim numa conectividade em rede que possibilita ao cidadão diversas possibilidades de interação e acesso ao mundo digital, onde quer que esteja. Esse avanço tecnológico tem provocado modificações no estilo de vida, atitudes, costumes e novas profissões, entre outros. Dessa maneira, tem permitido e ampliado novas fórmulas de prestação de serviços, principalmente aquelas fora do estabelecimento do empregador, trazendo um novo conceito de subordinação, dando maior acesso do empregador com o empregado e vice-versa.

Este artigo analisa as mudanças no trabalho humano advindas das novas tecnologias de comunicação e Internet, que provocaram o surgimento de uma nova modalidade laboral denominada *teletrabalho*. Foi elaborada uma análise da Lei 12.551/2011 e do artigo 6º da CLT, além de um levantamento jurisprudencial e doutrinário sobre o assunto. Buscou-se ainda no Código de Trabalho Português fundamento para compor a conceituação do instituto. O contexto analítico é cercado pelo contexto histórico, econômico, cultural, político e jurídico denominado Sociedade da Informação. A adequação contextual é evidente uma vez que esta nova modalidade laboral foi fomentada pelas tecnologias da informação e relacionada ao estágio atual de desenvolvimento da sociedade capitalista informatizada.

O trabalho na Sociedade da Informação é caracterizado pela utilização das novas tecnologias da informação e da comunicação e reflete parte significativa das inovações, tecnologias e novas técnicas de produção de bens e serviços. Sendo componente chave dessa sociedade, o teletrabalho representa uma nova relação de trabalho, um novo modo de organização e gestão, que tem o potencial de contribuir significativamente para as práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis.³ Por outro lado, pode significar uma modalidade de trabalho precária, sub-remunerada e que desconsidere os direitos trabalhistas previstos na legislação brasileira.

Surge como modalidade de prestação do serviço o resultado das novas tecnologias que mitigaram as barreiras espaciais e temporais do trabalho, automatizaram a mão de obra urbana e rural, eliminaram postos de trabalho convencionais, diminuíram a necessidade numérica de trabalhadores e modificaram sobremaneira o objeto e os custos da produção.

O advento da Lei 12.551/11 possibilita classificar essa nova forma de prestação de serviço, o instituto Teletrabalho, como trabalho à distância, que veio mostrar uma nova relação de emprego, um novo modo de organização e gestão, que tem o potencial de contribuir significativamente às práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis. Por meios telemáticos e informatizados de comando, o teletrabalho se configura, quando presentes os pressupostos da relação de emprego, com destaque à subordinação jurídica, não se diferenciando das demais modalidades de vínculo empregatício.

Assim, faz-se importante estudar, papel do presente trabalho, os impactos dessas novas tecnologias e a relação de trabalho, uma vez que a Lei 12.551/11 não disciplina as peculiaridades quanto ao conceito, à forma de prestação de serviço pelo empregado, do exercício do poder de direção pelo empregador, quanto a sua jornada de trabalho e quando ela é ultrapassada, só nos dá a certeza que todo trabalho à distância deverá conter os pressupostos da relação de emprego. Essa modalidade provoca entre trabalhadores e teletrabalhadores dificuldades quanto à demonstração do direito à remuneração das horas extras, entre outras questões inerentes ao vínculo empregatício. O estudo das novas tecnologias e as relações de trabalho na percepção do instituto teletrabalho é atual e importante. As relações de trabalho já não são as

³ MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

mesmas do período em que o Direito do Trabalho tradicional foi concebido e o presente estudo analisará tal realidade.

1 Teletrabalho: origens e sociedade da informação

1.1 Origens do teletrabalho

Entre todas as formas contemporâneas de mutação no mundo do trabalho, o teletrabalho está sendo considerada a mais expressiva. Esta modalidade vem materializando-se desde o final do século passado. Na análise de Regina Hernandez, o teletrabalho é capaz de gerar empregos altamente especializados, como também aqueles que demandam menor especialização, alcançando, portanto, um grande contingente de trabalhadores, inclusive aqueles que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho. Afirma, ainda, que o teletrabalho atende às novas exigências da mundialização e ultrapassa as barreiras comuns do mercado tradicional de trabalho.⁴

Pode-se afirmar que a referida Lei, apesar de trazer o reconhecimento do trabalho à distância, sob o enfoque do Teletrabalho, até então vinha sendo na prática aplicado por analogia e hoje reconhecida juridicamente na alteração do artigo 6º da CLT, o qual acrescentou o *trabalho realizado à distância*, e o acréscimo do parágrafo único que o qualifica por meios telemáticos, *in verbis*:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à 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.

Mas antes de adentrar nos aspectos contemporâneos, faz-se necessário analisar a origem etimológica da expressão. O termo “Teletrabalho” vem da união da palavra grega “*Telou*”, que significa “longe” e, da palavra latina “*Tripaliare*” que significa “trabalhar”. Precisar com exatidão a origem do teletrabalho é difícil, segundo pesquisas feitas por Bernard Gbezo,⁵ os primeiros indícios ocorreram em 1857, quando Edgard Thompson, proprietário da empresa ferroviária *Penn Railroad*, nos Estados Unidos, descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para dirigir o uso de seus equipamentos à distância, criando operações descentralizadas, sendo utilizadas por sua equipe a distância.

⁴ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p.16.

⁵ GBEZO, Bernard. **Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo**. In Revista OIT, n. 14, dez 1995.

Segundo Joel Kugelmass,⁶ é nos Estados Unidos, na década de setenta, que o termo *teletrabalho* aparece, junto com a crise do petróleo, quando se pensou em reduzir os deslocamentos das pessoas até o centro de trabalho, levando o trabalho para a casa usando as novas tecnologias da telecomunicação. Dessa forma, se quebram duas equações tradicionais que estavam vivendo até então: a relação entre o homem e o seu lugar de trabalho por uma parte, e o trabalho e horário por outra.

Jack Nilles, físico que trabalhava para a NASA, em 1973, inventou a expressão *teletrabalho* e estabeleceu o seu conceito, que para ele significa “*levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho, utilizando tecnologias de informação; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana*”.⁷ Nilles, a partir de então, dedicou-se a difundir o uso dessa prática, que, com os avanços da tecnologia da informação e o aperfeiçoamento dos recursos da internet, vem sendo amplamente empregada pelas mais variadas áreas de trabalho desde os anos 90.

O aumento considerável no número de empresas e instituições que aderiram ao uso do teletrabalho ocorre numa época em que as antigas tradições e funcionalismo advindos da era industrial se transformam cada vez mais em razão da Sociedade da Informação. Sociedade essa que vê alterada suas relações de trabalho; a relação entre empregador e empregado foi modificada de forma a se tornar mais humanitária, trazendo benefícios para ambos.

Álvaro Mello relata que nesse contexto o teletrabalho muito bem se encaixa, por ser uma forma de trabalho que oferece benefícios importantes às empresas, e oferece ao funcionário flexibilidade para um convívio equilibrado da família, responsabilidade no trabalho, além de reduzir o *stress* e as despesas provenientes dos constantes idas e vindas ao escritório tradicional.⁸

Diante do avanço tecnológico, podemos observar mudanças significativas na realidade social, tornando o teletrabalho uma forma alternativa de emprego. Na visão de Vera Regina Loureiro, a realidade demonstra que a “informática não levou ao desemprego maciço, mas criou novas oportunidades de emprego”. A autora afirma, ainda, que “A maior parte dos trabalhadores parece trabalhar mais do que antes, tornando um mito a sociedade de lazer”. As fábricas totalmente robotizadas e automatizadas são ainda ficção.⁹

Observando-se pelo aspecto da realidade social, junto com as novas oportunidades, veio o aceleração da rápida produção, fazendo com que o trabalhador trabalhe bem mais, e o tempo de descanso tornou-se pouco ou

⁶ KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível. São Paulo: Atlas, 1996, p. 17.

⁷ NILLES, Jack. **The telecommunications-transportation trade-off**. California: JalaInternational, 1973, p. 6.

⁸ MELLO, Álvaro. **Telecommuting**: a alternativa de trabalho flexível, 2000. Disponível em: <http://www.kmpress.com.br/portal/artigos/preview.asp?id=85>. Acesso em 18 abr. 2013.

⁹ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho um forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p. 66-67.

insuficiente. O paradigma do teletrabalho tem sido enquadrado num contexto de interesse econômico, deste modo, difícil é precisar com exatidão sua origem, o qual sempre procurou uma maior flexibilidade na organização do trabalho e, conseqüentemente, no aumento da produtividade das pessoas, das organizações e das economias. Várias definições de forma evolutiva têm sido dadas a esse instituto, surgindo os termos: teletrabalho, *e-work* e trabalho flexível. Embora esses três termos tenham significados diferentes, conforme uma definição assumida pela Missão para a Sociedade da Informação, no seu Livro Verde, “O teletrabalho assenta num novo paradigma, em que o trabalho deve ir ao encontro do trabalhador em vez de ser este a ter de ir diariamente ao encontro do trabalho”.¹⁰

No início dos anos 2000, Manuel Castells previa o desenvolvimento do teletrabalho móvel em razão da explosão do acesso à Internet sem fio (WAP) e móvel, destacando que antes os profissionais relacionavam-se com seus clientes e sócios em hora e local determinado, com essa nova realidade ele afirma que, “mesmo viajando pela área metropolitana, pelo país e pelo mundo, mantêm-se ao mesmo tempo em contato com o escritório, via Internet e telefones móveis”.¹¹

Com essa afirmação, conclui-se que o modelo emergente do trabalho não é o teletrabalhador em casa, mas o trabalhador nômade e o ‘escritório em movimento. Acrescenta Castells que as companhias estão reduzindo os serviços de escrivania de seus empregados, de modo que usem o espaço apenas quando ele é de fato necessário.

Em contrapartida, esse desenvolvimento leva a uma diminuição dos trabalhadores em tempo integral e à expressão da utilização de trabalhadores temporários, é o que acrescenta Gilberto Dupas, e mais, afirma que:

As políticas de participação direta dos empregados na gestão localizada da produção e nos seus resultados, baseada na organização do trabalho, incrementam interesses comuns, já os teletrabalhadores não se identificam com esse tipo de interesse.¹²

Com a globalização e a inovação tecnológica, é sabido que a cada tempo sua realidade, mesmo não se identificando com tal interesse, o teletrabalhador vive novas formas de organização do trabalho implicando-se em outros interesses.

Com a Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º da CLT, equiparando o trabalhador que realiza o trabalho no estabelecimento do empregador e aquele que realiza o trabalho à distância, desde que configurados os pressupostos da relação de emprego, podemos dizer que hoje no Brasil o Teletrabalho é uma realidade.

¹⁰ BRASIL. **Sociedade da Informação**: Livro Verde. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000, p. 21-22.

¹¹ CASTELLS, Manuel. **A galáxia da Internet** – reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Zahar, 2003, p. 192.

¹² DUPAS, Gilberto. **Impactos Sociais e Econômicos das Novas Tecnologias e Informação**. Simpósio Internacional. Impactos das novas tecnologias de informação: Universidade e Sociedade. Anais, 1999. Disponível em: <http://www.tce.sc.gov.br/biblioteca/artigos/amoddagestaopub.html>. Acesso em 15 mai. 2013.

Diante dessa realidade, Barreto Júnior pontua que o IBGE¹³ e a Fundação Seade/Dieese apontam, através de estatísticas produzidas pelas instituições, sobre a situação do emprego e do desemprego no Brasil, que “os índices de desemprego apresentam redução, nos últimos anos, mas há quase uma década os ganhos provenientes do trabalho diminuíram ou estão estagnados”.¹⁴

1.2 O teletrabalho e a sociedade da informação

Para Castells,¹⁵ a tecnologia não determina a sociedade: é a sociedade que dá forma à tecnologia de acordo com as necessidades, valores e interesses das pessoas que as utilizam. Rulli Neto¹⁶ conceitua que a Sociedade da Informação é todo esse contexto citado acima por Castells que muda e dita comportamentos e o funcionamento da sociedade. Ora vejamos, “seus efeitos alteram as formas de comunicação, os relacionamentos interpessoais, o consumo, a própria vida em família, sociedade e as formas de trabalho”.¹⁷

Enganam-se aqueles que creem que a Sociedade da Informação limita tão somente à *internet*, que nas palavras de Rulli Netto é um “mito”. E dentro desse raciocínio, afirma:

O teletrabalho é exclusivamente uma evolução do contexto em que nos inserimos e que se denomina Sociedade da Informação, dessa condição de poder informar e ser informado, fazendo parte e participando da informação.¹⁸

A internet e a Sociedade da Informação, com suas tecnologias crescentes andam juntas, causando reflexo direto ao ambiente de trabalho e sua execução, no entendimento de Barreto Júnior,

A internet e a Sociedade da Informação provocam uma nova organização do tempo do trabalhador, passa-se a exigir novas condutas laborais, especialmente no que concerne ao uso das tecnologias informacionais nos ambientes de trabalho.¹⁹

¹³ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

¹⁴ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. **Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho**. Revista Brasileira de Direito Ambiental. V. 27, p. 256, 2011.

¹⁵ CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**: do Conhecimento à Política. Disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/a_sociedade_em_rededo_conhecimento_a_acao_politica.pdf. Acesso em 16 abr. 2013.

¹⁶ Teletrabalho e inclusão na sociedade da informação.

¹⁷ RULLI NETO, Antonio. **Teletrabalho, inclusão e reserva de vagas em um contexto de Sociedade da Informação**. Revista Brasileira de Direito da Comunicação Social e Liberdade de Expressão. Doutrina e Jurisprudência. Vol. 5 – maio/ago 2012.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. **Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho**. Revista Brasileira de Direito Ambiental. V. 27, p. 257, 2011.

De acordo com pesquisa realizada por Manuel Martín Pino Estrada,²⁰ o teletrabalho aparece nos primeiros textos da Europa a propósito da problemática do desemprego, em 1993, através do Livro Branco,²¹ relativo ao “crescimento, competitividade e emprego: desafios e pistas para entrar no século XXI”.

Ressalta Barreto Júnior que antes mesmo da chegada da Sociedade da Informação, o aumento tecnológico já vinha modificando o ambiente de trabalho e suas condições, pois “o avanço tecnológico foi um fator de extinção de postos laborais e de aviltamento das condições de trabalho do homem, com reflexos no meio ambiente laboral”.²²

Assim, num contexto do desenvolvimento da sociedade de informação pela crescente utilização dos *meios informáticos*,²³ e face à crescente flexibilização do trabalho, com o objetivo de diminuir o desemprego e alcançar o nível nos EUA. O Teletrabalho, mais tarde, em 1994, volta a ser referido no plano de ação realizado pela Comissão Europeia como medida de combate ao desemprego. Assim, a União Europeia, no contexto da problemática social ligada ao Teletrabalho, elaborou dois “Livros Verdes”.

No Primeiro, em 1996, intitulado “Viver e Trabalhar na Sociedade de Informação: as Pessoas em Primeiro Lugar”,²⁴ são mencionadas medidas de proteção dos teletrabalhadores. O Segundo, em 1997, com o tema “Parceria Para Uma Nova Organização do Trabalho”.²⁵ Já em 1998 foi criado pela União Europeia o Programa “Tecnologias da Sociedade de Informação”, que teve como base o aumento e melhoramento da compatibilização da vida profissional e pessoal e, também, uma maior eficiência dos trabalhos realizados pelos teletrabalhadores.

No ano de 2000, no Brasil, foi elaborado o Livro Verde²⁶ para a sociedade de informação, que incentiva o Teletrabalho tanto para o sector privado como para o sector público. No mesmo ano, no mês de março no âmbito do Conselho Europeu de Lisboa, a UE realiza uma “Estratégia Para o Emprego na Sociedade de Informação”. Assim, foram indicadas quatro áreas para atuação dos Estados-Membros: a 1ª – Aprendizagem na Sociedade de Informação, a 2ª – Trabalho na Sociedade de

²⁰ Manuel Martín Pino Estrada, Professor de Direito do Trabalho e Informático na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

²¹ BRASIL. **Livro Branco**: Rumo à Sociedade de Aprendizagem. Brasília: Ministério da Defesa, 1996.

²² BARRETO JUNIOR. Irineu Francisco. **Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho**. Revista Brasileira de Direito Ambiental. V. 27, p. 256, 2011.

²³ É a ciência que visa o tratamento da informação por meio do uso de equipamentos e procedimentos da área de processamento de dados. MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 28.

²⁴ EUROPA. **Livro Verde**: Viver e trabalhar na Sociedade da Informação. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias, 1996.

²⁵ EUROPA. **Livro Verde**: Parceria para uma Nova Organização do Trabalho. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias, 1997.

²⁶ BRASIL. **Sociedade da Informação**: Livro Verde. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000, p. 21-22.

Informação, a 3ª – Serviços Públicos na Sociedade de Informação e a 4ª – As Empresas na Sociedade da Informação.²⁷

Atualmente, o Código de Trabalho de Portugal disciplina o teletrabalho em seu Capítulo I, Subsecção V. Dispõe dos artigos 165 a 171, onde se encontra o conceito do teletrabalho, a subordinação, o vínculo e a privacidade do teletrabalhador.

1.3 Definições de teletrabalho

São várias as definições de teletrabalho: a Sociedade da Informação, no seu Livro Verde menciona que o teletrabalho assenta num novo paradigma, em que o trabalho deve ir ao encontro do trabalhador em vez de ser este a ter de ir diariamente ao encontro do trabalho, “essencialmente, baseia-se numa descentralização física acompanhada por uma descentralização da informação, o que hoje se chama uma forma de trabalho distribuída”.²⁸

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT),²⁹ “o teletrabalho é qualquer trabalho realizado em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias”.³⁰

O Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Explica Pinho Pedreira que “total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes”.³¹

Márcia Regina Hernandez destaca diversas definições de teletrabalho, no entanto merece destaque a de Vittorio Di Martino, que definiu o teletrabalho, nos anos 90, como:

Aquele efetuado em lugar distante das oficinas centrais de produção, de modo que o trabalhador não mantém contato pessoal com os seus colegas, mas tem condições de com eles manter contato por meio das novas tecnologias.³²

Manuel Martin Pino Estrada, Professor de Direito do Trabalho e Informático na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), em seu

²⁷ CASTELLS, Manuel. **Não precisamos de inventar outra estratégia de Lisboa**. Disponível em: <http://economia.publico.pt/Noticia/manuel-castells-nao-precisamos-de-inventar-outra-estrategia-de-lisboa_1217814>. Acesso em 30 abr. 2013

²⁸ *Ibidem*. p. 21-22

²⁹ Disponível em www.oit.org.br. A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 no Tratado de Versalhes. Tem como objetivo criar programas direcionados a melhorar as condições socioeconômicas e humanas dos trabalhadores ao redor do mundo, elabora convenções e recomendações às quais são ratificadas pelos Estados-Membros e obrigações a respeitar a dignidade do trabalhador.

³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 26-29.

³¹ PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 583.

³² HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 54.

estudo é claro em definir o teletrabalho como a transmissão da informação conjuntamente com o deslocamento do trabalhador, através de antigas e novas tecnologias da informação, em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho. E mais:

Teletrabalhador é aquela pessoa que desenvolve atividades laborais através de antigas e novas tecnologias de informação e comunicação, distante da sede da empresa ou da pessoa física à qual presta serviços.³³

De acordo com a Carta Europeia, o Teletrabalho é um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade componente chave da Sociedade da Informação. Complementa a Carta que pode afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomas, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político.³⁴

Além das diversas definições, existem também vários termos empregados na literatura equivalentes a teletrabalho, tais como telecommutação (*telecommuting*), trabalho à distância ou trabalho remoto (*remote working*), trabalho em casa (*homeworking*). Na Europa o termo usado é *telework*, nos Estados Unidos *Telecommuting* e no Brasil teletrabalho. Existem doutrinadores que discutem a respeito da diferença entre um termo e outro, para questões práticas a diferença acaba sendo mínima, pois todas expressam a ideia de descentralização do local tradicional de trabalho para locais alternativos. Como podemos verificar, existem muitas definições referentes ao teletrabalho, porém, em todas elas estão presentes três elementos:

- 1º. a localização ou espaço físico, situado fora da empresa para a qual se realize a atividade profissional;
- 2º. a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação;
- 3º. a mudança na organização e na realização do trabalho.³⁵

Elementos que são interdependentes e têm de coexistir para que se fale de Teletrabalho. Assim, na análise feita por Jouberto de Quadoro Pessoa Cavalcante,³⁶ os elementos característicos do teletrabalho são:

³³ ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Horas extras e sobreaviso no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.alfa-redi.org>>. Acesso em 22 abr. 2013.

³⁴ GBEZO, Bernard. **Outro modo de trabajar**: la revolución del trabajo. In Revista da OIT, n. 14, dez. 1995.

³⁵ MARTÍNEZ, Pedro Romano; DRAY, Guilherme Machado. **Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito**. Coimbra: Almedina, 2002, p. 267.

- a) Atividade realizada à distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados;
- b) As ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas;
- c) As tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações.

No entendimento de Carla Carrara da Silva, “o teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”.³⁷

Conforme o Código de Trabalho Português, em seu artigo 165, “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Ao analisar o artigo 165 do Código de Trabalho Português, Irineu Barreto Júnior menciona que:

o teletrabalho pode fragilizar ainda mais as condições de trabalho, pois proteções típicas de um trabalhador regular, com fins de semana remunerados, horas extras e duração da jornada inexistem nesse novo tipo de relação trabalhista.³⁸

Diante das definições acima, nossa pesquisa adota o conceito de teletrabalho de Pinho Pereira, sendo aquela atividade desenvolvida em locais distantes da sede principal da empresa de forma telemática. Para maior esclarecimento, telemática, segundo Sérgio Pinto Martins, “é a ciência que trata da manipulação e utilização da informação do uso combinado de computador e meios de telecomunicação”.³⁹

Socorrendo ao Direito Comparado, segundo pesquisa⁴⁰ feita pelo especialista em Direito do Trabalho e Informático, Manoel Pino⁴¹ relata que Argentina, Uruguai, Peru, Chile e República Dominicana têm projetos de lei definindo o teletrabalho.

³⁶ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **O fenômeno do teletrabalho**: uma abordagem jurídica trabalhista. Disponível em: <http://WWW.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504>. Acesso em 15 nov. 2012.

³⁷ JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003, p. 37.

³⁸ BARRETO JUNIOR. Irineu Francisco. **Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho**. Revista Brasileira de Direito Ambiental. V. 27, p. 260/261, 2011.

³⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 28.

⁴⁰ ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Aspectos Legais do Teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.alfa-redi.org>>. Acesso em 03 set. 2013.

⁴¹ Formado em Direito na Universidade de São Paulo (USP) e mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Professor de Direito do Trabalho e Direito Informático. Pesquisador em teletrabalho e sobre as relações trabalhistas na internet, mundos virtuais, convergência tecnológica, redes sociais virtuais e na computação em nuvem. Autor do livro "Análise Juslaboral do Teletrabalho" e 60 artigos sobre o tema.

Na Argentina, o Projeto de Lei nº 3498/2010, em seu artigo 1º, conceitua o teletrabalho e ao teletrabalhador dizendo que o primeiro é a realização de atos, execução de obras ou prestação de serviços, nas quais o objeto do contrato ou relação de trabalho é realizado total ou parcialmente no domicílio do trabalhador ou em lugar diferente do estabelecimento do empregador, utilizando todo tipo de tecnologia da informação e das comunicações.

No que diz respeito ao teletrabalhador, “é aquele que realiza um trabalho nas condições mencionadas”. No Uruguai, o Projeto de Lei nº 16, de 2010, em seu artigo 2º define o teletrabalho, sendo uma forma de organização laboral, que consiste no desenvolvimento de atividades remuneradas ou prestação de serviços a terceiros, utilizando como suporte as tecnologias da informação e a comunicação para o contato entre o trabalhador e a empresa ou contratante, sem requerer-se a presença física do trabalhador num lugar específico de trabalho.

Já no Peru, o Projeto de Lei nº 04901/2011, em seu artigo 2º, entende que teletrabalho é a realização de atos, execução de obras ou prestação de serviços, nas quais o objeto do contrato ou relação de trabalho se realiza total ou parcialmente em lugares diversos do estabelecimento do empregador, utilizando todo tipo de tecnologias da informação e a comunicação.

No Chile, a Lei 19.759/2002, “Assim mesmo, ficam excluídos da limitação da jornada aqueles que prestam os seus serviços preferentemente fora do lugar ou posto de funcionamento da empresa, mediante a utilização de meios informáticos ou telecomunicações”.

Na República Dominicana, no Projeto de Lei 00947/2010 – o artigo 4º trata o Teletrabalho como modalidade de realização ou organização do trabalho onde a prestação laboral ao empregador ou a prestação de serviços a terceiros em forma autônoma são realizadas mediante a utilização das tecnologias da informação e da comunicação fora do âmbito físico onde está o contratante em forma total ou parcial.

2 Legislação brasileira e o teletrabalho

2.1 Artigo 6º da CLT

A Lei 12.551/11 altera o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Conforme a CLT, *in verbis*:

Artigo 1º – O artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Artigo 6º – Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento⁴² do empregador, o executado no domicílio⁴³ do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.⁴⁴

Parágrafo único. Os meios telemáticos⁴⁵ 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. (NR) (grifo nosso)

Artigo 2º – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de dezembro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEF

Paulo Roberto do Santos Pinto

2.2 Relação de emprego

Antes de adentrarmos nos pressupostos, analisaremos a questão da relação de trabalho e a relação de emprego. Segundo Silva Filho,⁴⁶ relação de trabalho tem caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação em uma relação de emprego, a relação autônoma de trabalho, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e de trabalho temporário.

De acordo com Délio Maranhão,⁴⁷ a relação jurídica de trabalho é a que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se relação de emprego, quando se trata de um contrato de trabalho subordinado. A relação de trabalho é gênero, do qual a relação de emprego é espécie. Por outras palavras, “a relação de emprego é relação de trabalho; mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego”.⁴⁸

A relação de emprego possui caráter bilateral, oneroso, sinalagmático e comutativo. É bilateral, quer no sentido de depender da vontade de duas ou mais pessoas, quer no sentido de que as enlaça, simultaneamente, em uma teia, mais ou menos complexa, de prerrogativas e deveres. É onerosa, porque dela resultam obrigações recíprocas para os contratantes. É sinalagmática e comutativa, porque

⁴² Estabelecimento: para efeito do Direito do Trabalho, é qualquer unidade de trabalho do empregador, como agência, filial, sucursal etc. MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 26.

⁴³ Domicílio: é o lugar em que a pessoa estabelece sua residência com ânimo definitivo (art. 70 do Código Civil). A expressão *trabalho em domicílio* refere-se tanto ao trabalho realizado na casa do empregado, na sua habitação ou moradia, quanto a domicílio legal. *Ibidem*.

⁴⁴ Pressupostos da relação de emprego: que são pessoa física, continuidade, subordinação, salário e personalidade. MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*

⁴⁵ “Telemática: neologismo criado em 1998 por S. Nora e A. Minc para designar o ‘casamento’ entre as tecnológicas da informação e as telecomunicações”. SERRA, Paulo. **O teletrabalho: conceitos e implicações**. Disponível em: <http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html> Acesso em 26 dez. 2012.

⁴⁶ SILVA FILHO, José Agripino e. **Relação de trabalho x Relação de emprego**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=576>>. Acesso em 12 dez. 2012.

⁴⁷ MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: FGV, 1966, p. 44.

⁴⁸ PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: RT, 2012, p. 43.

esses direitos e obrigações nascem a partir do momento em que a relação jurídica se constitui, dentro do pressuposto de equivalência perfeita entre os encargos assumidos pelo trabalhador e pelo empresário, um em face do outro.⁴⁹

Para finalizar, após breve discurso acima, a presente pesquisa adota a distinção entre a relação de trabalho e a de emprego: é que a primeira tem por objeto um esforço intelectual ou físico prometido à produção, enquanto a segunda demonstra trabalho subordinado, não eventual, com vinculação e remuneração.

Para maior entendimento, a seguir analisaremos sucintamente os seguintes termos utilizados no parágrafo único do artigo 6º da CLT.

2.3 Parágrafo único do artigo 6º da CLT e seus termos: telemática, informática, comando, controle, supervisão, meios pessoais, meios diretos de comando e meios de controle

O termo ‘**telemática**’ é uma tecnologia que abrange *fax*, que transmite imagens por via telefônica; o *modem*, que requer modulação, ao converter a informação digital que sai de um computador em sinais que viajam pela linha telefônica, e de modulação, ao realizar processo inverso quando esses sinais chegarem ao outro computador.

Nos estudos de Maria Helena Diniz, telemática compreende: Direito de Informática.

Procedimento de elaboração das informações à distância e movimento de circulação automática dos dados informativos, que ocorrem no diálogo com os calculadores eletrônicos, utilizando os terminais inteligentes, capazes de receber e transmitir dados.⁵⁰

Para Tony Northrup, “telemática é o conjunto de tecnologias de transmissão de dados resultantes da junção entre os recursos das telecomunicações (telefonia, satélite, cabo, fibra ópticas) e da informática (computadores, periféricos, softwares e sistemas de redes), que possibilitou o processamento, a compressão, o armazenamento e a comunicação de grandes quantidades de dados, em curto prazo de tempo, entre usuários localizados em qualquer ponto do planeta”.⁵¹

O termo *telemática* origina-se de *TELE*, que significa comunicação e do sufixo *MÁTICA*, que é uma seção da palavra informática. Assim, telemática trata da manipulação e utilização da informação pelo uso combinado de computador e meios de telecomunicação.

Para Sérgio Pinto Martins, o termo **informática** é a ciência que visa ao tratamento da informação por meio do uso de equipamentos e procedimentos da área

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 285-286.

⁵⁰ DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 506.

⁵¹ NOTHRUP, Tony. **Configurações do Windows Server – Infraestrutura de Rede**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

de processamento de dados. Já o termo **comando** é dirigir, mandar governar, liderar, conduzir, ordenar. **Controle** é ter domínio e **supervisionar** é dirigir, orientar ou inspecionar.⁵²

Continua em suas definições que os **meios de controle informatizados** podem ser o controle de dados na entrada e saída do computador, de número de toques no computador etc. Já os **meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio** “são feitos por intermédio do poder de direção do empregador, que dirige o empregado”. Este se subordina ao empregador.⁵³

Defende Márcia Regina Hernandez, diante das descrições acima, que o teletrabalhador, “apesar de possuir algumas características como a possibilidade de flexibilidade de horário, ausência da fiscalização direta do empregador”,⁵⁴ nas palavras de Pinho Pedreira, “não imprime por si mesmo, o selo da autonomia à relação jurídica entre o teletrabalhador e aquele a quem este presta serviços”.⁵⁵

3 Pressupostos da relação de emprego e do instituto teletrabalho

Para individualizar a relação de emprego, necessário dois pressupostos, ou seja, os cumulativos e os legais. Os pressupostos legais aqueles encontrados nos artigos 2º e 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

Artigo 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Artigo 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário.

Nota-se que os pressupostos legais para a existência de uma relação de emprego são a existência de um empregador e um empregado, ambos com funções distintas que se completam. Já os pressupostos cumulativos são: pessoa física, onerosidade, habitualidade e subordinação.

Da reflexão jurídica acerca de tais dispositivos, de forma pacífica, identificam a doutrina e a jurisprudência, pelo menos quatro requisitos considerados essenciais para a formação do vínculo empregatício:⁵⁶ pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, inclusive para o instituto teletrabalho, após o advento da Lei 12.551/11, e, por conseguinte, para a existência do contrato de trabalho.

⁵² MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 28.

⁵³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2012, p. 28.

⁵⁴ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 55.

⁵⁵ PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 583.

⁵⁶ Pressupostos da relação de emprego.

Rulli Neto crê que o novo dispositivo legal é de suma importância para os casos em que o empregado executa suas atividades profissionais fora do lugar habitual de trabalho, fazendo uso de tecnologias de informação e comunicação.

3.1 Pessoa física / Pessoalidade

Para Sérgio Pinto Martins, o primeiro requisito para ser empregado é ser pessoa física: “Não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador. Os serviços prestados por pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil”.⁵⁷

Continua sua defesa de que em razão de o trabalho ser prestado por pessoa física, uma das características do contrato de trabalho é o fato de ser personalíssimo, ou seja: “*intuitu personae*, infungível, pois realizado com certa e determinada pessoa, a qual não poderá, no curso da relação de emprego, fazer-se substituir por outra, sob pena de descaracterização do vínculo”.⁵⁸

Mauro Mascaro Nascimento define que “empregado é a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário”.⁵⁹ No mesmo sentido, Manuel Alonso relata que “o empregado é pessoa física que assume a obrigação contratual de ceder os resultados de seu trabalho à outra pessoa”.⁶⁰

Salienta Mauro Mascaro que a atividade deve ser direta e exercida pelo próprio trabalhador, ficando “excluída toda espécie de delegação, o que vale dizer que não é empregado aquele que por sua iniciativa se faz substituir no serviço, circunstância que descaracteriza a relação de emprego”.⁶¹ Ainda em seus estudos, menciona Carmelynck,⁶² que também observa como um dos caracteres da execução da prestação de serviços à *pessoalidade*. “Frisando que o caráter pessoal da obrigação do empregado decorre da natureza mesma das relações do trabalho e do *intuitu personae* que preside sua conclusão e sua execução”.⁶³

Diante do exposto, o Prof. Ives Fiald Freitas⁶⁴ tem uma visão mais ampla, trazendo uma flexibilidade a esses requisitos que, no contexto do teletrabalhador, é de verificação mais complexa, porém, pode ser suprido em razão das peculiaridades do trabalho prestado, justifica afirmando já que: “Em regra, é realizado por

⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 139.

⁵⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 140.

⁵⁹ NASCIMENTO, Mauro Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 613.

⁶⁰ OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Sulina, 1969, p. 150.

⁶¹ NASCIMENTO, Mauro Mascaro. *Op. cit.* p. 615.

⁶² *Traité de droit Du travail*; contrat de travail, Dalloz, 1968.

⁶³ NASCIMENTO, Mauro Mascaro. *Op. cit.* p. 616.

⁶⁴ Analista Judiciário do TRT 8ª Região e Professor Universitário. Mestre em Políticas Públicas (UNIFAP), Especialista em Direito e Processo do Trabalho (UNIDERP).

profissional especializado em determinada área de atuação, o que torna sua substituição não impossível, mas rara de ocorrer”.⁶⁵

A nossa pesquisa tem o mesmo raciocínio do Prof. Manuel Martin Pino Estrada, que no teletrabalho surge um impasse que existe no pressuposto pessoalidade é que, em muitos casos, o teletrabalhador, por não estar à vista de seu empregador, pode por vezes ser auxiliado por terceiras pessoas com o intuito de ganhar mais tempo e ter um retorno melhor e maior. Com o excesso de trabalho, mas isso é questionado e um perigo, pois nesta situação envolve a qualidade da tarefa a ser feita, que se não for realizada da maneira mais adequada haverá problemas para conseguir serviço novamente. Por esta razão, entendemos que a pessoalidade está ligada a profissionalismo, tendo em conta que, na medida de sua especialização, ganham características peculiares no seu exercício diário.⁶⁶

3.2 Onerosidade

Item principal para a configuração da relação de emprego, “a onerosidade diz respeito ao empregador, que deve pagar salário ao empregado pela contraprestação dos serviços prestados, e ao empregado, que deve prestar serviços a seu empregador, o que representa para ambos um ônus”.⁶⁷

O objetivo do empregado ao firmar o contrato é o de receber salário, daí se diz que há *animus contrahendi*, ou seja, ânimo, motivo do obreiro prestar serviços em troca de uma contraprestação direta paga pelo tomador. Essa circunstância, segundo Leonardo de Gênova, é o que revela o aspecto subjetivo da onerosidade, enquanto o aspecto objetivo é o próprio recebimento do salário.⁶⁸

Para Amauri Mascaro, onerosidade “é um encargo bilateral próprio da relação de emprego”,⁶⁹ quer dizer que só haverá contrato de trabalho desde que exista um salário, convencionado ou pago. Continua, dizendo que “o salário é fundamental no contrato de trabalho, como pagamento em troca do trabalho, diz-se que a relação jurídica trabalhista é onerosa”.⁷⁰

Para o teletrabalhador não configura diferente. Todo esforço despendido e tecnologias usadas para alcançar o resultado, para que foi contratado, chega ao objetivo principal: o salário, ou seja, um valor a ser acertado, entre empregador ao emprego.

⁶⁵ FREITAS, Ives Faiad. **Teletrabalhador e a configuração do vínculo trabalhista**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/21393/teletrabalhador-e-a-configuracao-do-vinculo-empregaticio>>. Acesso em 15 mai. 2012.

⁶⁶ ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Horas extras e sobreaviso no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.alfa-redi.org>>. Acesso em 22 abr. 2013.

⁶⁷ FREITAS, Ives Faiad. *Op. cit.*

⁶⁸ GÊNOMA, Leonardo de. **O princípio da proteção no século XXI: os novos desafios do trabalhador brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009, p. 54.

⁶⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 617.

⁷⁰ *Ibidem*. p.619.

3.3 Habitualidade e subordinação

Diversas teorias buscam explicar a não eventualidade da prestação de serviços, porém, o entendimento de tal requisito requer a conjugação das mesmas. Certo é que, para os fins da CLT, em razão de uma interpretação teleológica, eventualidade não é o mesmo que intermitência, pois ainda que a prestação de serviços seja descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade, tendo em vista ser possível uma jornada contratual inferior à jornada legal, inclusive em relação aos dias da semana.⁷¹

Assim, para que reste caracterizada a relação de emprego, inclusive a do teletrabalhador, faz-se necessário que a realização do trabalho seja prestada de forma permanente, ainda que de forma descontínua, em curto período ou em apenas alguns dias da semana, não se qualificando como trabalho esporádico.

Para os doutrinadores Evaristo Moraes Filho e Antonio Carlos Flores Moraes, ninguém configurou melhor o conteúdo da subordinação jurídica do que Paulo Colin, que menciona que subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens:

Eis a razão pela qual se chamou a esta subordinação de jurídica, para opô-la, principalmente, à subordinação econômica e à subordinação técnica que comporta também uma direção a dar aos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista. [...] Direção e fiscalização, tais são então os dois polos da subordinação jurídica.⁷²

O regime de teletrabalho não impede a existência de subordinação e, conseqüentemente, o surgimento de uma relação de emprego, desde sejam preenchidos os demais requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT.

Essa foi uma conquista de profissionais, especialmente na área de TI,⁷³ tais como Analistas de Sistema, Programadores, que trabalham remotamente, em *cloud computing*,⁷⁴ e que não tinham tais direitos reconhecidos. Pelo novo dispositivo, o empregado que trabalha em regime de CLT fora da empresa passou a ter os mesmos direitos dos demais. Ponto que ainda merece reflexão é o controle de horário.⁷⁵

⁷¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 276.

⁷² MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Introdução ao direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 277.

⁷³ Tecnologia da Informação.

⁷⁴ Computação nas nuvens, forma de armazenar dados, programas na internet.

⁷⁵ RULLI NETO, Antonio. **Teletrabalho, inclusão e reserva de vagas em um contexto de Sociedade da Informação**. Revista Brasileira de Direito da Comunicação Social e Liberdade de Expressão. Doutrina e Jurisprudência. Vol. 5 – maio/ago 2012.

Desse modo, estudaremos a seguir a Subordinação Jurídica e o instituto Teletrabalho com mais afinco.

3.4 Subordinação jurídica e o instituto teletrabalho

Octávio Bueno Magno, ao fazer referência à subordinação como elemento do contrato de trabalho, afirma que “o dever de sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador é tão essencial ao contrato de trabalho quanto à obrigação de trabalhar”.⁷⁶ De acordo com Márcia Regina Pozelli Hernandez, “a palavra subordinação vem do latim *subordinatione*, que significa sujeição, subserviência, estar em estado de submissão”.⁷⁷

Segundo De Palácio e Silva, “a subordinação é a submissão de coisas e pessoas à dependência de outras, a fim de que se cumpram as ordens, as imposições, as determinações, as instruções que delas emanem”.⁷⁸

Em razão dos poderes do empregador, cujo nascedouro é o contrato de trabalho, o empregado tem a obrigação de obediência, que pode ser direta, em potencial ou mesmo tênue, como no caso de altos empregados. Em razão dessa subordinação, pode o empregador dirigir, regulamentar e fiscalizar a prestação de serviços por parte do empregado, bem como puni-lo nos casos e nos termos permitidos pela legislação.⁷⁹

Para Márcia Regina Pozelli Hernandez, o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução do setor de prestação de serviços também implicam a alteração e a evolução das linhas mestras do conceito de subordinação. Segundo Paulo Emílio Ribeiro Vilhena, “a subordinação é um conceito dinâmico, tal como devem ser em geral os conceitos jurídicos, pois, caso contrário, perdem o contato com a realidade social a que visam a esse instituto”.⁸⁰

Assim, continua Hernandez, se não há dúvida de que a subordinação é o fundamento do Direito do Trabalho, ninguém nega que a evolução das relações entre o capital e o trabalho, a tecnologia, a reestruturação produtiva e a mundialização devem ser observadas em relação a esse instituto. Afirma que o uso das novas tecnologias, como os sistemas informáticos, atenua, transforma ou até mesmo elimina a dependência do empregado às ordens diretas do empregador. O comando deixa de ser exercido pelo empregador, pois se concentra, muitas vezes, no empregado que detém o *know how* da tecnologia, que a afeta a subordinação que sofre certa *matização ou graduação*: “O empregado que tem o conhecimento da alta

⁷⁶ MAGNO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 230.

⁷⁷ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 59.

⁷⁸ SILVA, De Palácio. **Vocabulário Jurídico**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991. v.4.

⁷⁹ FREITAS, Ives Faiad. *Op. cit.*

⁸⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 463.

tecnologia, domina os segredos e o núcleo principal da empresa, exerce seu trabalho sem qualquer dependência hierárquica, como pode acontecer no teletrabalho”.⁸¹

Por meio dos sistemas de comunicação e informática, o trabalho pode ser exercido em locais diversos, com flexibilidade de horário, desnortando a ideia de hierarquia, aceitando o instituto teletrabalho. Luiz Carlos Amorim Robortella afirma que “a concepção do estabelecimento como unidade técnica onde necessariamente se desenvolve o trabalho, com a reunião de pessoas em determinado local, dentro de certos horários e debaixo de uma estrutura hierarquizada, de rigidez militar, se torna obsoleta”.⁸²

Márcia Regina Hernandez cita diversas posições entre vários autores, no entanto merecem destaque a de Cássio Mesquita Barros, que em palestra em Vitória (2001), realizada em um Congresso Nacional dos Procuradores de Estado, tendo como tema: Relação jurídica na sociedade informatizada, cita que “o empregador, atualmente, está cada vez mais concentrado no objetivo principal da empresa. Por isso, a tendência é que o trabalho se distancie cada vez mais do modelo de concentração em grandes fábricas”.⁸³

Ao contrário de Manuel Martin Pino Estrada, Alice Monteiro Barros leciona que esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco se torna necessária vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados, mesmo porque, em relação aos trabalhadores intelectuais, ela é difícil de ocorrer.

O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. [...] o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado.⁸⁴

Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens. Já para Pino Estrada, a subordinação é aquela na qual o trabalhador está sempre ao alcance do empregador, presente fisicamente no centro do trabalho onde possa ser visto por todos, ao contrário daquele:

que sai de sua casa ou fica nela cumprindo ordens mediante meios como internet, telefone, dentre outros meios que cada certo tempo acabam surgindo para agilizar o trabalho, com a devida capacitação... [...]

E ao final do dia ou da semana, esse que em casa, mediante meios eletrônicos manda os trabalhos via e-mail, recebendo o seu salário mensal normal, não caracteriza subordinação. Continua afirmando que a subordinação do empregado encontra-se como o mais importante elemento para demonstrar o vínculo jurídico do emprego. “Esta ideia é a base para toda a normatização jurídico-

⁸¹ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 60.

⁸² ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 145.

⁸³ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *Op. cit.* p. 61.

⁸⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 268.

trabalhista, sendo importante desde a origem do contrato de emprego até a sua extinção”.⁸⁵

Diante das afirmações, resta pacífico que a subordinação se verifica mesmo em um estado de potencialidade, isto é, o empregado exerce suas atividades tendo plena ciência da prerrogativa, do poder conferido ao seu empregador em razão do contrato, ainda que este o materialize ou não.

A nossa legislação não define o que é subordinação, mas podemos encontrar uma referência no artigo 4º da CLT, *in verbis*:

Artigo 4º da CLT: Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Na subordinação, existe uma sujeição do empregado à vontade do empregador, pelo fato de ter colocado à disposição deste a sua força de trabalho por meio da contraprestação de salário, decorrendo, desta situação, o poder diretivo do empregador.

Dentro da perspectiva do teletrabalho, cumpre examinar a existência e a intensidade da subordinação do prestador junto ao tomador de serviços, a fim de se poder concluir se há relação de emprego ou de trabalho autônomo. Para tanto, valiosa é a sistematização feita por Delgado, para quem a subordinação compreende três dimensões: clássica, objetiva e estrutural, abaixo mencionadas.

A essência da subordinação clássica é o trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletera de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços. Afirma o autor que “subordinação clássica é aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual e intelectual, os objetivos empresariais, sendo subordinação objetiva”.⁸⁶

Já na subordinação estrutural, “ao contrário do empregado que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços, nem exatamente realizar os objetivos do empreendimento (atividade-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora”.⁸⁷

Para maiores esclarecimentos, é válido identificar o trabalho autônomo, que seja objeto de estudo a frente. De forma majoritária, a doutrina considera que o elemento diferenciador entre o trabalhador empregado e o autônomo é a subordinação, independentemente de sua espécie. Ademais, em razão de exercer suas atividades por conta própria, o trabalhador autônomo acaba por assumir todos os riscos técnicos e econômicos de sua atividade.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento entende que “trabalhador autônomo é aquele que não transfere para terceiro o poder de organização da sua atividade”. Assim, auto-organizando-se, não se submete ao poder de controle e ao

⁸⁵ ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Horas extras e sobreaviso no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.alfa-redi.org>>. Acesso em 22 abr. 2013.

⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 284.

⁸⁷ *Ibidem*. p. 285.

poder disciplinar de outrem: “O autônomo exerce atividade econômico-social por sua atividade, sua conveniência, ou os imperativos das circunstâncias, de acordo com o modo de trabalho que julga adequado aos fins a que se propõe”.⁸⁸

De outra perspectiva, Antônio Monteiro Fernandes afirma que a subordinação jurídica, pode não transparecer em todos os momentos de execução da prestação, bastando uma dependência potencial do trabalhador, isto é: “que o trabalhador se integre na esfera de domínio ou de autoridade do empregador. Além disso, pode também a subordinação jurídica comportar variados graus, em função das aptidões profissionais do trabalhador e da tecnicidade das tarefas a desempenhar”.⁸⁹ Já para Maria do Rosário Palma Ramalho, “o estatuto de subordinação do teletrabalhador é compatível com um relevante grau de autonomia na orientação e execução da prestação”.⁹⁰

A presente pesquisa entende que a subordinação não tem necessariamente de estar patente em todos os momentos de uma relação jurídica. Por vezes, devido ao teletrabalhador não receber ordens diretas e regulares da entidade empregadora, aparenta-se uma situação de autonomia que nem sempre corresponde à verdade.

É suficiente que exista um estado de dependência potencial, não sendo necessário que essa dependência se manifeste ou explicitite em atos de direção efetiva. Em alguns casos, acontece que o teletrabalhador conhece melhor a função a desempenhar que o próprio empregado.

Para concluir este tópico, Sérgio Pinto Martins é bem objetivo em afirmar que no Direito do Trabalho prevalece à realidade dos fatos sobre a forma empregada. “Vige o contrato realidade”. Há necessidade de considerar a situação de fato. Pouco importa, portanto, a forma utilizada pelo empregador. Aplica-se o artigo 9º da CLT, *in verbis*: “Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Nesse sentido, toda vez que o empregador tiver por objetivo desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicabilidade de preceito trabalhista ou descaracterizar um dos pressupostos da relação de emprego, haverá nulidade.

Rulli Neto juntamente com Luciana Maltinti concluem que o teletrabalhador faz parte do gênero dos trabalhadores, podendo diferenciar, o autônomo do subordinado. Esta última como já mencionamos, poderemos vê-las sob dois perfis: “Primeiro o do trabalhador prestado em telecentro da empresa, assimilado à noção de estabelecimento, e segundo do trabalho prestado em sua

⁸⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 352.

⁸⁹ FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 12. ed. Coimbra: Almedina, 2004, p. 134.

⁹⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Novas formas da realidade laboral: O Teletrabalho**. Coimbra: Almedina, 2003, p. 205.

própria residência ou escritório individual, que identificará o trabalhador, irrecusavelmente, como o empregado a domicílio”.⁹¹

O primeiro caso, havendo subordinação direta ao empregador comum ou ordinário. No segundo, a relação irá para o terreno do contrato especial de trabalho em domicílio, com todas as dificuldades de tratamento que provoca, como já citamos acima.

Conclui-se que o teletrabalho pode ser realizado de forma autônoma ou subordinada. As formas de conexão entre a empresa e o teletrabalhador são fatores que influenciam no controle da prestação de serviços e no poder de direção da empresa, podemos aqui nomear de Parassubordinação e a Telessubordinação, que estudaremos no tópico seguinte.

3.4.1 Parassubordinação

Importante ressaltar que o trabalhador parassubordinado não existe em nosso ordenamento jurídico. Murilo Carvalho Sampaio entende que “acrescida do sufixo *para*, a palavra parassubordinação significa além da subordinação”.⁹² O conceito de subordinação ao teletrabalho nos leva à ideia de que este novo modo de trabalhar permite que o teletrabalhador faça as suas atividades longe da empresa e sem a presença de seus superiores, pode ter uma incidência negativa sobre a nota de dependência, no sentido de que esta seria mitigada. O teletrabalhador com o computador pessoal volta-se a propor a falsa imagem de um trabalhador aparentemente livre de diretrizes e controles sobre a prestação, desvinculado dos ritmos de trabalho, aparentemente autônomo usuário de uma tecnologia da qual é o único gestor competente.

Porém, essa visão é às vezes só uma ilusão, pois mediante a utilização de instrumentos informáticos, muitos teletrabalhadores encontram-se submetidos a uma dependência tão intensa ou mais que se estivessem trabalhando nos locais da empresa. Pozelli Hernandez assinala a dificuldade para diferenciar subordinação e parassubordinação,

O uso de novas tecnologias, como os sistemas informáticos, atenua, transforma ou até mesmo elimina a dependência do empregado às ordens diretas de empregador. O comando deixa de ser exercido pelo empregador, pois se concentra, muitas vezes, no empregado que detém o *know how* da tecnologia.⁹³

⁹¹ RULLI NETO, Antonio. **Teletrabalho, inclusão e reserva de vagas em um contexto de Sociedade da Informação**. Revista Brasileira de Direito da Comunicação Social e Liberdade de Expressão. Doutrina e Jurisprudência. Vol. 5 – maio/ago 2012.

⁹² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Direito do trabalho e tecnologia: o teletrabalho e a parassubordinação**. Disponível em <http://www.facs.br/revistajuridica/edicao_julho2007/convidados/con1.doc>. Acesso em 15 jul. 2013.

⁹³ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 60.

A utilização de novas tecnologias pode supor algumas vezes uma maior autonomia do teletrabalhador, mas não exclui o controle de seu superior. Reconhecer que o teletrabalhador é subordinado não significa aplicar a mesma subordinação que ocorre no âmbito de trabalho do empregado *comum* e o empregador. Com isso surgem novas expressões, tais como parassubordinação e telessubordinação. Como definição, podemos utilizar o conceito de Jair Teixeira:

A parassubordinação seria uma categoria intermediária entre a subordinação e a autonomia tendendo a ser muito utilizada por empregados que detêm uma grande especialização. Estes por serem muito valorizados pelo mercado conseguem elaborar um contrato de trabalho em que figuram como empregados subordinados, mas com grandes concessões que são peculiares do trabalho autônomo.⁹⁴

É importante para o empregador que o teletrabalhador detenha um conhecimento específico e valorizado, pois está fora da aprendizagem do ambiente de trabalho. No entanto, mesmo distante, pode se valer de novos conhecimentos através de instruções e avaliações de seu superior mais técnicas devido à distância e o uso de ferramentas virtuais.

Pozelli Hernandez comenta que a tecnologia traz uma nova forma de subordinação, “pois o empregado fica apenas indiretamente ligado ao empregador, passando a existir a chamada parassubordinação, quando ocorre à distância, de maneira menos acentuada que a dos contratos de trabalho normais”.

Dessa maneira, o teletrabalhador não faz desaparecer ou diminuir a subordinação, antes torna até mais amplo o poder diretivo, apenas com outro enfoque, deslocando o centro de gravidade geográfica da empresa. A subordinação jurídica não mais provém da sujeição propriamente às ordens do empresário, mas sim da inserção e sujeição à organização empresarial e seus objetivos, com os meios por ela fornecidos.⁹⁵

Para Giuseppe Tarzia, “o amplo setor da parassubordinação engloba relações de trabalho que, embora se desenvolvam com independência e sem a direção do destinatário dos serviços, se inserem na organização deste”.⁹⁶

Pinto e Silva afirma que no conceito de trabalho parassubordinado assume relevância a ideia de coordenação, no sentido de uma peculiar modalidade de organização da prestação dos serviços. “Genericamente, o trabalho continua a ser prestado com autonomia, mas a sua organização é vinculada à atribuição de algum tipo de poder de controle e de coordenação a cargo do tomador dos serviços”.⁹⁷

⁹⁴ REIS, Jair Teixeira dos. **Subordinação Jurídica e o Trabalho à Distância**. São Paulo: LTr, 2007, p. 84. HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 60.

⁹⁵ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p. 93-94.

⁹⁶ TARZIA, Giuseppe. **Manuale del processo del lavoro**. Milano: Giuffrè, 1987, p. 9.

⁹⁷ SILVA, Otavio Pinto e. **Relações de trabalho na nova competência da Justiça do Trabalho**. Disponível em <http://www.calvo.pro.br/artigos/otavio_pinto_silva/otavio_pinto_silva_relacoes_trabalho.pdf>. Acesso em 15 jun. 2013.

Para finalizar, Pedro Jucá, diante da discussão subordinação e parassubordinação, ressalta:

É possível que estejamos na iminência do desafio de construir um Direito do trabalho centrado não mais no modelo clássico de um certo tipo de relação de trabalho subordinado – denominada de emprego –, mas centrado na relação de trabalho como gênero, da qual a de emprego que sendo espécie demanda tutela própria, porém, e isto é que é o importante, as demais também ensejariam suas respectivas tutelas, necessariamente marcadas por variações dos princípios de reequilíbrio relacional de matiz trabalhista ou laboral.⁹⁸

Apesar da distância, o teletrabalhador deve respeitar um conjunto de procedimentos e regras para a execução de seu trabalho, pois não se trata de uma independência, mas de uma disciplina constante, pois o empregador pode controlar a execução do trabalho a qualquer momento como se o trabalhador estivesse na empresa.

É de todo saber que a nova realidade do mundo contemporâneo demonstra as mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Devido ao surgimento do novo paradigma produtivo e a fenômenos como a globalização, o trabalho não é mais apenas a típica relação centrada na subordinação jurídica. Novas formas de prestação de serviços ganham corpo, não mais centradas na tradicional dicotomia trabalho subordinado/trabalho autônomo. Ganha relevo a relação laboral parassubordinada.

Considerações finais

Após o desenvolvimento do presente estudo, analisada a origem do teletrabalho e visto que seu desenvolvimento está intimamente ligado à sociedade da informação, podemos afirmar que, se o seu presente revela uma capacidade de adaptação às novas formas de relações interpessoais e trabalhistas existentes, o seu futuro é bastante promissor.

O avanço da tecnologia tem permitido e ampliado o trabalho fora do estabelecimento do empregador, embora mantendo contato por meio de recursos eletrônicos e de informática, com ênfase nos canais de comunicação decorrentes do computador e da internet. Nesse contexto, o teletrabalho é entendido como uma espécie de trabalho a distância, típica dos tempos pós-modernos.

O teletrabalho, como espécie de trabalho à distância, além de ser realizado preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, implica a utilização das tecnologias e recursos eletrônicos. Isso foi confirmado pela Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da CLT, bem como acrescentou o parágrafo único, passando a “não distinguir entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o

⁹⁸ JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do direito do trabalho**: abordagem alternativa à flexibilização. São Paulo: LTR, 2000. p. 107.

realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”, e “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Consequentemente, houve o expresse reconhecimento legislativo de que o teletrabalho, como espécie de trabalho à distância, quando presentes os requisitos da relação de emprego, com destaque à subordinação jurídica, não se diferencia das demais espécies de vínculo empregatício.

Em razão das peculiaridades quanto à forma de prestação de serviço pelo empregado, e do exercício do poder de direção pelo empregador, no caso teletrabalho, a subordinação, conceituada por doutrinadores: a parassubordinação pode ser decorrente de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, os quais são equiparados aos tradicionais meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Como estudamos o poder de controle do empregador, assim, pode ser exercido por meio de recursos da telefonia e da informática, em especial com a utilização da internet. A possível existência de maior liberdade ou flexibilidade quanto ao horário de trabalho, podem surgir dificuldades quanto à demonstração do direito à remuneração das horas extras, bem como discussões quanto à incidência da exceção prevista no artigo 62, inciso I, da CLT, relativo à atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho.

O que prospera é que o teletrabalhador esteja em conexão permanente com a empresa, com a presença de controle do tempo de trabalho e da atividade desempenhada, diante dessa postura as regras sobre duração do trabalho também deverão ser aplicadas normalmente. Uma vez presente o vínculo de emprego, a forma diferenciada de exercício do trabalho, verificada no teletrabalho, não afasta a incidência dos demais direitos trabalhistas assegurados aos empregados. Com o subsídio de alguns doutrinadores, provada a existência de um vínculo empregatício formal nas relações entre o teletrabalho e a empresa que o contrata, evidenciamos a imensa validade e adaptação que o teletrabalho possui dentro da sociedade contemporânea.

Diante do exposto, de modo que os próprios entendimentos jurisprudenciais trazidos nesta pesquisa procuram se adequar, cada dia mais a casos concretos. Isso não significa, no entanto, que se eximem da realidade desafiadora, cheia de peculiaridades que abrangem desde a ordem jurídica até a tecnologia e que, por isso, merecem atenção, cuidado e, claro, respeito.

Pode-se concluir que o instituto teletrabalho deverá sempre conter características predominantes, tais como: a localização ou espaço físico fora da empresa onde se realize a atividade profissional; a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação; mudança na organização e realização do trabalho, pois estes elementos são interdependentes um do outro e têm que se dar simultaneamente para que se fale de teletrabalho.

Referências

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. **Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho**. Revista Brasileira de Direito Ambiental. V. 27, p. 256, 2011.

_____. Atualidade do Conceito Sociedade da Informação para a pesquisa jurídica. In: PAESANI, Liliana Minardi (coord.). **O Direito na Sociedade da Informação**. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. Abordagens recentes da pesquisa jurídica na Sociedade da Informação. In: PAESANI, Liliana Minardi (coord.). **Direito na Sociedade da Informação V. 2**. São Paulo: Atlas, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Livro Branco**: Rumo à Sociedade de Aprendizagem. Brasília: Ministério da Defesa, 1996.

BRASIL. **Sociedade da Informação**: Livro Verde. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**: do Conhecimento à Política. Disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/a_sociedade_em_rededo_conhecimento_a_acao_politica.pdf. Acesso em 16 abr. 2013.

_____. **A galáxia da Internet** – reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

_____. **Não precisamos de inventar outra estratégia de Lisboa**. Disponível em: http://economia.publico.pt/Noticia/manuel-castells-nao-precisamos-de-inventar-outra-estrategia-de-lisboa_1217814>. Acesso em 30 abr. 2013

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **O fenômeno do teletrabalho**: uma abordagem jurídica trabalhista. Disponível em: http://WWW.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504>. Acesso em 15 nov. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998.

DUPAS, Gilberto. **Impactos Sociais e Econômicos das Novas Tecnologias e Informação**. Simpósio Internacional. Impactos das novas tecnologias de informação: Universidade e Sociedade. Anais, 1999. Disponível em: <http://www.tce.sc.gov.br/biblioteca/artigos/amoddagestaopub.html>. Acesso em 15 mai. 2013.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Aspectos Legais do Teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.alfa-redi.org>>. Acesso em 03 set. 2013.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Horas extras e sobreaviso no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.alfa-redi.org>>. Acesso em 22 abr. 2013.

EUROPA. **Livro Verde: Parceria para uma Nova Organização do Trabalho**. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias, 1997.

EUROPA. **Livro Verde: Viver e trabalhar na Sociedade da Informação**. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias, 1996.

FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 12. ed. Coimbra: Almedina, 2004.

FREITAS, Ives Faiad. **Teletrabalhador e a configuração do vínculo trabalhista**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/21393/teletrabalhador-e-a-configuracao-do-vinculo-empregaticio>>. Acesso em 15 mai. 2012

GBEZO, Bernard. **Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo**. In Revista OIT, n. 14, dez 1995.

GÊNNOVA, Leonardo de. **O princípio da proteção no século XXI: os novos desafios do trabalhador brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

JUCÁ, Francisco Pedro. **Renovação do direito do trabalho: abordagem alternativa à flexibilização**. São Paulo: LTr, 2000.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível**. São Paulo: Atlas, 1996.

MAGNO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: FGV, 1966.

MARTÍNEZ, Pedro Romano; DRAY, Guilherme Machado. **Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito**. Coimbra: Almedina, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

MELLO, Álvaro. **Telecommuting: a alternativa de trabalho flexível**, 2000. Disponível em: [HTTP://www.kmpress.com.br/portal/artigos/preview.asp?id=85](http://www.kmpress.com.br/portal/artigos/preview.asp?id=85). Acesso em 18 abr. 2013.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NILLES, Jack. **The telecommunications** – transportation trade-off. California: JalaInternational, 1973.

NOTHRUP, Tony. **Configurações do Windows Server** – Infraestrutura de Rede. Porto Alegre: Bookman, 2009.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Sulina, 1969.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Direito do trabalho e tecnologia: o teletrabalho e a parassubordinação**. Disponível em http://www.facs.br/revistajuridica/edicao_julho2007/convidados/con1.doc.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: RT, 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Novas formas da realidade laboral: O Teletrabalho**. Coimbra: Almedina, 2003.

REIS, Jair Teixeira dos. **Subordinação Jurídica e o Trabalho à Distância**. São Paulo: LTr, 2007.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

RULLI NETO, Antonio. **Teletrabalho, inclusão e reserva de vagas em um contexto de Sociedade da Informação**. Revista Brasileira de Direito da Comunicação Social e Liberdade de Expressão. Doutrina e Jurisprudência. Vol. 5 – maio/ago 2012.

SERRA, Paulo. **O teletrabalho: conceitos e implicações**. Disponível em: <http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html> Acesso em 26 dez. 2012.

SILVA, De Palácio. **Vocabulário Jurídico**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991. v.4.

SILVA, Otavio Pinto e. **Relações de trabalho na nova competência da Justiça do Trabalho**. Disponível em <http://www.calvo.pro.br/artigos/otavio_pinto_silva/otavio_pinto_silva_relacoes_trabalho.pdf>. Acesso em 15 jun. 2013.

SILVA FILHO, José Agripino e. **Relação de trabalho x Relação de emprego**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=576>>. Acesso em 12 dez. 2012.

TARZIA, Giuseppe. **Manuale del processo del lavoro**. Milano: Giuffrè, 1987.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

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

Recebido em 01/04/2014

Aceito em 28/05/2015