



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO

RENATA KELLY FERREIRA DA SILVA

**NOVOS OLHARES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: O TELETRABALHO E
SUAS FORMAS MODIFICADORAS NO DIREITO DO TRABALHO**

CAMPINA GRANDE
2014

RENATA KELLY FERREIRA DA SILVA

**NOVOS OLHARES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: O TELETRABALHO E
SUAS FORMAS MODIFICADORAS NO DIREITO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Amilton de França.

**CAMPINA GRANDE
2014**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S586n Silva, Renata Kelly Ferreira da
Novos olhares nas relações trabalhistas [manuscrito] : o
teletrabalho e suas formas modificadoras no direito do trabalho /
Renata Kelly Ferreira da Silva. - 2014.
24 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,
2014.

"Orientação: Prof. Me. Amilton de França, Departamento de
Direito Privado".

1. Relações trabalhistas. 2. Trabalho flexível. 3.
Teletrabalho. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

RENATA KELLY FERREIRA DA SILVA

**NOVOS OLHARES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: O TELETRABALHO
E SUAS FORMAS MODIFICADORAS NO DIREITO DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de bacharel em
Direito.

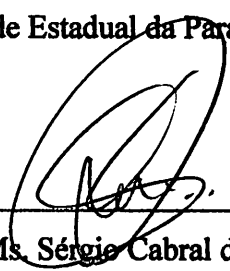
Orientador: Prof. Ms. Amilton de
França.

Aprovada em: 11/11/2014.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Ms. Amilton de França (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Ms. Sérgio Cabral dos Reis
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

<



Prof. Esp. Laplace Guedes Alcoforado de Carvalho
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus pais, Maria do Socorro Silva e Martiniano
Ferreira da Silva, pela dedicação, carinho, amor e
amizade, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Deus, a quem sempre concedeu-me bênçãos em minha vida. À Mamãe exemplo de luta e perseverança. À Papai exemplo de ser humano que me espelha, com sua índole repleta de bondade e amor. À meu irmão, Márcio Rangel, que diante de seu exemplo, espelhou-me através de suas conquistas. Aos meus Padrinhos, Madrinhas e aos demais familiares a minha eterna gratidão.

A os meus amigos, que tanto bem me faz, em particular as minhas Amigas e Irmãs de coração, Mirã, Síntia, Luana e Ellen, agradeço o carinho e a compreensão que tiveram por mim, saibam os momentos épicos que tivemos ficaram guardados eternamente em minhas memórias e lembranças.

Ao professor Amilton de França, não só pela orientação neste trabalho, mas também, por ter despertado em mim, em suas aulas, a verdadeira paixão e encantamento pelo direito do trabalho.

Aos demais professores que tive ao longo desses cinco anos de curso... Muito obrigada, serei eternamente grata a todos.

*Costuma-se dizer
que nada há que acrescentar
nem tirar nas coisas bem-feitas,
considerando-se que o excesso ou
a falta destrói a perfeição
e a justa medida a conserva [...].*

Ética a Nicômaco— Aristóteles

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 RELAÇÃO DE EMPREGO	9
2.1 Pressupostos necessários para a composição da relação de emprego	10
2.1.1 Pessoa Física.....	10
2.1.2 Pessoaalidade	10
2.1.3 Onerosidade	10
2.1.4 Não Eventualidade.....	11
2.1.5 Subordinação.....	12
3 TELETRABALHO	13
3.1 Evolução Histórica	14
3.2 Teletrabalho no Mundo.....	15
3.3 Teletrabalho no Brasil.....	16
4 MODALIDADES DE TELETRABALHO	17
4.1 Teletrabalho em Domicílio	17
4.2 Teletrabalho no Centro-Satélite de Telesserviços	17
4.3 Telecabanas.....	18
4.4 Teletrabalho Internacional	18
4.5 Teletrabalho Nômade.....	18
5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	19
5.1 Vantagens para a empresa e o teletrabalhador	19
5.2 Desvantagens para a empresa e o teletrabalhador	20
6 CONCLUSÃO	21
ABSTRACT	21
REFERÊNCIAS	22

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar as novas perspectivas das relações trabalhistas, tendo como base as influências que o avanço tecnológico impôs nas relações de emprego, fazendo surgir novas formas de ocupação e revigorando outras, como o teletrabalho, considerado como uma forma de trabalho flexível. Desta forma, sabemos que a tecnologia tem se tornado um dos fatores decisivos na determinação da competitividade das empresas, quer seja pela sua importância nas reduções de custos, quer seja pelos impactos causados na produtividade e qualidade de seus serviços. Com esse processo de transformação de base tecnológico, as empresas foram levadas a rever seus modelos e sistemas de gestão, para que pudessem acompanhar os avanços tecnológicos, o que implicará concomitantemente nas relações entre os seus empregados. Neste trabalho será feita a análise das interferências dos meios tecnológicos nas relações trabalhistas, bem como o surgimento de novos mecanismos laborais, trazidas pela implantação do teletrabalho, tendo em vista que o teletrabalhador terá uma maior flexibilidade para a realização de suas tarefas, pois, não terá que se deslocar para as dependências físicas da tomadora de serviços. Neste sentido, com o advento da Lei 12.551/2011, que equiparou o teletrabalhador aos demais trabalhadores, faremos uma análise sobre a importância dessa nova forma de labor, bem como destacaremos os seus inúmeros benefícios que o mesmo trará não só para a empresa, como também para o empregado, e principalmente, para a sociedade como um todo.

PALAVRAS-CHAVE: Relações Trabalhistas. Trabalho Flexível. Teletrabalho.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com a evolução histórica do emprego nas últimas décadas, começando pelos sistemas do fordista, taylorista e toyotista chegando até os dias atuais percebe-se que ocorreram diversas mutações advindas do avanço tecnológico, que concomitantemente atingiram o crescimento econômico, fazendo-se surgir uma nova forma de sociedade denominada de Sociedade de Informação.

Em decorrência destes fatores, ocorridas das evoluções histórias dos meios de comunicação que objetivavam facilitar uma maior interação entre as pessoas, o que ocasionou, conseqüentemente, as diversas mudanças sociais com reflexos diretos nas relações de trabalho, fazendo com que cada vez mais surgissem “novos” conceitos de empregado. Estas constantes mutações dos meios de comunicação facilitam uma interação maior entre as pessoas, possibilitando, no ambiente de trabalho, uma maior flexibilização da relação laboral, permitindo cada vez mais a existência novas formas de trabalhadores, que poderão exercer suas funções que são subordinados, ainda que fora do estabelecimento do trabalho.

Os traços e as características jurídicas desta nova forma de relação de emprego-teletrabalho - formarão o objeto de estudo do presente trabalho. Especificamente, sobre os fatores modificadores nas relações trabalhistas em decorrência do implemento do teletrabalho. Importante vislumbrar que o teletrabalho é a terminologia dada à situação jurídica daquele trabalhador que realiza suas atividades laborais à distância, ou seja, fora do local que onde tradicionalmente ocorria, como por exemplo, em escritórios, ou sede de empresas, o que proporciona numa maleabilidade em relação ao local e/ou horário em que o trabalho será desempenhado, utilizando-se dos meios de comunicação e da informação para a sua realização.

O teletrabalho é uma forma de relação de emprego muito utilizada nos países globalizados, tendo em vista que, em um mundo capitalista, cada vez mais voraz por lucros, encontra-se neste mecanismo laboral a solução adequada devido ao fator da praticidade, e do ponto de vista do empregador, uma forma obtentora de lucros ainda maiores. Tendo em vista que o propósito deste instrumento estudado é oferecer uma melhor resposta às empresas para enfrentar as pressões do mercado, bem como constituir um elemento-chave para o desenvolvimento estratégico das empresas.

Por fim, diante do fato de a sua modalidade de vínculo empregatício trazer muitas vantagens, principalmente para o mundo capitalista e tecnológico em que vivemos, torna-se um instrumento que beneficia a empresa, o empregado e a sociedade concomitantemente.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO

O trabalho é tão antigo quanto o homem. Desde o período da pré-história, o homem é conduzido, direta e amargamente, pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal, seja caçando, pescando e/ ou lutando contra o meio físico, contra os animais e, em especial, contra seus semelhantes, tendo como instrumento as suas próprias mãos, ou seja, é uma forma de transformar a matéria-prima em riqueza.

Os contratos de emprego sempre têm como sujeitos o empregado e o empregador, qualquer que seja a sua especificidade, regra que se aplica tanto para os contratos comuns de tempo pleno, como também para os de duração indeterminada, sendo estes a forma de contrato protegida em nossa legislação.

Define-se a relação de emprego como sendo um pacto laboral entre o empregado e o empregador, estando o primeiro diretamente subordinado ao segundo e, diante dessa relação, vamos ter a figura do contrato de trabalho, que seguirá seus elementos jurídico-formais, ou seja, no âmbito da validade, conforme consta, no artigo 104 do Código Civil: I) agente capaz; II) objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III) forma prescrita ou não defesa em lei.

Conforme esclarece Martinez (2012), o convívio entre os indivíduos fará surgir as relações mais variadas, inclusive jurídicas, vejamos:

A coexistência social estabelece, inevitavelmente, a criação de vínculos entre os sujeitos conviventes. Esses vínculos visam à satisfação de necessidades diversas, não necessariamente jurídicas. Quando, entretanto, uma relação social esta inserida numa estrutura normativa, diz-se existente uma relação jurídica. (MARTINEZ, 2012, p. 125).

Diante disso, sendo gerada uma relação de emprego, inevitavelmente deverá ser acordado um contrato (tácito ou expresso), em sendo expresso, poderá ser verbal ou escrito.

Contudo, para haja a efetivação da relação de emprego, é imprescindível que esta contenha alguns elementos fático-jurídicos. Isso é o que nos ensina a doutrina trabalhista, quando diz que: “Desse modo, o fenômeno sócio-jurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.” (DELGADO, 2012, p. 283).

No Brasil, os elementos necessários para a composição do contrato de trabalho são os que constam nos artigos 2º, *caput* da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que dispõe: “será empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”, e no artigo

3º, *caput*, também da CLT: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Portanto, a caracterização da relação empregatícia é um procedimento essencial ao Direito do Trabalho, na medida em que proporcionar o encontro das relações sócio-jurídicas básicas originárias, assegurando o resguardo de seus princípios, regras e institutos basilares.

2.1 Pressupostos necessários para a composição da relação de emprego

Os elementos (fáticos jurídicos) necessários para que exista a caracterização da relação de emprego entre o empregado e o empregador têm de estar presentes de forma cumulativa. Tais elementos são: *Pessoa física, personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação*.

2.1.1 Pessoa Física

Para que seja caracterizada a prestação de serviço, essa prestação só poderá ser realizada por pessoa física que deverá prestar os serviços subordinadamente, isto é, irá exercer uma atividade profissional sob o poder de direção de outrem. Portanto, o trabalho deverá ser necessariamente efetuado por pessoa física, pois, se efetuado por pessoa jurídica, afastará, de forma concomitante o elemento de pessoa natural, e, assim, não se obtém um elemento essencial para a relação de emprego.

2.1.2 Pessoaalidade

Sendo o contrato de trabalho *intuitu personae*, o trabalhador não poderá se fazer substituir por outra pessoa, pois o labor tem que ser prestado de forma pessoal. Deste modo, “A pessoaalidade pode ser compreendida como a *intransferibilidade* ou *infugibilidade*, por iniciativa unilateral do prestador dos serviços, própria dos contratos *intuitu personae*”. (NASCIMENTO, 2012, p. 547).

2.1.3 Onerosidade

Onerosidade é um *encargo próprio* da relação de emprego, em outras palavras significa dizer que, para o empregado, o dever de exercer uma atividade por conta alheia

cedendo de modo antecipado ao beneficiário os direitos que eventualmente teria sobre os resultados da produção, em contrapartida de uma remuneração.

Este elemento encontra-se expresso na CLT, no artigo 3º, afirmando que o serviço prestado deverá ser pago “mediante salário”. Sendo assim, apenas existirá vínculo empregatício por meio de recebimento de salário, diferente disso, não podemos nos referir a vínculo de emprego, pois, a Lei Nº 9.608 no seu artigo 1º, estabelece que “o serviço voluntário não gera vínculo empregatício”.

Na medida em que se sabe que o salário pode ser pago em dinheiro ou, parcialmente, em utilidades (art.458, CLT), pode ser pago por dia, semana, quinzena ou mês (art. 459, CLT), pode ser calculado segundo modalidade fixa ou fórmula variável de cômputo (art. 483, “g”, CLT), assim, a contraprestação econômica do empregador ao empregado pode assumir formas distintas e variadas na prática empregatícia.

Ainda diante do tema, estabelece Delgado (2012), que:

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Através dessa relação sócio jurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada a disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada. (DELGADO, 2012, p. 291).

Conclui-se, portanto, que a onerosidade implica em reciprocidade de ônus a que estão sujeitas as partes do contrato de trabalho, sendo considerada como a própria bilateralidade da relação jurídica de trabalho, ou seja, quando falamos em onerosidade estamos nos referindo à prestação de serviço mediante pagamento, a uma contraprestação por parte do empregador.

2.1.4 Não Eventualidade

O contrato de trabalho tem que ter um caráter não eventual, para melhor entendimento, tem que ser uma prestação de labor contínuo, pois, diferente disso, não teremos uma relação de emprego, mas sim uma simples relação de trabalho. Nesse caso, tem que existir uma relação contínua entre as partes (empregado e empregador).

Nesse sentido, Martinez (2011) aponta, a esse respeito, que:

Vê-se, assim, que, independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual. (MARTINEZ, 2011, p. 117).

Portanto, a não eventualidade é um elemento primordial para a caracterização da relação de emprego, estando o empregado definido como aquele que presta serviços direta ou indiretamente para o tomador de serviços. Nesse sentido, para que haja relação empregatícia e necessária que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período), não se qualificando como trabalho esporádico.

2.1.5 Subordinação

Diante de todos os elementos necessários existentes, sem dúvidas, a subordinação é a mais importante, sendo considerada como o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego.

De acordo com Delgado (2012), a subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

Hoje não temos que falar apenas na subordinação clássica, que já se tornou um conceito básico, mas, além desta, em outras duas subordinações: a estrutural e a objetiva. Na estrutural, é dispensável a subordinação direta, pois, no mundo moderno, não podemos mais falar só em subordinação direta do empregador, uma vez que temos a figura da terceirização do trabalho que, assim como o empregado subordinado direto, também presta serviço ao empregador, mesmo que esse serviço tenha finalidade “meio”, o serviço não deixa de possuir uma finalidade estruturante. Já em relação à subordinação objetiva, podemos dizer que é aquela em que o empregador se compromete com os fins e o objetivo da empresa, em que a ordem de influência se dá à distância, sendo assim “a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo.” (DELGADO, 2012, p. 298).

Portanto, com essa evolução do instituto da subordinação a CLT se viu na necessidade de evoluir, e, assim, com o advento da lei N°. 12.551 de 15 de dezembro de 2011 modificou o artigo 6º da CLT, que passa a ter o seguinte conteúdo normativo:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.(Lei N°. 12.551/2011).

Com relação ao tema, nunca é demais anotar os ensinamentos de Delgado (2012) que salienta com precisão:

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pleora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços, nem exatamente realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural). (DELGADO, 2012, p. 299).

É importante ressaltar que a subordinação não significará dizer que o empregado estará sujeito a uma subordinação ou sujeição pessoal, ou seja, não se poderá confundir subordinação, singelamente, apenas com submissão a horário ou perante um controle para o cumprimento de ordens, ingerências que mesmo quando tênues - ou praticamente imperceptíveis-, não vão, apenas por isso, afastar o reconhecimento da presença dos pressupostos expressos e consolidados no artigo 3º da CLT.

3 TELETRABALHO

As novas tecnologias têm gerado a necessidade de as empresas procederem às mudanças estruturais, visando atender às exigências do mercado competitivo. Nesse novo mercado surgem formas, também inovadoras, de trabalho, novas profissões e, conseqüentemente, desaparecem outras. A mundialização da economia, que não se condiciona mais às fronteiras políticas, provocou na ordem social e econômica, antes fechadas nessas fronteiras, efeitos de verdadeira desestabilização.

As conceituações sobre o teletrabalho caracterizam-se como variadas e se encontram em processo de formação evolutiva, não existindo um consenso por parte dos estudiosos e doutrinadores sobre o assunto no que tange a uma definição precisa e, se possível, generalizada.

Com relação a conceituação do tema, é mister lembrar os ensinamentos de Goulart, 2009, quando relata sobre os ditames da OIT, quando estabelece:

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu em 1999 que o teletrabalho é a forma de trabalho realizado em um lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, permitindo a separação física e implicando o uso de novas tecnologias facilitadoras de comunicação. (GOULART, 2009, p.35).

Em linhas gerais, podemos conceituar o teletrabalho como sendo uma modalidade de trabalho prestado por um empregado, habitualmente, fora das dependências físicas da empresa, que se realiza com o uso de novas tecnologias da informação e comunicação (recursos eletrônicos, de informática e de telecomunicações).

3.1 Evolução histórica

O uso das telecomunicações no teletrabalho não é considerado algo totalmente inovador, muitos doutrinadores estabelecem que o trabalho à distância fora inventado por J. Edgar Thompson, quando o mesmo, em 1857, proprietário da estrada de Ferro Penn, utilizou o telégrafo da sua empresa para controlar suas divisões remotas, delegando a elas o controle substancial no manuseio de equipamento e mão-de-obra. Em outras palavras, a empresa seguia o fio telégrafo e acabou por se transformar num complexo de operações descentralizadas.

Já as primeiras experiências com o teletrabalho se deram nos anos 50. Assim é o que afirma Winter (2005), quando nos diz que:

As primeiras experiências com o trabalho a distância ou teletrabalho surgiram nos anos 50 com os estudos de *Norbert Wiener* sobre a Cibernética, identificando dois tipos de comunicação, permutáveis entre si: com o transporte físico e com o transporte de informação. *Wiener* exemplifica com um caso hipotético: um arquiteto, vivendo na Europa, poderia supervisionar, a distância, a construção de um prédio nos EUA utilizando a comunicação por fac-símile. (WINTER, 2005, p. 63).

Na década de 60, na Europa, o trabalho em casa volta a tomar força, principalmente em relação à produção de vestuário, têxteis e calçados. Após isso, sobreveio a década de 70, e com ela outros tipos de labor em domicílio tomaram força, como, por exemplo, a produção de bebidas, detergentes, cosméticos, plásticos, dentre outros. Já na década de 1970 o teletrabalho era visto como algo muito promissor, pois a partir dessa década é que a tecnologia começa a avançar, e, assim, serve de base para o trabalho à distância, que no início era executado praticamente apenas no âmbito domiciliar.

E a partir da sua evolução começa a discussão sobre essa relação de emprego que, como qualquer outra, tem os seus pontos positivos e negativos. Entre os pontos positivos, estavam a redução do deslocamento, mão-de-obra e instalações físicas da empresa, e, quando nos referimos a deslocamento, estamos levando em consideração os congestionamentos e a poluição atmosférica nas grandes cidades. No tocante à questão negativa, na década de 80 surgiu a discussão sobre o fato de que o trabalho à distância (sobretudo no domicílio) levava o empregado ao isolamento social, podendo também ocorrer a exploração do trabalhador, pois,

nesse caso, ficaria difícil aferir o tempo de serviço, e, diante disso, o trabalhador permaneceria restrito ao seu desempenho diário.

Foi na década de 90 que o teletrabalho tomou os contornos que têm hoje, conforme Winter (2005), “na Finlândia, foi criado em 1990 o primeiro centro de trabalho a distância. Na mesma época (1990), no Japão, foram instalados escritórios-satélites, como alternativa aos congestionamentos cotidianos na área urbana de Tóquio.” (WINTER, 2005, p. 65).

A partir dos anos 90, podemos ter uma ideia mais ampla do que significa o teletrabalho, pois é a partir daí que começamos a entender claramente que este instrumento não é aquele apenas prestado no âmbito domiciliar, e, sim, o prestado fora das dependências do empregador. E nos tempos atuais podemos afirmar que o teletrabalho tem uma tendência muito forte de evolução, pois estamos em uma sociedade capitalista, que a cada dia tem mais “apetite” por lucros. Obtendo lucros a sociedade tem a sua tendência de crescimento que geralmente chega de forma desorganizada. Esse hoje é o maior problema enfrentado pelas grandes cidades: o deslocamento do empregado.

Ressalte-se que o teletrabalho consubstancia o ato de exercer atividades que podem ser realizadas tanto em domicílios ou em locais intermediários, visando incrementar a competitividade e a flexibilidade nos negócios. Em face dessa inovadora abordagem implantada é necessário entender que, na empresa moderna, a estrutura organizacional, a estratégia, a cultura, os papéis e os processos estão interligados em si, exigindo um novo alinhamento, equilíbrio e harmonia organizacional.

3.2 Teletrabalho no mundo

Um dos motores do avanço da chamada tecnologia da informação no país são as empresas. Hoje, os funcionários de uma empresa moderna precisam estar conectados – com seus chefes, colegas e clientes. Essa tecnologia, além da interconexão, permite que um número crescente de pessoas trabalhe, ao menos parte de seu expediente, fora do escritório.

O teletrabalho encontra-se difundido, principalmente, nos países da Europa, mas, isso não quer dizer que outros países não o adotem, pelo contrário, hoje grande parte do mundo já utiliza este mecanismo laboral, e cada vez mais está atualizando suas legislações em vista de proteger os direitos dos seus teletrabalhadores.

3.3 Teletrabalho no Brasil

No Brasil, considera-se que o teletrabalho foi introduzido oficialmente em 20 de agosto de 1997, quando fora realizado o *Seminário Home Office/Telecommuting- Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio*.

Em 1999, na sede do CRA-SP foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teletividades (SOBRATT), que também tem sido representada em eventos internacionais e nacionais e organizando eventos, tais como Fórum Brasileiro de Teletrabalho (FBT). O primeiro CBT fora realizado em setembro de 2006, com o apoio do BOBRATT, na cidade de São Paulo.

O teletrabalho ainda não é muito difundido, apesar das suas vantagens tanto para o trabalhador como para a empresa. A mentalidade das empresas e do teletrabalhador ainda não evoluiu tanto neste sentido em nosso país. No entanto, consideramos que, em termos de evolução legislativa, conquistamos algo muito importante com o advento da Lei Nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT, que dispõe:

Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Lei Nº 12.551/2011).

Percebe-se que a promulgação da lei em comento possibilitou mais segurança jurídica ao teletrabalhador ao acabar com a distinção entre o trabalho prestado no âmbito da empresa e o realizado à distância, do ponto de vista legal. Todavia, é necessária uma mudança quanto ao conceito do trabalho à distância no Brasil, pois, quando falamos em teletrabalho, logo se remete ao trabalho no domicílio, e isso é apenas uma espécie do tipo de trabalho à distância, mas nunca será a única forma de teletrabalho.

Apesar de muita polêmica, principalmente em relação ao parágrafo único da Lei Nº 12.551, outra novidade é a regulamentação do Teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, através de minuta de resolução administrativa, de fevereiro de 2012, que prescreve:

Art.1º: As atividades dos servidores do Tribunal Superior do Trabalho podem ser executadas fora de suas dependências, sob a denominação de teletrabalho, observados os termos e condições deste Ato. (Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012).

O Pleno do Tribunal do Trabalho da Paraíba aprovou, em sessão administrativa, por unanimidade, a implantação do Teletrabalho. O sistema já tinha sido implementado, a título experimental, desde o final de 2012. O TRT 13^o Região, seguindo a orientação da resolução N^o 109 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, introduziu o trabalho à distância para os seus servidores, com acesso a qualquer tempo e de qualquer lugar, do sistema necessário para os procedimentos judiciais, em contrapartida o funcionário (teletrabalhador) terá que aumentar o seu rendimento laboral em 15%. A ferramenta, conforme o Ato TRT GP 400/2012, que permitiu o teletrabalho a título experimental, permite o acesso, a qualquer tempo, de qualquer lugar, a todos os sistemas necessários ao trabalho com procedimentos judiciários, sem a necessidade da presença física do servidor na unidade, o que contribui para a melhoria do programa socioambiental do Tribunal. ¹.

4 MODALIDADES DE TELETRABALHO

Segundo Hernandez (2011) “As transformações tecnológicas são tão rápidas que seria impossível esgotar as modalidades de teletrabalho existentes.”. (HERNANDEZ, 2011, p. 38). Sendo assim, não podemos esgotar os tipos de modalidades. Mas é possível abordar as mais importantes.

4.1 Teletrabalho em Domicílio

O teletrabalho em domicílio é o mais comum entre todos os tipos de modalidades, inclusive muitas vezes se confundindo com o gênero de trabalho à distância (em relação ao qual o teletrabalho em domicilio é espécie). Neste sentido, a premissa é errônea, pois, como iremos explanar, existem várias formas de teletrabalho. Nessa modalidade, teletrabalho é realizado em sua residência o que permite uma maior flexibilidade.

4.2 Teletrabalho no Centro-Satélite de Telesserviços

É o trabalho realizado em lugar distinto do ambiente físico da empresa, utilizando tecnologias apropriadas para a execução de atividades do seu cargo.

¹Disponível em <<http://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2013/04/pleno-do-trt-aprova-implantacao-do-sistema-de-teletrabalho>>. Acesso em 13 out. 2014.

Conforme Goulart (2009), “Nesta forma de teletrabalho, o Centro-Satélite de Telesserviços é realizado em um edifício de escritórios, ou parte de um edifício, inteiramente de propriedade da empresa, ao qual o empregado comparece regularmente para trabalhar.” (GOULART, 2009, p. 36). Sendo assim, todo empregado do Centro-Satélite de Telesserviços trabalhará naquele local (escritório), mas não funciona junto a sua sede, ficando assim em local separado à sede principal, mas sempre visando um melhor deslocamento dos trabalhadores.

4.3 Telecabanas

Quanto a esta modalidade, citamos, de proêmio, Winter (2005):

Em alguns países, ao contrário, os centros de trabalho são localizados em locais distantes do empregador justamente para conseguir uma força de trabalho que, de outro modo, não seria aproveitável, ou para aproveitar o preço mais baixo da terra, da mão-de-obra e de moradia para os empregados (são as chamadas *telecabanas*), em grande escala na Noruega, Japão, Inglaterra, Austrália, Estados Unidos. (WINTER, 2005, p.112).

Portanto, fica claro que as telecabanas são telecentros, utilizados para que a empresa desenvolva sua economia em locais mais remotos e, assim, consiga diminuir as suas despesas em relação principalmente a mão-de-obra e propriedade de imóvel, em consequência, obtém um maior lucro e ajuda a desenvolver a economia desses lugares mais remotos.

4.4 Teletrabalho internacional

É o trabalho realizado em país distinto do país da sede da empresa, utilizando-se de tecnologias apropriadas para a execução de atividades passíveis de serem remotamente realizadas e controladas pelos seus superiores. Neste modalidade de teletrabalho, haverá uma maior flexibilidade de horários no ambiente de trabalho.

4.5 Teletrabalho nômade

Quanto a esta, esclarece Hernandez (2011):

O *teletrabalho nômade* ocorre quando o posto de trabalho não está situado em lugar determinado. O trabalhador não tem lugar fixo para a prestação dos serviços e dispõe de equipamentos telemáticos que permitem o desempenho de seu trabalho em qualquer lugar do mundo. (HERNANDEZ, 2011, p. 40).

Sendo assim, conseguimos entender que essa modalidade tem como sua principal espécie o *escritório virtual*, que possui toda uma estrutura telemática, que pode ser móvel ou fixa.

5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Como em todo tipo de relação de trabalho, o teletrabalho também possui suas vantagens e desvantagens, tanto para o teletrabalhador como para a empresa.

5.1 Vantagens para a empresa e o teletrabalhador

O teletrabalho possui diversas vantagens às quais fazem alguns estudiosos acreditarem que esta será a forma de como o trabalho será realizado no futuro em muitas profissões, tendo em vista que com a sua implantação contribuirá para a melhoria de vida do empregado e para a melhoria dos lucros da empresa, pois, quando falamos em vantagem, temos que levar em consideração os dois lados (trabalhador e empresa).

Uma das grandes vantagens do teletrabalho é evitar o deslocamento do empregado geralmente gasta para percorrer até a sede da empresa, dessa forma o empregado não perderá tempo no trajeto residência / sede da empresa, podendo usar esse tempo para praticar tarefas que lhe foram empenhadas como também para o seu bem-estar.

Sendo assim, temos que levar em consideração o aumento da produtividade por parte do empregado, pois o mesmo pode flexibilizar seu horário de trabalho, aumentando assim a sua produção.

Importante ressaltar também que o teletrabalho pode ser considerado como uma forma de inclusão social de pessoas portadoras de deficiência física, que são impossibilitadas de deslocamento, tendo em vista que as mesmas podem ser muito bem aproveitadas, pois não precisarão mais se deslocar até as dependências da empresa. Assim, as vantagens para o teletrabalhador são enormes, pois evitam deslocamento, aumentam a produtividade, possibilitam adaptações temporais conforme o seu estilo de vida, promove a economia com transporte, alimentação e vestuário.

Já em relação à empresa, podemos afirmar que, diante das vantagens do empregado, elas diretamente absorvem esses benefícios, como, por exemplo: redução na estrutura física, eficiência organizacional e maior produtividade. Conforme Hernandez (2011):

No Brasil, uma empresa, de origem americana, que desenvolve sistemas de *software* para transporte e viagens, com a implantação do teletrabalho evitou o aumento de sua área física em 50%. A possibilidade de contratação de teletrabalhadores, sem custos da abertura de novas filiais, permitiu a expansão do negócio em outros Estados e a criação de novos empregos. (HERNANDEZ, 2011, p. 43).

Portanto, com a implantação do teletrabalho, a empresa e seus funcionários conseguem obter vantagens que, em outro tipo de relação de emprego, jamais existirão, ficando aqui a ressalva da vantagem para o meio ambiente com a diminuição da poluição, pois, com o teletrabalho, diminuem-se os engarrafamentos nas grandes metrópoles. Os trabalhadores responderão com seu labor a confiança que lhes foi atribuída, adotando um estilo de trabalho mais independente com inúmeras motivações.

5.2 Desvantagens para a empresa e o teletrabalhador

O isolamento social é considerado uma das maiores desvantagens, pois, diante da falta de contato pessoal com os membros da empresa, gera-se, com isso, conexões mais distantes em relação ao que os outros trabalhadores possuem, podendo, assim, acarretar a possibilidade de, em caso de demissão em massa, por exemplo, o teletrabalhador ser o primeiro a perder o emprego, já que se encontra distante da efetividade de direitos e das organizações sindicais. Ainda diante do isolamento social, a evolução na carreira fica difícil, pois, como já citado, o mesmo (teletrabalhador) não mantém uma relação pessoal com seus superiores. Temos, porém, opinião contrária neste ponto, pois, conforme Winter (2005):

É preciso destacar que, se o sistema de avaliação se baseia no desempenho, com a aferição da produtividade, tem o teletrabalhador maiores chances de êxito na medida em que, desobrigado de deslocamentos, tem mais tempo para o trabalho, além de se constituir em padrões avaliativos imparciais. (WINTER, 2005, p. 129).

Muitos empregadores, alegam que por ser trabalho prestado fora das dependências da empresa poderá gerar uma certa “indisciplina” por parte do empregado, pois o mesmo é quem estabelecerá seus horários de trabalho, podendo ainda trazer alguns tipos de problemas de saúde, em especial aos teletrabalhadores que prestam o serviço no âmbito domiciliar, podendo sofrer com problemas ergonômicos, diante do longo tempo à frente do computador.

Já em relação às desvantagens por parte da empresa, o caráter sigiloso das informações laborais, é a principal barreira da implementação do teletrabalho nos grandes centros empresariais, pois, o tomador de serviços tem receio de que as informações tidas como “sigilosas” que são prestadas ao teletrabalhador possam ser passadas ou trocadas por meios eletrônicos a terceiros, informações estas que ficam armazenadas em computadores que não

estão sob o domínio físico da empresa. Outra desvantagem apresentada pelos empregadores encontra-se nas dificuldades em que o teletrabalhador de conseguir separar a vida profissional da sua vida pessoal, ou seja, das interferências que as relações familiares possam acarretar no desenvolvimento e nos resultados do seu trabalho.

6 CONCLUSÃO

Este trabalho buscou demonstrar como a reestruturação mundial da economia, desencadeada pelo processo científico tecnológico, fez revelar uma nova organização social através dos meios da informação, fazendo com que os limites territoriais fossem diminuídos, acarretando em sua consequência uma maior interação entre os cidadãos utilizando-se de meios da informação. O que ocasionou diversas mutações nas relações sociais, e consequentemente, nas relações de trabalho, fazendo com que nascessem novos processos e novos conceitos, um bom exemplo dessas inclusão, é o teletrabalho.

O teletrabalho utiliza-se dos meios das tecnologias da informação e da comunicação visando um alcance maior de seus trabalhos, tendo em vista que para atender às novas condições que estão sendo impostas pelo mercado de trabalho, que encontra-se cada vez mais competitivo, será necessário ultrapassar as limitações que foram importadas pelo mercado tradicional de trabalho. Diante de tudo que foi exposto, podemos afirmar que essa modalidade de relação de emprego, tanto a doutrina como o ordenamento jurídico são pacíficos em afirmar a existência da subordinação e das formas de aferição.

Com o advento da Lei Nº 12.551/2011, que modificou o artigo 6º e acrescentou o parágrafo único à CLT, tivemos, assim, a nossa primeira legislação específica sobre a subordinação no trabalho à distância. O que a lei se propôs a modificar foi exatamente a forma como é aferida a subordinação, sendo que, no seu parágrafo único, especifica que os meios telemáticos e informatizados se equiparam, para fins de aferir a subordinação jurídica do teletrabalhador, aos meios do trabalhador convencional.

Portanto, sendo reconhecida a subordinação, não temos mais que diferenciar o teletrabalhador do trabalhador convencional, pois a prestação de serviço existe diante das características intrínsecas a cada relação de emprego. Esta nova espécie de trabalho será capaz de gerar inúmeros novos empregos, desde os mais especializados, como também aqueles que demandem uma menor especialização, alcançando, portanto, um grande contingente de trabalhadores, inclusive aqueles que são considerados “excluídos” do mercado de trabalho,

como é o caso dos deficientes físicos, tornando maleáveis as relações sociais, bem como, as relações trabalhistas.

ABSTRACT

This article aims at analyzing the new perspectives of labor relations, based on the influences imposed technological advancement in employment relationships, making new forms of employment emerge and reinvigorating others, such as teleworking, regarded as a form of flexible working. Thus, we know that technology has become a decisive factor in determining the competitiveness of firms, either because of its importance in cost reductions, either due to their impact on productivity and quality of their services. With this transformation process of technological base, the companies were taken to revise their models and management systems so that they could keep up with technological advances, which will involve concurrent relations among its employees. In this work the analysis of the technological interference in labor relations resources will be made as well as the emergence of new working arrangements, brought about by the implementation of teleworking in order that the teleworker will have greater flexibility to perform their tasks, therefore, not will have to move to the physical premises of receiving the services. In this sense, with the enactment of Law 12,551 / 2011, which equated the telecommuter to workers, we do an analysis of the importance of this new form of labor, as well as highlight its many benefits it will bring not only to the company, as also for the employee, and especially for society as a whole.

KEY WORDS: Labor relations; Flexible working; Teleworking.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Congresso Nacional. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Organização Renato Saraiva, Aryanna Manfredini, Rafael Tonassi. 11. ed. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012.
GOULART, Joselma Oliveira. *Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível*. Brasília: SENAC, 2009.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Trabalho: Relações individuais e coletivas de trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINEZ, Luciano. *Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

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