



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

RAYSA NATIENE DE ARAÚJO RODRIGUES

TELETRABALHO:
OS EFEITOS DAS EVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS NO ÂMBITO LABORAL

CAMPINA GRANDE – PB

2013

RAYSA NATIENE DE ARAÚJO RODRIGUES

**TELETRABALHO:
OS EFEITOS DAS EVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS NO ÂMBITO LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como pré-requisito para a obtenção do título em Bacharel em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba.

Orientador: Prof. Esp. Francisco de Assis Barbosa Júnior.

CAMPINA GRANDE – PB

2013

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

R696t Rodrigues, Raysa Natiene de Araújo.
Teletrabalho [manuscrito]: os efeitos das evoluções tecnológicas no âmbito laboral / Raysa Natiene de Araújo Rodrigues.– 2014.
30 f.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2014.
“Orientação: Prof. Esp. Francisco de Assis Barbosa Júnior, Departamento de Direito Público”.

1. Direito trabalhista. 2. Teletrabalho. 3. Evolução tecnológica. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

RAYSA NATIENE DE ARAÚJO RODRIGUES

**TELETRABALHO:
OS EFEITOS DAS EVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS NO ÂMBITO LABORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como pré-requisito para a obtenção do título em
Bacharel em Direito pela Universidade Estadual
da Paraíba.

Aprovado em: 36/12/13

Nota: 10,0 (OE2)

BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Francisco de Assis Barbosa Júnior / UEPB

Orientador



Prof. Esp. Laplace Guedes Alencorado de Carvalho / UEPB

Examinador



Prof. Ms. Maria Cezilene Araújo de Moraes / UEPB

Examinador

RESUMO

Os efeitos da globalização, com a conseqüente utilização dos recursos tecnológicos em todos os setores sociais alteraram, cristalinamente, a convivência humana, pois em virtude da utilização intensa das tecnologias de informação e comunicação, as atividades rotineiras passaram a ser desenvolvidas sem a necessidade do deslocamento físico do indivíduo. Assim, com o escopo de adequar o mercado de trabalho à rapidez e a praticidade da sociedade de informação, nasce o teletrabalho, nova modalidade de trabalho à distância, caracterizado pela utilização dos instrumentos tecnológicos na prestação da atividade laborativa. Destarte, examina o presente artigo os aspectos primordiais desse novo fenômeno jurídico, realizando uma abordagem conceitual e normativa com ênfase nos elementos inerentes à relação empregatícia previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, apontando-se, ainda, as vantagens de desvantagens relacionadas ao teletrabalho, sobretudo, em relação ao empregado.

Palavras-chaves: Evoluções Tecnológicas. Teletrabalho. Relação de Emprego.

INTRODUÇÃO

O fenômeno da globalização, o funcionamento das empresas em rede, a utilização de técnica operacional de descentralização produtiva, o desenvolvimento tecnológico com o conseqüente surgimento da sociedade de informação, a expansão e a utilização maciça da internet, dentre inúmeros outros fatores alteraram de forma significativa a vida em sociedade.

Nota-se que, hodiernamente, a realização de diversas atividades, cotidianas ou não, prescinde do deslocamento físico do ser humano. As compras se resumem a alguns cliques, a conversa entre amigos situados em países distantes, igualmente, dependem de um aparelho telefônico ou da internet.

A evolução tecnológica também provocou mudanças no âmbito laboral, fazendo surgir novas figuras com peculiaridades diversas no mercado de trabalho. Em razão disso, fez-se necessária a adequação do Direito do Trabalho à dinamicidade social, com o escopo de resguardar o obreiro frente às transformações oriundas da Revolução Tecnológica.

Atendendo, assim, às demandas da globalização, surge o teletrabalho que, em virtude do número considerável de teletrabalhadores disseminados pelo mundo, passa a ser objeto de especulações e interesse por parte das empresas, trabalhadores, sindicatos e governos. É inegável, portanto, a contemporaneidade e a relevância do tema, pois em que pese não ser novidade para muitas empresas, a sua análise ainda é embrionária.

O ponto fulcral desse estudo é a análise crítica do teletrabalho com ênfase nos efeitos que as evoluções tecnológicas ocasionaram no seio das relações de labor, sobretudo, no que se refere aos elementos caracterizadores do contrato de emprego, posto que foram sobremaneira relativizados.

Em virtude das nuances dessa nova forma de trabalho, os aspectos que serão abordados não esgotam a temática, pois por estar diretamente relacionada a um processo suscetível de profundas modificações, qual seja, o avanço tecnológico, indubitavelmente ganhará contornos distintos, com o decorrer do tempo.

Ademais, a alteração ocorrida no diploma trabalhista advinda da Lei nº 12.551/2011 ainda é muito recente, motivo pelo qual é o teletrabalho um fenômeno desconhecido pelo contingente populacional de forma geral, até porque nem todas as profissões são “teletrabalháveis”.

Por razões metodológicas dividimos esse estudo em 4 (quatro) tópicos. No primeiro, será tecida considerações históricas acerca do teletrabalho, para fins de melhor compreensão desse fenômeno jurídico. No segundo, será intentada uma conceituação do teletrabalho, diferenciando-o do trabalho em domicílio, além de uma breve abordagem da sua situação normativa no ordenamento pátrio.

No terceiro tópico, serão analisados os elementos fático-jurídicos inerentes à relação empregatícia, quais sejam, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, visto que houve uma mitigação de tais requisitos em decorrência dos efeitos irradiados pela revolução tecnológica no âmbito laboral. E, por fim, serão elencadas e analisadas as vantagens e as desvantagens do teletrabalho para o empregado, a empresa e a sociedade hodierna.

O método utilizado foi o de pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório e descritivo, que permitiu a possibilidade de conhecimento de material relevante, tendo por base estudos publicados acerca do tema, o que possibilitou delinear uma nova abordagem sobre o mesmo, chegando aos resultados apresentados no decorrer do trabalho.

De acordo com Prestes (2003), a pesquisa descritiva refere-se ao momento em que o pesquisador pode observar, realizar registro, analisar, classificar e interpretar os dados, sem que haja outras interferências.

Dessa forma, configura-se a presente pesquisa como de caráter documental, por ser realizada a partir de uma documentação, contemporânea ou histórica, e que recorre a fontes diversificadas e dispersas, que busca realizar uma investigação (GERHARDT; SILVEIRA,

2007). Nesse sentido, foram utilizadas categorias como a lei, a jurisprudência e a doutrina para embasar o presente trabalho, levando-se em conta a importância de cada uma dessas fontes para a criação de normas jurídicas (REALE, 2001).

Realizou-se, ainda, a análise crítica dos dados e transcrição contextualizada do seu resultado, concretizando uma abordagem acadêmico-científica acerca da problematização elencada.

Utilizou-se, também, o método hipotético-dedutivo, visto que este tem como escopo demonstrar, por meio uma hipótese atrelada a uma inferência lógica dedutiva, a conclusão, na sua totalidade a partir de premissas, maneira pela qual se garante a veracidade das conclusões, evitando assim a invalidade da lógica aplicada.

Por fim, a representação dos dados levantados feita através da análise crítica, objetivou a identificação dos problemas, com a respectiva proposição de soluções para os mesmos.

Neste entendimento, o presente artigo se ambienta na necessidade de um aprofundamento acerca do tema, em busca do desenvolvimento de uma nova perspectiva para o contrato de trabalho clássico frente às novas ferramentas oferecidas pelo irreprimível desenvolvimento da tecnologia.

1 BREVE ANÁLISE HISTÓRICA DO TELETRABALHO

O teletrabalho tem como marco inicial a experiência de J. Edgar Thompson, em 1857, quando este “descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas” (WINTER, 2005, p. 63). “Delegando às divisões expressivo controle na utilização de equipamentos e mão de obra, Thompson fez da estrada de ferro *Penn* uma verdadeira rede de operações descentralizadas” (DARCANCHY, 2006, p.41).

Somente em 1950, surgiram as embrionárias experiências de trabalho a distância por intermédio dos 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” (WINTER, 2005, p.63).

Em 1970, Jack Nilles cria as expressões teleworking e telecommuting. Asseverando, nesse sentido, Jardim (2003, p. 37) que

Os americanos preferem o termo telecommuting para significar o trabalho periódico realizado fora do escritório central – durante um ou mais dias na semana, enquanto na Europa o termo telework é aplicado indistintamente para referir-se ao trabalho a distância.

Outrossim, faz-se mister destacar que, neste período, o teletrabalho foi criado com o escopo de reduzir os deslocamentos entre a casa e o trabalho (*commuting*), em razão da crise mundial do petróleo dos anos 70 que tornou imperiosa a diminuição da utilização de combustíveis fósseis.

Desse modo, observa-se que nas décadas de 60 e 70 começam a se exteriorizar previsões inovadoras e revolucionárias acerca da possibilidade de realização de trabalho a distância por intermédio dos meios de comunicação. Cumpre salientar, contudo, que, nessa época, não havia computador pessoal, tampouco a utilização maciça da internet, mas sim o uso do fac-símile, correio, telefone convencional, telégrafo, dentre outros instrumentos.

Hoje, observa-se que o objetivo inicial do teletrabalho foi cristalinamente ampliado em virtude da crescente revolução tecnológica, já que essa modalidade de trabalho a distância supre as expectativas das empresas empregadoras no que tange a redução de custos, realiza a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dentre outras inúmeras possibilidades e vantagens adiante elencadas.

2 ASPECTOS PROPEDÊUTICOS

2.1 CONCEITUAÇÃO

O teletrabalho é um tema complexo, com peculiaridades diversas em virtude da forma de realização da atividade laboral. Desse modo, não há uma definição singular, mesmo após quase quatro décadas desde as primeiras pesquisas desenvolvidas por NILLES.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT¹ define o teletrabalho como sendo

o trabalho que é executado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação em um local distante do escritório central ou instalação de produção onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas de trabalho.²

¹ 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. A OIT elabora convenções e recomendações as quais são retificadas pelos Estados-Membros e obrigações a respeitar a dignidade do trabalhador.

² ESTADA, Manoel Martin Pino. O teletrabalho Transfronteiriço no Direito Brasileiro e a Globalização. Disponível em < <http://www.conjur.com.br> > Acesso em 01/12/2013.

O Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, de julho de 2002, resultado de discussões que envolveram o Conselho Europeu e interlocutores sociais, apresenta no *caput* do seu art. 2º a seguinte definição para teletrabalho:

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.³

Para Pinho Pedreira *apud* Winter (WINTER, 2005, p.57) o teletrabalho é a

‘atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática, podendo ser exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes’.

Nesse sentido, assevera Nascimento que o teletrabalho é “aquele prestado à distância, desenvolvido com o uso da tecnologia moderna, com o que é possível trabalhar longe do estabelecimento do empregador e na própria residência” (NASCIMENTO, 2006, p.109).

Destarte, podemos perceber que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, cuja atividade é executada fora da sede principal da empresa, de modo que para fins de caracterização devem coexistir dois elementos: 1) local da prestação dos serviços diverso do seio da empresa e 2) utilização de tecnologias de informação.

Ante as características peculiares do teletrabalho pode-se inferir, desse modo, que houve uma flexibilização contratual e organizacional, bem como uma mitigação dos elementos inerentes a relação de emprego, conforme será analisado adiante, visto que essa modalidade de trabalho a distância se caracteriza pela descentralização das atividades desenvolvidas pelo obreiro, de modo a relativizar o poder de direção e comando do empregador.

Torna-se, ainda, imprescindível trazer à baila que o teletrabalhador, da mesma forma que no trabalho em domicílio, pode ser empregado ou autônomo. Desse modo, o enquadramento desta nova figura jurídica dependerá do modo da prestação de serviços, sendo empregado, portanto, aquele que reunir todos os requisitos do contrato de emprego.

³ Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, artículo 2. Definición y ámbito. Disponível em: <<http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/noticia3acuerdomarcosobreteletrabajo.909.pdf>> Acesso em 02/12/2013.

Nesse diapasão, cumpre salientar que há uma grande semelhança entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, posto que ambos são modalidades de trabalho à distância. Contudo, especialmente quanto ao teletrabalho, o labor é realizado com a utilização de meios informáticos e tecnológicos.

Corroborando tal entendimento, prescreve a renomada autora Alice de Barro Monteiro (2011, p.258):

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional, não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.

Assim, percebe-se que inobstante existir, há muito tempo, no mercado de trabalho uma forma de prestação de serviços à distância, a necessidade impostergável de uma forma de trabalho mais moderna que conseguisse conciliar o labor com a revolução tecnológica ensejou o surgimento do teletrabalho, visto que as particularidades do trabalho em domicílio não conseguiram suprir as expectativas de mercado, em razão do seu caráter elementar, já que se desenvolveu, inicialmente, para atender as necessidades dos artesãos do sec. XV e, posteriormente, do setor industrial se utilizando de meios tradicionais de comunicação como o telefone e o fac-símile. Tanto é assim, que a CLT em seu art. 83 considera trabalho em domicílio o executado na habitação do empregado ou em oficina de família.

2.2 NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

A Lei 12.551/2011, oriunda do Projeto de Lei 3.129/2004, de autoria do então Deputado Federal Eduardo Valverde, do PT/RO, publicada no Diário Oficial da União em 16/12/2011, alterou o art. 6º da CLT, além de nele acrescentar o parágrafo único, senão vejamos:

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.

Da análise da redação anterior do art. 6º do diploma trabalhista, percebemos que a alteração foi incipiente, uma vez que o legislador distinguiu o trabalho “executado no domicílio do empregado” do “realizado a distância”, sendo, por sua vez indevida tal distinção, já que o trabalho em domicílio é uma espécie de trabalho a distância assim como o teletrabalho.

No entanto, apesar de tímida, essa modificação, ensejou inúmeros trabalhos acadêmicos, bem como debates no mundo jurídico, visto que era uma realidade há muito existente, porém não regulamentada. Possibilitou, inclusive, a edição da Resolução Administrativa nº 1.499, de fevereiro de 2012, pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho - TST, que versa sobre o teletrabalho no âmbito do TST.

Da mesma forma, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, por intermédio da Resolução nº 109, de junho de 2012, regulamentou essa modalidade de trabalho á distância, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho, de primeiro e segundo graus.

Além disso, a referida modificação ocasionou a revisão da Súmula 428 do TST (Resolução nº 185/2012 do TST), que versa sobre o tempo de sobreaviso, disposto no art. 244, § 2º da CLT⁴, alterando totalmente o entendimento de outrora, estabelecendo que o referido regime se configura nas situações em que o empregado, utilizando aparelho de informática ou telecomunicação, aguarda a chamada para o serviço pelo empregador, durante seu período de descanso, senão vejamos:

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT

I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.

II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distancia e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.⁵

Outrossim, faz-se mister trazer a baila que com o intuito de regulamentar o teletrabalho de forma mais específica e pontuada, encontra-se em tramitação, desde 2008, o

⁴ Dispõe o citado artigo: “Art. 244. [...] § 2º Considera-se de ‘sobre-aviso’ o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobre-aviso” será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de ‘sobre-aviso’, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.”

⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 428, de 14 de setembro de 2012. Livro de jurisprudência, Brasília. p. 132. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br> > Acesso em 01/12/2013.

Projeto de Lei 4.505/2008⁶, de autoria do então Deputado Federal Luiz Paulo Velozzo Lucas (PSDB/ES). O projeto em epígrafe encontra respaldo no artigo 7º, XXVII, da Constituição Federal, que diz ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais “a proteção em face da automação, na forma da lei”.

Assim, vê-se que, inobstante ainda está o referido Projeto em tramitação sem perspectiva de conversão em lei, temos, ao menos, uma possibilidade de regulamentação de todos os aspectos relacionados ao teletrabalho, e por consequência, dos direitos e deveres do teletrabalhador, parte hipossuficiente da relação empregatícia.

3. ANÁLISE DOS ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO TELETRABALHO

Inicialmente cumpre esclarecer que a relação de trabalho possui contornos mais amplos do que a de emprego, podendo-se inclusive afirmar que aquela é gênero dentro do qual se insere a relação de emprego como espécie, posto que abarca todo e qualquer trabalho prestado, com ou sem vínculo empregatício, por pessoa física a um tomador de serviço. “Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível” (DELGADO, 2012, p. 279).

Já a “relação de emprego é o vínculo obrigacional que une, reciprocamente, o trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo, através do contrato individual de trabalho” (RUSSOMANO, 2012, p.70).

A CLT dispõe em seu art. 2º que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Do dispositivo, extrai-se o requisito da alteridade presente na relação de emprego, pois o empregador assume os resultados positivos e negativos da atividade econômica. Além disso, “há a direção do empregador em relação ao empregado, decorrente do poder de comando do primeiro, estabelecendo, inclusive, normas disciplinares no âmbito da empresa” (MARTINS, 2012, p. 201).

⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>> Acesso em 01/12/2013.

Já quanto ao empregado, estabelece o art. 3º da CLT que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Assim, necessariamente o empregado deve ser pessoa física, a prestação do serviço necessita ser não eventual, personalíssima, onerosa e subordinada, consoante será analisado adiante. Ademais, insta destacar que o parágrafo único do mencionado artigo, em consonância com o art. 7º, XXXII da nossa Carta Magna, determina que não deve existir distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Dessa forma, vê-se que desde que estejam presentes todos os requisitos essenciais da relação empregatícia, o fato do local da prestação do serviço ser diverso da sede da empresa não tem o condão de mitigar a proteção trabalhista para aqueles empregados que, por motivos outros, desenvolvem suas atividades à distância. Isso porque, não permite a CLT (art. 6º) haver distinção entre o trabalho realizado no domicílio do empregador e o executado no domicílio do empregado.

Partindo dessa premissa, e considerando a necessidade de flexibilização das normas trabalhistas para fins de acompanhamento da dinamicidade social, o ordenamento *jus* laboral com o escopo de resguardar as mais diversas modalidades de trabalho equiparou os meios telemáticos e informatizados de comando aos meios pessoais e diretos para fins de subordinação, por meio de uma alteração realizada no art. 6º da CLT⁷, senão vejamos:

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. (grifo nosso)**

Em virtude dessa equiparação, imperioso se faz analisar de forma pormenorizada os requisitos da relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, visto que estamos diante de elementos que tiveram seus conceitos revistos e relativizados ante a inserção da tecnologia moderna no seio laboral.

3.1 PESSOALIDADE

⁷ O art. 6º da CLT foi alterado pela Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, abordando um tema que vinha sendo, há bastante tempo, tratado doutrinária e jurisprudencialmente, qual seja, o trabalho à distância.

O caput do art. 2º da CLT faz referência à prestação pessoal dos serviços, motivo pelo qual deve o empregado realizar pessoalmente as atribuições que lhe foram delegadas. “A pessoalidade relaciona-se com contrato *intuitu personae*⁸ o que quer dizer que o sujeito do contrato é aquele que se comprometeu e não outro, vedada, no caso, a fungibilidade do trabalho” (NASCIMENTO, 2006, p.104).

Dessa forma, vê-se que no curso do contrato de trabalho o empregado não pode se fazer substituir, já que a pessoalidade é requisito inerente a relação de emprego no que tange a sua caracterização.

Tanto é assim, que a pessoalidade é preservada em situações específicas de substituição do obreiro no curso do contrato de emprego, vejamos:

Em primeiro lugar, citem-se as situações de substituição propiciadas pelo consentimento do tomador de serviço: uma eventual substituição consentida (seja mais longa, seja mais curta no tempo), por exemplo, não afasta, necessariamente, a pessoalidade com relação ao trabalhador original (DELGADO, 2012, p.285).

Além dessas substituições, há aquelas autorizadas por lei, como a licença-gestante, férias, afastamento em razão de doença ou acidente, hipóteses em que o contrato de trabalho apenas se interrompe ou se suspende.

A pessoalidade é, por sua vez, mantida nessas situações, visto que o empregado continua como parte do contrato de emprego, independente do período de afastamento, e da relação do empregador com outros trabalhadores noutros pactos, seja de emprego ou não.

Além disso, faz-se necessário esclarecer que a pessoalidade é uma peculiaridade inerente ao empregado, pois “no tocante ao empregador, ao contrário, prevalece aspecto oposto, já que é vigorante no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador” (DELGADO, 2012, p. 286). Tanto é assim, que os arts. 10⁹ e 448¹⁰ da CLT, que tratam da sucessão trabalhista, estabelecem que mesmo havendo substituição no pólo empresarial, as cláusulas contratuais firmadas anteriormente devem ser mantidas e preservadas.

⁸ Contratos personalíssimos ou *intuitu personae* são os celebrados em atenção às qualidades pessoais de um dos contraentes. Por essa razão, o obrigado não pode fazer-se substituir por outrem, pois essas qualidades, sejam culturais, profissionais, artísticas ou de outra espécie, tiveram influência decisiva no consentimento de outro contratante. (GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro. Volume III. Contrato e Atos Unilaterais. 6ª Ed. Revista. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 81).

⁹ Assim dispõe o referenciado artigo: “Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.”

¹⁰ Prescreve o referido artigo: “Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.”

Cumpra destacar, ainda, que a exclusividade não é um requisito exigido pela legislação trabalhista, ante a possibilidade de duplicidade de vínculos empregatícios. No entanto, “se houver um contrato com cláusula expressa de exclusividade, o descumprimento dessa exigência poderá configurar justa causa para a dispensa do empregado” (NASCIMENTO, 2006, p. 104).

Da análise de tais considerações, trazendo essa realidade para o teletrabalho, surgem as seguintes indagações: a personalidade é resguardada nessa modalidade de trabalho à distância? Será que o teletrabalhador não se faz substituir?

WINTER (2005, p. 83) se posiciona da seguinte forma:

Quando o serviço é prestado na própria casa, interligado com a empresa por meio do computador ou simples telefone, o estabelecimento empresarial deixa de ser, como referência, uma localidade física, passando a ser um endereço eletrônico da empresa, para o qual são remetidos os dados necessários para o processamento das operações. **Nesses casos, a prestação de serviços poderia ser feita por outra pessoa igualmente capacitada (grifo nosso).**

Nesse diapasão, afirma Nascimento (2011, p. 1013) que

Não são menores as dificuldades quanto a personalidade porque sabemos que à sua falta não há relação de emprego. O trabalho a distância, pelas mesmas razões, a menos que exercido num centro e com superior, permite o concurso de outras pessoas, o que prejudica a configuração do contrato individual de trabalho, que é um contrato *intuitu personae*.

Em que pese tais entendimentos, o elemento personalidade pode ser aferido ainda que o trabalho não seja desenvolvido num centro ou sob a supervisão de terceira pessoa, em razão da utilização de ferramentas tecnológicas. Exemplificadamente, podemos citar a utilização de senhas de acesso ao sistema da empresa conjugada com a biometria (por meio da captura de amostras de sua digital, íris, retina, voz). Além disso, há determinadas atividades que considerando o grau intelectual do empregado, sequer, haveria possibilidade de se cogitar uma substituição, ainda que por pouco espaço de tempo.

Ademais, por estarmos diante de um contrato, considerando o seu sentido *lato*, torna-se imperiosa a observância do Princípio da Boa-Fé¹¹ previsto explicitamente no art. 422 do

¹¹ Todas as conclusões de direito civil sobre boa-fé nos contratos são aplicáveis ao direito do trabalho. É uma decorrência do princípio da eticidade nos contratos, o que não é reserva do direito civil, mas uma idéia básica comum aos contratos em qualquer setor do direito. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 578).

nosso Código Civil, dispondo que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Exige, o referido Princípio, que “as partes se comprometam de forma correta não só durante as tratativas, como também durante a formação e o cumprimento do contrato” (GONÇALVES, 2009, p. 33). Assim, a lealdade na conduta das partes é essencial para fins de consecução do objetivo de qualquer contrato, apesar da existência de interesses opostos relativos a cada uma delas.

Nesse sentido, afirma Winter (2008, p. 81) que o princípio em epígrafe é

(...) premissa de todo o ordenamento jurídico, com ênfase maior no direito do trabalho, em face da pessoalidade necessária à caracterização da relação de emprego e no dever de colaborar com o empregador com fidelidade. Essa é outra expressão da boa-fé, englobando todo um conjunto de deveres recíprocos, derivados da colaboração e confiança que caracterizam a relação de trabalho.

Destarte, calcado no Princípio da Boa-Fé e nos demais Princípios que norteiam e dão sustentáculo ao ordenamento laboral, pode-se inferir que a pessoalidade do empregado pode ser presumida nos contratos de trabalho a distância, em virtude não só dos eficazes instrumentos de controle telemáticos, mas também do dever de fidelidade inerente a toda e qualquer relação contratual.

Outrossim, faz-se mister salientar que tal princípio não se restringe as obrigações principais do contrato de trabalho, mas sobretudo aos seus deveres conexos, como por exemplo o segredo das informações e dados sigilosos ou não da empresa, de modo que eventual substituição do teletrabalhador enseja violação ao contrato firmado, trazendo, por consequência, riscos e prejuízos de proporções diversas não só a empresa empregadora, mas também, a terceiros direta ou indiretamente.

Tão relevante é a lealdade do contrato de trabalho que a CLT estabeleceu em seu art. 482, alínea g, que a violação de segredo da empresa constitui hipótese de rescisão por justa causa do contrato de trabalho.

Assim, conforme DELGADO (2012, p.1220), percebe-se que

o presente tipo jurídico busca resguardar informações confidenciais do empreendimento a que se vincula o obreiro, cuja divulgação a terceiros, especialmente, empresas concorrentes, pode causar significativo prejuízo ao empregador .

Dentro dessas considerações, observa-se que apesar de mitigada, a pessoalidade está presente no teletrabalho, podendo ser aferida por meio de instrumentos tecnológicos

eficientes. Além disso, considerando o Princípio da Boa-Fé contratual, presume-se ser a atividade desenvolvida, de fato e de direito, pelo empregado contratado, pois a descentralização da atividade laboral não pode servir de instrumento de violação das cláusulas estabelecidas no pacto firmado.

3.2. NÃO EVENTUALIDADE

Além da pessoalidade, exige a CLT no *caput* do art.3º que a prestação dos serviços seja de forma não eventual.¹² Desse modo, “é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico (DELGADO, 2012, p. 287).

Conceituar não eventualidade é um mister árduo, ante as divergências apresentadas na doutrina e jurisprudência. Tanto é assim, que foram desenvolvidas 4 (quatro) teorias com o escopo de elucidar o sentido e alcance desse requisito.

Consoante lições de Delgado (2012, p. 289),

a teoria da descontinuidade informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador enfocado, portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática.

Há, também, a teoria do evento, que “se considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço” (DELGADO, 2012, p. 287).

Além destas, temos a Teoria da Fixação Jurídica que afirma que “há necessidade de certa fixação vinculando o trabalhador à fonte de trabalho, sem o que não estaremos diante da figura do empregado” (NASCIMENTO, 2011, p. 653).

E, por fim, desenvolveu-se a Teoria dos Fins do Empreendimento, prevalecente no nosso ordenamento, que considera “como trabalho não eventual aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa” (SARAIVA, 2012, p. 44).

Partindo dessas premissas, vê-se que no que diz respeito ao teletrabalho o requisito da não-eventualidade fica sobremaneira mitigada, posto que dispõe o trabalhador da

¹² A lei brasileira não fixa prazo máximo para o trabalho eventual, ao contrário de leis de outros países, e seria bom se o fizesse para evitar dúvidas de interpretação dos casos concretos, contribuindo para maior segurança jurídica dessa figura útil ao direito do trabalho e à economia do país. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 575.)

possibilidade de estabelecer sua jornada diária. No entanto, assim como a pessoalidade, esse elemento pode e deve ser aferido mediante a utilização de recursos tecnológicos capazes de armazenar informações a respeito do tempo de conexão do empregado (*on line*). E, mesmo, na hipótese de labor *off line* há a possibilidade de instalação de programas que capturem o tempo de trabalho, permitindo ao empregador fazer um controle da prestação, ainda que de forma diferida.

Assim, apesar de o tempo da prestação dos serviços não poder ser computado com exatidão, a flexibilidade da jornada de trabalho não obstaculiza o reconhecimento da não eventualidade, posto que há apenas uma relativização desse elemento em decorrência da impossibilidade de supervisão direta.

Destarte, vê-se que a não eventualidade é aferida a partir da análise conjunta de tais teorias, sendo a dos Fins do Empreendimento a que melhor se coaduna com essa realidade, pois “no teletrabalho não se exige a continuidade diária da prestação de tais serviços, mas a ligação direta destas aos fins da empresa, fixando o prestador de serviços uma fonte de trabalho por um vínculo de emprego” (WINTER, 2005, p.87).

3.3 ONEROSIDADE

A CLT em seu art. 3º é cristalina quanto a necessidade de onerosidade do contrato de trabalho para fins de caracterização da relação empregatícia, posto que ao definir o empregado elenca o salário como um dos elementos integrantes daquela, sendo, por sua vez, “de natureza fundamental, porque não configura contrato de emprego quando o trabalho é gratuito, sem remuneração” (NASCIMENTO, 2011, p. 646).

Nesse sentido, assevera Delgado (2012, p. 291) que:

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 contra-prestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

Caracteriza-se, portanto, o contrato de trabalho como sinalagmático¹³ e oneroso, visto que estabelece direitos e obrigações recíprocas para ambas as partes, mensuráveis economicamente.

¹³ O contrato de emprego repousa no princípio da autonomia da vontade, por meio do qual as partes obrigam-se reciprocamente, daí o seu caráter sinalagmático. A cada obrigação de fazer, de prestar o serviço, corresponde uma obrigação de dar (pagar o salário equivalente). O caráter sinalagmático tem em vista o contrato no todo e

Consoante o art. 458¹⁴ da CLT, os salários pode ser pago em dinheiro ou em utilidades que compreende alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume fornece habitualmente ao empregado. Ademais, como o art. 459¹⁵ do referido diploma legal estabelece que o salário não pode ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, se partirmos de uma interpretação extensiva, verificamos que há possibilidade de o pagamento ser realizado, também, por dia, semana ou quinzena.

A doutrina classifica a contraprestação salarial em salário por unidade de tempo, por unidade de obra e salário-tarefa. O primeiro é computado levando em consideração, tão somente, o período da prestação dos serviços. “A ideia de jornada de trabalho (duração diária) e de duração semanal ou mensal do tempo laborado ou a disposição é o critério básico de calculo do salário, independentemente do volume de produção alcançado pelo trabalhador” (DELGADO, 2012, p. 740).

Já o salário por unidade de obra adota a produção desenvolvida pelo empregado como critério de aferição do salário, desconsiderando, dessa forma, o tempo à disposição ou a duração do trabalho realizado.

Por fim, o salário-tarefa conjuga o tempo e a produção para fins de determinação do salário, de modo que se houver o alcance da produção estabelecida em um menor espaço de tempo, pode o trabalhador ser liberado nos dias remanescentes ou efetuar uma produção extra no tempo que ainda falta. Contudo, cumpre salientar que devem ser observadas as horas extraordinárias constitucionalmente estabelecidas (art. 7º, XIII e XVI da CF/88) caso a meta produtiva não seja alcançada no período normal de duração semanal do trabalho.

No que tange o teletrabalho, a análise da onerosidade variará de acordo com as peculiaridades do caso concreto, vejamos.

O salário por unidade de tempo, a depender da empresa e do sistema de monitoramento da jornada por ela disposto, pode ser adotada no teletrabalho, pois

a doutrina faz referência a um programa operativo específico (*software* aplicativo), que permite registrar o tempo de trabalho, bem como suas pausas, erros, falsas

não prestação por prestação, o que explica existir salário quando ausente a prestação de serviços, como ocorre na interrupção do contrato (férias, repouso semanal, etc). (BARROS, Alice Monteiro de Curso de direito do trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.p.186-187).

¹⁴ Estabelece o mencionado artigo: “Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.”

¹⁵ Dispõe o artigo em questão: “Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.”

manobras, cadência de trabalho e recebimento de instruções. (BARROS, 2011, p. 261).

No entanto, em que pese essa possibilidade de controle, os meios tecnológicos não têm o condão de aferir a produção efetiva no período de tempo computado pelo *software*, motivo pelo qual se torna contraproducente a adoção desse tipo de contraprestação para determinadas atividades, ante a grande possibilidade de prejuízo para a empresa, pois deve-se levar em consideração que pode o empregado está conectado, à disposição, mas sem lançar mão das atividades que lhe cabem, objetivando, exclusivamente, cumprir a carga horária estabelecida contratualmente.

Já o salário por produção como objetiva tão somente a consecução do resultado final com, o conseqüente, cumprimento da meta estabelecida, entendo que, mesmo na hipótese de trabalhos intelectuais, esse tipo de salário não deve ser adotado, pois, apesar de benéfico para empresa, pode ocasionar inúmeros prejuízos para o trabalhador, sobretudo, no que diz respeito a sua saúde e convivência familiar.

Partindo dessas premissas, observa-se que, na prática, o salário que melhor se adequa ao teletrabalho é o salário-tarefa, visto que suas características

demonstram que ele reúne, em sua fórmula de cômputo salarial, aspectos do mecanismo de incentivo a produtividade que caracteriza o salário produção, sem a extensão do desgaste obreiro e transferência de risco empresarial que também despontam naquela fórmula anterior (DELGADO, 2012, p. 743).

Corroborando tal entendimento, assevera Winter (2005, p. 88) que

Na prática, não faz sentido a empresa contratar um empregado, para prestar serviços à distância, senão mediante a realização de tarefas. Como este trabalho prestado por tarefas pressupõe a realização, em um dado tempo, de uma produção especificada, a forma de pagamento dos serviços contratados só poderá ser a mista (salário-tarefa).

Por todo o exposto, vê-se, cristalinamente, que o salário-tarefa perfeitamente se adequa as profissões “teletrabalháveis”, visto que concilia os interesses e as pretensões não só do empregador, mas sobretudo, do obreiro, já que harmoniza saúde e produtividade.

3.4 SUBORDINAÇÃO

A subordinação é a pedra de toque da relação empregatícia no que tange a sua caracterização e identificação, sendo, desse modo o elemento diferenciador entre esta e as tantas outras modalidades de trabalho autônomo.

Consiste, a subordinação, “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” (DELGADO, 2012, p. 295).

Assim, pode-se observar que a subordinação não se dá em relação à pessoa do empregado, mas quanto à forma de execução das atividades, até porque há determinadas atividades em que o empregador não apresenta os conhecimentos técnicos necessários para conduzi-las.

Quanto a sua natureza jurídica, pode a subordinação ter natureza

hierárquica, situação em que se encontra o trabalhador por se achar inserido numa organização de trabalho; natureza econômica, a dependência econômica é criticada, porque nem todo dependente econômico é empregado; natureza técnica, significando que o empregado depende tecnicamente do empregador; natureza jurídica, significando a situação contratual do trabalhador em decorrência da qual está sujeito a receber ordens (NASCIMENTO, 2006, p. 106).

Dentre essas, se sobressai na relação de trabalho clássica a subordinação jurídica, visto que encontra fundamento na própria CLT, em seu art. 2º, se revelando como ‘um direito patronal de dar instruções e na correlativa obrigação do trabalhador de acatá-las’...: ‘o empregador tem a faculdade de fiscalizar, pois é o ‘credor’ de uma prestação a que o trabalhador está obrigado contratualmente’ (WINTER, 2005, p. 90).

Contudo, em razão da utilização de instrumentos tecnológicos no âmbito laboral, a subordinação teve seu conceito ampliado, não mais se revestindo do modelo tradicional. Assim, a flexibilidade apresentada pelo hodierno contexto trabalhista nos revela que não é o local da prestação de serviço o fator determinante para fins de configuração ou não da subordinação, mas sim a existência de instrumentos tecnológicos e audiovisuais que tenham o condão de exercer, de modo efetivo, o controle do trabalho que está sendo realizado.

E, hoje, a utilização maciça da internet possibilita de forma inequívoca essa direção por intermédio de programas de monitoramento (*softwares* específicos) que, de certa forma, são mais eficazes, sobretudo no que diz respeito à aferição dos resultados pretendidos pela empresa empregadora, pois

Programas de *software* podem registrar todos os pormenores das tarefas e dos trabalhadores na rede, como o momento exato em que o trabalhador ligou ou

desligou o computador, que programa está utilizando, quanto tempo gastou em cada tarefa, o tempo dedicado exclusivamente ao trabalho, períodos de pausas, número de operações realizadas, número de toques no teclado, erros cometidos, etc¹⁶

Nessa esteira, afirma a mestre Alice Monteiro de Barros (2011, p. 261):

Se o trabalhador se encontra, por exemplo, em conexão direta e permanente, por meio do computador, com o centro de dados da empresa, o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução de trabalho e comprovar a qualidade e a quantidade de tarefas de forma instantânea.

Assim, em virtude da presença de instrumentos tecnológicos na prestação dos serviços, vê-se que a direção e o controle do trabalho à distância podem ocorrer em maior ou menor amplitude, o que não afeta a relação empregatícia, posto que as condições de trabalho permanecem iguais, modificando, apenas, a formatação do controle das atividades, ante a presença de um elemento tecnológico.

Percebe-se, dessa forma, que a subordinação no contexto do teletrabalho não pode ser considerada sob o ponto de vista clássico, posto que esse não mais se coaduna com a dinâmica dos trabalhos desenvolvidos à distância, uma vez que não há como realizar o controle direto.

Tanto é assim, que em observância ao mercado de trabalho que está se edificando, Delgado (2006, p. 667) introduziu a idéia de subordinação estrutural elucidando que:

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Essa nova dimensão da subordinação coloca a prestação do serviço como elemento vinculativo que une o empregado e o empregador, tornando-se um aspecto primordial para a caracterização objetiva da relação de emprego. A subordinação não é um *status* do trabalhador, pois não é ele o objeto do contrato de emprego, mas sim a sua atividade, que, por sua vez, se encontra sob o poder do empregador, como direito patrimonial do credor do trabalho. Dessa forma, a submissão ou sujeição do empregado às ordens diretas do

¹⁶ SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho Telessubordinado, Dependente e por Conta Alheia: Reengenharia dos Requisitos da Relação Empregatícia. Revista TST, Brasília, vol. 78, nº3, jul/set. 2012. Disponível em <<http://aplicacao.tst.jus.br>> Acesso em 25/11/2013.

empregador tem sua importância mitigada, pois o trabalhador não pode ser confundido com a atividade que presta, sendo esta última o objeto da relação jurídica.

Destarte, feitas essas elucidações, percebe-se que o teletrabalho pode ser, de fato, prestado sob um vínculo de natureza empregatícia, desde que não se olvide da impossibilidade de aplicação da dimensão clássica da subordinação ante a ausência de supervisão direta, podendo, no entanto, ser aplicada a ideia de subordinação estrutural proposta por Delgado.

4. AS CONSEQUÊNCIAS DA ADOÇÃO DO TELETRABALHO

O teletrabalho, assim como qualquer inovação no âmbito laboral e social, nasce como um conjunto complexo de fatores de implicações positivas e negativas, que refletem seus efeitos não somente para as partes diretamente relacionadas, quais sejam, empregado e empregador, mas também para a sociedade em geral.

Por ter sido oriunda da globalização e da revolução tecnológica, as benesses, bem como os danos dessa modalidade de trabalho a distância podem estar relacionadas à flexibilização das normas trabalhistas, pois visando agasalhar a parte hipossuficiente da relação empregatícia, teve o Direito do Trabalho que adequar-se as mudanças estruturais do mercado de trabalho.

4.1. EM RELAÇÃO AO TELETRABALHADOR

Grande parte das profissões hodiernas pode ser exercida à distância, admitindo, por sua vez, a utilização do teletrabalho. Isso pode ser constatado nos dados revelados pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT¹⁷, colhidos a partir pesquisas realizadas em diferentes instituições (PNAD/IBGE, TIC Domicílios, TIC Empresas, Painel IBOPE/NetRatings), em que foi estimada, em 2008, que o Brasil contava com aproximadamente 10 milhões e seiscentos mil teletrabalhadores.¹⁸

Essa modalidade de trabalho a distância está sendo, desse modo, sobremaneira utilizada, pois sua adoção minimiza tanto a necessidade de deslocamento para o trabalho,

¹⁷A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT tem o escopo de estudar, promover e desenvolver o teletrabalho e as teleatividades.

¹⁸SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. GAQ – Respostas para perguntas frequentes. Disponível em: < <http://www.sobratt.org.br> > Acesso em 06/12/13.

quanto às despesas com condução e o estresse dos congestionamentos tão ocorrentes, proporcionando, por sua vez, uma melhor qualidade de vida.

Além desta, tem o teletrabalhador a flexibilidade da jornada de trabalho, podendo conciliar a produtividade com as responsabilidades familiares. “Em consequência, o teletrabalho poderá ser um meio propício a melhora da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre” (BARROS, 2011, p. 259). Dessa forma, essa modalidade de trabalho a distância é uma grande tendência da geração moderna, visto que proporciona maior tranquilidade e segurança para o teletrabalhador e, por consequência, uma convivência familiar mais salutar, ante a possibilidade de adequação do horário de trabalho às rotinas e demais atividades familiares.

Outrossim, o teletrabalho pode ser visto como uma forma de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, visto que “são pessoas que necessitam trabalhar em casa ou que precisam de transporte adequado para se dirigirem ao serviço” (WINTER, 2005, p. 125). Destarte, percebe-se que essa nova figura jurídica vai ao encontro dos anseios e expectativas desses cidadãos, que são, de certo modo, marginalizadas no seio social.

Segundo censo realizado, em 2010, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, quase 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população, declarou possuir pelo menos uma das doenças investigadas (mental, motora, visual e auditiva), no entanto, a população ocupada com pelo menos uma dessas deficiências representava 23,6% (20,4 milhões) do total de ocupados (86,4 milhões).¹⁹ Tais dados somente comprovam estatisticamente que o teletrabalho pode ser vislumbrado como um instrumento de suma relevância para a inclusão social das pessoas com deficiência, posto que tem o condão de aproveitar a capacidade intelectual desses indivíduos dentro das suas limitadas possibilidades.

Entretanto, apresenta o teletrabalho como principal desvantagem o isolamento do empregado, em virtude da ausência de contato com outros trabalhadores podendo ensejar, inclusive, desenvolvimento de doenças depressivas, já que não há qualquer interação entre os obreiros. “Ora, é sabido que o trabalho realizado no domicílio do empregador permite, em muitas funções, o contato com colegas, propiciando conversas amenas, troca de ideias e discussão de problemas pessoais e familiares, clima de interação profissional e emocional” (BARROS, 2011, p.259). Desse modo, o ideal é desenvolver cursos de formações no âmbito da empresa, bem como realizar reuniões com determinada frequência para que o distanciamento não seja acentuado.

¹⁹Dados disponíveis em < <http://censo2010.ibge.gov.br> > Acesso em 06/12/2013.

Outro ponto negativo apresentado é a “diminuição das oportunidades de acesso á carreira ou entre os profissionais que necessitassem de acesso a um complexo de recursos, ainda não disponíveis eletronicamente” (WINTER, 2005, p. 129). Isso ocorre porque encontra-se o teletrabalhador sujeito a uma supervisão remota, dificultando, assim, sua progressão funcional por merecimento.

Além disso, a saúde do trabalhador é colocada em situação delicada, pois o fato do empregado ficar exposto ao computador incorretamente durante um longo período, com mobília inadequada, pode desencadear lesões por esforço repetitivo (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). Destarte, deve o empregador disponibilizar e proporcionar ao empregado condições dignas de trabalho, ainda que seja o labor prestado no domicílio daquele, pois a proteção a saúde “diz respeito não apenas à qualidade de vida do trabalhador, mas também à sua integridade física e bem-estar” (NASCIMENTO, 2011, p. 848).

Por fim, “embora lhe seja reconhecida a tutela sindical, e conseqüentemente, o direito de greve, o exercício desse último será dificultado pelo fato de o teletrabalhador laborar a distância” (BARROS, 2011, p. 260). Ora, como organizar coletivamente, em prol de um objetivo único, trabalhadores isolados e distribuídos em diferentes lugares? Assim, a comunhão de interesses e os laços afins que unem tais trabalhadores e ensejam a formação de um sindicato dificilmente se entrelaçam, ante a ausência de convivência ocasionada pela distância na prestação dos serviços.

4.2. EM RELAÇÃO AO EMPREGADOR

As benesses para os empresários são muitas, elencando Carla Carrara da Silva Jardim (2003, p. 41) as seguintes:

- Maior flexibilidade na organização e na gestão da empresa e da mão-de-obra.
- Redução de custos com infra-estrutura, mobiliários, transportes e mão-de-obra.
- Redução do absenteísmo.
- Maior motivação e produtividades dos empregados.
- Redução dos níveis hierárquicos intermediários, possibilitando a conservação do pessoal mais qualificado, oferecendo-lhe melhores vantagens de localização.
- Trabalho em tempo real com pessoas de qualquer parte do mundo.
- Possibilidade de contratação de mão-de-obra mais barata, permanecendo a empresa sem seu país de origem – trabalho *off-shore*.

A flexibilidade na organização da empresa se exterioriza pela possibilidade de contratação de empregado domiciliado em qualquer lugar do país e do mundo, dispondo o empregador, dessa forma, de uma mão de obra mais barata, já que o labor prescinde do deslocamento físico do contratado.

Gera, ainda, a diminuição dos gastos com energia elétrica, manutenção da mobília, pagamento de vale-transporte, uniformes, auxílio combustível, estacionamento, dentre outros. Assim, como as empresas são calcadas na obtenção de lucro, a redução dos custos para o empregador é um fator preponderante para adoção dessa modalidade de trabalho à distância, já que otimiza o fim principal da sua atividade empresarial.

Além disso, o aumento da produtividade é inequívoco, pois como é o teletrabalhador que organiza sua jornada diária, indubitavelmente, as faltas e interrupções serão reduzidas. Ademais, em virtude da ausência de deslocamento, não sofre o empregador com os efeitos dos fatores sociais externos como greves no sistema de transporte público, catástrofes, epidemias, acidente de trabalho em trânsito, dentre outras diversas possibilidades.

Por fim, oferece o teletrabalho para empresa a redução dos níveis hierárquicos, pois a ausência de supervisão imediata e direta torna desnecessário o estabelecimento de graus entre os funcionários, além da existência de um chefe, o que possibilita a conservação do pessoal com maior qualificação técnica.

O teletrabalho, contudo, pode ocasionar alguns problemas para o empregador. Um dos principais é a possibilidade de violação da confidencialidade das informações da empresa, visto que pode o empregado, violando a pessoalidade, fazer-se substituir por outrem, sem a anuência do contratante. Ademais, conforme já explanado anteriormente, tal violação constitui, inclusive, falta grave do empregado, tendo como consequência, a dispensa por justa causa.

Esbarra, ainda, o empregador na dificuldade de supervisão efetiva da atividade laborativa, posto que determinadas atividades não podem, pela sua própria natureza, ter a jornada e o resultado aferido com exatidão, no entanto, cabe a empresa investir maciçamente no desenvolvimento de *softwares* específicos que atendam as necessidades da gestão e monitorem, de forma efetiva, a jornada diária do obreiro. Destarte, o “teletrabalho gera a necessidade de investimentos expressivos com equipamentos que se tornam com frequência obsoletos, além da presença física de equipe de manutenção” (BARROS, 2011, p. 259).

4.3. EM RELAÇÃO À SOCIEDADE

Da análise dos aspectos acima, percebe-se que o teletrabalho possibilita à sociedade benefícios diversos, sobretudo, sob a ótica ambiental, já que contribui para a sustentabilidade do planeta em virtude da diminuição do tráfego dos veículos, da redução dos congestionamentos e da emissão de combustíveis fósseis, reduzindo, por sua vez, os índices de poluição.

Nesse sentido, desenvolveu o Centro de Estudos de Teletrabalho e Alternativas de Trabalho Flexível (CETEL)²⁰ da Business School São Paulo (BSP) um levantamento, com consulta a 236 empresas de diversos segmentos, em que foi constatado que dentre os 75 trabalhadores remotos, um total de 77% tem consciência de que o trabalho a distância contribui para a redução da poluição, 61% acredita que ajuda na qualidade de vida das pessoas, além de 46% crer ser uma forma de trabalho sustentável.²¹

Outrossim, cumpre salientar que o teletrabalho além de, diretamente, ter um papel de suma importância para as pessoas portadoras de deficiência, também o tem para a sociedade em geral, pois se coaduna com o inciso XXI do art. 7º da nossa Magna Carta que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador especial. Assim, a reinserção social desses indivíduos, por intermédio do teletrabalho, é assegurada pela possibilidade de condições igualitárias de contratação em observância ao referido preceito constitucional.

Por fim, é o teletrabalho instrumento de aproximação das áreas isoladas, uma vez que é capaz de promover o “desenvolvimento dos subúrbios e das regiões rurais” (JARDIM, 2003, p. 42). Isso se deve ao fato de ter o empregador a possibilidade de contratar qualquer serviço em qualquer lugar do mundo, consoante já explicitado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho se originou em um momento de grande transformação social, estando diretamente relacionado às evoluções tecnológicas hodiernas. Procurou-se, na verdade, encontrar uma forma de trabalho que conseguisse conciliar os anseios da sociedade de informação. Desse modo, por se configurar como uma figura jurídica complexa, buscou-se no decorrer do presente artigo analisar algumas das muitas nuances que norteiam essa temática.

²⁰ O Cetel visa estudar a adoção e a institucionalização do teletrabalho nas organizações, com abordagem dos mais importantes aspectos do trabalho, tecnologia e organização.

²¹ INC Empreendedor: Informação é o primeiro passo. Notícias e Artigos. Trabalho à distância contribui para a sustentabilidade do planeta. Disponível em < <http://www.incorporativa.com.br>> Acesso em 06/12/2013.

Da análise do seu contexto histórico, observou-se, inicialmente, que o teletrabalho teve como principal fim a redução dos deslocamentos casa-trabalho. Porém, ao longo do tempo, tal escopo foi visivelmente ampliado, pois as suas benesses despertaram o interesse dos empregados, das empresas e dos governos.

Assim, tem a Revolução Tecnológica papel fundamental no desenvolvimento dessa nova forma de trabalho, cuja expansão está diretamente relacionada ao atendimento dos anseios de rapidez e praticidade perpetrados pela globalização, motivo pela qual não pode ser analisada à margem desse contexto.

Em razão das peculiaridades do teletrabalho, percebeu-se que não há um conceito unívoco, no entanto, para fins de caracterização e identificação faz-se mister a presença de dois fatores, quais sejam, a prestação de serviço realizada à distância em local diverso do domicílio empresarial e a utilização de instrumentos tecnológicos.

Além disso, enfatizou-se que o teletrabalho pode se exteriorizar como modalidade de trabalho autônomo ou como uma relação empregatícia, devendo, para tanto, reunir os elementos inerentes ao contrato de emprego.

Realizou-se, ainda, uma distinção entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho, pois inobstante serem ambos uma forma de trabalho à distância, este é identificado pela presença da tecnologia moderna de comunicação e informação.

Quanto à regulamentação no Brasil, observa-se que a alteração legislativa foi tímida diante da complexidade e magnitude do teletrabalho, sobretudo, pela sua crescente adoção por parte das empresas. Dessa forma, antes de ser convertido em lei, deve o Projeto de Lei de nº 4.505/2008 ser apreciado de forma pormenorizada com o fim de resguardar, fundamentalmente, os direitos e deveres dos teletrabalhadores.

No que diz respeito ao enquadramento jurídico, vê-se que o teletrabalho se insere em um contexto de flexibilização dos direitos trabalhistas, em razão da imperiosa e impostergável necessidade de adequação e acompanhamento da dinamicidade social. Partindo dessa premissa, inobstante as peculiaridades do teletrabalho, foi possível verificar sua plausibilidade com os elementos caracterizados da relação empregatícia, cuja aferição tornou-se efetiva em decorrência da utilização dos recursos tecnológicos disponíveis.

No que tange à personalidade, devem ser rechaçados os questionamentos que objetivam excluir esse elemento do contrato de teletrabalho, posto que além de ter o empregador, à sua disposição, instrumentos tecnológicos de fiscalização como, por exemplo, o uso de senhas de acesso ao sistema da empresa conjugada com a biometria, deve-se presumir a presença do

empregado no momento da atividade laboral, calcando-se, sobretudo, no Princípio da Boa-Fé Contratual que norteia o ordenamento pátrio.

No que concerne a não eventualidade, adotou-se como mais adequada a Teoria dos Fins do Empreendimento, se caracterizando, dessa forma, como não eventual o teletrabalhador que desenvolver atividades que estejam relacionadas aos fins da empresa.

Quanto à onerosidade, percebeu-se que o salário tarefa melhor se coaduna com a realidade das profissões “teletrabalháveis”, uma vez que leva em consideração tanto o cômputo do período de labor quanto à produção realizada, gerando benefícios para ambas as partes, ante a possibilidade de conciliar o tempo e a produção.

Já no que diz respeito a subordinação, percebeu-se que a sua idéia clássica não se harmoniza com o teletrabalho em virtude da impossibilidade de supervisão e controle direto pelo empregador, motivo pelo qual acatou-se a ideia de subordinação estrutural, proposta por Maurício Godinho Delgado.

Desse modo, dos fundamentos trazidos à baila depreende-se que há possibilidade de o teletrabalho ser objeto de um contrato de emprego desde que presentes os requisitos em lei exigidos, pois os efeitos das evoluções tecnológicas, apenas, ocasionaram uma mitigação da pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Destarte, o fato de tais elementos terem ganhando nova feição jurídica, não significa dizer que estão ausentes, pois dispõe o mercado de instrumentos tecnológicos eficientes para fins de aferição dos mesmos.

Foi possível, ainda, elencar e verificar as vantagens e desvantagens do teletrabalho para o empregado, empresa e sociedade. Constatou-se, principalmente que essa modalidade de trabalho à distância realiza a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, estando, por sua vez, em consonância com os preceitos constitucionalmente estabelecidos, tendo o teletrabalhador, além dessa, inúmeras outras benesses, como a flexibilidade da jornada de trabalho e a possibilidade de uma convivência familiar mais salutar.

Quanto ao empregador, observou-se que apesar da redução dos custos e da flexibilização na gestão empresarial, a adoção do teletrabalho também gera ônus como a necessidade de investimentos expressivos em *softwares* de monitoramento. Além disso, sofre o empregador grande risco de ter os segredos do empreendimento violados, caso haja uma substituição não autorizada.

Ademais, contribui o teletrabalho para a sustentabilidade ambiental, devendo, desse modo, ser considerado como um instrumento de preservação ambiental, já que sua adoção

ocasiona a diminuição dos deslocamentos, e, por consequência, da emissão de gases poluentes.

Por fim, infere-se que o teletrabalho é uma realidade palpável, carente de regulamentação específica, cuja análise ainda representa um desafio para o Direito do Trabalho, ante a complexidade e o contexto no qual se insere. Desse modo, faz-se mister um estudo mais aprofundado acerca dessa temática, visando não só sanar as consequências jurídicas trazidas pela adoção dessa nova forma de trabalho, mas, ao mesmo tempo, assegurar de forma efetiva as garantias fundamentais inerentes a todo e qualquer trabalhador, independentemente do modo da prestação do serviço, seja a distância ou não, com ou sem utilização de recursos tecnológicos.

ABSTRACT

The effects of globalization phenomenon, with the consequent use of technological resources in all sectors of society changed, crystal, human coexistence, because, due to the intensive use of information and communication technologies, routine activities began to be developed without the need the physical displacement of the individual. So, with scope to adapt the labor market to the speed and practicality of the information society, telecommuting is born, a new kind of distance working, characterized by the use of technological developments in the installment of labor activity. Therefore, this article examines many aspects of this new legal phenomenon, with emphasis on the elements that is present in the employment relationship set forth in arts. 2 and 3 of the Consolidation of Labor Laws, showing the advantages of disadvantages related to telework, particularly in relation to the employee.

Keywords: Technological developments. Telework. Employment relationship.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, artículo 2. Definición y ámbito. Disponível em: <<http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/noticia3acuerdomarcosobreteletrabajo.90.pdf>> Acesso em 01/12/2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª Ed.rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Ordinária nº 4.505/2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br> > Acesso em 01/12/2013.

_____. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução n. 109, de 29 de junho de 2012. Disponível em: < <http://aplicacao.tst.jus.br> >. Acesso em 01/12/2013.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br> > Acesso em 03/11/2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 428, de 14 de setembro de 2012. Livro de jurisprudência, Brasília. p. 132. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br> > Acesso em 01/12/2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa nº 1.499, de 1º de fevereiro de 2012. Disponível em < <http://aplicacao.tst.jus.br> >. Acesso em 01/12/2013.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista LTr, São Paulo: LTr, v. 70, n. 06, junho de 2006.

ESTADA, Manoel Martin Pino. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização. Disponível em < <http://www.conjur.com.br> >. Acesso em 01/12/2013.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro. Volume III. Contrato e Atos Unilaterais**. 6ª Ed. Revista. São Paulo: Saraiva, 2009.

INC Empreendedor: Informação é o primeiro passo. Notícias e Artigos. Trabalho à distância contribui para a sustentabilidade do planeta. Disponível em < <http://www.incorporativa.com.br> > Acesso em 06/12/2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010**: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em < <http://censo2010.ibge.gov.br> > Acesso em 06/12/2013.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32.ed. São Paulo: LTr, 2006.

PRESTES, M. L. M. **A pesquisa e a construção do conhecimento científico: do planejamento aos textos, da escola a academia**. 2. ed. São Paulo: Rôspel, 2003.

REALE, M. **Lições preliminares de direito**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. 9ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2012.

SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho Telessubordinado, Dependente e por Conta Alheia: Reengenharia dos Requisitos da Relação Empregatícia. Revista TST, Brasília, vol. 78, nº 3, jul/set. 2012. Disponível em < <http://aplicacao.tst.jus.br> >. Acesso em 25/11/2013.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Métodos, 2012.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. FAQ – Respostas para perguntas frequentes. Disponível em: < <http://www.sobratt.org.br> > Acesso em 06/12/13.

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