



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

JOSEPH LENIN RODRIGUES VERÍSSIMO

**TELETRABALHO:  
A EVOLUÇÃO DO TRABALHO COMO REFLEXO DA SOCIEDADE**

CAMPINA GRANDE – PB  
2014

JOSEPH LENIN RODRIGUES VERÍSSIMO

**TELETRABALHO:  
A EVOLUÇÃO DO TRABALHO COMO REFLEXO DA SOCIEDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação **em Direito** da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Amilton de França

CAMPINA GRANDE – PB  
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.

V516t Veríssimo, Joseph Lenin Rodrigues  
Teletrabalho [manuscrito] : a evolução do trabalho como reflexo da sociedade / Joseph Lenin Rodrigues Veríssimo. - 2014.  
34 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 Público".

1. Teletrabalho. 2. Relações Laborais. 3. Subordinação  
Jurídica. 4. Relações Trabalhistas. 5. Direito do Trabalho. I.  
Título. 21. ed. CDD 344

JOSEPH LENIN RODRIGUES VERÍSSIMO

**TELETRABALHO:  
A EVOLUÇÃO DO TRABALHO COMO REFLEXO DA SOCIEDADE**

Aprovado em 07 / 07 / 2014.

BANCA EXAMINADORA:



---

Prof. Me. Amilton de França  
Orientador



---

Prof. Me. Valdeci Feliciano Gomes - Cesrei



---

Prof. Me. Vinícius Lúcio de Andrade - Cesrei

*E nessa longa jornada pessoal chamada monografia, agradeço e dedico a quem sempre me acompanhou de pertinho, bem como aqueles que mesmo na distância estiveram próximos. Um carinho especial aqueles que não me deixaram perder a fé, mesmo quando tudo parecia difícil. A quem sempre insistiu em mim. Família, amigos... Àquela que, me desafiando, contribuiu para o meu crescimento. A todos vocês minha gratidão.*

## RESUMO

O presente trabalho pretende apresentar o instituto do teletrabalho, haja vista a sua crescente introdução no mercado de trabalho nas últimas décadas, motivo pelo qual ganhou reconhecimento por todo o planeta, sendo consolidado no Brasil após o advento da Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, a qual alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e introduziu seu parágrafo único. Utilizando-se do método dedutivo com base em pesquisas bibliográficas, é examinada a evolução histórica das relações laborais, percorrendo-se pelas mudanças dos meios de produção e das tecnologias e suas implicações no contexto de cada sociedade. Visto isso, passa-se a conceituar e analisar as características do teletrabalho, dando-se ênfase ao estudo da subordinação jurídica como principal elemento de identificação da relação de emprego. Ademais, traça-se um paralelo entre as figuras do teletrabalho e do trabalho em domicílio, demonstrando suas semelhanças e diferenças. Ao fim, aborda-se as principais vantagens e desvantagens do teletrabalho, tendo por base as visões do trabalhador, do empregador e da própria sociedade, quando conclui-se pela importância do instituto para o atual panorama do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Relações laborais. Subordinação jurídica.

## ABSTRACT

This work intends to present the institute telework, given its increasing penetration into the labor market in recent decades, why has gained recognition all over the planet, and consolidated in Brazil after the enactment of Law 12,551 of December 15, 2011, which amended art. 6 Consolidation of Labor Laws and introduced its single paragraph. By using the deductive method based on bibliographic research, we examine the historical evolution of labor relations, going by the recent changes of the means of production and technology and its implications in the context of each society. As such, it goes to conceptualize and analyze the characteristics of telecommuting, giving emphasis to the study of legal subordination as the main identifying element of the employment relationship. Furthermore, we draw a parallel between the figures of telecommuting and work at home, showing their similarities and differences. At the end, it approaches the main advantages and disadvantages of telecommuting, based on the visions of the worker, the employer and society itself, when it is concluded by the importance of the Institute for the current situation of the labor market.

**Keywords:** Telecommuting. Labor relations. Legal subordination.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	08
2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS MEIOS PRODUTIVOS E DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS .....	09
3. O TELETRABALHO .....	14
3.1. Conceito de Teletrabalho .....	15
3.2. Características do Teletrabalho .....	16
4. A CONFIGURAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.....	18
5. DISTINÇÃO ENTRE TELETRABALHO E TRABALHO EM DOMICÍLIO .....	22
6. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO .....	24
6.1. Para o trabalhador.....	24
6.2. Para as empresas .....	27
6.3. Para a sociedade .....	29
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	30
REFERÊNCIAS .....	33



## 1 INTRODUÇÃO

O século XX foi marcado por uma forte evolução dos modelos de produção e gestão do trabalho. Essa evolução significou, entre outras, a ampliação da atividade de trabalho para além do ambiente organizacional. Na perspectiva do indivíduo, houve maior flexibilidade no trabalho. Nesse contexto, surgiu o que é hoje conhecido como teletrabalho, que encontra sinônimos como trabalho em domicílio, trabalho à distância, *home office*, entre outros.

A forte evolução tecnológica, aliada ao processo de globalização, fez nascer formas alternativas de trabalho. Permitiu-se então a prestação de serviços fora da sede física da empresa utilizando-se dos meios informáticos e de comunicação, que passaram a estreitar as distâncias, sem que para isso houvesse perda de produtividade.

O direito, como reflexo da sociedade, não é corpo estático, devendo acompanhar o contínuo processo de evolução das relações sociais, garantindo que os anseios de cada povo sejam devidamente protegidos.

Para Maurício Godinho Delgado<sup>1</sup>, “o Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas”. E foi nesse cenário que o trabalho livre ganhou base, mesmo que em condições precárias, para se solidificar e transformar-se durante os anos.

O teletrabalho, produto da evolução da sociedade, ganhou grande expressão social e econômica no mundo inteiro. Cada dia mais vem sendo implantado pelas empresas em razão de suas inúmeras vantagens. Todavia, a sua regulamentação nem sempre existiu, mesmo sendo um instituto surgido há décadas.

A ideia de estabelecimento empresarial ganhou novas nuances, deixando de lado aquela visão tradicional de um prédio onde pessoas são submetidas a horários fixos, predeterminados.

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 113.

Destarte, temos a migração de uma sociedade industrial para uma pós-industrial, de informação e saber. Sociedade caracterizada por intenso uso de tecnologia e de pouca mão de obra operária, visto que o processo produtivo é cada vez mais robotizado, e o controle da produção é feito por poucos trabalhadores altamente especializados.

Observa-se que o avanço tecnológico trouxe inúmeras dúvidas às relações empregatícias, sobre a aplicação do direito laboral, sobre quais critérios aplicar, principalmente no que tange à caracterização do trabalho a distância.

O teletrabalho desponta como uma espécie de trabalho a distância, fruto das tecnologias de informação e telecomunicações, que permitem a autonomia, a descentralização e a mobilidade do trabalho, trazendo a oportunidade de uma nova e moderna alternativa de flexibilidade na organização e gestão empresarial.

Esta modalidade de trabalho trouxe questionamentos sobre os elementos caracterizadores da relação de emprego, em especial a subordinação, que até o momento ainda é o elemento mais importante para a configuração da relação de emprego.

Assim, passamos a estudar este importante instituto, analisando seus conceitos, características, evolução histórica, vantagens e desvantagens.

## **2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS MEIOS PRODUTIVOS E DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

O Direito nada mais é do que produto da evolução da sociedade. Como bem salientou Miguel Reale<sup>2</sup>, “o direito não é um fenômeno estático. É dinâmico”. Desse modo, antes de iniciarmos os estudos sobre o teletrabalho, faz-se necessário compreendermos a evolução dos fatos históricos que permitiram ou tornaram fértil o

---

<sup>2</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 1980.

terreno para o surgimento do referido instituto. Questões sociais, políticas, religiosas, econômicas, dentre outras, são determinantes na forma de organização do trabalho e dos meios de produção, dos quais decorrem as relações laborais.

Até a Revolução Industrial a economia mundial encontrava-se estagnada, fruto da queda do Império de Roma e da divisão da produção em feudos, a qual se dava basicamente para subsistência das famílias. Leciona Maurício Godinho Delgado<sup>3</sup> que “de fato, apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna verificaram-se processos crescentes de expulsão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho”, e complementa atentando que “esse quadro lançaria ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios”.

Tais trabalhadores migrariam para os arredores das cidades e se integrariam às manufaturas, pequenas oficinas comandadas por artesões que detinham autonomia na direção da produção, a qual já não mais era destinada para atender as necessidades dos feudos. Segundo Huberman<sup>4</sup>,

As mercadorias antes eram feitas não para serem vendidas comercialmente, mas apenas para atender as necessidades de casa, passando depois a serem vendidas no mercado externo. Com a ampliação do comércio, o mercado se desenvolveu assustadoramente, e os mecanismos de produção foram se aperfeiçoando.

O desenvolvimento do comércio e a retomada da expansão territorial, que resultou no descobrimento de novas matérias primas, fez com que a demanda aumentasse vertiginosamente, e, por consequência, a necessidade de se elevar a produção. Tivemos então o surgimento do que seria o marco da Primeira Revolução Industrial: as máquinas.

O advento da máquina a vapor conseguiu elevar a produção de mercadorias em proporções nunca vistas até então. Destaca Amauri Mascaro Nascimento<sup>5</sup> que

---

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 85

<sup>4</sup> HUBERMAN, Leo. **A História da Riqueza do Homem**, 21ª edição. Rio de Janeiro: LTC, 1973.

<sup>5</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 34

Entre as conquistas da Revolução Industrial do século XVIII, a utilização das forças motrizes distintas da força muscular do homem e dos animais foi um dos acontecimentos de maior destaque, porque permitiu a evolução do maquinismo.

Ante esse novo panorama produtivo, as relações de trabalho também sofreram alterações profundas. O trabalho se desloca do universo doméstico, deixando de ser regido pelas normas privadas e migrando para os contratos coletivos. Tal mudança foi fundamental no estabelecimento do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento<sup>6</sup> diz que

[...] o direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das 'coisas novas' e das 'ideias novas'.

Assim, o Direito do Trabalho surge como produto das transformações econômico-sociais e políticas da época, ressaltando que tais transformações foram responsáveis por colocar a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico da sociedade da época.

Mais adiante, em especial após o domínio da eletricidade a partir de 1880, novas formas de produção surgiriam e viriam a caracterizar o que se chama de Segunda Revolução Industrial. A utilização da energia e a centralização de centros de produção dariam origem às primeiras grandes fábricas. Ocorreria então a divisão do trabalho e a especialização (não confundida com qualificação), submissão a jornadas de trabalho e foco na produtividade e resultados, independentemente das condições de trabalho pela qual os alcançaria. Surgia ali o proletariado.

Para Amauri Mascaro Nascimento<sup>7</sup>, “o emprego da máquina, que era generalizado, trouxe problemas desconhecidos, principalmente pelos riscos de acidente que comportava”. Complementa dizendo que “o maquinismo modificava as

---

<sup>6</sup> Ibidem. p. 32

<sup>7</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 35

condições de emprego da mão de obra”, destacando que os empresários passaram a não se importar em contratar obreiros especializados, passando a substituí-los por trabalhadores não qualificados, em especial mulheres e crianças, vislumbrando tão somente o aumento dos lucros pela redução de custos.

Assim, junto com o desenvolvimento trazido pelo capitalismo vieram os problemas sociais decorrentes das relações trabalhistas, tendo servido, inclusive, para o surgimento dos ideais socialistas que afloraram no início do século XX.

Novos métodos do processo produtivo também se estabeleceram, a exemplo do *Taylorismo* e o *Fordismo*. Tiveram destaque logo após a primeira guerra mundial e baseavam-se, em suma, em uma produção em massa, contínua, de manutenção de grande estoque e centralizada, e também na desqualificação do trabalhador que exercia funções mecânicas e condicionadas<sup>8</sup>.

Na visão de Paulo Sérgio do Carmo<sup>9</sup>,

Na primeira década do século XX, o engenheiro norte-americano Frederick Taylor (1856-1915), ao fundamentar os princípios de direção científica na empresa, defendia que a forma mais eficiente de organizar a produção seria a simplificação do trabalho complexo, reduzindo-o a tarefas simples e repetitivas. Dessa forma, quase nenhuma qualificação era necessária aos trabalhadores encarregados de executá-las. Esse modelo produtivo é chamado de taylorismo.

Diante da grande massa de trabalhadores, da mecanização exacerbada e das relações estremecidas entre empregados e empregadores por conta das condições degradantes de trabalho, fortalecem-se os movimentos sindicais e o Estado passa a se preocupar em elaborar normas com objetivo de proteger os trabalhadores.

Mais adiante, já após a segunda grande guerra mundial, surge o modelo de produção conhecido por Toyotismo, pelo qual não mais era necessário manter grandes e caros estoques, mas se produziria de acordo com a demanda, sendo

---

<sup>8</sup> COCCO, Giuseppe. **Trabalho e cidadania – Produção e direitos na era da globalização**. São Paulo: Cortez, 2000. p. 91

<sup>9</sup> CARMO, Paulo Sérgio do. **O trabalho na economia global**. 2. ed. reform. 8ª reimpressão. São Paulo: Moderna, 2004. p.74

ofertado aos consumidores um maior número de modelos de forma mais personalizada.

Todavia, o grande diferencial desse sistema foi a segmentarização do sistema produtivo, não se restringindo a produção unicamente à sede da empresa, mas por diversos núcleos produtivos instalados onde houvesse melhor custo benefício, inclusive em países diversos, o que alcançaria um maior público consumidor. Tal modelo é a base do que presenciamos nos dias atuais, sendo muito bem representado pelo surgimento das grandes empresas multinacionais.

Nesse contexto, RAMALHO e SANTANA<sup>10</sup> discorrem que as grandes empresas multinacionais, “em busca de maiores taxas de lucro, passaram a estender sua presença por regiões geográficas e econômicas que oferecem uma força de trabalho com salários baixos e menos dispêndios com benefícios sociais”.

Temos então o que hoje é comum chamar de globalização. Manuel Castells<sup>11</sup> conceitua da seguinte forma:

Uma economia global é algo diferente: é uma economia com capacidade de funcionar como uma unidade em tempo real, em escala planetária. Embora o modo capitalista de produção seja caracterizado por sua expansão contínua, sempre tentando superar limites temporais e espaciais, foi apenas no final do século XX que a economia mundial conseguiu tornar-se verdadeiramente global com base na nova infraestrutura, propiciada pelas tecnologias da informação e comunicação. Essa globalidade envolve os principais processos e elementos do sistema econômico.

Por fim, chegamos ao que tem sido chamado de a Terceira Revolução, Revolução Tecnológica ou Sociedade pós-industrial. Diz Marcelo Oliveira Rocha<sup>12</sup> o seguinte:

Acompanhando a evolução histórica da humanidade, encontram-se duas fundamentais mudanças, a primeira foi a primitiva revolução agrícola. A

---

<sup>10</sup> RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004. p. 9.

<sup>11</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede – A era da informação: economia, sociedade e cultura**. Vol. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 111.

<sup>12</sup> ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do Trabalho e Internet**. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito, 2004. p. 139

segunda foi a revolução industrial iniciada logo após a invenção da máquina a vapor em 1776.

(...)

Atualmente, uma outra grande mudança está em curso, provavelmente será apregoada como a terceira, chama-se 'revolução da informação', como resultado do rápido avanço das tecnologias da informática e das telecomunicações, ou seja, a 'telemática'.

Vemos assim a revolução das relações não só laborais, mas de um modo geral entre as pessoas do globo, propiciadas pela introdução de alta tecnologia da informação e da comunicação e a disponibilidade de aparelhos modernos, cada dia mais populares.

Convém destacar que as transformações decorrentes da globalização, assim como nas revoluções anteriores, impuseram profundas mudanças ao mercado de trabalho, em especial nas relações entre empregado e empregador. Questões como a insegurança pela falta de normas jurídicas capazes de proteger o emprego, enfraquecimento do associativismo, novas modalidades de contratos de trabalho, exigência de trabalhadores altamente qualificados, transferência do local de trabalho, são algumas que podem ser citadas. Enfim, chegamos então ao que será a base do nosso estudo sobre o teletrabalho.

### **3 O TELETRABALHO**

Como dito acima, o teletrabalho encontrou campo fértil para surgir através da evolução das relações trabalhistas e da implantação de novos modelos de produção. Ponto fundamental foi o desenvolvimento tecnológico, especialmente no tocante a informática e a telecomunicação.

Desde a década de 1970 as empresas vêm passando por transformações estruturais, principalmente no aspecto da informatização proporcionada pelo surgimento dos computadores de mesa (desktops).

Nos dias atuais temos uma variedade enorme de equipamentos eletrônicos dotados de microprocessadores e capazes de acessar sistemas de

telecomunicação. O celular, notebook, tablet, computador, smartphone, câmera digital, scanner, dentre outros, são todos capazes de receber e transmitir dados instantaneamente.

A maioria dessas novas tecnologias acaba por tornar menos palpável o conteúdo da comunicação e são os meios pelo qual se possibilita a utilização do teletrabalho nos mais diversos locais, não sendo mais necessário que o trabalhador exerça suas funções em um local fixo. Permitem assim que os muros físicos das empresas tornem-se dispensáveis para a consecução do trabalho.

Manuel Castells<sup>13</sup> diz que

O que possibilitou essa redefinição histórica das relações capital-trabalho foi o uso das poderosas tecnologias da informação e das formas organizacionais facilitadas pelo novo meio tecnológico de comunicação. A capacidade de reunir mão de obra para projetos e tarefas específicas em qualquer lugar, a qualquer momento, e de dispersá-la com a mesma facilidade criou a possibilidade de formação da empresa virtual como entidade funcional.

Assim, o teletrabalho surge como uma das novas modalidades de contrato de prestação de serviço decorrente desse processo de evolução da sociedade para o qual o Direito do Trabalho não poderia deixar de prestar sua tutela.

### 3.1 CONCEITO DE TELETRABALHO

O teletrabalho pode ser visto como o trabalho exercido a distância com o auxílio de meios eletrônicos, fora do ambiente físico da empresa e do controle direto do empregador.

Para Domenico de Masi<sup>14</sup>, teletrabalho é

---

<sup>13</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede - A era da informação: economia, sociedade e cultura**. vol. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 298.

<sup>14</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial** / Domenico de Masi; tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.



Um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática.

Já Rosenfield e Alves<sup>15</sup> definem o teletrabalho como “a realização de atividade laboral com a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICs), à distância da organização ou do cliente contratante de um serviço”.

Para Luiz de Pinho Pedreira Silva, teletrabalho é

A atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da rede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.

### 3.2 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

O teletrabalho, assim como o trabalho em domicílio, é uma das formas de trabalho a distância. Este, por sua vez, sempre foi reconhecido pela legislação trabalhista, vez que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, na sua redação original, já falava em trabalho em domicílio.

Todavia, a efetiva introdução do teletrabalho no ordenamento jurídico pátrio se deu com o advento da Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, a qual, com seus dois artigos, alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>16</sup>, trazendo repercussões imensas nas relações de trabalho.

A Lei 12.551/11 regulamentou qualquer forma de teletrabalho, que pode ser realizado, total ou parcialmente, em locais diversos do ambiente

---

<sup>15</sup> ROSENFELD, C.L.; ALVES, D. A. de. (2006). **Teletrabalho**. in A. D. Cattani e L. Holzmann (orgs.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre, UFRGS, p. 304-307

<sup>16</sup> 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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

físico da sede da empresa. Teve por objetivo colocar em dia o Direito do Trabalho com os fatos sociais, já que há um grande descompasso entre a dinâmica das relações sociais, a tecnologia e a legislação laboral, haja vista que a produção legislativa não possui a mesma velocidade das interações sociais do dia a dia. Nesse intervalo, cabe aos tribunais buscar adequar tais situações.

É importante destacar o trecho do art. 6º que diz “[...] desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Dele retiramos o que vem a ser fundamental para a caracterização do teletrabalho.

Os pressupostos da relação de emprego estão normatizados no art. 3º da CLT<sup>17</sup>, quais sejam:

- **Pessoalidade:** o contrato de emprego é *intuitu personae*, estabelecido com pessoa certa e específica, vedada a celebração com pessoa jurídica, mesmo que firma individual, os quais possuem natureza cível;
- **Continuidade:** o artigo é claro ao estabelecer que se trata de um contrato de caráter não eventual, ou seja, deve ter natureza contínua; é um contrato de trato sucessivo na relação entre as partes, perdurando no tempo, mesmo que por tempo determinado;
- **Onerosidade:** o contrato de trabalho não é gratuito, percebendo o empregado um salário pelos serviços prestados; se não há remuneração, inexistente pacto laboral<sup>18</sup>;
- **Subordinação:** o trabalhador exerce sua atividade com dependência e sob orientação do empregador; trata-se do elemento qualificador da relação de emprego, sendo elemento principal na distinção entre o trabalho autônomo e o contratual.

---

<sup>17</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

<sup>18</sup> Vale salientar que o serviço voluntário ou gratuito não gera vínculo de emprego, não sendo objeto de proteção do Direito do Trabalho. O art. 1º da Lei 9.608, de 18/01/98, retira também, além da obrigação de natureza trabalhista, a previdenciária ou afim.

Podemos dizer ainda que no teletrabalho a localização geográfica do trabalhador é flexível, a utilização de tecnologia é intensa, e a exigência intelectual da tarefa é, via de regra, alta.

Ante aos requisitos elencados, a caracterização da subordinação é a que levanta maiores controvérsias, sendo o item de maior relevância no estudo do teletrabalho frente a dificuldade de identificar a sua aplicação.

#### **4 A CONFIGURAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA**

Como já dito, a configuração da subordinação passa a ser item indispensável para que se possa caracterizar situações de teletrabalho. Para tanto, se faz necessário que seja devidamente identificado para que se vislumbre a relação de emprego. A ausência desse pressuposto, assim como dos demais, cabalmente descaracterizará a existência de vínculo entre empregado e empregador.

Sidnei Machado<sup>19</sup> diz que “a subordinação jurídica representa uma condição necessária para a definição do contrato de trabalho e critério lógico-dedutivo para o reconhecimento da relação de emprego”. Pode-se dizer que a subordinação jurídica confunde-se com o próprio Direito do Trabalho, pois integra sua essência e define seu campo de incidência.

A dependência a que se refere o art. 3º da CLT é jurídica, e não apenas econômica e técnica, estando o empregador outorgado por lei para direcionar e submeter o trabalhador ao seu comando. A subordinação jurídica representa, assim, o elemento característico do contrato de trabalho, que permite distingui-lo dos demais contratos afins.

São várias as espécies de prestação de trabalho, mas nem todas podem ser ditas como de vínculo empregatício. A relação de emprego somente se configura na

---

<sup>19</sup> MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2009. p. 47.

medida que a subordinação se verifica no âmbito laboral. O próprio termo *empregado* pressupõe a existência de subordinação.

Para Amauri Mascaro do Nascimento<sup>20</sup>,

Trabalho subordinado é aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar deste.

Todavia, a subordinação pode ser vista por mais de um prisma, tendo alguns graus de distinção a depender do modo como se dá o tratamento entre os contratantes. O empregado tem obtido mais liberdade na execução de suas tarefas, de modo que vem ocorrendo a relativização da subordinação jurídica do trabalhador ante as formas tradicionais de trabalho. O emprego da tecnologia e a descentralização dos processos produtivos são alguns dos motivos dessa diferenciação.

Na abordagem do conceito do teletrabalho vimos que ele é exercido fora do ambiente físico da empresa, sem o controle direto do empregador, que o faz com o auxílio de meios eletrônicos. Temos então as figuras da telessubordinação e da parassubordinação.

Nos dizeres de Sérgio Pinto Martins<sup>21</sup>,

Acaba criando a nova tecnologia uma nova forma de subordinação, pois o empregado pode até não ficar subordinado diretamente ao empregador, mas indiretamente. Passa a existir uma *telessubordinação* ou parassubordinação, como já se verifica na Itália em relação a trabalhadores autônomos. Na telessubordinação, há subordinação a distância, uma subordinação mais tênue do que a normal. Entretanto, o empregado pode ter o controle de sua atividade por intermédio do próprio computador, pelo número de toques, por produção, por relatórios, por entrada e saída de dados etc. Isso já existia nos casos do trabalho em domicílio, em que o empregado em domicílio era fiscalizado por produção, pelo dia da entrega do produto.

---

<sup>20</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 14. Ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 164.

<sup>21</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 142.

E segue o autor afirmando que

A diferença básica entre parassubordinação e a subordinação é que a primeira diz respeito a um regime de colaboração entre as partes e não exatamente de subordinação, pois há autonomia na prestação de serviços. O regime de colaboração pressupõe que as partes têm objetivos em comum a ser atingidos. A coordenação mostra a ideia de 'ordenar juntos'. O trabalhador parassubordinado organiza sua própria atividade. O empregado fica submetido ao poder de direção do empregador. A coordenação implica ligação entre o prestador e o tomador dos serviços quanto à atividade desenvolvida. Vincula-se a resultados. Tanto na subordinação como na parassubordinação o trabalhador presta serviços com continuidade. Não existe um contrato de natureza instantânea. Na parassubordinação, o trabalhador presta serviços com auxiliares. O empregado não presta serviços com auxiliares, mas sozinho.<sup>22</sup>

Assim, verificamos que a subordinação pode existir mesmo em situações de colaboração, e não apenas em trabalhos que envolvam a coordenação/direção. A disposição do empregado em seguir as metas e objetivos da empresa, sem que para tanto esteja sob rígido controle, demonstra uma mudança das relações laborais, onde a presença da confiança entre as partes e a disciplina dos empregados se tornam mais evidentes. É o que se chama de subordinação estrutural.

Maurício Godinho Delgado<sup>23</sup> é o precursor da teoria da subordinação estrutural, e assim a define:

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.

O supracitado autor ainda diz que

[...] nessa dimensão de subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, em que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit. p. 143

<sup>23</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006, p. 665.

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista**. In: DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Nunes; SENA, Adriana Goulart de (Coord.). Dignidade humana e inclusão social. São Paulo: LTr, 2010. p. 30.

Para complementar a abordagem da subordinação estrutural, citamos por sua importância o voto<sup>25</sup> de Maurício Godinho Delgado, atuando como Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, proferido anteriormente a promulgação da Lei 12.551/2011, quando assim se manifestou:

O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições.

Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do *home office*, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT).

Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu *home office* supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do *home office*, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do *home office* obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais.

De destacar o enfoque que o ministro dá com relação a existência da subordinação mesmo para os trabalhadores que prestam seus serviços em casa (*home office*), além do enquadramento deles na exceção trazida pelo art. 62, I, da CLT, pelo qual tais empregados não possuem jornada de trabalho com horário fixado ante a sua incompatibilidade com o exercício de atividades externas. Na

---

<sup>25</sup> TST – 6ª T – AIRR 62141-19.2003.5.10.0011 – Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DJ 16/4/2010

atualidade tal assertiva tem perdido força diante da implementação de meios cada vez mais avançados de controle remoto da jornada de trabalho. Os teletrabalhadores estão sendo submetidos a uma subordinação indireta bem mais efetiva, muitas vezes até extrapolando os limites da privacidade.

Destarte, destacamos que a efetivação da subordinação se dá pelo controle do trabalho dos empregados. Com a popularização do teletrabalho, o uso dos inúmeros recursos telemáticos ou informáticos, como celulares que acessam a internet (*smartphones*), *tablets*, computadores e vários softwares de comunicação a distância tais como Skype, Facebook, Twitter, e-mail, todos os comandos, meios de controle e supervisão de empregados passam a estar equiparados, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando.

## 5 DISTINÇÃO ENTRE TELETRABALHO E TRABALHO EM DOMICÍLIO<sup>26</sup>

O teletrabalho e o trabalho em domicílio são espécies do gênero trabalho a distância. Por esse motivo apresentam semelhanças, mas são institutos distintos.

O teletrabalho se assemelha ao trabalho em domicílio em alguns aspectos. A prestação do serviço fora da sede da empresa, a obrigação por resultados e a fiscalização indireta são alguns deles.

Sidnei Machado<sup>27</sup> argumenta que

O trabalho em domicílio e o teletrabalho possuem em comum um trabalho à distância com obrigação de resultado. Sem controle visual pelo empregador, o recurso às tecnologias da informação (telefone, fax, e-mail, internet, entre outras) propicia uma nova forma de controle e de subordinação do trabalhador. Ao contrário do trabalho em domicílio, o teletrabalho, em razão das facilidades da tecnologia, produz uma 'teledisponibilidade', que representa uma forma de subordinação à distância.

---

<sup>26</sup> A título de informação para melhor compreensão do assunto, pensamos ser importante que também se saiba o que vem a ser o trabalhador autônomo. Em poucas linhas dizemos que o trabalhador autônomo é o trabalhador ou prestador de serviços que não tem vínculo de subordinação, não estando sujeito ao poder de direção, disciplinar e de controle do empregador. Destarte, assume todos os riscos envolvidos no negócio, sendo o responsável pela atividade, pelas escolhas de prazos, material, clientela, quantidades de horas trabalhadas e ferramentas.

<sup>27</sup> MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2009, p. 133

Entretanto, tais institutos se distinguem quanto a forma de execução das atividades. Em geral, o teletrabalho envolve serviços mais complexos, que exigem trabalhadores mais qualificados, sendo a prestação de serviço mais intelectual. Engenheiros, programadores, professores e corretores são alguns exemplos. Já o trabalho em domicílio abrange trabalhos manuais, empregando em sua grande parte pessoas que trabalham na confecção de sapatos, roupas, semi joias e outros tipos de produtos manufaturados.

Um erro frequente na comparação entre essas duas formas de labor é quando se limita o teletrabalho apenas ao domicílio. É verdade que este pode ser realizado na casa do trabalhador, mas qualquer lugar que disponha de infraestrutura mínima de comunicação é capaz de ser local de trabalho para teletrabalhadores.

Os meios de fiscalização e entrega dos resultados também tendem a diferenciar o teletrabalho do trabalho em domicílio. O teletrabalhador tem ao seu alcance meios eletrônicos de comunicação, sendo esta basicamente a via utilizada para enviar os resultados, receber ordens, instruções, relatórios, a até mesmo para a realização de reuniões.

Por outro lado, no trabalho em domicílio é comum que o trabalhador receba em sua residência os insumos necessários para a produção, entregando em seguida ao empregador os produtos decorrentes do seu trabalho.

Assim, podemos dizer que os principais diferenciadores entre teletrabalho e trabalho em domicílio são a complexidade do serviço, a qualificação dos trabalhadores e os meios utilizados para produção e fiscalização.

Por fim, Sérgio Pinto Martins<sup>28</sup> expõe que no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, a Convenção nº 177, de 1996, dispõe sobre o trabalho em domicílio, mas ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Diz o art. 1º, a, da citada norma internacional que

---

<sup>28</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 143-144.



Trabalho em domicílio significa uma pessoa, designada como trabalhador em domicílio, que realiza: em seu domicílio ou em outros locais que escolher, mas distintos dos locais de trabalho do empregador; em troca de remuneração; com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço, conforme as especificações do empregador (independentemente de quem proporcione os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados). Excepciona-se dessa condição aquele que tiver nível de autonomia e de independência econômica suficiente para ser considerado trabalhador independente, em virtude da legislação nacional ou decisões judiciais.

De ressaltar que o art. 4º da Convenção 177 da OIT orienta que a política nacional de cada nação deve promover a igualdade de tratamento entre os trabalhadores em domicílio e os outros trabalhadores assalariados, observando-se as características particulares de cada um. O mesmo entendimento pode ser estendido ao teletrabalho, já que são da mesma espécie de trabalho.

Dessa forma, quando observados os requisitos do vínculo de emprego, imperioso se faz tratar com igualdade os trabalhadores a distância e os demais empregados. Tal orientação da norma internacional fica em consonância ao que preceitua o art. 5º, caput, e art. 7º, XXXII, da Constituição Federal, bem como os arts. 6º e 83 da CLT, os quais abordam vedações contra formas de distinção.

## **6 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO**

O teletrabalho, por ser um produto das relações sociais, interfere no meio onde os indivíduos vivem, não restringindo-se apenas aos contratos entre as partes diretamente envolvidas. Assim como todas as formas de interação social, produz efeitos para a sociedade como um todo, trazendo consequências não só para os envolvidos, quer sejam elas boas ou ruins.

### **6.1 PARA O TRABALHADOR**

Sob a ótica do trabalhador, o teletrabalho lhe proporciona maior autonomia. Fica ele responsável pela gestão do seu tempo e do modo de produção, adaptando sua jornada de trabalho de acordo com suas

necessidades, o que no geral acrescenta uma maior satisfação e motivação para a execução dos serviços.

Essa disponibilidade sobre seu tempo de trabalho faz com que o empregado possa conciliar sua vida profissional com sua vida pessoal, tendo mais tempo para sua família, lazer, estudos, dentre outros.

Outro ponto que lhe garante ganho na qualidade de vida é o fato de não precisar percorrer grandes distâncias para chegar ao trabalho, já que o teletrabalho geralmente é desenvolvido na própria residência, telecentros ou outros locais mais próximos de suas casas. Ganha-se então o tempo e o desgaste do percurso casa-trabalho-trabalho-casa, que, quando falamos em grandes centros urbanos, chega a ser bastante expressivo.

Podemos ainda citar a redução de despesas. Trabalhando em casa o empregado fica livre de alguns gastos, a exemplo de transporte, vestuário e alimentação.

O teletrabalho possui ainda o condão de inserir mais facilmente no mercado de trabalho algumas categorias preteridas quando da contratação por meio convencional. É o caso de deficientes físicos, mulheres com filhos pequenos, estudantes e trabalhadores mais idosos.

Ainda podem ser apontadas como vantagens o compartilhamento de conhecimentos (necessário a qualquer relação à distância) e a melhor compreensão dos processos organizacionais (na medida em que precisa conhecê-los melhor por estar longe).

Todavia, o teletrabalho também tem alguns aspectos negativos, contrapondo-se algumas vezes aos benefícios acima citados. Um deles é a possibilidade de confusão entre o tempo de trabalho e as horas de descanso, sendo maior a propensão de envolvimento com assuntos domésticos em detrimento dos corporativos. Caso o empregado não tenha uma boa gestão e disciplina do seu tempo cabalmente incorrerá em cumprir jornada em excesso

para dar conta das metas estabelecidas, prejudicando seu tempo livre e até sua saúde.

Com relação aos gastos, se por um lado economiza, muitas vezes pode gastar com itens que não são de sua responsabilidade, mas do empregador, como o mobiliário de trabalho (muitas vezes inadequados ergonomicamente e prejudiciais à saúde), contas de internet e telefonia, energia elétrica, material de expediente, etc.

A fiscalização dos locais de trabalho pelas autoridades competentes muitas vezes esbarra na dificuldade de identificá-los, sendo outro ponto de desvantagem para os trabalhadores.

Muitos autores ainda citam como desvantagem do teletrabalho o fato de o trabalhador perder o contato com os seus colegas de trabalho, fato que gera um isolamento e que influenciaria sua vida social.

Entretanto, Vera Regina Loureiro Winter<sup>29</sup> destaca que

O fato de não estar presente na empresa não impediria o contato com os outros trabalhadores por meio da própria telecomunicação, razão pela qual não considera cabível a consideração deste dano causado pelo teletrabalho.

A personalidade do empregado na prestação dos serviços também pode ser um ponto mitigado no teletrabalho, haja vista que muitas vezes, a depender do tipo de tarefa, algum familiar se envolva na sua realização.

Neste sentido, diz Ana Paula Pavelski<sup>30</sup> que

A personalidade do empregado, a marca *intuitu personae* dessa prestação laborativa, característica dos contratos de trabalho, é mitigada pela possibilidade dos meios de comunicação e de trabalho à distância. É o

---

<sup>29</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 130

<sup>30</sup> PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da personalidade do empregado**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 16

caso, mais uma vez, do teletrabalho, em que o núcleo familiar do trabalhador ajuda nas tarefas, dependendo do local onde as mesmas se realizam.

É cediço que a dependência tecnológica é uma realidade nos dias atuais. O uso constante da tecnologia no teletrabalho também traz suas implicações. Tais recursos fazem com que o empregado esteja ligado praticamente 24 horas com a empresa, haja vista os meios eletrônicos disponíveis, seja por e-mails, SMS, telefonemas, *chats*. Assim, a preocupação deve ser no sentido de limitar a interferência do trabalho na vida social do trabalhador, nas suas horas de descanso e lazer.

Por fim, pertinente destacarmos o pensamento de Ana Paula Pavelski<sup>31</sup> quando diz que

[...] Mesmo não estando o empregado conectado às formas tradicionais de trabalho, a tecnologia pode significar maior controle do empregado pelo empregador, aumentando contatos e espaços em que as atividades laborativas se realizam. O tempo de descanso, de recuperação física e mental do trabalhador pode diminuir, tendo em vista que esses meios de comunicação podem fazer com que o indivíduo não se desligue de suas responsabilidades perante o empregador.

Tal ponto, contudo, pode trazer implicações legais para as empresas, como veremos adiante.

## 6.2 PARA AS EMPRESAS

Assim como para o trabalhador, o teletrabalho também possui suas vantagens e desvantagens para as empresas que optam por esta modalidade de prestação de serviço. A evolução das relações de trabalho e as novas exigências de mercado fizeram com que as empresas buscassem alternativas para a nova estrutura de mercado criada, exigindo-se, conforme leciona Robinson Luís Duarte,

---

<sup>31</sup> PAVELSKI, Ana Paula. Op. cit. p. 46.

[...] a mobilidade da força de trabalho e a flexibilização das normas trabalhistas, a fim de acompanhar o desenvolvimento da sociedade moderna obtendo lucros diante da conjunção de produtividade, efetividade, celeridade e redução de despesas, o teletrabalho surgiu como uma opção para isto.

Para o empregador se mostra vantajosa a adoção do teletrabalho na medida em que ocorre considerável redução de custos de manutenção das sedes físicas das empresas, que muitas vezes se transferem de grandes edifícios para pequenas sedes administrativas. Reduz-se ainda o pagamento pelo deslocamento dos funcionários.

Há expressivo ganho também na produtividade, já que é essa a principal condição contratual celebrada entre as partes, além de que as empresas podem optar por empregados mais qualificados e com menores salários, já que não há limitações com barreiras físico-territoriais. Assim, abre-se a oportunidade de se buscar trabalhadores em outros mercados com custo mais baixo.

A esse respeito diz Sidnei Machado<sup>32</sup> que, por meio do teletrabalho, tem-se como estratégia das empresas:

Valorizar e incentivar o teletrabalho como um mecanismo de redução dos custos imobilizados e, é claro, redução do custo da mão de obra. Entre as vantagens catalogadas pela nova administração, o teletrabalho oferece ainda uma maior produtividade, já que vincula a remuneração à produção. Ou seja, o teletrabalho substitui uma obrigação de meio (tempo à disposição na empresa) por uma obrigação de resultado (produção).

No campo das desvantagens, podemos citar os riscos legais pela desobediência à legislação trabalhista. Fatos comuns são a verificação de horas extras e de horas de sobreaviso, decorrentes da ineficiência dos meios de controle da jornada de trabalho adotadas pelas empresas.

A esse respeito, as empresas devem adotar medidas preventivas, abstendo-se de enviar mensagens ou e-mails para os trabalhadores fora do horário de expediente, bem como recolher os equipamentos utilizados pelos

---

<sup>32</sup>MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2009. p. 133

empregados quando no gozo do período de férias. A empresa deve mapear de forma clara quais são os dispositivos móveis que são de uso cotidiano de cada profissional, para que seja possível distinguir como cada um deve fazer uso da infraestrutura de tecnologia da informação.

Outro aspecto negativo para as empresas se dá com relação a segurança das informações. Por não estarem sob o constante olhar do empregador, não há como este saber quem está com acesso aos dados produzidos pelo empregado em seu local de trabalho, de modo que segredos empresariais estariam expostos.

Assim, é de extrema importância que as condições do exercício do teletrabalho estejam circunstanciadas na Política de Segurança da Informação da empresa e que esta minuta seja vinculada com o contrato de trabalho. Este pacto deverá ter ciência inequívoca dos envolvidos quanto a sua utilização.<sup>33</sup>

Por fim, salientamos que o teletrabalho pode atravessar as fronteiras dos países, o que leva a implicações mais complexas, inclusive com a adoção de princípios do Direito Internacional e até o uso de organismos internacionais para dirimir conflitos, como a Organização Internacional do Trabalho - OIT.

### 6.3 PARA A SOCIEDADE

A constante evolução das relações laborais requer a adoção de medidas que venham a torná-las satisfatórias ao anseio de cada sociedade. O Direito, como fruto do meio, deve servir de instrumento para que tais medidas sejam implementadas e garantir o bem estar geral.

---

<sup>33</sup> ATHENIENSE, Alexandre. **Como minimizar os riscos de demandas trabalhistas após a lei do teletrabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3141, 6 fev. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/21017>>. Acesso em: 19 fev. 2014.

O teletrabalho, por ser um produto da própria sociedade, tem sua importância no processo produtivo, trazendo consigo seus benefícios e prejuízos.

Desse modo, como já dito anteriormente, o teletrabalho abriu o mercado de trabalho para diversas categorias de trabalhadores que normalmente possuem dificuldade de inserção. Tal fato contribui para a geração de emprego e redução das desigualdades, seja ela de gênero, raça, limitação física, dentre outras.

Podemos dizer ainda que o teletrabalho coopera para uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores, quando elimina ou minora as barreiras físicas entre o empregado e a empresa. Tal fato influencia ainda na redução do trânsito das grandes cidades, causando menos acidentes e poluição, que por sua vez reflete nos gastos públicos com saúde e segurança. Pode evitar ainda o processo migratório para os grandes centros, já que a prestação do serviço se faz distante da sede da empresa.

Negativamente, olhando do ponto de vista da sociedade, podemos citar a constante tentativa de fraude à legislação, visto que muitas empresas ainda tentam descaracterizar o vínculo de emprego, atentando contra os direitos dos trabalhadores.

Por fim, vemos como desvantagem a constante busca pelas empresas de uma mão de obra mais barata, o que pode levar a uma maior rotatividade dos empregados e a precarização das relações, bem como, conforme já dito, na dificuldade de fiscalização dos locais de trabalho.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No presente trabalho foi apresentado o teletrabalho. Como visto, seu surgimento se deu pelo processo de evolução dos meios produtivos e das relações

trabalhistas, sendo a globalização, aliada as novas tecnologias, o fator de maior relevância.

Viu-se como o processo de evolução das relações sociais são importantes para o Direito do Trabalho, o qual acaba sendo um reflexo das mudanças da sociedade. É notório que quando há distância entre a legalidade e as práticas sociais se abre espaço para surgir situações que impliquem em prejuízos para as classes trabalhadores. Dessa forma, com as novas exigências do mercado, que a cada dia buscam pela diminuição dos custos e aumento da produtividade, era indispensável o surgimento de um instituto que protegesse os trabalhadores.

Por outro lado, o debate sobre desregulamentação das relações trabalhistas e sobre novos meios de contratualidade deve procurar incluir essa realidade representada por segmentos de trabalhadores há muito não regidos por qualquer forma de proteção legal ou por limites éticos mínimos aceitáveis para a realização de atividades produtivas.

Sendo assim, o teletrabalho, até então desregulamentado ou tratado por analogia para sua caracterização, passou, a partir de 15 de dezembro de 2011, a contar com a proteção da legislação, sendo a Lei 12.551/2011 o grande marco. O seu objetivo foi o de equiparar, por meio do critério da subordinação estrutural, os efeitos jurídicos da subordinação jurídica exercida por meios telemáticos e informatizados aos da executada por meios pessoais e diretos de comando no local de trabalho. Assim, tal regulamentação trouxe mais segurança jurídica e tende a facilitar a comprovação em juízo da existência da relação empregatícia, operando-se uma presunção relativa acerca de sua existência no trabalho a distância.

Discorreu-se ainda sobre as principais características do teletrabalho, as quais se confundem com as do contrato de trabalho tradicional. Todavia, vimos a importância da caracterização da subordinação para que o vínculo se estabeleça. Por esse motivo analisamos os graus de subordinação e as novas facetas surgidas para que pudessem se aplicar ao teletrabalho.



Verificou-se as vantagens e desvantagens do teletrabalho em suas diversas perspectivas, seja para o trabalhador, para a empregador ou para a sociedade, chegando-se a conclusão que é um instituto que muito tem a contribuir, principalmente pela mudança da visão que existe hoje sobre o trabalho e pela melhoria da qualidade de vida que pode trazer aos empregados, caso bem implementado e fiscalizado. Não se pode, em momento algum, descuidar da interferência que pode vir a ter na privacidade dos teletrabalhadores.

É certo que a solidificação do teletrabalho no Brasil ainda requer tempo, mas seu constante processo de evolução, além das perspectivas já apresentadas, também nos leva a crer que é uma excelente alternativa para se diminuir o desemprego e as desigualdades sociais ainda presenciadas no país.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3848, 13 jan. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26377>>. Acesso em: 30 mar. 2014.

ATHENIENSE, Alexandre. **Como minimizar os riscos de demandas trabalhistas após a lei do teletrabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3141, 6 fev. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/21017>>. Acesso em: 19 fev. 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Org. Fabiano Coelho de Souza e Platon Teixeira de Azevedo Neto. 20. ed. São Paulo: Rideel, 2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista nº 62141-19.2003.5.10.0011. 6ª Turma. Home office: enquadramento e efeitos jurídicos. Outros temas: substituição. Acúmulo de funções. Horas extras. Adicional noturno. Horas de sobreaviso. Férias interrompidas. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado – DJU, Brasília, 16/4/2010.

CARMO, Paulo Sérgio do. **O trabalho na economia global**. 2. ed. reform. 8ª reimpressão. São Paulo: Moderna, 2004.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede - A era da informação: economia, sociedade e cultura**. vol. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

COCCO, Giuseppe. **Trabalho e cidadania – Produção e direitos na era da globalização**. São Paulo: Cortez, 2000. p. 91

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial** / Domenico de Masi; tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006.

\_\_\_\_\_. Maurício Godinho. **Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista**. In: DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Nunes; SENA, Adriana Goulart de (Coord.). Dignidade humana e inclusão social. São Paulo: LTr, 2010.

FONSECA, Milena Pires Angelini. A Lei nº 12.551/2011 e os meios telemáticos de comunicação. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3176, 12 mar. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/21265>>. Acesso em: 19fev. 2014.

HUBERMAN, Leo. **A História da Riqueza do Homem**. 21. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1973.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

\_\_\_\_\_. Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MOLLER, Millene. **Teletrabalho: Os efeitos das evoluções tecnológicas nas relações de trabalho**. 60 f. Monografia (bacharelado) – Faculdade de Direito. UFRGS: Porto Alegre, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989.

\_\_\_\_\_. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAVELSKI, Ana Paula. **Os Direitos da Personalidade do Empregado**. Curitiba: Juruá, 2009.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. **Sociologia do Trabalho no Mundo Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. São Paulo: Saraiva, 1980.

ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do Trabalho e Internet**. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito, 2004.

ROSENFELD, C.L.; ALVES, D. A. de. (2006). **Teletrabalho**. in A. D. Cattani e L. Holzmann (orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre, UFRGS.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma Forma Alternativa de Emprego**. São Paulo: LTr, 2005.