



AS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO: O TELETRABALHO

NEW TECHNOLOGIES OF INFORMATION AND COMMUNICATION IN LABOUR RELATIONS: The TELEWORKING

Júlia Francieli Neves de Oliveira¹

RESUMO

A reestruturação mundial da economia, causada pelos mecanismos de comunicação e pelo progresso científico tecnológico, evidencia novas formas de trabalho, como o teletrabalho. O objetivo deste artigo tem importância teórica e prática é o estudo das novas organizações e desenvolvimento do trabalho através da utilização das TIC - Tecnologia da Informação e da Comunicação que reúne inovação tecnológica e conhecimento na produção de bens e serviços. A pesquisa é realizada pelo método dedutivo, pois explicam determinados fatos a partir de uma visão global e o método histórico em razão da relevância da análise dos fenômenos jurídicos no tempo. O teletrabalho resultou como uma forma alternativa para facilitar a vida dos trabalhadores, gerando emprego altamente especializado, como também aqueles que possuem menor especialização além dos que são atualmente excluídos do mercado de trabalho. Desta forma, os estudos demonstram que a revolução tecnológica importou a regulamentação, mas também a adaptação deste no Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Tecnologia; Teletrabalho; Relações de Trabalho.

ABSTRACT

The restructuring of the global economy, caused by the mechanisms of communication by scientific and technological highlights new ways of working, such as teleworking. This article has theoretical and practical importance is the study of new organizations and development work through the use of ICT - Information Technology and Communication that meets technological innovation and knowledge in the production of goods and services. The search is performed using the deductive method, because they explain certain facts from a global and historical method because of the relevance of the analysis of legal phenomena in time. Telework resulted as an alternative way to make life easier for employees, creating highly skilled jobs, as well as those who have less expertise than those who are currently excluded from the labor market. Thus, these studies demonstrate that the technological revolution has imported the regulations, but also the adaptation of this in Labor Law.

Keywords: Technology; Telecommuting; Workplace Relations.

¹ Mestranda em direito do Programa de Pós-Graduação da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI), Campus Santo Ângelo - RS. Bolsista da CAPES no Programa acima referido. Pós - graduanda em Direito Civil e Processo Civil. E-mail: julianeves15@hotmail.com.



INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, são profundas as transformações impulsionadas pelas novas tecnologias disponíveis na área das comunicações, principalmente os meios telefônicos e a rede mundial de computadores. A influência do uso desses modernos meios tecnológicos, no âmbito da produção de bens e serviços e no mundo do trabalho é igualmente sentida, chegando a determinar o surgimento de novas formas de relações de emprego.

Este estudo tem por objetivo analisar os direitos assegurados ao respectivo prestador de serviço, o denominado teletrabalhador, que é uma nova modalidade de trabalho subordinado. Por ser uma criação recente no próprio mercado de trabalho contemporâneo, a mundialização impôs questionamentos sobre a rigidez do método de regulamentação jurídica, obrigatória e permanente, abrindo discussão sobre a flexibilização do trabalho.

Este estudo irá realizar breves considerações sobre o surgimento desta modalidade de trabalho, que resultaram no desaparecimento de várias profissões e no surgimento de novas formas de trabalho, que incluem o teletrabalho e as novas tecnologias de comunicação. Seguindo um estudo realizado pela OIT - Organização Internacional do Trabalho, sobre o trabalho em domicílio.

Outro fator a ser estudado é o teletrabalho no Brasil e a subordinação jurídica desta modalidade de trabalho que poderá realizar-se através da utilização dos aparelhos eletrônicos, ou, então, através do controle do resultado do trabalho prestado pelo empregado e por fim às potenciais vantagens e desvantagens que o teletrabalho pode trazer ao teletrabalhador, as empresas e à sociedade. Consideram-se as vantagens e desvantagens como potenciais, tendo em vista que a sua existência depende das condições em que se desenvolve o teletrabalho.

Contudo, surge à questão diante da regulamentação do teletrabalho. No Brasil a Lei nº 12.551, alterou o artigo 6^o da CLT, com objetivo de incluir o teletrabalho no rol

² CLT: Art. 6^o. "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."



daqueles em que se encontram presentes as formas mais efetivas de controle e supervisão, devendo estar presentes os pressupostos necessários à caracterização do vínculo laboral. Será que com a interpretação do art. 6º da CLT que configura esse tipo de subordinação flexível, regularizarão de forma adequada os direitos dos teletrabalhadores, mesmo com as mudanças das mais modernas tecnologias?

A pesquisa foi realizada utilizando o método dedutivo, pois explicam determinados fatos a partir de uma visão global e o método histórico em razão da relevância da análise dos fenômenos jurídicos no tempo.

1. O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

O teletrabalho começou a surgir principalmente nos países da Europa, em meados dos anos 70 como uma "nova revolução industrial". Esta nova modalidade de emprego teve sua inspiração no trabalho que era realizado no próprio domicílio familiar que servia apenas para o sustento da própria família onde os lucros eram destinados a necessidade destes³.

Com o tempo foram surgindo as TICs (Tecnologias de Informação e Comunicação) e a sociedade sofreu diversas transformações no mundo tecnológico em virtude do fácil acesso e baixo custo destes aparelhos tecnológicos. No entanto somente em meados dos anos 80, na Europa, é que se configura o primeiro conceito do teletrabalhador através do trabalho à distância.⁴

Inicialmente, é necessário conceituar o teletrabalho, expressão esta de origem etimológica grega, pois "tele" significa distância, ou seja, é modalidade especial de trabalho prestado à distância. Por conseguinte, teletrabalhador é o empregado que exerce o labor fora do âmbito da empresa empregadora.

Essa inovação tecnológica começou a ser utilizada nos países estrangeiros, como nos Estados Unidos da América (*networking*), nesta época era tempo de crise de petróleo,

³ BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009. p.512.

⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009. p.512.



e com o intuito de reduzir o deslocamento das pessoas até o centro do trabalho, pensou-se em levar o trabalho para a casa utilizando novas tecnologias de telecomunicação⁵.

Após o término da crise de Petróleo continuou ocorrendo o desenvolvimento e expandindo este novo mercado de trabalho para a França (*telétravail*), Espanha (*teletrabajo*) e Itália (*telelavoro*). No Brasil, está se expandindo a contratação de trabalhadores para laborar no sistema de teletrabalho, principalmente nas microempresas.⁶

A partir das palavras descritas por Vilhena, é que fica evidente o aumento de teletrabalhadores pelo mundo:

[...] Basta um ligeiro percurso pelos levantamentos estatísticos, para descobrir que o número dos postos de trabalho por telecomunicação vem aumentando cada vez mais, na Alemanha, em 1994, foram indicados por volta de 150.000, na Inglaterra, por volta de 560.000, na França 220.000 e nos Estados Unidos, em 1993, perto de 17 milhões de trabalhadores (operadores) engalfinham-se na área[...].⁷

Atualmente, com a utilização das novas tecnologias no mercado de trabalho, o teletrabalho a domicílio passou a ocupar boa parte das relações empregatícias, pois estes visam maior lucro para a empresa como a diminuição do espaço físico para o trabalhador, entre outros aspectos que serão analisados adiante.⁸

1.1 AS NOVAS TECNOLOGIAS DE COMUNICAÇÃO E O TELETRABALHO

Através desta nova modalidade de trabalho surgiu a necessidade de utilização de novas tecnologias que é um quadro instrumental de equipamentos, de comunicação (carta, telegrama, telefone implantado), de tomada e transmissão de dados (relatório, fichas), o notebook, entre outros instrumentos informatizados, que se identificam com o trabalhador, que utilizam estes materiais cibernéticos, para a produção do trabalho em seu próprio domicílio.⁹

⁵ BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009. p.513.

⁶ BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009. p.513.

⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 585.

⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 586.

⁹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 591.



Atentos aos dispositivos tecnológicos, tais como scanner, celular, câmara digital, telefone via satélite, notebook, palmtops as empresas que se reestruturam em nível mundial, investem no conceito de escritório móvel, pois esta mobilidade possui duas formas, a primeira forma é a do home Office (escritório em casa), utilizam o notebook e o Pager que é um complemento do celular, do qual remarca a telefonia via satélite tornando-se muito importante aos empregados.¹⁰

A empresa que contratar o teletrabalhador é que comprará e realizará a manutenção dos equipamentos tecnológicos para o uso pessoal de seus empregados, mas o teletrabalhador terá que ter respeito quanto às normas impostas pelo empregador para o bom funcionamento destes equipamentos, não devendo realizar atividades ilícitas neste meio.¹¹

Contudo, o teletrabalhador deverá saber utilizar o computador e a internet, sendo necessário estabelecer requisitos fundamentais que geram uma maneira de organização do tempo, de motivação própria, de interação social, pois terá que se ajustar ao isolamento social, capacidade de se autossupervisionar e a capacidade de execução das atividades a serem realizadas no meio laboral.¹²

1.2 A CONVENÇÃO Nº 177 DA OIT, SOBRE O TRABALHO EM DOMICÍLIO

No que tange aos aspectos históricos do teletrabalho, fica claro que as primeiras manifestações legislativas surgiram no estrangeiro podendo ser aplicada a definição desta nova espécie de trabalho de acordo com a OIT (Organização Internacional do Trabalho) que adotou em 1996 a Convenção Internacional nº 177. Estas normas foram adotadas pela OIT, pois foi na Europa que começou a surgir esta nova modalidade de trabalho devido à evolução tecnológica, e a sociedade da informação.¹³

A esse respeito, relevante a lição de Garcia, demonstra seu entendimento aos limites da atuação da fiscalização trabalhista: “a inspeção federal do trabalhador tem por incumbência orientar a respeito do cumprimento da legislação trabalhista, regularizar as

¹⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. *Relação de emprego*. 3 ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 592.

¹¹ BARROS, Alice Monteiro. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009. p.525.

¹² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. *Relação de emprego*. 3 ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 593.

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Iniciação ao direito do trabalho*. 24 ed. São Paulo: LTR, 1998.p. 94.



condutas passíveis de correção e sancionar as violações das normas de proteção do trabalho”.¹⁴

Sendo responsável pelas normas internacionais de trabalho, a OIT não poderia deixar, também essa recomendação de se preocupar com a saúde e a segurança do trabalhador, fixando ainda o direito desses teletrabalhadores em domicílio a férias, repouso semanal, licenças médicas, férias, 13º (décimo terceiro) salário, aviso prévio, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e o repouso semanal remunerado entre outros encargos trabalhistas.¹⁵

A seguir, será abordado o teletrabalho no Brasil que considera o teletrabalhador como empregado desde que configurados os requisitos da relação de emprego.

2. O TELETRABALHO NO BRASIL E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DESTA MODALIDADE DE TRABALHO

O Teletrabalho no Brasil surgiu com a o uso das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs), envolvendo mudanças na economia e nas relações laborais, através da informatização, robotização e o aumento da tecnologia. Surge, assim, uma nova modalidade de trabalho, realizada fora do centro da empresa empregadora. O empregador pode, inclusive, contratar pessoas que residem em países diferentes, a fim de desenvolver determinado produto ou programa e enviar os dados via internet.¹⁶

No entanto, para configurar a relação ao elemento jurídico trabalhista, quanto à atividade prestação do teletrabalho, torna-se indispensável o uso da tecnologia e da comunicação, podendo ser configurada a relação trabalhista através de um contrato de trabalho, contrato de empreitada ou de prestação livre de serviços.¹⁷

Nesse sentido BARROS relata que: “Através dos estudos realizados nota-se que a inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássico, sendo responsável por novos

¹⁴ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2007. p.731.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Iniciação ao direito do trabalho*. 24 ed. São Paulo: LTR, 1998.p. 95.

¹⁶ARRUZO, André Vicente Carvalho. Aspectos Relevantes do Teletrabalho no Ordenamento Trabalhista. in. *Revista Justiça do Trabalho*. Nota: Direito Previdenciário. Porto Alegre: HS, n.256, abr. 2005, p. 23.

¹⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. *Relação de emprego*. 3 ed. São Paulo: LTR, 2005. p. 590.



tipos de atividades descentralizadas, que reúnem informação e comunicação”.¹⁸ Para compreender a subordinação jurídica Martins explica que:

[...] A subordinação é encontrada da seguinte forma: a) econômica, pois o empregado dependeria economicamente do empregador; b) técnica: no sentido de que o empregado dependeria tecnicamente do empregador; c) hierárquica: significa a situação do trabalhador por se achar inserido no âmbito da organização da empresa, recebendo ordens; c) jurídica: em função da situação do contrato de trabalho, em que esta sujeita a receber ordens, em decorrência do poder de direção do empregador, do seu poder de comando, que é a tese mais aceita [...]¹⁹.

Desta forma, o teletrabalho no Brasil pode ser definido como uma nova modalidade de trabalho, potencialmente deslocável²⁰, a “telessubordinação” isto é, a possibilidade do trabalho ser realizado em outros países, durante viagens a negócios.²¹ Devido às demandas trabalhistas, a lei 12.551/2011²², alterou o art. 6º da CLT, trata-se de um projeto de lei oriunda da Câmara dos Deputados, de autoria do deputado Eduardo Valverde do Partido dos Trabalhadores, sancionada pela Presidente da República em 15 de dezembro de 2011.

A partir da alteração do art. 6º, observa-se um dos mais importantes artigos da CLT, pois estabelece que não haja distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, devendo estar caracterizada a relação de emprego, conforme os requisitos que podem ser verificados no art. 3º da CLT²³.

Nesse sentido, ampliam-se o alcance aos trabalhadores à distância e equiparam-se os meios telemáticos e informatizados de comando, configurando ao teletrabalhador, uma forma diferente de subordinação, ou seja, mesmo não havendo contato direto, ainda

¹⁸ BARROS, Alice Monteiro. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 303.

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Dialética, 2001. p. 62.

²⁰ BRAGA, Ricardo Antunes. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 38.

²¹ ARRUIZO, André Vicente Carvalho. Aspectos Relevantes do Teletrabalho no Ordenamento Trabalhista. In: *Revista Justiça do Trabalho*. Nota: Direito Previdenciário. Porto Alegre: HS, n.256, abr. 2005. p. 24.

²² Lei 12.551/11 determina que os meios “telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam para fins de subordinação jurídica”.

²³ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.



assim, existe a subordinação do empregador através do comando, do controle e da supervisão ao empregado.

A expressão "subordinação jurídica", contida no novo artigo, não se confunde com controle de jornada, nem com fiscalização de cumprimento de jornada, motivo pelo qual se conclui que o novo artigo 6º da CLT não preconiza pelo reconhecimento imediato de situação de regime de sobreaviso na hipótese de teletrabalho, mantendo-se íntegro o disposto na Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho envolvendo a não caracterização de regime de sobreaviso.

Contudo, responde-se a questão apresentada na introdução, mesmo que a interpretação do art. 6º da CLT configure esse tipo de subordinação, a melhor opção seria alterar a lei, adequando-a as mais modernas tecnologias, e às mudanças sociais em benefício do teletrabalhador, pois a legislação trabalhista deverá estar de acordo com os avanços tecnológicos, sem ignorar os seus efeitos na relação do trabalho.

Também é possível aplicar as normas trabalhistas referente à jornada de trabalho, quando o empregado estiver sob o controle do empregador, quanto a conexão do empregado, que permite registrar o tempo de trabalho, recebimento de instruções, através de um programa operativo (software aplicativo), que faz o registro do exercício e atividades do teletrabalhador, sendo que será possível realizar o pagamento do salário por horas trabalhadas. Por outro lado, se o teletrabalhador receber ordens para prestar serviço nos finais de semana e durante a noite, não se exime o empregador de cumprir as normas legais trabalhistas, tais como o pagamento do repouso em dobro e adicional noturno.

Desta forma surge a necessidade de adequar a legislação trabalhista brasileira às transformações trazidas pelas inovações tecnológicas ao mundo do trabalho. Já que o teletrabalho é uma realidade para muitos trabalhadores, o tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje cede lugar, ao comando à distância, diante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Teletrabalho é a realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho.



2.1 DAS VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA A EMPRESA E PARA O TELETRABALHADOR

Com o aumento de teletrabalhadores nos últimos anos, é importante analisar as vantagens e desvantagens tanto para o empregado como para o empregador. Somente através desta análise que a empresa e o teletrabalhador observarão as condições positivas e negativas de trabalho desta nova modalidade de relação de emprego.²⁴

Quanto aos aspectos positivos para o empregado, este terá mais motivação e satisfação no exercício da atividade, pois poderá conciliar seu tempo de trabalho e o de lazer com a família, além de gerar menos estresse de trânsito, pois o empregado não precisará ficar horas no trânsito até chegar ao trabalho, ocorrendo com isto à diminuição de acidentes no trajeto do trabalho.

No que se refere às vantagens para o empregador, surge através da obtenção de mais lucros, tendo em vista que o empregado terá mais qualidade de vida no trabalho, desde que este consiga distinguir entre tempo de trabalho e o tempo livre.²⁵

Outro ponto positivo é a redução de custo de aluguéis, manutenção e transportes, proporcionando ganhos significativos de produtividade, além de inúmeros benefícios indiretos à sociedade como a conservação de energia e redução da poluição.²⁶ Também contribuí para diminuir a desigualdade de oportunidades, em razão das pessoas que possuem maior dificuldade de encontrar emprego, como é o caso das donas de casa, trabalhadores com idade avançada, ou com deficiência física e os ex - presidiários.²⁷

O teletrabalhador tem a vantagem de poder estar em lugares diversificados propiciando o acúmulo de clientes de várias regiões, ou até países mediante a conexão da informática; gerando maior produtividade pelo empregado, mantendo contatos com os clientes via internet, em face da eliminação de tempo perdido, sobretudo no trânsito além de também reduzir a poluição favorecendo o meio ambiente, na medida em que diminui a

²⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 513.

²⁵ BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 514.

²⁶ NILES, Jack. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**. São Paulo: Futura, 1997, p. 11.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 514.



necessidade transporte público, melhorando o descongestionamento do tráfego.²⁸

No entanto, gera como desvantagem as questões relacionadas à segurança do trabalho, pois o teletrabalhador poderá apresentar futuramente problemas de visão através da emissão dos raios catódicos, que são emitidos pelo vídeo de microcomputador, ocasionando ao trabalhador catarata, miopia, abortos espontâneos e problemas de pele²⁹. Porém, já há tecnologia que permite que não emita estes raios prejudiciais à visão e a saúde, com a adoção, principalmente, de um monitor de cristal líquido, conhecido por LCD ou PLASMA.

Contudo, há divergência nos Tribunais quanto ao direito à percepção ao adicional de insalubridade:

[...] INSALUBRIDADE-TRABALHO COM MICROCOMPUTADORES - O empregado que trabalha junto ao terminal de vídeo de microcomputador está em situação de risco para a saúde, tendo em vista a emanção de raios caóticos. Existe a emanção de raios-X, prejudicial à saúde, gerando uma insalubridade de grau máximo[...].

[...] ADICINAL DE INSALUBRIDADE - TERMINAL DE VÍDEO DE MICROCOMPUTADOR - Incabível o deferimento de adicional de insalubridade em grau médico com fundamento em exposição permanente da autora a radiações não ionizantes emitidas pelo terminal de vídeo de microcomputador com tubo de raios catódicos, porquanto inviável o enquadramento da atividade laboral [...]³⁰.

Segundo a doutrina, acresce também a dificuldade do empregador exercer a direção e controle do teletrabalho, mas isto dependerá da forma, da organização e da confidencialidade das informações da empresa e do teletrabalhador.³¹

Outra desvantagem é a possibilidade de deterioração das condições de trabalho, entre elas, o isolamento do empregado advindo da falta de contato com outros trabalhadores dificultando a troca de ideias e discussão de problemas pessoais e familiares, e clima de interação profissional e emocional. É necessário, então, que as

²⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 306.

²⁹ ARRUIZO, André Vicente Carvalho. Aspectos Relevantes do Teletrabalho no Ordenamento Trabalhista. in. **Revista Justiça do Trabalho**. Nota: Direito Previdenciário. Porto Alegre: HS, n.256, abr. 2005, p. 29.

³⁰ ARRUIZO, André Vicente Carvalho. Aspectos Relevantes do Teletrabalho no Ordenamento Trabalhista. in. **Revista Justiça do Trabalho**. Nota: Direito Previdenciário. Porto Alegre: HS, n.256, abr. 2005, p. 30.

³¹ BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 514.



empresas combatam este problema através de reuniões semanais e a obrigação do trabalho ser desenvolvido e executado algumas vezes por semana na sede da empresa.³²

Contudo, a pesquisa da Revista Galileu revela que: “o homem em 2015 irá se refugiar cada vez mais em seu lar, por medidas de segurança, devido ao grande aumento de violência no mundo, com o objetivo de busca de repouso, lazer e trabalho pela internet”³³ visando as vantagens do aumento do teletrabalho no Brasil.

CONCLUSÃO

Atualmente as revoluções tecnológicas, econômico-financeiras e sociais, estão presentes em nossa realidade, e também fazem parte as transformações psicológica, científicas, educacionais e políticas, exigindo novas soluções para as suas consequências.

Desta forma levou à alteração da legislação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo que a intenção do legislador foi o de incluir, expressamente, o trabalho realizado à distância (teletrabalho ou home Office - escritório em casa ou anywhere Office - em qualquer escritório) dentre as situações equiparáveis ao do tradicional trabalho direto, reconhecendo a relação de emprego através do elemento da subordinação jurídica.

A mundialização da economia, o surgimento das novas tecnologias e dos contratos atípicos ocasionaram uma nova política de flexibilização, que implica na necessidade de adaptação das leis trabalhistas. Para efeito do elemento subordinação jurídica, que caracteriza o vínculo de emprego, o teletrabalho pode ser desenvolvido em qualquer lugar onde esteja o prestador desenvolvendo o seu trabalho de forma remota (anywhere office), bastando que haja remessa ou aproveitamento de dados ou ações concretas geradas pelo prestador de serviços à distância, visando a produtividade do trabalho.

Os elementos caracterizadores da subordinação jurídica, capazes de revelar o vínculo empregatício no teletrabalho, devem ser os mesmos pressupostos do artigo 3º da CLT, sendo essencial que o empregado seja pessoa física, devendo prestar o serviço com personalidade, isto é, pela própria pessoa contratada pelo empregador, praticado de forma

³²ARRUZO, André Vicente Carvalho. Aspectos Relevantes do Teletrabalho no Ordenamento Trabalhista. in. *Revista Justiça do Trabalho*. Nota: Direito Previdenciário. Porto Alegre: HS, n.256, abr. 2005, p. 9.

³³ARTONI, Camila. Sua Vida em 2015: Nada será como antes na próxima década. Saiba o que estão preparando para você. In. *Revista Galileu*. Nota: Continuação da Revista ciências Biológicas. São Paulo: Globo, janeiro.2005, nº 162, p.30.



contínua e não eventual, com dependência econômica e subordinação ao empregador, mesmo que seja de forma indireta, desde que haja controle da prestação através do poder diretivo do empregador, e, mediante salário.

O teletrabalho vem sendo preferido por vários profissionais, como forma de terem maior liberdade de atuação e mais tempo de lazer com sua família, além da flexibilidade no horário e local de trabalho, já que podem optar, seja pelo horário mais conveniente, seja por local mais confortável para o exercício do seu labor, pois não exige um lugar fixo.

Os empregadores, por sua vez, embora tenham que investir em aquisição de modernos programas de computador e em equipamentos de informática, economia na aquisição de espaço físico para colocarem seus prestadores de serviço, em transportes, energia elétrica, e outros custos, além de haver uma vantagem social pela redução de pessoas e veículos no trânsito e preservação do meio ambiente.

Mesmo que o teletrabalho tenha sido regulamentado no art. 6º da CLT, existem muitas dúvidas quanto a interpretação de que tal dispositivo vem a ser um novo mecanismo de controle de jornada, extraordinária (tempo à disposição da empresa) o uso de aparelho celular para falar com a empresa ou mesmo o uso do computador de forma remota, outra questão é de que forma pode ocorrer o sobreaviso, se este pode ser de forma automática ou se é necessário a prova.

Assim é importante lembrar a mudança da súmula 428 do TST, a redação anterior desta súmula estabelecia “O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço”. A nova redação incluiu mais um item na súmula, ampliando um conceito de estado de disponibilidade.

A nova redação da Súmula 428 estabelece em seu item I que “o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso”, fica claro que somente o uso de celular não dá direito a receber horas extras, nem é regime de sobreaviso. Já o item II considera “em sobreaviso o empregado que, à distancia e submetido a controle patronal por instrumento telemático ou informatizados, permanece em regime de plantão ou equivalente, aguardando qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso”.



Desta forma, percebe-se a importância da utilização de provas e do controle de jornada, além de entrar em contato com o teletrabalhador somente no seu horário de expediente, evitando problemas futuros. Considerando que se trata de nova legislação e que são inúmeras as interpretações possíveis a serem analisadas pela doutrina e pela jurisprudência, recomenda-se que o contrato de trabalho envolvendo teletrabalho, home Office (escritório em casa) ou anywhere office (em qualquer escritório) seja precedido de contrato escrito, com regras claras a respeito de pontos da contratação que eventualmente podem ser objeto de exame em situações de conflito.

REFERÊNCIAS

- ARRUZO, André Vicente Carvalho. Aspectos Relevantes do Teletrabalho no Ordenamento Trabalhista. In: *Revista Justiça do Trabalho*. Nota: Direito Previdenciário. Porto Alegre: HS, n.256, abr. 2005.
- ARTONI, Camila. Sua Vida em 2015: Nada será como antes na próxima década. Saiba o que estão preparando para você. In: *Revista Galileu*. Nota: Continuação da Revista ciências Biológicas. São Paulo: Globo, janeiro.2005, nº 162.
- BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2009.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 abr. 2013.
- BRASIL. Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Dispõe sobre a alteração do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). In: *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm> Acesso em: 01 mai. 2013.
- BRASIL.Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_428.htm>. Acesso em: 01 mai. 2013.
- ECO, Umberto. **Cinco Escritos Morais**. 2.ed.Rio de Janeiro - São Paulo: Record, 1997.
- GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Iniciação ao direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: LTR, 1998.
- NILES, Jack. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**. São Paulo: Futura, 1997.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Dialética, 2001.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2005.