ISSN Impresso 1809-3280 | ISSN Eletrônico 2177-1758
www.esmarn.tjrn.jus.br/revistas

DIREITO E LIBERDADE

O TELETRABALHO DENTRO DE UMA VISÃO MAIS AMPLA DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

TELEWORK IN A BROADER VISION OF LEGAL SUBORDINATION

Robinson Luís Duarte Barbosa*

RESUMO: As novas tecnologias da informação e da comunicação e as mudanças na organização do trabalho provocaram uma transformação no Direito do Trabalho trazendo grande influência nas relações laborais. Nesse contexto, surgiu o teletrabalho como uma nova forma de organização do trabalho no mundo globalizado que tem provocado dúvidas sobre a amplitude da subordinação jurídica nas relações laborativas. No Brasil, o teletrabalho é uma forma de trabalho desempenhada fora das instalações físicas da empresa se utilizando da tecnologia e da telemática.
Palavras-chave: Teletrabalho. Tecnologia. Flexibilização. Subordinação jurídica.

ABSTRACT: The new technologies of information and communication and the changes in work organization have caused a transformation in the Labor Law bringing great influence in labor relations. In this context, telework emerged as a new form of work organization in the globalized world that has caused doubts about the extent of the legal subordination in labor relations. In Brazil, telework is a form of work performed outside the physical facilities of the company is by using technology and telematics.
Keywords: Telework. Technology. Flexibility. Legal subordination.

* Acadêmico do 10º período do Curso de Graduação em Direito da Universidade Potiguar – UnP.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças provocadas pelos avanços da tecnologia da informação e da comunicação estão refletindo na forma de produção, nos sistemas social, econômico, cultural e político em todo o mundo. O impacto dessas mudanças tem sido potencializado pela mundialização do capital e a fragmentação das economias dos países formados pelos blocos econômicos. Essas transformações mudaram a visão do termo trabalho, possibilitando a difusão do teletrabalho como uma forma alternativa de trabalho, objetivando tornar as organizações mais flexíveis e competitivas.

O conceito tradicional de empresa como um local que acolhe o empregador e o trabalhador prestando seu serviço e submetido a uma legislação trabalhista como brasileira está sofrendo uma mitigação.

No Brasil, os números referentes ao teletrabalho ainda são pouco expressivos, apesar de algumas multinacionais do país já adotarem tal modelo desde 1992. Preleciona Batista (2003) apud Schweitzer (2006) que conforme a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (Sobratt), a teleatividade no Brasil cresceu 25% de 2000 a 2001, o que totaliza algo em torno de 3,5 milhões de teletrabalhadores no país. A tendência é que, com os avanços tecnológicos, a necessidade de obter competitividade no mundo globalizado, de reduzir o tráfego de automóveis e a poluição no planeta, principalmente nos grandes centros urbanos, são aspectos que deverão modificar paulatinamente a consciência das pessoas e provoque um incremento na atividade do teletrabalho.

Silva (2006) ensina que segundo a Revista Info Exame, edição nº 176 e nº 162 noticiou que empresas como a Kodak, Cisco Brasil, IBM, Rhodia do Nordeste trabalham sob o mesmo conceito de teletrabalho, sendo essa modalidade de trabalho uma das tendências mais fortes do novo século.

O teletrabalho é aplicado essencialmente nas áreas de informática, comunicações, vendas e diversos setores de serviço.

Visualizando o horizonte num futuro bem próximo, diante da velocidade dos acontecimentos, se faz necessário se municiar o Direito do Trabalho no sentido do mesmo apresentar soluções viáveis para o embate

da teleatividade.

A questão da subordinação jurídica é um dos elementos de fundamental importância a ser discutido no ambiente do teletrabalho, vez que referido elemento se traduz num instrumento de qualificação para a proteção legal do trabalho. A subordinação jurídica e a sua amplitude de autonomia dentro dos diversos níveis de atuação do teletrabalho se torna uma ferramenta de controle das atividades realizadas pelo trabalhador, algo difícil de se detectar em razão de que o teletrabalho pode ser executado tanto no domicílio como em outras instalações que o trabalhador possa desenvolver suas atividades.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA: DO TRABALHO REALIZADO EM CASA AO TELETRABALHO

O teletrabalho é um fenômeno do século XX. Porém, desde os primórdios o homem tem o hábito de trabalhar em casa. No período pré-industrial, quando o trabalho era fundamentado na sobrevivência humana, o trabalhador escolhia sua atividade e tinha o controle de todo o processo produtivo, ou seja, o que, como e onde produzir. Nesse período, a maioria dos homens vivia no campo e um dos meios de comunicações mais usados era o cavalo. O trabalho materializava uma imagem de dignidade ao homem trabalhador que mesmo no âmbito da servidão feudal tinha uma autonomia de produção, ainda que relativa. Nesse período, as potências coloniais como a Franca, Espanha, Inglaterra e Holanda dominaram os mares, fomentaram o comércio, desenvolveram os meios de transportes terrestres, as pessoas foram se concentrando em cidades e vilas e como conseqüência houve um declínio na agricultura. Nesse contexto, algumas cidades localizadas em regiões estratégicas tiveram um acentuado crescimento demográfico e se transformaram em grandes centros consumidores com feiras e indústrias. Em razão das mudanças estruturais na economia, no comércio em franca expansão, além do aparecimento das pequenas indústrias trouxeram sérias alterações no modo de produção e na forma do trabalhador exercer suas atividades.

Ensina Santana (2006) que a Revolução Industrial incrementou por demais o ritmo de vida no Século XVIII. Inicialmente as fábricas não provocaram o deslocamento em massa das famílias das áreas rurais para as urbanas. Houve, no entanto, uma alteração nos métodos de produção, de maneira que as fábricas sub-contratavam o trabalho a agentes exteriores, os quais contratavam com milhares de pessoas que trabalhavam em casa e recebiam por peça fabricada. Esses trabalhadores externos forneciam uma mão-de-obra suplementar, flexível, fácil de encontrar e ideal para a produção em massa de produtos tais como sapatos e botões. Tais trabalhadores compravam ou alugavam as suas próprias máquinas tal qual o teletrabalhador faz atualmente quando adquire um computador pessoal. Nessa época, já existia a idéia de fábrica dispersa com um número razoável de operários trabalhando para um mesmo patrão.

As condições desse trabalho realizado em casa, segundo Santana (2006) eram tão sub-humanas que os ingleses, em 1890, aprovaram uma resolução a fim de lhes dar alguma proteção legal, de maneira que até os dias de hoje os sindicatos ainda têm profundas reservas no que se refere a esse tipo de trabalho.

A Revolução Industrial provocou mudanças que servem, atualmente, de base para o teletrabalho, tais como: a diminuição da necessidade do contato físico dos operários entre si e com o produto, além da informação que influencia na economia controlando a cadeia produtiva e as organizações das empresas. As inovações tecnológicas obrigaram o operário, que antes ocupava um lugar específico e estático no processo produtivo, a migrar para uma condição de reciclagem constante.

Ensina Giddens (1991, p. 69) que globalização é a "intensificação das relações mundiais que ligam localidades distantes, de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorridos a muitas milhas de distância e vice-versa." Tal processo mundial, segundo Winter (2005, p. 20), não tem a finalidade de atingir o pleno emprego, pois preocupa-se tão somente com as vantagens econômicas obtidas em novos mercados, com o acirramento da competitividade nacional e internacional entre as empresas e a colocação de produtos mais baratos no mercado. Assim, a globalização

provocou a migração para os países em desenvolvimento, de tecnologia utilizada antes apenas por países desenvolvidos.

Preceitua Jardim (2004, p. 37) que na década de 1970, com a crise do petróleo, a alta dos preços dos combustíveis e dos meios de transporte, o crescente aumento da poluição aliados à evolução tecnológica que ensejou na redução dos preços, dos tamanhos dos componentes eletrônicos e dos computadores, surgiu o neologismo telemática pela fusão dos termos telecomunicações e informática.

Toffler (apud Jardim 2004, p. 37) preconiza que a noção inicial do teletrabalho aparece associada ao trabalho em domicílio. Previa esse autor que os empregos migrariam dos escritórios para os domicílios. O norte-americano Jack Nilles, considerado o pai do *teleworking* e do *telecommuting,* já aventava a possibilidade do surgimento de centros de trabalho nos bairros mais próximos das casas dos empregados.

Nas décadas dos 60 e 70, quando se deu início ao fenômeno do teletrabalho, ainda não havia a massificação da *internet.* Nessa época se utilizava o fac-símile, correio, telefone convencional, telex e o telégrafo. Porém, a partir da década de 1980 ensina Jardim (2004, p. 38) ocorreu a desconcentração da atividade assalariada flexibilizando o local e o tempo do trabalho, refletindo nos salários e nos contratos laborais. No entanto, deve-se ressaltar que nem toda atividade se adequa ao teletrabalho, mormente as que dependem da localização.

3 O TRABALHO EM DOMICÍLIO E O TELETRABALHO

Na antiga indústria doméstica, a família produzia o que se consumia em uma produção fechada em que o produto se desenvolvia desde a aquisição da matéria prima até o consumo. Junto com essa indústria aparece o trabalhador ambulante, que foi um intermediário entre a indústria familiar e o artesanato.

Aos poucos a população foi crescendo, as cidades se desenvolvendo e surgiram os artesãos que instalavam oficinas próprias, fornecia matéria-prima, realizava seu trabalho e recebia encomendas de particulares. Depois,

foram surgindo os grêmios de artesãos, que monopolizaram a produção e venda de produtos nas cidades.

Com o crescimento do mercado o espaço do pequeno produtor para colocar sua mercadoria à venda foi bastante reduzido, aumentando o poder do comerciante, que passou a ser intermediário entre o artesão e o comprador. Na realidade o artesão já não vendia mais seu produto, mas sim sua força de trabalho. A partir daí o artesão tornou-se um trabalhador assalariado e a indústria em domicílio foi se tornando uma forma de produção capitalista em grande escala, aparecendo nitidamente duas figuras: o patrão e o empregado.

Depois da Revolução Industrial a máquina foi substituindo a atividade humana em larga escala, transformando os meios de transporte e comunicação bem como acirrando a concorrência no mercado. Com isso as grandes empresas foram crescendo cada vez mais e as pequenas empresas foram desaparecendo.

Vários países se preocuparam em regulamentar o trabalho a domicílio, dentre eles o Brasil, que passou a estender a esses trabalhadores toda a legislação protetiva obreira, apesar de não realizar uma vigilância imediata mas apenas um controle final da contraprestação. Dessa forma, a falta de vigilância imediata de quem fornecer a matéria prima é característica do trabalho a domicílio.

Winter (2005, p.46) ensina que a doutrina aponta vários critérios para caracteriza o trabalho a domicílio tais como: aspectos referente aos clientes, preço ou salário, propriedade dos instrumentos de trabalho e dependência econômica.

O cliente do trabalhador a domicílio não é o público em geral, mas sim pessoas determinadas. A matéria-prima normalmente é fornecida pelo empresário. No que diz respeito ao salário, normalmente o trabalhador a domicílio recebe por comissão em relação a matéria-prima recebida. Outro aspecto importante é a propriedade dos instrumentos de trabalho vez que se referidos instrumentos forem fornecidos pelo empresário teremos o trabalhador e não o artesão. Já no que concerne a dependência econômica, se o trabalhador tiver como principal meio de subsistência o trabalho prestado

e ainda quem paga utiliza regularmente a atividade laboral, então está caracterizada a dependência econômica, terminologia que a doutrina italiana denominou de subordinação jurídica.

Por mais que o trabalho a domicílio seja visto como autônomo, ele está bastante próximo do subordinado pois como ensina Winter (2005, p. 48) de um lado está o consumidor cobrando o preço e no outro os trabalhadores exercendo suas atividades sob a dependência do empresário.

Até a metade do século XX o trabalho a domicílio era pouco usado e considerado uma forma inadequada, informal e excludente de emprego nas sociedades desenvolvidas. Isso se dava porque havia um forte pensamento de que existia uma estreita correlação entre o crescimento econômico e a ampliação dos direitos sociais e trabalhistas. Tal modelo vem sofrendo uma cisão, diante das constantes mudanças nas relações de trabalho atuais, de maneira que a sub-contratação de trabalhadores a domicílio está ocupando o centro de novas estratégias de gestão de força de trabalho impulsionado pelo avanço tecnológico, principalmente depois de consolidado o processo de globalização.

Assim, a crise do assalariamento tem expandido o trabalho autônomo e flexibilizado o trabalho assalariado. Uma das formas de flexibilizar o trabalho subordinado é justamente flexibilizando o local de trabalho. Nesse norte, consta-se o ressurgimento do trabalho a domicílio em uma nova versão que tem atendido diferentes padrões de produção e emprego na complexa cadeia produtiva internacional.

Segundo Jardim (2004, p. 45) a tese do pleno emprego foi substituída pela noção de ocupação o que tem contribuído para eliminar as diferenças entre setores formais e informais da economia modificando a própria noção de trabalho a domicílio.

Teletrabalho e trabalho a domicílio se assemelham em alguns aspectos como a localização do espaço de trabalho fora da empresa, problemas de socialização dos trabalhadores e o efetivo cumprimento das leis trabalhistas e previdenciárias. Há, ainda legislações que fazem distinção entre teletrabalho autônomo e o subordinado.

O teletrabalho se adapta muito bem a prevalência do trabalho inte-

lectual que exige certa autonomia e senso de responsabilidade, disciplina e iniciativa e nos casos em que é possível a desconcentração do trabalho no âmbito da sede das empresas.

4 CONCEITO E MODALIDADES DO TELETRABALHO

4.1 CONCEITOS

Segundo Schweitzer (2006), a Organização Internacional do Trabalho define teletrabalho como sendo "a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permite a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação".

Preceitua Jardim (2004, p. 53) que "o teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, voltado preponderantemente às atividades administrativas que possibilitem a execução longe do seio da empresa".

Pinho Pedreira (*apud* Winter 2205, p. 57) define teletrabalho como "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 parte em locais distantes".

Jack Nilles (apud Estrada, 2006), o fundador do teletrabalho, define-o "como quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar do trabalhador ao trabalho".

Para o Código do Trabalho de Portugal, em seu art. 233 informa que "para efeitos deste Código considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente, fora da empresa do empregador, e através do recurso da tecnologia de informação e de comunicação".

O vocábulo teletrabalho é uma designação genérica usada para diferentes modalidades de organização e execução de um trabalho à distância. Leve-se ainda em consideração que o prefixo "*tele"* significa que é um trabalho prestado à distância.

Para um tema novo existem muitas definições de teletrabalho o que infere que ainda não há maturação para se extrair um conceito lapidado de

teletrabalho. Porém, como se constata, há alguns pontos em que existem convergência nas definições.

Na literatura encontram-se duas traduções da palavra teletrabalho para o inglês: telework e telecommuting. Ensina Jardim (2004, p. 53) que os termos teleworking e telecommuting foram criados por Jack Nilles, considerado o pai do teletrabalho. Segundo Jack Nilles, telecommuting é "o trabalho periódico realizado fora do escritório principal – durante um ou mais dias da semana – em casa do trabalhador, no local do cliente ou em um centro de teletrabalho". O termo teleworking, ainda segundo Jack Nilles, "é qualquer forma de substituição da viagem ao local de trabalho pelas tecnologias da informação – tais como meios de telecomunicações e computadores- movimentando-se o trabalho ao trabalhador ao invés de moverem-se os trabalhadores ao local de trabalho".

Ainda segundo Jardim (2004, p. 53), o termo telework é usado na Europa como equivalente ao teletrabalho aplicado indistintamente para referir-se a qualquer trabalho realizado à distância.

4.2 MODALIDADES

4.2.1 Quanto à localização do teletrabalho

4.2.1.1 Teletrabalho em domicílio

Consiste no trabalho efetuado no domicílio, diferenciando-se, porém, daquele trabalho realizado totalmente em casa para um só empresário e daquele realizado para vários empresários e onde só se trabalha uma parte do tempo no lar. É a modalidade mais divulgada e que, de certo modo, tem tido uma função prototípica na ilustração das vantagens e inconvenientes associados à prestação de trabalho à distância. O teletrabalhador efetua o trabalho em seu domicílio mediante um computador pessoal que pode estar conectado a outro. Inúmeras profissões podem hoje ser exercidas com um incremento na eficiência a partir da residência do trabalhador, na medida em que a prestação não só se desprende das contingências espaciais

como se flexibiliza temporalmente, permitindo uma maior autonomia na gestão do tempo de trabalho e de lazer.

4.2.l.2 Teletrabalho em telecentros

Telecentros são lugares de trabalho compartilhados entre várias organizações ou profissionais, normalmente dotada de comunicações e instrumentos adequados para realização desse tipo de trabalho. Estes telecentros se localizam entre o domicílio dos empregados e a sede principal da empresa ou em zonas de difícil acesso ou na periferia das grandes cidades. Tais centros foram criados na Suécia e combinam caracteres do trabalho tradicional efetuado nas instalações da empresa e do trabalho no domicílio. No telecentro são colocados à disposição de clientes computadores e ligações telemáticas mediante um preço estabelecido em função do tempo de utilização.

4.2.1.3 Trabalho em centro satélite

O centro satélite é uma unidade separada e conectada eletronicamente com a sede principal da empresa destinada a realizar certas atividades que podem ser desenvolvidas de forma independente. A estratégia que determina esta separação tem como conseqüência a ponderação de diversos critérios, dentre outros: a redução de custos, a presença da empresa em várias faixas geográficas e de mercado ou a utilização de mão-de-obra com escassa propensão para grandes deslocações. A diferença entre os centros comunitários e os centros satélite está no fato de estes últimos serem utilizados apenas por trabalhadores de uma mesma empresa. Já nos centros comunitários, os teletrabalhadores vinculados a vários teleempregadores e até mesmo profissionais independentes, trabalham simultaneamente, podendo a propriedade desse centro ser de uma terceira entidade que cede o direito à utilização do espaço e do equipamento mediante a respectiva contraprestação. O centro comunitário e o escritório satélite não se confundem com o telecentro, vez que este último é uma estrutura de acolhimento de meios informáticos e de comunicação, sendo aberto ao público em geral.

4.2.1.4 Teletrabalho móvel ou itinerante

Onde o teletrabalhador tem mobilidade permanente, tendo um equipamento adequado para estes casos, o que faz que um lugar improvisado como um automóvel, ônibus, trem, etc se torne um lugar de trabalho.

Com a massificação do uso dos telefones celulares, dos computadores e outros instrumentos portáteis, o trabalho perde a sua referência a um local fixo e determinado. Provavelmente, esta é a mais radical transformação do processo de trabalho.

Segundo Redinha (2006) os profissionais que exercem funções de manutenção, supervisão, assistência técnica e, principalmente, vendedores podem desenvolver sua atividade de forma contínua, utilizando as instalações do cliente, dos fornecedores ou até mesmo em trânsito, evitando assim os sucessivos deslocamentos à empresa para instruções, entrega de pedidos dos clientes, faturação, etc. De fato há um aumento de produtividade e de rapidez ou qualidade do serviço prestado.

4.2.2 Quanto à forma de comunicação

4.2.2.1 Teletrabalho desconectado ou off-line

Quando o teletrabalhador, com base em instruções prévias executa seu trabalho sem o contato direto com o computador central da empresa. Neste caso, depois de concluída a tarefa, o teletrabalhador envia os resultados por transporte convencional, correio ou afim depois de ter recebido as instruções.

4.2.2.2 Teletrabalho conectado ou *on-line*

É o contrário do desconectado, porém o teletrabalhador não deve estar necessariamente conectado o tempo todo. Existe uma comunicação entre o trabalhador e a empresa em tempo real. É a modalidade mais completa e aquela que, verdadeiramente, caracteriza o teletrabalho. Aqui o computador do teletrabalhador está plugado na internet e mantém diálogo

não apenas com o computador central da empresa, mas também com todos os terminais da rede.

5 NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO

A natureza jurídica é essencial para se posicionar um instituto no quadro de sua ciência. Predomina a corrente doutrinária que entende que o Teletrabalho tem natureza jurídica contratual. Nesse caso ela deve estar diretamente ligada ao objeto do contrato, podendo ser civil, comercial ou trabalhista.

Alguns doutrinadores entendem que existe vínculo empregatício no teletrabalho e outros que é uma atividade autônoma. Tudo vai depender do conteúdo da prestação do serviço. Se a empresa tem o controle da atividade realizada pelo teletrabalhador, temos o trabalho subordinado; do contrário se o trabalho é realizado com autonomia, tendo apenas o teletrabalhador recebido as regras antes do início de sua atividade e sem o controle da empresa nas diversas fases de realização do trabalho, então o trabalho é autônomo.

Ressalte-se que o teletrabalho não provoca o desaparecimento da subordinação; no entanto, descola seu conceito desestabilizando o equilíbrio da relação laboral. Tal fato se apresenta bastante claro nos casos de fragmentação do trabalho, provocando um incremento na qualidade do controle externo.

No que concerne ao trabalho realizado em telecentros, o simples fato dos trabalhadores prestarem serviços em locais predeterminados pelos empregadores já pode ocasionar sujeição. No que se trata do teletrabalho em domicílio, este se encaixa perfeitamente na definição de trabalho em domicílio, podendo, inclusive, ser aplicado o art. 6º da CLT. Leve-se ainda em consideração que, após a Emenda Constitucional nº 45 ter entrado em vigor, houve uma ampliação da competência da Justiça do Trabalho, o que se vislumbra que todos os casos de teletrabalho estão amparados pela justiça obreira.

Alguns países têm aplicado critérios diversos para verificação da existência de subordinação no teletrabalho. Segundo Jardim (2004, p. 59), na Espanha leva-se em consideração a propriedade do hardware ou software utilizado. Em alguns países, dentre eles a França, a legislação do teletrabalho é aplicada pelo uso de um regime especial para o quadro de trabalha-

dores à distância. Na Itália, a legislação leva em consideração apenas se o teletrabalho é subordinado ou autônomo.

Diante destas afirmativas pode-se concluir que o Teletrabalho tem natureza contratual mista, vinculada ao conteúdo obrigacional da prestação.

6 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

6.1 VANTAGENS

6.1.1 Do ponto de vista do teletrabalhador

É inquestionável que esta forma de trabalho proporciona uma gestão flexível do tempo de labor, reduz a tensão, elimina total ou parcialmente os incômodos e gastos relativos à deslocação para o posto de trabalho, permite uma melhor integração da vida profissional e familiar, bem como potencia a criatividade e responsabilidade individual, aumentando a produtividade. Está comprovado que o teletrabalhador produz mais em casa do que no escritório como conseqüência da redução da quantidade de interferências no trabalho, principalmente quando a sede tem escritórios convencionais movimentados. No caso do trabalhador deficiente físico ou o trabalhador com elevada qualificação que sofreu acidente e que tem dificuldade de deslocamento para o trabalho, seriam-lhe abertas novas perspectivas de emprego, o mesmo acontecendo com a mão-de-obra periférica, que só ocasional ou transitoriamente está disponível.

6.1.2 Do ponto de vista da empresa

O recurso do teletrabalho para a empresa é, principalmente, uma opção com o escopo de obter ganhos de produtividade e competitividade, mas é também um mecanismo de redução de despesas no que se refere aos custos espaciais, energia e de equipamentos de escritório, principalmente à medida que se afasta dos grandes centros urbanos. Por conseguinte, é menos dispendioso, além de que menos trabalhadores produzem mais e,

por vezes, com redução do pessoal de enquadramento e supervisão, o teletrabalhor dificilmente falta. A empresa tem a oportunidade de funcionar 24 horas por dia em casos de greves e catástrofes que não venham a bloquear as telecomunicações. Dessa forma, as atividades não sofrem suspensão, há um aumento da produtividade, maior flexibilidade espacial e temporal e redução do quadro administrativo uma vez que se instala um quadro mais restrito e mão-de-obra mais flexível.

6.1.3 Vantagens para a sociedade e para o governo

Do ponto de vista da coletividade podemos citar o incremento na geração de empregos, distribuição da população no espaço territorial, menor congestionamento nas grandes cidades com a conseqüente redução dos acidentes envolvendo os meios de transporte, bem como a redução da poluição.

6.2 DESVANTAGENS

6.2.1 Do ponto de vista do trabalhador

Cita-se como desvantagens em relação ao teletrabalhador o fato do isolamento e a marginalização a que ele fica submetido. Especialmente o que exerce a sua atividade no domicílio, conduz com certa freqüência a um desentrosamento social e psicológico que empobrece a experiência profissional, enfraquece as oportunidades de fazer carreira na empresa, menos direitos trabalhistas e sociais, uma vez que sua visibilidade é diminuta e o trabalho pode ser facilmente ocultável dos órgãos fiscalizadores e dos sindicatos, mistura-se o trabalho com a vida pessoal e familiar.

6.2.2 Do ponto de vista das empresas

Grande parte da dificuldade das empresas é de ordem cultural e organizativa, de maneira que é mais difícil o treinamento da telegestão, há risco a longo prazo de uma diminuição da produtividade, existem problemas de

segurança de computador, falta de lealdade dos teletrabalhadores com a empresa, além das restrições feitas pelos sindicatos.

6.2.3 Para o governo e para a coletividade

Alegam os sindicatos que o teletrabalho marginaliza o trabalhador, que se torna menos consciente e informado de seus direitos e deveres, reduzindo a taxa de sindicalização. Há casos de aumento de situações de tensão/depressão resultantes do isolamento. As diversas facetas do teletrabalho dificultam os órgãos de fiscalização em realizar suas atividades, vez que existem casos como o teletrabalho *offshore,* em que não há fronteiras, sendo conhecidos casos de subcontratação de tarefas para trabalhadores localizados em países de mão-de-obra barata e especializada e com fusos horários diferentes.

7 TELETRABALHO E REGULAMENTAÇÃO

Ensina Carrillo (2006) que as normas trabalhistas foram criadas na sociedade industrial com o escopo de garantir os Direitos Humanos, observando as convenções internacionais, mormente no que tange à dignidade da pessoa humana dos trabalhadores. Tais normas regem os Estados Democráticos de Direito que pregam a liberdade, justiça, igualdade e o pluralismo político como valores superiores.

Segundo Lima (2004, p. 91), o teletrabalho nos Estados Unidos já ocupa cerca de dez milhões de trabalhadores e é crescente na União Européia, ressaltando ainda que essa modalidade de trabalho "atinge 53% da ocupação em processmento de dados, 33% em tradução, 28% em secretariado e vendas de marketink, 28% em contabilidade" e já começa a adentrar no meio bancário. Preceitua Aranda (1998) que na Europa, onde a tecnologia não está tão avançada quanto nos Estados Unidos calcula-se que aproximadamente 5% da população ativa teletrabalha e só na Espanha seriam em torno de 300.000 teletrabalhadores. Com a expansão da tecnologia no Brasil e principalmente no que concerne à utilização dos serviços de

banda larga, a eficiência e a modernização dos serviços de telecomunicações além do barateamento dos equipamentos de informática, vislumbra-se um ambiente favorável ao crescimento do teletrabalho no País.

A informação é uma ferramenta essencial na realização das atividades executadas pelos teletrabalhadores além da utilização da tecnologia avançada, o que torna o teletrabalho altamente eficaz e rápido. É uma modalidade de trabalho aplicada principalmente nos setores de serviços, comunicações, informática e venda dentre outros.

Constata-se no teletrabalho um fenômeno interessante no que se refere à qualificação da mão-de-obra. Há trabalhadores que realizam atividades rotineiras e normalmente são menos qualificados e em regra habitam países em desenvolvimento onde exite mão-de-obra barata, trabalham geralmente na modalidade on-line e têm suas atividades controladas de maneira mais rígida pela empresa. Do outro lado, existem os teletrabalhadores altamente qualificados que realizam trabalho criativo e têm uma maior flexibilidade no seu mister, além de um menor controle de suas atividades pela empresa. Não obstante o fato do teletrabalho estar em sua fase embrionária no Brasil, se faz necessária uma regulamentação específica a fim de evitar a adoção de legislação aplicável ao trabalho em domicílio.

Preceitua Winter (2005, p. 140) que em alguns países se adotam a mesma legislação para as diversas modalidades de trabalho. Na Alemanha, por exemplo, se aplica a lei que regulamenta o trabalho em domicílio em todas as modalidades do trabalho em casa.

Apesar das semelhanças existentes entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio em razão do trabalho ser realizado fora do âmbito da sede da empresa, há diferenças significativas nessas duas formas de trabalho. No caso do teletrabalho conectado ou on-line, o empregador tem um controle eficaz das atividades realizadas pelo teletrabalhador.

No Brasil, os direitos dos trabalhadores são insculpidos na CLT e em leis esparças específicas de direitos do trabalho. Porém, ainda não existe uma legislação que regule o teletrabalho, que é uma modalidade de trabalho bastante hetegogêna e peculiar. Assim, a legislação brasileira não prevê; mas também não proíbe o teletrabalho.

Apesar de uma parte da doutrina defender a necessidade da criação de uma regulamenteção própria para reger o teletrabalho em virtude das peculiaridades existentes no mesmo, o que impossibilita no enquadramento dessa modalidade de trabalho no atual arcabouço jurídico trabalhista brasileiro, uma outra facção defende apenas a modificação e uma adaptação da norma já existente a fim de reger também o teletrabalho. Na verdade, de uma forma geral a atual legislação laboral ficou bastante ultrapassada para reger as atuais relações de trabalho, o que tem levado vários autores a defender que o legislador brasileiro providencie um Código do Trabalho e um Código Processual do Trabalho com normas mais flexíveis adapatadas à nova realidade.

Preceitua Carrilo (2006) que o teletrabalho não é uma profissão, mas um conjunto de várias profissões que utilizam as novas tecnologias. Assim, o teletrabalho é uma atividade que deve ser regulamentada, incluindo aí as particularidades das diversas profissões abrangidas por essa modalidade de trabalho.

Assim, apesar do teletrabalho estar em sua fase embrionária no Brasil, faz-se necessário esforços objetivando um estudo a fim de implementar uma regulamentação específica dessa modalidade de trabalho, a fim de evitar a adoção da legislação aplicável ao trabalho em domicílio ou deixar uma fatia dos trabahadores brasileiros sem a possibilidade de exercer uma atividade regulamentada pela legislação.

8 A SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO

O vocábulo subordinação, segundo Nascimento (2004, p. 583), é de origem latina e provém de *sub* = baixo, *ordinare* =ordenar.

Assim subordinação significa sujeição a ordens de outrem numa relação de dependência.

Ensina Nascimento (2004, p. 587) que subordinação é "uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará".

Apesar de a doutrina consagrar o termo "subordinação", a legislação brasileira prefere utilizar o termo "dependência".

Ensina ainda Nascimento (2004, p. 584) que a subordinação pode ser hierárquica, quando o trabalhador aceita as ordens do superior hierárquico; econômica, quando o trabalhador é posto numa posição de sujeição econômica; jurídica, quando o direito impõe ao trabalhador a obrigação de cumprir as ordens do empregador; a técnica, na qual um exerce uma atividade na indústria humana e outro dirige, orienta essa atividade; e, finalmente, a sócial, quando decorre de classe social.

Atualmente, no que se refere à natureza jurídica da subordinação, a doutrina, de forma pacífica, firmou em classificá-la como um fenômeno jurídico. Porém, a doutrina moderna, considerando as inovações nas relações de trabalho, como o trabalho de corretores, vendedores comerciais e representantes, dentre elas o teletrabalho, onde presume-se uma mitigação na subordinação, criou ainda dois conceitos: o de coordenação e a parasubordinação.

Dispõe o art. 3° da CLT: "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário". Referido art. deve ser interpretado simultaneamente com o art. 2° da CLT para se obter um conceito mais apurado de empregado, vez que neste último se encontra o elemento referente à pessoalidade. Assim, preceitua Delgado (2006, p. 347) que na relação de emprego existem cinco elementos fáticos-jurídicos: trabalho por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e sob subordinação do tomador.

Dentre os cinco elementos citados acima a subordinação é o mais essencial para diferenciar a relação de emprego da de trabalho.

O teletrabalho, como já dito, é caracterizado pelo uso de tecnologias avançadas, telemática e eletrônica, permitindo assim a descentralização, a mobilidade nas atividades laborativas, atribuindo ao trabalhador certa autonomia passando ele a ter uma maior flexibilidade na organização de seu mister.

O simples fato da utilização de recursos tecnológicos não significa, necessariamente, que não exista subordinação. Fatores como organização da empresa, tipo de conexões, gestão de mão-de-obra, trabalho intelectual ou manual, devem ser analisados juntamente com as ferramentas tecnoló-

gicas na verificação do deslocamento da subordinação. Deve-se de dar um maior enfoque nos requisitos de subordinação e personalidade, pelo fato de estes ficarem desconfigurados com este novo tipo de trabalho.

Tendo em vista que o teletrabalho ainda não tem uma legislação específica, juridicamente, ainda não se pode, de maneira absoluta, considerá-lo uma nova modalidade de trabalho. Porém, o teletrabalho apresenta várias peculiaridades de todas as modalidades de trabalho e ainda acrescenta novas características às modalidades já existentes, o que autoriza o surgimento, ainda de forma tênue, de uma nova modalidade de trabalho que pode ocorrer de forma autônoma ou subordinada. O trabalho subordinado é caracterizado pela relação clássica de emprego conforme dispõe os arts. 2° e 3° da CLT. Já no trabalho autônomo, que se opõe ao subordinado, o trabalhador não tem vínculo de subordinação, não estando, desse modo, sob o poder diretivo, disciplinar e controlado pelo empregador, podendo o primeiro auto-organizar suas atividades laborativas.

Falou-se muito que a evolução do sistema das relações capital/trabalho, com todas as alterações trazidas pelo avanço das tecnologias, iria dizimar ou no mínimo reduzir o elemento subordinação na relação de trabalho. Tal raciocínio tem se mostrado equivocado, vez que a subordinação é caracterizada objetivamente. Ensina Nascimento (2004, p. 588) que a subordinação é mais ou menos intensa de acordo com o tipo de atividade desenvolvida; mas sempre que o poder diretivo não estiver com o próprio trabalhador a subordinação vai existir.

Segundo Winter (2005, p. 91), a tecnologia fez surgir uma nova forma de subordinação, denominada parasubordinação ou telesubordinação, pois há casos em que o empregado fica ligado indiretamente ao empregador por meio de equipamentos eletrônicos e da telemática.

Preceitua ainda Winter (2005, p. 92) que a noção única de subordinação tende a ser substituída pelas noções diferenciadas de acordo com a gradação da proteção.

Assim, ao Direito do Trabalho, se apresenta o desafio de se adaptar a essas inovações e se aproveitar da elasticidade dos preceitos celetizados visando desdobrar os direitos sociais e adaptá-los aos novos contratos de trabalho.

No que se refere ao teletrabalho, há casos em que se vislumbra uma carga ainda maior de subordinação quando os empregadores se utilizam de sistemas informatizados para aferir quantas horas foram efetivamente trabalhadas, o que se esta produzindo, e ainda reorganizar os objetivos a serem alcançados pelo teletrabalhador. Assim, se o trabalho for realizado on-line há uma forte caracterização do vínculo. De outra forma, se o trabalho for realizado off-line, o vínculo está descaracterizado. Ensina Winter (2005, p. 94) que os Tribunais têm firmado entendimento no sentido de que se, na relação de trabalho, os sistemas de informática e de comunicação forem de propriedade da organização e não do empregado está firmado o vínculo empregatício.

9 CONCLUSÃO

A presença do teletrabalho no Brasil ainda é muito tímida, apesar de não ser arriscado predizer que diante das condições favoráveis deverá haver um rápido crescimento dessa modalidade de trabalho;

O direito brasileiro não regulamenta o teletrabalho de maneira expressa. Porém, em razão da elasticidade da norma celetizada, o teletrabalho é alcando em várias de suas particularidades pelo ordenamento juslaboral brasileiro, havendo, entretanto, a necessidade de se iniciar estudos sobre a regulamentação do teletrabalho no Brasil, como já acontece em alguns países;

A subordinação jurídica tem se tornado a pedra angular que ajuda a identificar a presença do vínculo empregatício nas relações de trabalho. À medida que o trabalho como eixo social se transforma, buscando se adaptar às novas realidades, a subordinação acompanha essas mudanças buscando se adaptar às novas formas de prestação de serviços, surgindo assim a parasubordinação;

O trabalho dentro ou fora da empresa não é um fator determinante para que exista uma maior o menor subordinação. No teletrabalho a subordinação emerge da mesma forma que no trabalho tradicional, acrescentando-se aí apenas os meios tecnológicos: telemáticos e da informática.

REFERÊNCIAS

ARANDA, Javier Thibaut. **El teletrabajo**. Madrid: Colección Estudios Madrid, 2000.

COLINA, Sulmer Paola Ramirez. **El teletrabajo y su encuadramiento juridico.** Disponível em: <http://www.ieid.org/congreso/ponencias/Ramirez%20Colina,%20Sulmer%20Paola.pdf>. Acesso em: 18 jun.2006.

COSTA, Armando Casimiro, et al. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 33.ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **O Teletrabalho Transfronteiriço no Direito Brasileiro**. Disponível em: <http://www.alfa-redi.org/area_tematica.shtml?x=617> Acesso em: 30 mai. 2006.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Unesp, 1991.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004.

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. **Teletrabajo:** Regulación jurídico-laboral. *GL*. [online]. dic. 2003, vol.9, no.3 [citado 17 Junio 2006], p.397-416. Disponível em: <http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972003012000004&lng=es&nrm=iso>.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

REDINHA, Maria Regina Gomes Redinha. **O teletrabalho**. Disponível em: Disponível em: <http://www.unicz.it/lavoro/>. Acesso em: 30 maio 2006.

SANTANA, Silvina. **Integração social por teletrabalho. Avaliação do potencial do mercado constituído pelas PME's do Distrito de Aveiro**. Disponível em: <http://portal.ua.pt/projectos/ist/obra11/default4.asp?OP=48> Acesso em: 30 maio 2006.

SCHWEITZER, Orly Miguel. **Teletrabalho:** uma proposta para legislação brasileira. Disponível em <http://teses.eps.ufsc.br/Resumo.asp?5271>. Acesso em: 30 maio 2006.

SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 382, 24 jul. 2004. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5499>. Acesso em: 30 maio 2006.

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