

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

Marcelo Luiz Rauber

O teletrabalho e os novos traços da subordinação jurídica

**Porto Alegre
2014**

Marcelo Luiz Rauber

O TELETRABALHO E OS NOVOS TRAÇOS DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Monografia apresentada ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. José Felipe Ledur
Orientador

Porto Alegre
2014

À minha família, pelo suporte constante.

Benditos sejam os flexíveis, pois eles não serão entortados até perderem a forma.

(MCGRIFFY, M., citado por David Allen em *A arte de Fazer Acontecer*)

AGRADECIMENTOS

A todos que, de alguma forma, interferiram na possibilidade de realização deste trabalho. Cumpre a referência a todos os professores deste curso de especialização pelas valiosas lições, em especial ao meu professor orientador, José Felipe Ledur, por ter aceitado a orientação deste singelo trabalho, pela paciência e compreensão, e também ao servidor da universidade Anderson, pelo modo sempre prestativo com que atendeu a todos os alunos no decorrer deste curso.

RESUMO

A presente monografia trata do teletrabalho, formato contemporâneo de realização do trabalho que se caracteriza essencialmente pela utilização das tecnologias da informação e comunicação (TICs), e que tem se expandido enquanto modalidade de trabalho compatível com a nova realidade flexível do sistema produtivo. O exame do instituto tem por ponto de partida a abordagem acerca da sua origem e denominação, seguindo-se o exame das características ou elementos que lhe dão conformidade e possibilitem o esboço de um conceito que contemple o seu aspecto multiforme. Após, pretende-se realizar o exame da natureza jurídica do fenômeno, tomando-se o binômio trabalho autônomo e trabalho subordinado, que se constituem nas categorias mestras do ordenamento jurídico brasileiro quanto à relação de trabalho. O exame, aqui, volta-se aos parâmetros que permitem inserir o teletrabalho na relação de emprego, enfatizando-se a subordinação e de que modo as ferramentas telemáticas interferem na identificação desse pressuposto, dada a relevância do tema em face da edição da Lei 12.551/2011. Por fim, registram-se algumas vantagens e desvantagens relacionadas ao teletrabalho e as consequências da adoção desse formato relativamente a aspectos do contrato de trabalho.

Palavras-chave: teletrabalho; natureza jurídica; relação de emprego; subordinação; Lei 12.551/2011

ABSTRACT

This study regards telework, a contemporary form of employment which is essentially characterized by the use of information and communications technologies (ICTs). Telework is becoming more frequent since it is a work arrangement compatible with the new flexible reality of the production system. The examination of this institution has as a starting point an approach regarding its origin and denomination, followed by an examination of the characteristics or elements that give it accordance and allow to outline a concept that comprises its multiform aspects. Afterwards, the examination of the legal nature of the phenomenon is conducted considering the binomial employment and self-employment, which are in the main categories of Brazilian legal order regarding the work relationship. The examination here turns into the parameters that allow the insertion of telework in the employment relationship, emphasizing subordination and how telematics tools affects the identification of this assumption, given the relevance of the subject with the edition of Brazilian Law 12.551/2011. Finally, this study highlights some advantages and disadvantages related to telework and the consequences of adopting this form of employment, especially concerning the aspects of the employment contract.

Keywords: telework; legal nature; employment relationship; subordination; Brazilian Law 12.551/2011

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O TELETRABALHO	9
2.1 Origem e denominação	9
2.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho	12
2.3 Características	16
2.3.1 Local de trabalho	18
2.3.2 Uso da telemática	20
2.3.3 Sistemática de trabalho	22
2.4 Conceito	23
3 NATUREZA JURÍDICA	26
3.1 Considerações iniciais	26
3.2 O valor social do trabalho	26
3.3 Trabalho autônomo x Trabalho subordinado	29
3.4 Subordinação	30
3.5 Autonomia no teletrabalho	36
3.6 Telessubordinação	40
3 CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho tem se desenvolvido como formato de trabalho da sociedade contemporânea, desdobrando-se em inúmeras possibilidades de organização. A evolução das comunicações e as suas consequências nas formas de prestação do trabalho são fatos sociais que deve ser compreendidos e regulamentados de modo a dar-lhes o tratamento adequado, em consonância com os valores protegidos pelo ordenamento jurídico.

O presente trabalho, assim, pretende discutir os novos traços da subordinação jurídica na relação de teletrabalho, enquanto pressuposto basilar para a avaliação do aspecto multiforme das relações que se desenvolvem sob esse formato, permitindo a identificação das características que distinguem o teletrabalho autônomo do teletrabalho subordinado.

Para tanto, pretende-se realizar uma abordagem acerca da origem do teletrabalho, as várias vantagens e desvantagens que se desdobram sob aspectos econômicos sociais e do ponto de vista dos atores que se relacionam sob tal formato de trabalho. Segue-se à busca pela identificação de elementos ou características basilares do instituto que permitam a sua definição ou conceituação e o seu consequente enquadramento jurídico.

Posteriormente, com o objetivo de dar suporte à avaliação da manifestação da subordinação sob tal formato, é realizada a abordagem constitucional acerca da valorização do trabalho humano e da autonomia do trabalhador inserido num contexto de trabalho. Por fim, sugue-se ao exame do instituto da subordinação jurídica enquanto elemento central da relação de emprego, trazendo-se à discussão os novos traços desse pressuposto e os indícios que permitam a sua identificação, de modo a possibilitar o reconhecimento da relação de emprego e a inserção do teletrabalhador no sistema protetivo do contrato de trabalho.

2 O TELETRABALHO

2.1 Origem e denominação

A origem do teletrabalho não possui identificação precisa, mas muitos autores apontam como marco a experiência realizada por John Edgar Thomson, presidente da “Pennsylvania Railroad” – Companhia Estrada de Ferro Penn – dos Estados Unidos, quando, no ano de 1857, utilizou técnicas de comunicação com o telégrafo para gerenciar divisões remotas, criando uma rede de operações descentralizadas. A alemã Stephane Shirley também é indicada como uma das precursoras na utilização do teletrabalho ao criar, em 1962, na Inglaterra, movida pelo objetivo de gerar oportunidades de emprego para as mulheres, a empresa Freelance Programmers, cuja atividade era o desenvolvimento de programas de computador para empresas, realizado pelas trabalhadoras em suas casas. (ESTRADA, 2008, p. 17)

Com o desenvolvimento da rede no início da década de 1960 pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos, inicialmente chamada de ARPANET, posteriormente ampliada para diversas universidades, foi criada a *internet*, a qual deixou de ser uma estrutura apenas acadêmica a partir de 1993, passando a ser explorada comercialmente (ESTRADA, 2008, p. 13-14). Paralelamente ao desenvolvimento da rede, em 1971, o engenheiro americano Ray Tomlinson criou o correio eletrônico.

Não obstante as experiências de trabalho à distância antes apontadas, a concepção de um projeto de teletrabalho é atribuída ao físico americano Jack Nilles, durante a década de 1970, inicialmente com a denominação de *telecommuting* e, após, *telework* (BRAMANTE, 2012). Conforme relata Schreiber (2012), Nilles, enquanto empregado da NASA, e diante do seu envolvimento com inúmeros projetos relativos à tecnologia aeroespacial, pretendeu discutir a aplicabilidade desta a aspectos do cotidiano. A principal motivação da pesquisa de Nilles, realizada durante a crise do petróleo, era difundir a utilização das ferramentas de tecnologia da informação para eliminar a necessidade de deslocamento do trabalhador até a empresa, reduzindo o uso de combustíveis fósseis e o estresse dos

congestionamentos.

No Brasil, a primeira experiência com teletrabalho é apontada como aquela realizada em 1986, pelo Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO, empresa pública que, na sua filial do Rio de Janeiro, fez tentativa nesse sentido quando implementou um projeto piloto para quatro empregados desenvolvedores de softwares, tentativa que seria retomada em 1996 na filial de Florianópolis e efetivada, após, em 2005, inicialmente com 23 empregados em Brasília, São Paulo e Rio de Janeiro, ampliando-se para 153 teletrabalhadores em 2011. No setor privado, em 1988 o empresário Ricardo Semler estimulou gerentes da sua empresa Semco a trabalhar em casa, considerando a sua experiência pessoal. As discussões sobre o tema foram oficialmente iniciadas no país pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – Sobratt em 20 de agosto de 1997, durante o seminário “Home/Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio”, quando lançado o primeiro livro em português no Brasil sobre o tema, intitulado “De volta para casa – Desmistificando o Telecommuting” de Álvaro Mello. (MELLO, 2011, p. 29-30)

Embora a concepção de Nilles acerca do teletrabalho tenha se desenvolvido especialmente a partir da intenção de reduzir os aspectos nocivos do deslocamento casa-trabalho-casa, sob a ótica, portanto, da mobilidade urbana, a sua expansão como modelo de trabalho possui outras causas.

Diante do progresso das comunicações nos anos 1990, a sociedade passou a produzir e compartilhar informação de forma intensa e rápida, globalmente conectada, o que demanda flexibilidade e dinamicidade na produção de bens e prestação de serviços, cada vez mais sujeitas à especificidade das necessidades de cada indivíduo. As empresas, assim, buscam constantemente formas organizacionais que se compatibilizem com esse cenário, o que tem levado à substituição do modelo de gestão calcado na hierarquia e burocracia pela cooperação horizontal, à produção em massa pela produção flexível, à prevalência da necessidade de mão de obra qualificada e inventiva, em detrimento do trabalho físico, substituído em grande escala pela robótica.

Como exemplo dessa busca por novos modelos de gestão, registramos matéria de do sítio da Revista Exame¹, acerca do anúncio do presidente da Zappos -

¹ (Como o novo modelo de gestão da Zappos dará adeus aos chefes. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/como-a-nova-teoria-de-gestao-da-zappos-dara-adeus->

rede de varejo da Amazon -, Tony Hsieh, de que implementará na empresa, neste ano de 2014, o sistema chamado de holocracia (*holocracy*). O sistema, em síntese, estruturado pelo americano Brian Robertson e por este definido como “tecnologia social”, extingue o tradicional sistema de hierarquia piramidal – e, por consequência, as funções de chefia –, substituindo-o por um complexo de círculos semi-independentes que englobam uns aos outros, de modo que a empresa passe a ser estruturada sob a perspectiva dos setores e funções de que necessita, e não das pessoas que os coordenam. Embora persista a hierarquia em relação aos círculos ou grupos, a ideia é que um círculo superior esteja ligado a um círculo inferior por duas pessoas que pertençam a ambos os grupos, eleitas pelos integrantes de cada círculo. Cada círculo, assim, teria independência e autonomia para gerir sua área de atuação e tomar decisões, desde que com a observância das metas estabelecidas pelo círculo superior.

O trabalho à distância, especificamente o teletrabalho, assim, emerge como o formato de prestação de serviço compatível com essa realidade, já que, de tal modo, o trabalho é exercido, em regra, de forma mais criativa e flexível, sem o rigor dos sistemas de produção de massa de outrora.

Outros fatores que podem ser apontados como contributivos para a crescente expansão do teletrabalho são os seguintes: (i) a possibilidade de flexibilização da jornada, o que vai ao encontro do anseio das pessoas de possuírem maior autonomia em relação à organização do seu dia a dia, equilibrando os aspectos pessoal e profissional de acordo com as suas específicas necessidades; (ii) a intenção das empresas de oferecerem melhores condições de trabalho especialmente a empregados altamente qualificados, dada a alta competitividade do mercado e a possibilidade de migração para o concorrente; (iii) a preocupação crescente quanto à integração das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, para o que o teletrabalho contribui em razão da otimização dos deslocamentos; (iv) a atual e também crescente preocupação da sociedade com a preservação do meio ambiente.

Importa registrar, conforme dados de pesquisas realizadas pela Sobratt (2009), com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD dos anos de 2005, 2006 e 2007, e nas pesquisas IBOPE/NetRatings de 2002 a 2007, Mello

(2011, p. 37) aponta a estimativa de aproximadamente 9,9 milhões de teletrabalhadores no Brasil, considerados todos os setores e áreas e as atividades formais ou informais, trabalhadores empregados ou por conta própria, autônomos, liberais, em tempo integral, parcial, complementar e eventual, de faixa etária dos 18 aos 60 anos, com a “utilização de acesso a internet de uma vez por semana a uma vez por dia, considerando-se a utilização de *desktops*, *notebooks*, *handhelds*, *smartphones*, com acesso discado e/ou banda larga, para trabalhos completos ou atividades parciais”.

Em relação à denominação, etimologicamente “*tele*”, de origem grega, significa longe ou distância, de modo que “teletrabalho”, termo que encontra maior incidência na doutrina brasileira, designa uma atividade profissional prestada à distância. Conforme elenca Bramante (2012), porém, muitas são as denominações utilizadas, a maioria oriunda de expressões originalmente adotadas nos EUA (*telecommuting* e *telework*), tais como trabalho à distância, trabalho remoto (*remote work*), trabalho a domicílio, trabalho flexível (*flexible working*), trabalho fora da empresa, trabalho não presencial, trabalho em casa (*home working* ou *home office*); e, em outros países, *telelavoro* (Itália), *teletrabajo* ou *teledesplazamiento* (Espanha), *télétravail* ou *telependulaire* (França), *telearbeit* ou *fernarbeit* (Alemanha).

2.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho, considerado seu caráter multiforme, apresenta distintos aspectos positivos e negativos ou vantagens e desvantagens do ponto de vista econômico, social, e dos atores dessa relação. Tais polos opostos, certamente servirão de parâmetro para a provável regulamentação específica que ainda está por vir sobre o tema, cumprindo referi-las exemplificativamente.

Bramante (2012, p. 392), citando Gbezo, refere que o teletrabalho “responde a motivos de ordem estratégica organizativos produtivos, porque atende à finalidade de trabalho em tempo real com as filiais ou grupos de empresas internacionais”, em qualquer horário.

Segundo a autora, o teletrabalho traz vantagens para a política estatal de:

combate ao desemprego, mas exige uma política de qualificação e requalificação profissional nas hipóteses de desemprego estrutural causado pelo analfabetismo digital; promove a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho; fomenta o desenvolvimento econômico das regiões desfavorecidas, com redução das desigualdades regionais, etc. (BRAMANTE, 2012, p. 392)

Para a sociedade,

importa economia de energia e combustíveis; redução do congestionamento do trânsito, da poluição, de acidentes de trânsito e de trabalho, dos preços dos aluguéis nos centros urbanos; racionalização do uso de edifícios, desenvolvimento dos bairros e cidades, etc. (BRAMANTE, 2012, p. 392)

Para a empresa, a autora refere as seguintes vantagens e desvantagens.

De um lado, significa oportunidade para uma economia emergente, porque se trata de uma forma de organização produtiva e de trabalho flexível, dotada de racionalidade econômica, compatível com o necessário e atual dinamismo empresarial e desenvolvimento técnico; reduz custos de infraestrutura e em geral; mão de obra flexível e polivalente; aumento da produtividade; transferência de parcela do risco da atividade; alternativa para situações emergenciais. As desvantagens radicam nos riscos da descentralização produtiva e da estruturação telemática, e outras de várias ordens. (BRAMANTE, 2012, p. 393)

Especificamente em relação ao trabalhador, a autora indica as seguintes vantagens e desvantagens de ordem psicossociais:

De um lado, propicia a flexibilidade subjetiva e objetiva de trabalho; a desnecessidade de deslocamentos para o local de trabalho; a simultaneidade de empregos; a inexigibilidade de pessoalidade estrita; o aumento da produtividade e renda; o favorecimento dos cuidados com filhos. De outro, registrem-se os riscos da perda da privacidade de; intensificação do tempo de trabalho; redução do tempo de descanso; dispersão no trabalho com queda na produtividade; impossibilidade de controle rígido do horário de trabalho e da produtividade; isolamento do trabalhador em sua residência, que pode afetar o seu desenvolvimento profissional; desconforto de fazer da residência o *locus* concomitante do trabalho, do descanso e do convívio familiar, as novas doenças profissionais denominadas de *tecnoestresses*. (BRAMANTE, 2012, p. 392-393)

Em traços similares, Tremblay (2002, p. 64), em sua pesquisa sobre o tema, conclui que

as desvantagens são apresentadas em termos de isolamento e ausência de colegas de trabalho, algo que os teletrabalhadores em tempo integral sofrem mais do que aqueles em tempo parcial. Podemos imaginar que os desenvolvimentos de tecnologias de informação contribuirão para diminuir esse sentimento de isolamento e a falta de colegas, pois os desenvolvimentos atuais já facilitam colaborar no trabalho com colegas à distância. [...]

Como vantagens, mesmo que muitos estudos enfatizem o fato de as mulheres poderem mais facilmente equilibrar as responsabilidades profissionais e familiares, isso não aparece como sendo a primeira vantagem. Os teletrabalhadores apreciam sobretudo a flexibilidade do horário de trabalho, bem como o fato de não precisarem gastar tempo no tráfego.

Mesmo que identificadas desvantagens, merece destaque o fato de que um quarto dos trabalhadores entrevistados responderam não haver desvantagens no teletrabalho, o que destaca o um forte sentimento de autonomia, como tratamos.

Nasajon também reconhece a existência de vantagens ao trabalhador – como a economia de horas de deslocamento não remuneradas e o maior tempo de atenção à casa e à família -, mas adverte que o reconhecimento do trabalho subordinado é capaz de promover um atraso no desenvolvimento nacional, reduzindo oportunidades de emprego e incentivando a exportação de divisas, já que

se o emprego é para atividades que podem ser realizadas a distância, por definição, o empregado pode estar em qualquer lugar. Então, se ele custa mais caro no País do que fora dele, a tendência é deixar-se de contratar localmente para buscar profissionais no exterior, o que, na prática, significa exportar empregos. (NASAJON, 2012, p. 10)

Como desvantagens, Garcia (2012, p. 31) também destaca a questão coletiva, já que o teletrabalho enseja “maior dificuldade de integração do empregado no grupo dos demais trabalhadores, bem como na sua participação de atividades coletivas e sindicais”. O prejuízo também pode alcançar a vida privada e familiar, bem como gerar “situações de cansaço e esgotamento daqueles que apresentem maior dificuldade em delimitar o período de trabalho e o de tempo livre, por estarem constantemente conectados com o empregador”.

No mesmo sentido, Bramante (2012, p. 393) bem observa que a atual descentralização e externalização do trabalho como política de gerenciamento de recursos de mão de obra segmenta os trabalhadores em dois grupos: o pessoal interno e fixo; e outra parte composta por “trabalhadores temporários, terceirizados, e, ainda, por pessoal externo, em domicílio, nômade móvel”. Disso resulta a precarização das relações de trabalho e as nefastas consequências da

fragmentação e pulverização do coletivo de trabalhadores e o isolamento do indivíduo; os riscos do desrespeito aos direitos de personalidade, as liberdades individuais, os direitos relativos ao trabalho, à saúde e à segurança no trabalho e seu sistema de garantias, o que traz implicações no campo do direito individual e coletivo do trabalho (BRAMANTE, 2012, p. 393)

As principais dificuldades do teletrabalho, porém, dizem respeito os direitos referentes à limitação de jornada e ao descanso, já que acabam se tornando indefinidas as fronteiras estabelecidas entre os momentos de descanso e os momentos de trabalho, especialmente quanto ao repouso, que antes era bastante definido no contrato baseado na presencialidade, passa a ser uma hipótese nem sempre viável. O controle da jornada, embora plenamente possível, é questão

complexa, especialmente em relação aos trabalhadores em conexão mista, *on-line* e *off-line*. Se, por um lado, a carga horária pode ser aferida pelos horários de *login* e *logout* realizados pelo empregado à rede corporativa ou a sistemas eventualmente necessários ao trabalho; de outro, há a dificuldade de contabilização do tempo despendido *off-line*, como exemplo, em relação aos trabalhadores que desenvolvem *softwares* ou demais atividade afetas ao exercício da criatividade. Não podemos deixar de registrar que também existe a possibilidade de o empregado agir de má-fé, valendo-se de eventual ausência de fiscalização para se ausentar da estação de trabalho, simulando períodos de tempo à disposição.

Não obstante essas dificuldades em relação à jornada, a flexibilidade de horário revela-se como a principal vantagem aos trabalhadores:

Essa liberdade de ação, de horário, de jornada, classificada de flexibilidade subjetiva, atende à aspiração de autocontrole do horário de trabalho, pois permite ao trabalhador: programar as suas atividades pessoais, articular a vida privada e a atividade laboral; interromper o trabalho nos casos de fadiga ou operações monótonas e repetitivas. Ainda, a falta de personalização e de presencialidade do trabalhador evita a sua conversão em *homem-massa*. (BRAMANTE, 2012, p. 398).

Bramante (2012, p. 393) elenca, exemplificativamente, uma série de medidas a serem adotadas pelo empregador em relação ao modo como se desenvolverá o teletrabalho, especialmente no que pertine à criação de regulamentos próprios que estabeleçam uma política para o trabalho remoto. A recomendação é que sejam criadas diretrizes quanto à execução do trabalho e aos contornos da jornada, tais como: a) fixar regras quanto ao controle da jornada, a supervisão e horários para uso de *e-mail* e telefone; b) evitar o envio de mensagens fora do horário de trabalho; c) adotar sistema de travas no *e-mail* corporativo para que mensagens sejam disparadas somente no horário comercial ou conforme pactuado individual ou coletivamente. Adotadas tais medidas, ou similares, assim, recairia sobre o empregado o ônus de comprovar que foi acionado ou permanecia à disposição fora da jornada pactuada.

O teletrabalho apresenta esse amplo espectro de vantagens e desvantagens, mas é fenômeno irreversível no contexto atual das relações de trabalho. Cabe-nos, pois, examiná-lo de modo a encontrar o núcleo dos traços que o definem, que permita a discussão acerca da sua qualificação jurídica e regulamentação.

2.3 Características

Os elementos que caracterizam o teletrabalho são de difícil definição e especificação, especialmente em razão das múltiplas possibilidades com que pode se desdobrar a prestação do serviço nesse formato. Não obstante as lacunas legislativas sobre o tema, a doutrina começa a consolidar alguns elementos acerca do instituto do teletrabalho para a sua identificação e análise da sua natureza jurídica.

Em primeiro lugar, cumpre destacar que o teletrabalho tem sido entendido como um formato de realização do trabalho, ou seja, o teletrabalhador insere-se no conceito amplo e genérico da relação de trabalho, podendo ser autônomo ou empregado, não estando restrito a qualquer profissão ou grupo de profissões específicas. A relação estabelecida entre o teletrabalhador e o tomador do serviço, se de trabalho autônomo ou de emprego, portanto, é questão afeta ao enquadramento jurídico da relação, e não elemento determinante para a identificação do teletrabalho. A natureza do trabalho desempenhado, em si, também não é relevante para a qualificação do teletrabalho, porque admite a realização de tarefas mais simples e repetitivas, como atividades intelectuais e complexas, as quais, atualmente, são prevalentes.

O teletrabalho, assim, insere-se no gênero trabalho à distância, constituindo espécie que se diferencia em função das ferramentas tecnológicas e de comunicação a ele inerentes.

Nesse caminho, Bramante (2012, p. 395) destaca que o teletrabalho é “forma de trabalho, cujas características se apartam do modelo de trabalho típico, cuja tradicional dimensão espaço-tempo resulta modificada em virtude da adoção dos instrumentos da *telemática*” e, citando Thierry Breton, refere que são três as características básicas do teletrabalho apontadas em geral pela doutrina: a) a distância; b) a não presença na sede da empresa; c) a utilização de meios telemáticos.

Nesta mesma linha, Pedreira (2000) elenca como características: a) trabalho executado à distância, fora do lugar onde o seu resultado é esperado; b) impossibilidade de o empregador fiscalizar fisicamente a execução da prestação dos serviços; c) fiscalização do trabalho por aparelhos informáticos e/ou de

telecomunicações. Como percebemos, Pedreira inclui o elemento fiscalização como determinante para a identificação do teletrabalho, elemento que, a nosso ver, é relevante para o enquadramento jurídico de teletrabalhador, e não para a identificação do instituto, já que não deixa de ser teletrabalhador aquele que, de modo autônomo, sem qualquer fiscalização, realiza seu trabalho mediante meios telemáticos.

Bramante (2012), por sua vez, conclui que o teletrabalho constitui um trabalho atípico e que devem ser incorporados à definição deste os elementos não presencialidade e horário flexível. Sintetiza a autora, assim, que o teletrabalho apresenta diferentes características de ordem topográfica, físico-pessoal, técnica quanto aos instrumentos de trabalho, temporal quanto ao horário e jornada de trabalho, de modo que os elementos que caracterizam tal modalidade de trabalho são: a distância, a não presencialidade, a prevalência do uso dos equipamentos telemáticos, o horário flexível.

Quanto à flexibilidade do horário, embora tal característica seja identificada na grande maioria das atividades desempenhadas à distância, preferimos não considerá-la como um elemento determinante do teletrabalho, porque nada impede que o horário seja rígido. É o caso, por exemplo, de um empregado que atue de sua residência no setor de atendimento ao consumidor do sítio de determinada empresa, e com a fixação de determinado horário de atendimento². Parece-nos que, mesmo nessas condições, este não deixa de ser teletrabalhador, já que atua distante de uma estrutura física da empresa e mediante a utilização de meios telemáticos. A flexibilidade ou não do horário de trabalho, assim, é característica secundária pactuada pelas partes, conforme as nuances da atividade.

Ricardo Escudero Rodríguez, também citado por Bramante (2012), aponta três elementos que configuram o teletrabalho: o elemento espacial (distância), o elemento qualitativo da prestação de serviços (meios telemáticos), o elemento quantitativo (trabalho habitual à distância, com a utilização prevalente de meios telemáticos).

² Em notícia do Estadão de 02.01.2010, é relatada a experiência da empresa GOL Linhas Aéreas, em que tem sido adotado o teletrabalho para alguns dos empregados do setor de atendimento ao consumidor. Na notícia, é dado o exemplo de uma empregada que cumpria sua jornada das 16h40min às 23h, com controle de ponto biométrico. (Call center leva o trabalho para casa. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/impreso,call-center-leva-o-trabalho-para-casa,489833,0.htm>>. Acesso em 05/01/2014).

Nesse sentido, também, o entendimento de Javier Thibault Aranda, citado por Schreiber (2012), a quem nos filiamos, e que indica os seguintes elementos, comuns e interdependentes, que caracterizam o teletrabalho: a) o local da prestação de serviços; b) o uso de tecnologias informáticas e telecomunicações; c) a alteração da sistemática de trabalho.

2.3.1 Local de trabalho

O local do trabalho constitui o elemento topográfico ou espacial referido por Escudero e, conforme a própria etimologia do termo, é o primeiro elemento que é associado quando se fala de teletrabalho, porquanto rompe com o tradicional formato que demanda a necessidade física do empregado no estabelecimento empresarial.

É bem verdade que a realização de trabalho fora do estabelecimento empresarial é formato bastante antigo, representado pelo trabalho a domicílio, regulamentado na redação original da CLT. O trabalho a domicílio tem sua origem na Revolução Industrial da segunda metade do século XVIII, quando o modo de produção têxtil passou de artesanal para industrial, com o que se formaram dois tipos de sistemas em relação ao ambiente de trabalho: o *factory system*, em que o trabalho é realizado na fábrica; e o *sweating system*, “sistema do suor”, assim nominado em razão das precárias condições em que muitos artesãos, arruinados pela expansão da indústria, passaram a depender economicamente do capitalista, realizando seu trabalho por produção a domicílio (GOMES e GOTTSCHALK, 2008, p. 449-450). Catharino (1982, p. 322) caracteriza o *sweating system* como “uma das formas mais agudas de exploração da pessoa humana durante a expansão do capitalismo”, pois oferecia as seguintes vantagens a quem se valia desse trabalho:

não exigia a inversão de capital na construção de prédios fabris; possibilitava a infração impune às leis trabalhistas que surgiam; facilitava sobretudo a disciplina da produção segundo a procura; permitia a exploração, pois o trabalhador, pago por unidade, não sujeito à limitação de horário, valia-se do trabalho de terceiros, inclusive de menores, familiares seus ou não: explorado com o pagamento de vil salário, por necessidade, explorava também; evitava a pressão dos sindicatos, dada a sua dispersão etc. (CATHARINO, 1982, p. 323)

Embora o trabalho a domicílio tenha tido pouca relevância prática e jurídica no Brasil, conforme nota Catharino (1982, p. 324), já que sempre foi

pequena a parcela de produção econômica sob tal formato, restrita a poucas profissões, como o ramo da confecção, por exemplo; o deslocamento do trabalhador para fora de uma estrutura física da empresa retorna agora com novo vigor. As condições de trabalho passam a ter uma amplitude maior que vai desde a precariedade até boas condições, aliadas à autonomia do trabalhador, identificando-se, também, a ampliação das possibilidades de local de trabalho, não mais restritos ao domicílio ou ao traço completamente nômade dos vendedores, por exemplo.

Convém destacar, porém, que, se no trabalho a domicílio o traço distintivo é a prestação do serviço fora do estabelecimento empresarial, no teletrabalho o principal elemento é a utilização de ferramentas da informática e telemática como o próprio instrumento para a realização do trabalho, destacando-se aqui, o modo de prestação do serviço. Convém reiterar, assim, que o teletrabalho constitui espécie do gênero trabalho a distância, no qual se inserem outras formas de realização do trabalho, como o próprio trabalho a domicílio, de modo que “todo teletrabalho será trabalho à distância, mas nem todo trabalho à distância poderá ser considerado teletrabalho”. (SCHREIBER, 2012, p. 17-18)

O local de trabalho como característica do teletrabalho pode ser variado: a) no domicílio do empregado ou em qualquer outro por este designado; b) parte no domicílio e parte no estabelecimento empresarial; c) em local remoto; d) em telecentros; e) de forma móvel, junto a clientes, ou em constante locomoção; f) em centros satélites descentralizados, inclusive fora do país.

Nesse sentido, nas palavras de Tremblay (2002, p. 56),

apesar do teletrabalho referir-se, na maior parte do tempo, ao trabalho em domicílio, vários estudos também se referem a todas as outras formas de trabalho eletrônico em domicílio, como (a) o trabalho móvel executado em vários lugares fora do escritório central (pelos representantes de vendas, técnicos, etc.); (b) o trabalho executado por uma série de firmas com telecentros; e (c) o trabalho executado pelos trabalhadores de uma mesma empresa em escritórios-satélites.

O uso de ferramentas telemáticas, assim, muitas vezes, torna irrelevante o local de trabalho sob o ponto de vista do tomador dos serviços, mesmo quando sob relação de emprego, especialmente quando o interesse da atividade volta-se para o produto final, como a criação digital ou o tratamento de informação, por exemplo, em que a realização e transmissão do trabalho pode se dar inteiramente de modo virtual.

Conforme classifica Estrada (2008, p. 29-30), o teletrabalho, de acordo com um critério locativo, pode ser: a) a *domicílio*; b) em *telecentros*, que são locais compartilhados entre empresas, normalmente em instalações pequenas, mas adequadas a esta forma de trabalho, e localizados em pontos entre o domicílio dos empregados e a sede principal da empresa; c) *com mobilidade permanente*, utilizando-se equipamentos como *notebooks*, *tablets*, celulares, etc., os quais permitam que qualquer local improvisado, como um táxi ou um quarto de hotel, por exemplo, se tornem um local de trabalho.

2.3.2 Uso da telemática

O uso da tecnologia da telemática, conforme classifica Bramante (2012), constitui o elemento técnico da conformação do teletrabalho ou o elemento qualitativo a que se refere Escudero.

O espaço cibernético ou o ciberespaço resultante do avanço das tecnologias de comunicação, especialmente a internet, revolucionou o modo de interação entre os indivíduos e, por conseguinte, as formas de desenvolvimento do trabalho. Conforme observa Mello (2011), esse avanço das comunicações e a consequente possibilidade de criação de estruturas interligadas permite a criação de verdadeiras organizações totalmente virtuais, voltadas à criação de processos de interação com o público cliente de interesse, os quais passam a atuar como verdadeiros agentes de personalização dos produtos de acordo com as suas necessidades. Ou seja, mais do que um instrumento de execução do trabalho, os meios telemáticos tem alterado a própria forma de organização do sistema produtivo e a sua relação com o varejo.

Para a caracterização do teletrabalho, assim, o processo de criação intelectual e a realização do trabalho devem ser desempenhados por intermédio de meios, ferramentas e métodos telemáticos, como o

computador, modem, notebook, netbook, tablet, smartphone, cloud computing, o logmein e icloud, webcam, redes de área local, satélites, rede digital de serviços integrados, correio eletrônico, sistemas de áudio, vídeo, conferência, telefone celular, telefax, dentre outros, pois a velocidade dos avanços da tecnoinformáticas não permitem indicar um rol taxativo ou atualizado. (BRAMANTE, 2012, p. 397)

Não obstante o uso das ferramentas telemáticas seja necessário para a

caracterização do teletrabalho, no entendimento de Bramante, nem todo trabalho realizado com tais ferramentas é teletrabalho. Segundo a autora, há casos em que o computador é utilizado para a produção, mas o resultado obtido é entregue ao empregador pelos meios de comunicação ordinários, como CD, *pen drive*, material impresso, em mãos, pelo correio, não caracterizando teletrabalho. Há a necessidade, assim, de que haja interação entre os meios utilizados pelo empregado e o computador da empresa, seja de modo (a) *unidirecional (one way line)*, com conexão simples e transmissão direta dos dados produzidos, sem controle permanente sobre a fase de produção; seja de modo (b) *bidirecional (on-line ou interativo)*, quando a comunicação é constante, por exemplo, a uma plataforma virtual do empregador, de modo que tanto a atividade desempenhada quanto os resultados são controlados em tempo real, com o que o computador se constitui instrumento de trabalho e de fiscalização ao mesmo tempo. (BRAMANTE, 2012, p. 398).

Distinto é o entendimento de Aranda, citado por Schreiber (2012, p. 19), para quem há a caracterização de teletrabalho mesmo nos casos em que o resultado do trabalho é transferido ao tomador por correio ou outro transporte convencional.

De fato, parece-nos que não haverá teletrabalho se o produto for criado no computador sem uma via de interação eletrônica com o tomador do serviço, pois a falta dessa interação aproxima o formato do simples trabalho à distância, genericamente considerado. De outro lado, se houver essa interação eletrônica, mas apenas a transmissão do produto não se der por meios telemáticos, pensamos que, ainda assim, estará caracterizado o trabalho, pois o produto em si foi gerado a partir de um formato em que usados meios telemáticos como instrumento de realização. Imaginemos, por exemplo, um designer gráfico, empregado de uma agência de publicidade que atua em seu domicílio criando conceitos visuais e utilizando meios de interação com o empregador para o seu desenvolvimento, e que seja incumbência desse trabalhador a entrega do resultado desse processo de modo impresso. A nosso ver, o mero envio do trabalho por meio que não telemático não descaracteriza o formato de trabalho em questão.

2.3.3 Sistemática de trabalho

O último elemento que conforma o teletrabalho, de acordo o entendimento de Aranda, é a alteração do modo de organização do trabalho que resulta da utilização das ferramentas telemáticas, característica que se compatibiliza com elemento quantitativo referido por Escudero, identificado pela realização habitual de trabalho à distância, com a utilização prevalente de meios telemáticos.

A rigor, tal elemento se aproxima do elemento anterior, referente ao uso das ferramentas telemáticas para o desempenho do trabalho, já que a alteração da organização e sistemática do trabalho está associada à intensidade com que são utilizados esse meios.

Não obstante, é relevante a segmentação para melhor avaliação do fenômeno, para que, primeiro, se identifiquem os instrumentos telemáticos porventura utilizados na realização do trabalho; e, segundo, o modo com que estes interferem na dinâmica e organização da atividade.

Oportunos, assim, os exemplos registrados por Schreiber (2012, p. 20):

Não é teletrabalhador o vigilante que, para se comunicar com seu patrão, utiliza um telefone celular. Ou mesmo o motorista de táxi que se vale de aparelho de GPS (*GlobalPositioningSystem*) para encontrar determinado endereço. Nesses dois exemplos o uso de tecnologia não altera o modo, tempo e espaço em que as atividades são executadas, ainda que traga benefícios inquestionáveis. O vigilante e o motorista continuam dentro da guarita e do veículo, respectivamente, não tendo flexibilidade tal que lhes permita trabalhar de qualquer lugar a qualquer hora, ainda que durante apenas parte do tempo.

Embora seja desnecessário que a utilização da telemática se dê de modo integral e a relação virtual com o tomador do serviço seja constante, há de haver prevalência desse formato. Ganha relevância, assim, a habitualidade com que o trabalho é prestado à distância, cujo exame se torna dificultado quando houver flexibilidade de horário ao trabalhador. Conforme salienta Bramante (2012) ao tratar sobre o elemento que nomina como temporal, o *quantum* de trabalho à distância revela a existência de trabalho ocasional ou habitual e, reportando-se à classificação de Escudero, sob o ponto de vista quantitativo-temporal, o teletrabalho pode ser: a) *marginal*; b) *compartido ou misto*; c) *puro*.

O teletrabalho é *marginal* quando o uso da telemática for esporádico, ocasional, ou seja, quando não haja uma opção do trabalhador pelo formato ou uma

política empresarial de efetiva descentralização dos serviços, verificando-se o teletrabalho para atividades pontuais num contexto de flexibilidade de horário em que não se aplicam as regras do tempo ordenado, rígido e uniforme. O teletrabalho é *misto ou compartilhado* quando combina a atividade que é realizada em parte no interior dos centros de trabalho e parte de modo externo, à distância, com flexibilidade quanto ao local, havendo teletrabalho de modo intermitente ou alternado. O teletrabalho é *habitual ou puro* quando resultar de uma política deliberada da empresa de descentralização dos serviços, possuindo consistência quantitativa elevada, de modo que o formato ocupe todo o tempo de prestação de serviço do trabalhador e de forma exclusiva. Não obstante tal classificação, pontua a autora que não há parâmetro legal ou seguro para demarcar a fronteira entre o teletrabalho habitual e o ocasional. (BRAMANTE, 2012, p. 399)

Consequentemente, a abordagem acerca da intensidade com que são utilizadas as ferramentas telemáticas nos parece deva se dar a partir do critério ora em exame referido por Aranda, citado por Schreiber (2012), para quem a periodicidade com que o trabalho é desempenhado fora do estabelecimento empresarial não é elemento crucial para a caracterização ou não do teletrabalho. Sugere o autor que a análise deva ser feita de modo qualitativo, verificando-se o momento em que o trabalho a distância passa a ter relevância que se sobreponha ao trabalho presencial, cabendo à negociação coletiva, se for necessário, fixar eventual parâmetro quantitativo de acordo com as nuances do caso concreto.

2.4 Conceito

A definição conceitual do teletrabalho se revela complexa, porque, como vimos, há consideráveis divergências quanto aos elementos que o caracterizam, o que se justifica pela amplitude de possibilidades com que o trabalho pode ser desenvolvido com a utilização de ferramentas telemáticas, ante a constante evolução destas e a conseqüente interferência na descentralização da organização produtiva.

O conceito de teletrabalho, portanto, de modo equivalente, tem de ser amplo a ponto de contemplar essa diversidade, porque este representa mais do que apenas um formato de trabalho, mas uma “ferramenta e produto da reestruturação

global do capital, do trabalho e dos mercados, em direção à fluidez da acumulação flexível” (COSTA, 2007, p. 106), não se tratando de mero trabalho à distância, mas “um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs. A flexibilidade pode ser indicada por vários elementos: tempo, local, contrato, subordinação e organização funcional.” (ROSENFELD E ALVES, 2011, p. 217).

A dificuldade de conceituação é bem destacada por Rosenfield e Alves (2011, p. 217):

[...] o teletrabalho é uma categoria de difícil definição. Muitas variáveis e suas combinações abrem em demasia o leque de definições possíveis. A falta de uma conceituação precisa sobre o que é o teletrabalho e sobre quantos são os teletrabalhadores faz do conceito mais uma construção ideológica da realidade ou, no máximo, uma tentativa de descrição dos diversos tipos ou modalidades de teletrabalho existentes. É possível assegurar que todas as diferentes conceituações estão certas, o que demonstra ideias fortemente contraditórias.

No mesmo sentido, a advertência Bramante:

Várias são as profissionalidades e o lugar de execução do trabalho diante de um *videoterminal*. Por isso mesmo, adverte Escudero que o termo *teletrabalho* é polissêmico; *é um conceito global que descreve uma realidade multiforme*, porque não faz referência a uma realidade unívoca, senão plural, cujo real alcance é controvertido. Portanto, é arriscado apontar uma definição fechada, acabada, porque tem sido ampliada para abarcar várias subespécies e qualquer forma de trabalho à distância com os meios *telemáticos*, [...]. (BRAMANTE, 2012, p. 399)

Não há definição legal no Brasil como ponto de partida para tal discussão, razão pela qual, não obstante essa dificuldade, inúmeros são os conceitos formulados, os quais, em geral, geram críticas e discussões entre os autores sempre que inserido algum elemento que delimite restritivamente o instituto. Os conceitos abertos, assim, encontram equivalência.

Pinho Pedreira define como “atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente”, em razão de haver teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes. (SILVA, 2000, p 583).

Segundo Lima Filho (2012, p. 18), fazendo referência a Guilherme Machado Day,

teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, prestado por um trabalhador fora das instalações da empresa, mediante o recurso a tecnologias de informação e de comunicação, tendo por características principais a distância do prestador em relação à sede social e as instalações da empresa, por um lado, e o recurso a meios informáticos e/ou telemáticos,

por outro.

Bramante (2012, p. 402), por sua vez, define que “teletrabalho é a prestação de serviços, a qualquer título, descentrada e ou externalizada, mediante a utilização dos instrumentos da telemática”.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) teletrabalho é “*forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación*”. (SCHREIBER, 2012, p. 15)

Conforme registram Rosenfield e Alves (2011, p. 215), o *Electronic Commerce and Telework Trends: Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business across Europe* (EcaTT), relatório referente a dez países da União Europeia, liderado pela organização alemã Empirica, traz a seguinte definição:

Teletrabalhadores são aqueles trabalhadores que trabalham de forma computadorizada (com um computador), distanciados do negócio de seu empregador ou da pessoa que os contrata e que transmitem os resultados de sua atividade por uma ligação de telecomunicação.

No direito estrangeiro, citamos, a título de exemplo, o art. 165º do Código do Trabalho de Portugal, editado em 2009, segundo o qual teletrabalho é “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”, fixado sob o ponto de vista da relação de emprego.

A par das relevantes discussões acerca de um conceito ou definição do teletrabalho, cumpre referir que não há no Brasil legislação que regulamente especificamente a atividade dos teletrabalhadores ou que os distinga em determinados aspectos em relação aos trabalhadores em geral. Em termos práticos, assim, ganha relevância em maior medida a questão do enquadramento jurídico do instituto e, conseqüentemente, das implicações dessa definição quanto às diversas nuances da relação entre o teletrabalhador e o tomador dos serviços, como veremos a seguir.

3 NATUREZA JURÍDICA

3.1 Considerações iniciais

O teletrabalho, enquanto formato de trabalho contemporâneo compatível com a nova realidade da denominada sociedade da informação, apresenta, como vimos, elementos ou características flexíveis que se combinam de acordo as variáveis das necessidades do tomador dos serviços e do trabalhador, criando uma ampla gama de modalidades que torna difícil o exame e conceituação do instituto.

Essa mesma dificuldade se transpõe para a análise do enquadramento jurídico da relação entre aquele que teletrabalha e aquele que se vale do resultado da atividade nesse formato, mormente no caso brasileiro, em que inexistente legislação específica que defina e regule o fenômeno. O que há, na verdade, é tão somente o reconhecimento legislativo dessa dinâmica da prestação do trabalho no que tange ao exercício do poder diretivo pelo empregador por meio telemáticos, para fins de identificação da subordinação jurídica, conforme a alteração do art. 6º da CLT pela Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011, como veremos a seguir.

O exame da natureza jurídica dessa relação de trabalho, genericamente considerada, portanto, deve se dar à luz do clássico binômio trabalho autônomo e trabalho subordinado, categorias contempladas no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, realizando-se as devidas releituras dos pressupostos da relação de emprego, mas sem desconsiderar a discussão que grassa no meio jurídico, especialmente no direito comparado, a respeito de outras categorizações intermediárias, que podem vir a ser adotadas pela nossa legislação.

Nesse contexto, embora os elementos dessas categorias se desenvolvam na legislação infraconstitucional, é imprescindível que essa investigação tenha como ponto de partida algumas considerações acerca do fundamento constitucional do valor social do trabalho, o qual constitui orientação interpretativa para a adequada qualificação jurídica que se pretende firmar.

3.2 O valor social do trabalho

O valor social do trabalho foi erigido a fundamento da República no ordenamento jurídico brasileiro, conforme art. 1º, IV, da Constituição de 1988, pelo

que a compreensão desse conceito é essencial para a adequada valoração do trabalho em face do modelo produtivo dinâmico vigente na sociedade contemporânea, bem como para a interpretação das demais normas que organizam a prestação do trabalho.

Isso porque, “ao encarar o trabalho humano como *valor social* já se coloca, de *per si*, certa opção dentro de determinada escala de valores que subjazem a todo e qualquer ordenamento jurídico” (BALERA, 2011, p. 1167).

Nesse caminho, dando ênfase à posição de destaque que o trabalho humano ocupa na Constituição, este também foi eleito como fundamento da ordem econômica (CF, art. 170) e como base da ordem social (CF, art. 193), e, por consequência, como pressuposto da dignidade da pessoa humana, do bem-estar e justiça sociais.

No quadro da Constituição de 1988, por positivado o valor social do trabalho como fundamento da República e a valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica, assim, Grau (2010, p. 200) conclui que

da interação entre esses dois princípios e os demais por ela contemplados – particularmente o que define como fim da ordem econômica (mundo do ser) *assegurar a todos existência digna* – resulta que *valorizar o trabalho humano* e tomar como fundamento o *valor social do trabalho* importa em conferir ao trabalho e seus agentes (os trabalhadores) tratamento peculiar.

Esse tratamento, prossegue o autor, citando Offe, torna-se peculiar porque a proteção ao trabalho passa a ser politicamente racional e não meramente filantrópica, pois o Estado passa a atuar de modo a conciliar e compor os interesses distintos dos titulares do capital e dos trabalhadores, administrando e distribuindo os recursos da sociedade de forma a realizar as noções prevalentes de justiça.

E, nesse passo, Grau (2012, p. 201) arremata:

Valorização do trabalho humano e reconhecimento do *valor social do trabalho* consubstanciam cláusulas principiológicas que, ao par de afirmarem, a compatibilização – conciliação e composição – a que acima me referi, portam em si evidentes potencialidades transformadoras. Em sua interação com os demais princípios contemplados no texto constitucional, expressam prevalência dos valores do trabalho na conformação da ordem econômica – prevalência que José Afonso da Silva reporta como prioridade sobre os demais valores da economia de mercado.

Nesse contexto, a valorização social do trabalho, constitucionalmente estatuída como componente da concepção de justiça social, comporta, nas palavras de Camargo (1998), alguns desdobramentos.

Em primeiro lugar, mencionando Fichte,

o descarte de interpretações de disposições infraconstitucionais que menoscabem as formas de ganho com trabalho, isto é, que valorizem o não-trabalho, já que isto vale por desvalorizar o trabalho dentro do princípio

lógico segundo o qual a afirmação de uma proposição é a negação daquela que lhe é oposta. (CAMARGO, 1998, p. 55)

Em segundo lugar, fazendo referência a Trindade e Jhering,

O descarte de interpretações conducentes a considerar as verbas pecuniárias decorrentes do esforço físico e/ou intelectual do trabalhador como caridade que se faz a quem, quando e como se quer.

Ao contrário, traduzem tais verbas um direito subjetivo do trabalhador, desde que ele faça, efetivamente, por merecê-las. (CAMARGO, 1998, p. 57)

Em terceiro lugar (1998, p. 58-59), o afastamento de qualquer exegese que conduza ao agravamento das desigualdades, já que o art. 170, VIII, aponta como princípio da ordem econômica – fundada na valorização do trabalho –, a redução das desigualdades regionais e sociais, com o que incompatíveis situações de privilégios de uns em detrimento do esforço despedido por outros para a manutenção da própria subsistência.

Balera (2011), porém, pondera que, embora a posituação do valor social do trabalho como fundamento vise a garantir a liberdade de exercício de trabalho a todos, isso não quer dizer que o Poder Público esteja incumbido da obrigação social de fornecimento de postos de trabalho a todos, mas de garantir um conjunto de direitos sociais destinados à proteção dos trabalhadores, inclusive quando estes não obtiverem ocupação.

É o que também nos diz Souza (2005, p. 72), ao tratar da relação entre o Direito Econômico e o Direito do Trabalho, para quem

O Direito Econômico não cogita do “trabalho” enquanto objeto de contrato. Considera-o fator de produção na política econômica e, como tal, relacionada diretamente com os princípios ideológicos constitucionalmente adotados. A política econômica do trabalho é determinada, pois, a partir da “possibilidade de trabalho” para todos os componentes da sociedade em condições de exercê-lo (CF/88, art. 170, VIII, “busca de pleno emprego”).

Nesse contexto, temos que o valor social do trabalho está relacionado com a premissa de que o trabalho é o mecanismo social pelos quais os homens, produzindo bens ou prestando serviços, suprem mutuamente suas necessidades. Valorizar e proteger o trabalho humano, assim, é pressuposto para a manutenção da própria vida em sociedade, já que, pelo trabalho, o homem, além de criar condições à sua própria subsistência, insere-se no organismo social, reconhecendo-se como agente ativo e útil aos seus semelhantes.

Tratando da questão social, nesse sentido, Balera (2011, p. 1168-1172) afirma que

Constituindo, para o homem, verdadeiro valor moral, o trabalho adquire conteúdo e significado que não se reduz à simples expressão monetária da respectiva retribuição. [...]

Em nosso entender, a problemática do trabalho humano é o fio condutor da solução de toda a gama de questões envolvidas pela Ordem Social. [...]

Daqui resulta que, para o constituinte pátrio, a valorização do trabalho desembaraça a questão social.

É sob a égide dessa estrutura constitucional, portanto, que deve ser realizada a análise do enquadramento jurídico do teletrabalho, privilegiando a máxima efetividade desses valores que pautam a interação entre os atores do sistema produtivo. Embora as características do teletrabalho revelem tratar-se de modo mais flexível de trabalhar, deve-se ter o cuidado para que tal flexibilidade não oriente a análise da natureza jurídica do instituto e das demais implicações legais que decorram dessa definição, especialmente ante a ausência de legislação infraconstitucional mais específica.

3.3 Trabalho autônomo x Trabalho subordinado

É assente na doutrina a utilização da expressão relação de trabalho para designar, em caráter genérico, todas as relações jurídicas que tem o seu objeto centrado na obrigação de fazer consubstanciada pelo trabalho humano. É nesse conceito, enquanto gênero, que se inserem todas as espécies de relações jurídicas, sintetizadas, no Brasil, pelo binômio trabalho autônomo e trabalho subordinado. Em geral, o teletrabalho será autônomo ou *freelance*, sob o regime dos contratos de prestação de serviços do Direito Civil; ou subordinado, constituindo relação de emprego, que se desenvolve sob a égide da legislação trabalhista e da figura do contato de trabalho.

Parte considerável da doutrina tem situado o teletrabalho – juntamente com diversas outros formatos de trabalho mais flexíveis – numa posição intermediária entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado. Isso porque os pressupostos da relação de emprego, na sua concepção desenvolvida a partir de um cenário em que a sociedade era essencialmente industrial, na qual os contornos das relações eram visíveis e mais definidos, têm se mostrado insuficientes para contemplar a diversidade das relações do mundo atual.

Oportuno registrar a ocorrência de um congresso realizado em fevereiro/2008 na *Università Degli Studi di Roma Tor Vergata* de Roma, que reuniu os maiores professores das universidades dos principais países europeus para discutir o tema “Trabalho autônomo e direito do trabalho: quais são as fronteiras”,

em que a principal conclusão, conforme interpreta Nascimento (2011, p. 381), foi

a insuficiência da concepção binária *autonomia-subordinação* para abranger toda a multiplicidade de situações que se desenvolvem na sociedade pós-industrial e a nova tipologia de contratos de trabalho que não se enquadram rigorosamente nem como autônomos nem como subordinados, o que levou os debates para a análise da necessidade, no direito do trabalho, de uma construção teórica de classificação com três, e não mais duas, dimensões, de binária - autonomia-subordinação – para tricotômica ou trinária.

Acerca dessa terceira categoria, centrada nas alterações do conceito de subordinação, o autor discorre sobre os fundamentos das propostas, nominadas como *heterodireção*, *coordenação*, *parassubordinação* e o *trabalho sem adjetivação*. Porém, ao tratar da parassubordinação, conceito que tem sido desenvolvido pela doutrina italiana e que tem ganhado relevância no meio jurídico, Nascimento (2011, p. 387) adverte que

a construção teórica da figura do trabalho parassubordinado poderia ter utilidade para o direito do trabalho se tivesse uma regulamentação legal específica não coincidente com as duas áreas entre as quais se situa o trabalho autônomo e o subordinado, mas essa regulamentação não existe, e o problema da extensão dos direitos do empregado subordinado ao parassubordinado não está resolvido nem mesmo na Itália, onde a jurisprudência é oscilante.

Quando o teletrabalho parassubordinado tiver características preponderantes de subordinação, mais simples será enquadrá-lo como tal (trabalho subordinado), para o efeito da legislação pertinente, salvo se elaborada uma normativa própria, sem o que não será de grande utilidade no Brasil.

Não obstante a inexistência de legislação no Brasil que contemple categoria distinta, efetivamente, há de se reconhecer a existência de atividades cujo formato e relação entre as partes contêm aspectos mitigados de cada uma das categorias.

No presente trabalho, porém, o objetivo é investigar o teletrabalho sob a perspectiva dos critérios e caminhos que auxiliem no enquadramento jurídico das relações desenvolvidas no plano no concreto, tomando-se como parâmetro a relação de emprego.

3.4 Subordinação

Os clássicos pressupostos da relação de emprego *trabalho por pessoa física*, *pessoalidade*, *não eventualidade*, *onerosidade* e *subordinação* emanam da conjugação dos arts. 2º e 3º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...]

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

Desse rol de elementos que caracterizam a relação de emprego, a subordinação emana como núcleo e, por conseguinte, se confunde com o próprio objeto do Direito do Trabalho, definido por Delgado (2011, p. 86) como sendo a relação empregatícia:

Qual a categoria central do Direito do Trabalho, a categoria sem a qual esse ramo jurídico especializado não existiria? Obviamente, está-se falando do trabalho subordinado, mais propriamente da relação empregatícia. O núcleo fundamental do Direito do Trabalho, situa-se, sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho, construindo-se em torno dessa relação jurídica específica todo o universo de institutos, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico.

A palavra subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar) e significa o “submetimento, sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros”. (NASCIMENTO, 2011, p. 377)

A teoria da subordinação foi exposta pela primeira vez, segundo a doutrina francesa, em 1913, com a publicação de *Du rapport de dependance élément constitutif du contrat de travail*, do jurista francês Cuche, cuja conclusão foi de que há locação de serviço ou contrato de trabalho sempre que a execução de trabalho coloca aquele que o fornece sob relação de dependência econômica ou de subordinação a quem o remunera. Os italianos, por sua vez, defendem que a teoria teria sua origem na construção doutrinária de Lodovico Barassi, em *Il contratto di lavoro*, de 1901, em que realizada a distinção entre o trabalho industrial do operário em relação à locação de serviços das teorias civilistas, a qual se consolidou no Código Civil da Itália de 1942. (NASCIMENTO, 2011, p. 378)

A partir dessas concepções, a relação de trabalho passou a ganhar relevância enquanto instituto próprio, desvinculada do enquadramento civilista, destacando Nascimento (2011) que Barassi tem o mérito de, pela primeira vez, ter trazido à discussão jurídica a distinta relação entre a dependência jurídica do trabalhador e o poder diretivo e, ainda, no âmbito dos contratos.

Não obstante as diversas perspectivas pelas quais a subordinação foi abordada pela doutrina, restam praticamente superadas as concepções hierárquica, econômica, técnica e social, de modo que a subordinação jurídica é a que possui

maior aceitação.

É assente, assim, que a subordinação deve ser entendida sob o prisma objetivo, ou seja, de que sua incidência se dá sobre o modo de realização do trabalho, e não sobre a pessoa do trabalhador. Revela-se inadequada a percepção da subordinação sob viés subjetivo, de atuação sobre a pessoa do trabalhador, porque o coloca em estado de sujeição perante o empregador. Embora essa concepção subjetiva tenha sido expressada principalmente pela utilização do termo “dependência” no art. 3º da CLT, o qual acentua o vínculo pessoal entre as partes, atualmente tal concepção resta superada, de modo que a compreensão dominante é de que a subordinação deve ser interpretada sob a ótica objetiva. (DELGADO, 2012, p. 295).

Nas palavras do autor, assim, a subordinação

corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços (DELGADO, 2011, p. 295)

Conforme a definição de Nascimento (2011, p. 377), subordinação é “uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da sua autodeterminação para o fim de transferir o poder de direção sobre a sua atividade ao empregador e sob a autorresponsabilidade deste.”

Nota-se que o poder de direção outorgado a alguém por aquele que trabalha é o elemento central do conceito de subordinação, porque este se desenvolveu ao longo dos anos sob a influência de um contexto organizacional em que a hierarquia sempre foi um traço marcante na estrutura empresarial.

Diante do modo cada vez mais latente com que a hierarquia e o poder de direção se manifestam nas relações e das complexas e variadas formas com que o homem presta seu trabalho nos dias de hoje, o conceito de subordinação também evoluiu doutrinariamente para adequar-se a essa intrincada realidade, passando a ser subdividido nas seguintes dimensões: clássica, objetiva e estrutural.

Oportuna a transcrição da síntese de Delgado (2012, p. 298-299) acerca dessas três dimensões de subordinação, as quais, segundo o autor, se complementam e permitem apreender os fatos novos das relações de trabalho, possibilitando o enquadramento jurídico da relação de emprego, retomando-se o

clássico e civilizatório caráter expansionista do Direito do Trabalho:

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

Especificamente sobre esta última, nas palavras do autor, a subordinação estrutural

é, finalmente, a subordinação que se expressa 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. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se subordine (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador dos serviços. (DELGADO, 2011, p. 298)

Como se percebe, a evolução e a amplitude do conceito estão diretamente associadas à rarefação do exercício do poder diretivo pelo empregador. Notadamente, o reconhecimento e a tutela da relação jurídica de emprego desenvolveram-se em um sistema marcadamente industrial, e o planejamento e organização da atividade eram pelo realizadas empresário, a quem cabia orientar e fiscalizar de modo rígido a atividade segmentada de cada trabalhador.

Tal estrutura tem se alterado, e, cada vez mais, o objeto da relação estabelecida entre tomador dos serviços e trabalhador centra-se numa tarefa complexa, num resultado ou numa concepção acabada, e não mais no exercício constante do trabalho em si. O planejamento e a organização do complexo de atividade que conduzirão a esse objetivo, assim, passa a se deslocar do tomador para o trabalhador. O trabalho essencialmente físico perde terreno para o trabalho intelectual e procedimentalmente envolvido. Consequentemente, a direção e a fiscalização restam mitigadas durante o processo, manifestando-se em maior medida quando da avaliação dos resultados.

Nesse mesmo sentido, quanto à intensidade da subordinação, já observava Manus (2011) que, em relação a um empregado sem qualquer qualificação técnica, é quase total a ingerência do empregador nas atividades

desempenhadas pelo trabalhador, o qual é orientado continuamente sobre o que fazer, como fazer e quando fazer, de modo que a dependência é extremamente acentuada. De outro lado, quanto maior o grau de escolaridade exigido pela função e a qualificação técnica do empregado, mais branda vai se tornando a subordinação hierárquica. Como exemplo, o trabalho desenvolvido por técnicos de informática, médicos, advogados, economistas, etc., os quais podem ter conhecimentos mais aprofundados ou totalmente alheios à formação do empregador. Não obstante, arremata o autor:

Claro que em tais casos a subordinação hierárquica é menos acentuada do que no primeiro exemplo citado; porém, ainda que assim seja, nem por isso desaparece a subordinação ao empregador, pois este último tem sempre o poder de aceitar ou não o resultado do trabalho, bem como cabe-lhe, conforme o interesse da empresa, alterar a estratégia do empreendimento, ou até mesmo os destinos do mesmo, o que acarretará alterações nas atribuições do empregado. (MANUS, 2011, p. 52-53)

Considerando a crescente demanda por trabalho intelectual e criativo, e o deslocamento do modo de exercício do poder direção, resulta dificultado o exame da subordinação, porque se revela de modo cada vez mais tênue sob o ponto de vista clássico e objetivo, dando ao trabalho subordinado, muitas vezes, aparência de trabalho autônomo.

Especificamente em relação ao trabalho à distância, que tem contemplado esse quadro, Nascimento (2011) destaca a dificuldade de se aplicar os conceitos tradicionais que tipificam a relação de emprego a esse formato, bastando a identificação da subordinação, porquanto esta é atenuada pela descentralização da atividade e pelo afastamento do contato direto entre o trabalhador e a empresa, a ponto de, em alguns casos, tornar praticamente impossível saber o trabalho realizado se dá de modo subordinado quando não há indícios de controle e poder de direção. Ainda que se identifiquem traços que apontem para a existência de subordinação,

quase sempre as conclusões não são fundadas em bases concretas e permitem dupla interpretação, inclusive a que nega relação de emprego. As situações que se formam na prática do trabalho a distância ou não demonstram claramente a subordinação, ou esta é muito tênue ou há apenas parassubordinação. Em qualquer caso, as conclusões nunca são seguras. (NASCIMENTO, 2011, p. 442)

No mesmo sentido, Bramante (2012) ressalta que o teletrabalho permite a difusão e a ampla descentralização de atividades antes inseridas num contexto bastante definido, em torno do estabelecimento empresarial. Conseqüentemente, porque muitas vezes o trabalho é dissociado de uma estrutura mais orgânica de

produção, o teletrabalhador ganha aparência de autônomo, como exemplifica o fenômeno apelidado de “pejotização”.

Em que pese essa dificuldade, o conceito de subordinação estrutural tem o potencial de abarcar essas situações singulares, porque aquele que trabalha, embora não orientado de modo pormenorizado acerca da realização do trabalho, mas em conformidade e “estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade” do tomador dos serviços, despende seu trabalho pautado pelo complexo de necessidades e demandas cotidianas do tomador dos serviços. É o que destacam Leite e Miranda:

Assim, cabe ao intérprete analisar, em cada caso, se o trabalho a distância ou em domicílio prestado pelo trabalhador enquadra-se no tradicional e infraconstitucional modelo subjetivo de subordinação ou no moderno e constitucional conceito de subordinação jurídica, tanto sob o enfoque objetivo, isto é, se a realização do trabalho pelo trabalhador vincula-se aos objetivos sociais ou econômicos da empresa, quanto pelo aspecto estrutural, ou seja, se atividade laborativa do trabalhador encontra-se em harmonia com a organização, a dinâmica ou a cultura do empreendimento que se beneficia dos serviços prestados. (LEITE e MIRANDA, 2012, p. 15)

A moderna ampliação do conceito de subordinação, assim, advém da própria modulação das características da prestação do trabalho, com o que deve responder o direito do trabalho de modo a não deixar de abrigar situações que, aparentemente, enquadram-se em hipóteses normativas distintas.

Mesmo no caso em que a relação se poste numa zona intermediária, nos parece que as normas constitucionais que pautam o valor social do trabalho como fundamento da República (CF, art. 1º, IV), como fundamento da ordem econômica (art. 170) e como base da ordem social (art. 193), e que protege a relação de emprego (CF, 7º, I), orientam, interpretativamente, que essa relação deva ser qualificada de emprego.

A opinião de Leite e Miranda ratifica essa tendência (2012, p.13):

Vê-se, portanto, que o conceito de subordinação estrutural alinha-se à finalidade última do Direito Constitucional do Trabalho, que repousa na proteção da relação de emprego (CF, art. 7º, I) como um dos mais importantes direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais. Afinal, a existência da relação empregatícia é o passaporte de inclusão social dos trabalhadores aos demais direitos fundamentais, concretizando, a um só tempo, os princípios da valorização do trabalho humano (arts. 1º, IV, e 170, caput, da CF) e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) do cidadão trabalhador.

Nesse contexto, a nosso ver, é a partir do conceito de subordinação estrutural que deve se dar o exame da relação entre o teletrabalhador e o tomador dos serviços, já que tal formato de trabalho tem sido utilizado, principalmente, em

atividades que imprimem maior autonomia e flexibilidade ao trabalhador em relação ao modo e organização das suas tarefas.

De modo compatível ao conceito mais amplo de subordinação estrutural, assim, mas considerando a sua manifestação à distância, o conceito de telessubordinação começa a ganhar relevância para a qualificação da relação de emprego.

Antes de tratar especificamente da subordinação desenvolvida num contexto de teletrabalho, impende dedicar um tópico para algumas considerações acerca da autonomia no trabalho, do modo como o trabalhador se percebe nessa relação, já que a intensidade com que se desenvolve no indivíduo o sentimento de emancipação pelo trabalho guarda forte relação com os modos de como se manifesta a subordinação.

3.5 Autonomia no teletrabalho

A autonomia do trabalho, segundo Rosenfield e Alves (2011), traduz-se, em termos concretos, na autodeterminação do trabalhador para decidir em que condições se dará o desenvolvimento da sua tarefa, ou seja, na liberdade para estabelecer o método, os procedimentos, os objetivos, o lugar, a carga horária, dentre outro aspectos do trabalho, configurando o controle sobre esses elementos. No entanto, em termos teóricos, a autonomia no trabalho é irrealizável, porque, ainda que o trabalho possa ser conduzido de acordo com os parâmetros estabelecidos pelo próprio trabalhador, o trabalho será sempre subordinado às demandas de mercado, em razão da sua natureza produtivista, pelo que não pode, efetivamente, ser autônomo.

Bramante (2012, p. 402) também pontua vários fatores que indicam a maior autonomia do teletrabalhador e lançam dúvidas acerca da sua qualificação jurídica:

o lugar de trabalho é a distância; não há presencialidade; o instrumento de trabalho é especial, retratado nas novas tecnologias da *telemática*, o trabalho *em rede* interna ou externa; o trabalho tecnicamente é independente; há acentuado perfil de colaboração de algumas categorias; a variedade de fórmulas e condições; o trabalho para vários clientes ao mesmo tempo, a idiosincrasia dos *telecentros* etc.

Ainda assim, Rosenfield e Alves (2011) destacam que a análise da autonomia do trabalho é necessária porque, em termos concretos, rompe com a

tradicional dicotomia do trabalho entre aqueles que concebem e aqueles que executam as tarefas, e porque permite pensar simultaneamente sua dimensão operacional, identitária e social, considerados, respectivamente, o controle sobre alguns elementos do trabalho, o papel do trabalho enquanto formador de uma imagem de si mesmo e o reconhecimento e a inserção social proporcionados pelo trabalho.

O crescente deslocamento da empresa para o trabalhador de responsabilidades por aspectos de gestão cria no indivíduo a sensação de emancipação, uma vez que os laços do vínculo de subordinação tornam-se mais brandos. O trabalhador passa a considerar-se sujeito ativo na consecução de seu trabalho, e não em mero executor de tarefas previamente concebidas. Paradoxalmente, a intensidade e os objetivos a serem alcançados com o trabalho continuam subordinados às demandas do mercado.

Diante dessa contradição, esse engajamento individualizante que o teletrabalho incentiva no trabalhador é classificado por Rosenfield e Alves (2011) como potencialmente virtuoso ou precário, considerados um processo não acabado, no qual há oscilação entre uma e outra condição, a seguir descritas segundo a compreensão das autoras.

O engajamento virtuoso é visualizado nas situações em que se encontram

teletrabalhadores com alta remuneração, alto desempenho especializado e constante desenvolvimento de competências. Nessa situação socioprofissional, os efeitos da precarização são amenizados, na medida em que é maior o reconhecimento profissional, são melhores as condições de concorrência e são menos deletérios os efeitos da insegurança. (ROSENFELD e ALVES, 2011, p. 220)

Nessa condição são encontrados tanto trabalhadores independentes ou por conta própria, quanto assalariados. Para os trabalhadores independentes, a ausência de garantias formais é compensada pelo reconhecimento profissional, pela alta remuneração e pela existência de liberdade na condução do trabalho. Para os trabalhadores assalariados, embora sua condição configure igualmente uma autonomia relativa, a sujeição formal aos encaminhamentos da empresa cria maiores restrições, porque submetidos diretamente a metas, o que leva a um engajamento ambíguo.

O engajamento precário, por sua vez, é caracterizado por relações de trabalho informais e sem continuidade, onde o trabalhador possui pouco

reconhecimento profissional e baixa qualificação.

Assim como no engajamento virtuoso, o engajamento precário também está presente nos trabalhadores independentes e assalariados. Naqueles, quando não há outros fatores a compensarem a insegurança gerada pelos baixos salários ou pela ausência das garantias sociais do trabalho formal; nestes, quando ocorre isolamento do trabalhador em razão da acentuação da individualidade ou quando a autonomia continua frágil diante do controle intenso sobre a produtividade pela empresa.

A existência destas categorias é decorrência da própria natureza flexível do teletrabalho. Assim, é essa mesma flexibilidade que não permite o encerramento de classificação, porque entre as ditas categorias conformam-se inúmeras outras situações híbridas, todas elas com peculiaridades em relação ao nível de engajamento e de fragilidade.

A caracterização de autonomia no trabalho, portanto, em termos concretos e teóricos - aspectos citados por Rosenfield e Alves (2011) -, pressupõe, podemos dizer, identificar a liberdade para a consecução do trabalho e o reconhecimento do trabalhador em si mesmo pelo desempenho do trabalho.

Se a autonomia em termos teóricos aparentemente é utópica, como já registrado, é inegável a possibilidade de reconhecimento pelo trabalho, ainda que num contexto de subordinação e vinculação ao tomador do serviço e ao mercado, pelo que Costa (2007) fala na construção de subjetividades pelo teletrabalho, o que não podemos deixar de considerar uma autonomia percebida.

Nesse passo, Rosenfield e Alves (2011) consideram a autonomia no teletrabalho em sentido identitário como complexa, principalmente, dentre diversas razões, porque é raro encontrar tanto o teletrabalhador “puro”, em tempo integral, quanto aquele em estado “puro” de precariedade, dada a dinâmica híbrida de novas configurações entre estes polos; porque as variadas formas de controle restringem a autonomia, como nos *call centers*, por exemplo, onde o controle é intenso; e porque muitas das tarefas são repetitivas e monótonas, com pouca margem ao engajamento subjetivo do trabalhador.

Mesmo diante dessa complexidade, é possível inferir que o nível de autonomia está diretamente relacionado, principalmente, à qualificação do trabalhador. Quanto maiores as capacidades criativas e gerenciais do trabalhador, mais autônoma será a execução do trabalho, em contrapartida à baixa qualificação,

que tende a configurar situações de menor autonomia, onde as atividades são similares às aquelas do período fordista, ou seja, há pouca intervenção criativa, em face da “prestação do serviço em série”.

Merece registro o interessante ponto de vista do estudo de Costa (2011) sobre a construção de subjetividades pelo trabalho, com o que se compatibiliza essa noção de autonomia percebida pelo sujeito.

Para a autora, esse assujeitamento do indivíduo pela percepção de seu papel na sociedade por meio do trabalho é fruto dos discursos de poder promovido pelas organizações:

como a racionalidade fundamental do poder é governar por meio da liberdade e não da coerção, o poder atua visando constituir indivíduos com a responsabilidade e o interesse por conduzir suas vidas de maneira apropriada. O poder envolve, então, um conjunto de técnicas e práticas pelas quais os governados são constituídos como sujeitos autônomos e encorajados a exercer sua liberdade de maneira adequada. (COSTA, 2011, p. 108)

Assim, os discursos transformam o sentido do trabalho, com o objetivo de internalizar no indivíduo o sentimento de agente ativo e independente das organizações, com o que o trabalhador passa a reconhecer-se como ser livre e protagonista no mundo do trabalho. Com isso, no âmbito do teletrabalho, passa a afirmar a si mesmo os benefícios dessa modalidade, suplantando as desvantagens vividas, como forma de ser reconhecido como sujeito capaz e livre:

em suma, o teletrabalho, articulado ao empreendedorismo de si, contribui para reforçar a sensação de independência, de auto-suficiência, de individualismo, de ser capaz de se responsabilizar por suas próprias ações — os elementos que baseiam a própria sujeição. (COSTA, 2011, p. 123)

No mesmo sentido, Rosenfield e Alves (2011), sem descaracterizar o aspecto autônomo do teletrabalho, concluem que essa modalidade de trabalho é muito mais flexível do que propriamente autônoma:

o trabalho imaterial – mais especificamente o teletrabalho –, produtor e consumidor de conhecimento e de informação, apresenta-se mais como trabalho flexível do que como trabalho autônomo, uma vez que a autonomia verificada diz respeito, sobretudo, a maior engajamento individualizado no trabalho, maior controle sobre o tempo e o local de trabalho, subordinados, porém, às demandas de flexibilidade, sejam do mercado, sejam das organizações econômicas, que assalariam ou consomem o trabalho informacional.

Ainda assim, na pesquisa realizada por Tremblay (2002), 68% dos teletrabalhadores em tempo integral entrevistados responderam estarem muito satisfeitos com a condição de trabalho à distância. Ainda, 44,9% e 20%

responderam, respectivamente, que as vantagens mais significativas da modalidade são as escalas mais flexíveis e a desnecessidade de deslocamento para o trabalho.

Pode-se verificar, portanto, que as considerações e dados referidos convergem para o entendimento de que, se por um lado o teletrabalho propicia considerável autonomia no plano de execução do trabalho, por outro, apresenta restrições quando considerado no plano econômico, o que não afasta a autonomia como característica relacionada ao reconhecimento do indivíduo por si mesmo, como se percebe.

3.6 Telessubordinação

Citando Moya, Bramante (2012, p. 402) afirma que as novas tecnologias alteraram a “morfologia típica do poder diretivo e do trabalho subordinado”, persistindo a subordinação enquanto categoria jurídica, mas sob a nova roupagem da teledireção e telessubordinação.

Reconhecido o uso crescente de instrumentos da telemática como meio de interação e ferramenta de trabalho no âmbito das relações de emprego, o legislador, por intermédio da Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011, deu nova redação ao art. 6º da CLT, igualando o teletrabalho ao formato tradicional de prestação do trabalho se observados os pressupostos da relação de emprego, acrescentando-lhe, ainda, parágrafo único, para equiparar os meios pessoais e virtuais quanto ao exercício do poder diretivo:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Essa alteração legislativa deu novo fôlego à discussão acerca do teletrabalho, especialmente em relação ao modo de como se manifesta a subordinação jurídica nessa modalidade de relação.

A nova Lei que alterou o art. 6º da CLT, porém, não veio acompanhada de qualquer regulamentação específica acerca do teletrabalho. Tal intenção legislativa está consubstanciada pelo Projeto de Lei 4.505/2008, de autoria do então Deputado Federal Luiz Paulo Velozzo Lucas, constando da justificação do projeto a

necessidade de regulamentar temas que digam respeito à proteção em face da automação (CF, art. 7º, XXVII). Em relação aos pressupostos da relação de emprego, o projeto não inova, já que, além de definir que o teletrabalhador pode ser autônomo ou subordinado (art. 1º), se reporta à regulamentação da CLT:

Art. 5º A relação de emprego no teletrabalho terá como fundamentos os mesmos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, atendendo aos princípios e prerrogativas ali dispostos, em especial em seu art. 3º, ressalvadas as disposições e particularidades aplicáveis ao tema e previstas nesta Lei, bem como em convenção coletiva ou acordo coletivo.

A ressalva referida não possui maior relevância em relação aos pressupostos em si, pois nada de distinto consta no projeto, e a menção provavelmente, se refere a aspectos do contrato de trabalho.

Consequentemente, para Garcia (2012, p. 34), em razão de a Lei 12.551/2011 não ter vindo acompanhada de regulamentação quanto às particularidades dos direitos e deveres inerentes ao teletrabalho, faz-se necessária a “aplicação das normas gerais, que regem a relação de emprego, devidamente interpretadas a essa modalidade especial de vínculo de labor”.

Oportuno mencionar que, quanto à lei aplicável ao teletrabalho transfronteiriço, Lima Filho (2012, p. 24-25) entende que, quando o trabalho for prestado em país distinto daquele em que estabelecida a empresa e havendo dúvida sobre a norma aplicável, deve incidir aquela que, em seu conjunto, for mais favorável ao teletrabalhador. Critério esse que, inclusive, foi estabelecido pelo legislador brasileiro na Lei 7.064/1982, a qual trata da situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior, cujo art. 3º, II, prevê que:

A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: [...]

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.

Feitos esses registros, opina Bramante (2012) que, em relação ao teletrabalho, o critério do exame acerca da inserção do trabalhador na cadeia produtiva da atividade fim da empresa deve ser substituído pela verificação acerca do modo como o trabalhador se relaciona com o sistema informático adotado pelo empregador, já que as instruções e diretrizes para a prestação dos serviços muitas vezes não advirão de um gestor, mas estarão incorporadas ao próprio sistema que

funciona como instrumento de trabalho.

O modo de manifestação da subordinação no teletrabalho, a rigor, também pode se dar de modo variado e em diferentes escalas de intensidade. De um lado, o foco nos resultados finais do trabalho tende a tornar mais tênue o poder diretivo durante a execução, ou mesmo em tarefas que demandem acompanhamento constante podem surgir dificuldades de fiscalização para o empregador, especialmente se considerarmos eventuais empresas de pequeno porte e com sistemas informáticos precários.

De outro lado, o exercício do controle e direção também pode se dar de modo inclusive mais rígido. Nas palavras de Lorena Porto:

O fato de o trabalhador realizar a sua atividade distante da empresa e de seus superiores hierárquicos, não significa que ele se encontre livre do poder empresarial de direção e controle. As novas tecnologias da informação e das telecomunicações mudaram a morfologia da subordinação, mas, na prática, esta pode continuar sendo tão intensa, se não até mais, que no passado.

De fato, quando o teletrabalhador presta a sua atividade de forma interativa (on line), ou seja, quando se encontra em conexão direta com o sistema informático da empresa, o patrão pode dirigir-lhe instruções e controlar a execução do seu trabalho em tempo real, por vezes com mais facilidade do que se estivesse dentro da própria empresa. (PORTO, 2009, p. 88)

No mesmo sentido, segundo Bramante (2012) destaca que a introdução de novas tecnologias, que dão novas formas com contrato de trabalho, pode tornar o poder diretivo mais penetrante, porque potenciado por tais ferramentas. Fala, assim, no surgimento de um novo poder diretivo ou poder informático: a teledireção, a teleadministração, o telegerenciamento, a telefiscalização, a teledisposição. Tal reflete no outro polo da relação como telessubordinação ou subordinação virtual, cabendo, assim, buscar novos indícios da subordinação jurídica.

É que a subordinação jurídica

não se manifesta, necessariamente, através dos indícios clássicos de tempo-lugar-modo, com jornada e horário preestabelecidos, posto de trabalho interno, presença física, controle contínuo de tarefas. É preciso diversificar o modo de valorar a subordinação levando-se em conta as novas tecnologias. Deste modo, a análise da subordinação deve levar em consideração uma acumulação de indícios reveladores da integração no [sic] trabalhador no âmbito organizativo da empresa. (BRAMANTE, 2012, p. 403)

Barroso (2012, p. 97) também refere que essa compatibilidade entre utilização de ferramentas da informática e a relação de emprego dá ensejo a uma nova modalidade de subordinação, a qual nomina de subordinação virtual, cibernética ou digital. Prossegue o autor:

Isto acontece quando presentes os requisitos da subordinação ordinária do art. 4º consolidado, verificado quando o empregado está à disposição ou prestando serviços para o empregador, porém, não necessariamente no ambiente empresarial, com controle por meio de instrumento imaterial, telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão que mensura a sua atividade laboral, desde a realização e qualidade dos serviços definidos, até mesmo o controle da sua duração. Ou seja, poderá admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal do serviço, em qualquer lugar do planeta.

Nesse contexto, Bramante (2012, p. 404) orienta que a presença ou não e a frequência dos diferentes indícios de subordinação devem ser analisadas em conjunto, dando destaque aos seguintes elementos: “o suporte informático utilizado, o software aplicativo ou *know-how* (dependência tecnológica), o tipo de conexão telemático, a inserção do trabalhador no sistema informático e telemático da empresa e, outros indícios”.

A autora, assim, apresenta uma série de indícios que indicam a existência da subordinação jurídica sob essa nova roupagem, dos quais nos valemos dada a profundidade da pesquisa e os diversos aspectos levantados.

A liberdade de escolha do local de prestação do serviço é destacada por Bramante (2012) como um elemento relevante para fins de verificação dos indícios de subordinação, pois o empregado pode ter total liberdade para a escolha do local, este pode decorrer de pactuação entre o empregado e o empregador, ou este pode ter interesse especial de que o trabalho seja realizado no domicílio do empregado ou em outro lugar específico que não o estabelecimento da empresa. Haverá fortes indícios de subordinação se o empregador fixar, por exemplo, que o trabalho deve ser desempenhado em telecentros ou de forma móvel em determinada região, em contato com fornecedores ou clientes.

Relativamente ao momento da prestação do serviço, o empregador pode fixar horários e jornada, ou, mesmo que tais aspectos restem flexibilizados em grande medida, ainda assim o controle periódico de resultados indicará o poder diretivo. O modo de execução do trabalho, por sua vez, aparentemente, é o elemento em que há a menor intervenção do empregador, já que a maior autonomia do trabalhador é traço nítido no teletrabalho, de modo que qualquer atividade de vigilância, controle ou fiscalização durante ou posteriormente à execução das tarefas constitui indicativo relevante acerca da subordinação.

Cumprir pontuar que, mesmo que haja total flexibilidade em relação ao horário de trabalho, essa flexibilidade é ilusória na medida em que a quantidade de

tempo de trabalho estará sempre sujeita ao volume de tarefas demandadas, até porque, ao contrário do que possa parecer, os empregadores continuam possuindo formas de controle sobre o trabalho, como o monitoramento eletrônico, a fixação de metas, a exigência de relatórios periódicos e o aceite dos resultados pelo superior hierárquico, por exemplo (ROSENFELD e ALVES, 2011). Como vimos, embora possua certa autonomia acerca do modo como executará suas tarefas, estas, por sua vez, serão sempre subordinadas aos objetivos do empreendimento.

Se a plataforma virtual ou software de atuação forem de propriedade do empregador, assim, haverá a presunção de subordinação jurídica; de outro lado, se o trabalhador tiver autonomia para escolher a ferramenta pela qual desenvolverá seu trabalho, haverá a presunção de trabalho autônomo, a qual, porém, poderá ser afastada se houver fornecimento de informações e condução técnica pelo empregador em relação ao desenvolvimento dos serviços.

Quanto à conexão temática, Bramante (2012, p. 404-405) refere que haverá maior intensidade do poder diretivo quando a conexão for *online* (bidirecional), porque é permanente e o controle é imediato e em tempo real, ao passo que na comunicação *off-line* (unidirecional), a subordinação jurídica será atenuada, pois as informações ou orientações são transmitidas previamente à execução do trabalho por outros meios, voltando-se o controle em maior medida ao resultado do trabalho. O suporte telemático, assim, conclui Bramante (2012, p. 405), possibilita a substituição do controle físico e direto tradicional em relação à execução das atividades pelo trabalhador por novas alternativas de fiscalização:

a) *controle indireto, a priori* pela quantidade de trabalho acometida; b) *controle ostensivo* prévio pela inserção das tarefas e das diretrizes no próprio computador; c) *controle concomitante*, em tempo real total pelos meios telemáticos; d) *controle sucessivo e iterativo* pelo recebimento parcelas da entrega do trabalho; e) *controle a posteriori*, incidente sobre os resultados finais dos serviços prestados; f) o *controle oculto intencional e preterintencional* em que o tele-empregador vigia em tempo real, a execução e a conduta do trabalhador de modo sorrateiro, sem o seu conhecimento prévio, por exemplo por controle remoto *logmein*.

A exigência do tomador dos serviços de que tenha exclusividade em relação ao trabalho do teletrabalhador ou de que é necessária a autorização para atuar em favor de outra empresa também constituem fortes indicativo da existência de subordinação.

Bramante (2012, p. 405) elenca, ainda, uma série de outros indícios acerca da existência de relação de emprego no teletrabalho, dentre os quais destacamos:

[...] (iii) o controle das visitas aos clientes; [...] (iv) a existência controle de horário e jornada; [...] (vii) o dever de comparecer com assiduidade estabelecida para as reuniões; (viii) manifestações e grau de participação na vida da empresa, tais como, comparecimento na empresa, ainda que intermitente, com tarjeta de entrada nas instalações, chaves de acesso para chamadas telefônicas externas, código pessoal de acesso ao sistema informático; (ix) acometimento de uma quantidade fixa de serviços; (x) assunção dos gastos ocasionados pela prestação do teletrabalho no domicílio ou em telecentro, ou móvel, tais como água, luz, transportes; (xi) retribuição fixa, em consideração à atividade, e não, somente, em função dos resultados.

A partir da identificação da subordinação jurídica sob esses novos traços da teledireção, com o que se fala em telesubordinação, portanto, cabe ao intérprete reconhecer que há relação estabelecida é de emprego. Ainda que a relação se insira em uma zona cinzenta ou intermediária, como já referimos, nos parece que os valores constitucionais acerca do trabalho orientam esse reconhecimento.

Conforme pontua Garcia (2012, p. 31), uma vez presentes os requisitos da relação de emprego entre o tomador dos serviços e o teletrabalhador, a estes deve ser assegurada a isonomia de tratamento com os demais empregados e, por consequência, todos os direitos que decorrem de tal vínculo, consoante art. 5º, *caput*, e 7º, XXXII, da Constituição e arts. 6º e 83 da CLT. Ainda, considerando a possibilidade de aplicação do direito comparado pelo art. 8º da CLT, destaca o autor o art. 169º do Código do Trabalho de Portugal, segundo o qual, conforme item 1:

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

Nesse caminho, a Convenção 177 e a Recomendação 184 (trabalho a domicílio) e Convenção 129 (inspeção do trabalho no domicílio), todas da OIT, aplicáveis ao ordenamento jurídico pátrio, por força do art. 5º, § 2º, da Constituição, preceituam, analogicamente, a observância do princípio da igualdade entre trabalhadores internos e os teletrabalhadores em domicílio, móvel ou em telecentros, cingindo-se a diferença entre ambos ao local de trabalho a maior flexibilidade de horários deste último grupo.

Cabe ao Direito do Trabalho, portanto, pela atuação do intérprete,

verificados os traços da relação de emprego, especialmente a partir desses novos traços do poder diretivo que colocam o trabalhador em posição de telesubordinação, conceder a este empregado teletrabalhador todos os direitos decorrentes e a tutela do contrato de trabalho, equilibrando eventual descompasso entre a realidade fática e o enquadramento jurídico daquele trabalhador, de modo a privilegiar o valor social do trabalho.

3 CONCLUSÃO

O teletrabalho é modalidade cada vez mais explorada pelas organizações atualmente. Isso porque, diante da flexibilização com que o trabalho é exercido, é tida como a modalidade mais adequada às necessidades dinâmicas do mercado econômico, pelo que é necessário confrontá-la o conceito de subordinação jurídica, à luz do fundamento constitucional da valorização social do trabalho.

Ocorre que essa modalidade de prestação do trabalho pode ensejar condições desvantajosas ou vantajosas ao trabalhador para a prestação do trabalho, já que a sujeição do trabalhador aos objetivos do empreendimento pode ser acentuada em face da facilidade de comunicação, mas por outro lado, o teletrabalhador pode ter certas vantagens pela economia de tempo de deslocamento e autonomia na organização de suas tarefas, por exemplo.

A constatação ou não de relação de emprego entre o teletrabalhador e o tomador de seus serviços é que proporcionará o adequado tratamento jurídico a este, reconhecendo-lhe os direitos trabalhistas que visam a limitar eventuais abusos e, assim, acabam por compatibilizar, pelo ressarcimento ou pela pretendida transformação de condutas, a relação fática ao fundamento do valor social do trabalho.

Nesse contexto, insere-se o conceito de subordinação como elemento basilar desse reconhecimento, modernamente discutida a partir de sua dimensão estrutural e que ganha novos traços a partir da inserção de ferramentas telemáticas para o exercício do poder diretivo. Fala-se, no polo oposto, assim, em telessubordinação, a qual o empregado se submete de modo cada vez mais brando, e cuja identificação passa a depender muito mais da avaliação da integração do empregado ao sistema informático do empregador, o qual consubstancia a intensidade com que o trabalhador se insere na dinâmica da atividade empresária. Portanto, a identificação da telessubordinação, embora complexa, é possível a partir do exame de uma série de indícios relacionados aos ajustes do modo de desenvolvimento do trabalho, especialmente com que intensidade o tomador dos serviços define o local de prestação de serviços, os horários de trabalho, e a intensidade de interação entre a plataforma virtual eventualmente fornecida pelo tomador e a estação virtual de trabalho do trabalhador durante a execução do

trabalho.

Ainda que o teletrabalho se insira muitas vezes em uma zona intermediária entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, diante da inexistência de categoria jurídica distinta, a qual certamente não tardará a ser positivada, concluímos que o valor constitucional do trabalho inserido da estrutura constitucional que organiza o sistema econômico impõe que essa relação dúbia seja reconhecida como de emprego, porque é nela que o trabalhador encontra a tutela e as garantias próprias do Direito do Trabalho que, as quais lhe possibilitam a o efetivo acesso e fruição dos demais direitos fundamentais e sociais.

REFERÊNCIAS

- BALERA, Wagner. **O valor social do Trabalho**. In Revista LTr, ano 58, n. 10, p. 1167-1178, Out. 1994.
- BARROSO, Fábio Tulio. **O teletrabalho e a subordinação virtual após a Lei nº 12.551/2011 – Novos elementos caracterizadores do Direito Extraordinário do Trabalho**. In Revista Fórum Trabalhista: RFT – ano 1, n. 01, mar/abr. 2012. Belo Horizonte: Fórum, 2012.
- BRAMANTE. Ivani Contini. **Teletrabalho - teledireção, telessubordinação e teledisposição**. In: Revista LTr, 76-04/391, v. 76, n. 04, abr. 2012.
- CAMARGO, Ricardo Antônio Lucas. **Ordem Jurídico-econômica e trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 1998.
- CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. Vol. 1. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 1982.
- COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, Feb. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 abr. 2012.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012.
- ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Análise Juslaboral do Teltrabalho**. Curitiba: Camões, 2008.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei nº 12.551/11**. In Revista Síntese: trabalhista e previdenciária, v. 23, n. 273, p. 28-34, mar. 2012.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.
- GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988 (interpretação e crítica)**. São Paulo: Malheiros, 2010.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra; MIRANDA, Jedson Marcos dos Santos. **Direito humano fundamental ao emprego: subordinação jurídica e o novel artigo 6º da CLT**. In Revista Síntese: trabalhista e previdenciária, v. 23, n. 273, p. 9-16, mar. 2012.
- LIMA FILHO, Francisco das C. **O reconhecimento Legal da Relação de Emprego do Teletrabalhador**. In Revista Síntese: trabalhista e previdenciária, v. 23, n. 273, p. 17-27, mar. 2012.
- MANUS, Pedro Paulo T. **Direito do Trabalho**. 13. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MELLO, Alvaro Augusto Araujo. **Desmistificando o Trabalho Virtual**

(Teletrabalho) no Brasil. In IV Congresso Ibero-Americano de Teletabalho e Teleatividades. Porto Alegre: Magister, 2011.

_____. O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 278 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011. Disponível em: <www.bsp.edu.br/images/stories/pesquisas/tese_alvaro_completa.pdf>. Acesso em: 11/01/2012.

NASAJON, Claudio. **Nova lei do teletrabalho incentiva a exportação de empregos** / Claudio Nasajon. In Jornal trabalhista Consulex, v. 29, n. 1416, p. 10, mar. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2011.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho.** São Paulo: LTr, 2009.

PORTUGAL. Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Diário da República. 1. série, n. 30, p. 959. Disponível em: <<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/02/03000/0092601029.pdf>>. Acesso em: 09/07/2012.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** Dados, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 abr. 2012.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **O teletrabalho.** Revista LTr: Legislação do Trabalho. Sao Paulo, v.64 n.5 p.583-7 maio 2000.

SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Primeiras linhas de Direito Econômico.** 6ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. **Organização e satisfação no contexto do teletrabalho.** Rev. adm. empres., São Paulo, v. 42, n. 3, Sept. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902002000300006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 abr. 2012.