

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Millene Möller

**TELETRABALHO:**  
**Os efeitos das evoluções tecnológicas nas relações de trabalho**

Porto Alegre  
2012

MILLENE MÖLLER

**TELETRABALHO:**

**Os efeitos das evoluções tecnológicas nas relações de trabalho**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Rossal de Araújo

Porto Alegre

2012

MILLENE MÖLLER

**TELETRABALHO:**

**Os efeitos das evoluções tecnológicas nas relações de trabalho**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2012.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. Dr. Francisco Rossal de Araújo  
Orientador

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Luciane Cardoso Barzotto

---

Prof. Dr. Ricardo Antonio Lucas Camargo

*Inúmeras são as pessoas que estiveram comigo em cada etapa da minha formação. Cada uma em seu momento e de seu jeito, me ajudando a construir quem hoje sou.*

*Por isso dispenso citar nomes, agradecendo citando apenas meu sentimento de gratidão. Todos aqueles que me ajudaram de qualquer forma, com certeza, neste momento, estão sendo por mim lembrados, com muito amor.*

## RESUMO

O presente trabalho vislumbra discorrer a respeito do teletrabalho, em razão da importância que esta modalidade de prestação de serviço tem tido nas últimas décadas, razão pela qual vem sendo reconhecida em diversos países, como no Brasil com a aprovação da Lei nº 12.551/2011, a qual alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas. Para isso, é analisada a evolução das relações de trabalho diante das alterações socioeconômicas, sendo demonstrada a relação entre o trabalho à domicílio e o teletrabalho. Uma vez permitida a compreensão das circunstâncias nas quais o teletrabalho consolidou-se, passa a presente monografia a tratar das características deste, demonstrando também as modalidades de teletrabalho. Outro enfoque muito importante do presente estudo é sobre as diferentes possibilidades de qualificação jurídica do teletrabalho, com a análise dos ramos do direito a ele aplicado, sendo abordado neste ponto também a respeito da nova dimensão de subordinação jurídica trazida ao direito trabalhista pátrio com a alteração decorrente da Lei nº 12.551/2011, demonstrando-se a distinção entre o teletrabalho subordinado e autônomo e de seus efeitos jurídicos. Por fim, são apontados os aspectos positivos e negativos do teletrabalho, com a conclusão de que embora o reconhecimento do teletrabalho seja um grande passo, este ainda carece de normas que regulamentem esta nova modalidade de prestação laboral.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Lei nº 12.551/2011. Nova redação do artigo 6º da CLT. Trabalho à distância. Trabalho à domicílio.

## ABSTRACT

The present work expatiates about telework, also known as telecommuting, because of the importance that this type of service provision has played in recent decades, reason why it has been recognized in several countries such as Brazil with the approval of Law N<sup>o</sup> 12.551/2011, which amended the wording of Article 6<sup>o</sup> of the Consolidation of Labor Laws. For this it is analyzed the evolution of labor relations in the face of socioeconomic changes, being also demonstrated the relationship between work at home and telecommuting. Once permitted to understand the circumstances in which telework became consolidated into this monograph is treated about the characteristics of it, demonstrating as also the modalities of telecommuting. Another important focus of this study is about the different possibilities of legal classification of telework, with the analysis of the branches of law that is applied to it, also being approached about the new dimension brought to the legal subordination of labor law with the change resulted from Law N<sup>o</sup> 12.551/2011, demonstrating the distinction between subordinate and autonomous telework and its legal effects. Finally are pointed the positive and negative aspects of telecommuting, with the conclusion that although recognition of telework was a big step, it still lacks rules that can regulate this new type of labor supply.

**Key-words:** Telework. Law N<sup>o</sup> 12.551/2011. New wording of Article 6<sup>o</sup> CLT. Distance-Working. Work-at-home.

## SUMÁRIO

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO -----</b>  | <b>7</b>  |
| <b>2</b> | <b>BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE<br/>TRABALHO -----</b>               | <b>10</b> |
| 2.1.     | DA INDÚSTRIA DOMÉSTICA À REVOLUÇÃO INDUSTRIAL ----                               | 10        |
| 2.2.     | A GLOBALIZAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO                                   | 17        |
| <b>3</b> | <b>AS NOVAS EXIGÊNCIAS DE MERCADO -----</b>                                      | <b>20</b> |
| 3.1.     | AS MUDANÇAS ESTRUTURAIS NAS EMPRESAS: A<br>MOBILIDADE DA FORÇA DE TRABALHO ----- | 21        |
| 3.2.     | A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO -----                                    | 23        |
| <b>4</b> | <b>DEFINIÇÃO E MODALIDADES DO TELETRABALHO -----</b>                             | <b>26</b> |
| 4.1.     | CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO -----                                 | 26        |
| 4.2.     | MODALIDADES DE TELETRABALHO -----  | 32        |
| <b>5</b> | <b>QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHO -----</b>                               | <b>35</b> |
| 5.1.     | TELETRABALHO AUTÔNOMO -----  | 35        |
| 5.2.     | TELETRABALHO PARASSUBORDINADO -----  | 37        |
| 5.3.     | TELETRABALHO SUBORDINADO -----   | 37        |
| <b>6</b> | <b>AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO --</b>                            | <b>48</b> |
| 6.1.     | PARA O TRABALHADOR -----   | 48        |
| 6.2.     | PARA A EMPRESA -----   | 49        |
| 6.3.     | PARA A SOCIEDADE -----   | 51        |
| <b>8</b> | <b>CONCLUSÃO -----</b>   | <b>55</b> |
| <b>9</b> | <b>REFERÊNCIAS-----</b>  | <b>58</b> |

## 1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho, embora existente e relevante há anos, carece de reconhecimento e regulamentação em muitos países. Não sendo equiparado às formas convencionais de emprego, nos quais o trabalhador realiza jornada de trabalho dentro da empresa, verifica-se um déficit na legislação do país perante a realidade atual, a qual se resume constante descentralização do trabalho.

A evolução tecnológica, bem como os anseios decorrentes da globalização tornou possível e imprescindível, respectivamente, a realização do trabalho fora da sede da empresa, podendo este ser prestado em casa ou em qualquer lugar, por meio dos aparelhos eletrônicos e sistemas de informática altamente desenvolvidos. Tais mudanças atribuíram mobilidade à força de trabalho, permitindo que este fosse desenvolvido de maneira flexível, tanto no que diz respeito ao espaço quanto ao tempo.

Sendo produto desta evolução mundial, o teletrabalho ganhou há décadas grande expressão social e econômica, sendo cada vez mais utilizado pelas grandes empresas, em razão das benesses que este traz. A mobilidade da realização do trabalho tem sido valorizada, então, pela adaptação que esta concedeu às relações laborais diante das mudanças sociais.

Entretanto, conforme mencionado, há países que resistem à ideia de reconhecer e regularizar o teletrabalho, não permitindo que o direito acompanhe a evolução histórica e a realidade do mundo. O Brasil, porém, saiu neste ano do rol destes países, eis que sancionada pela presidente Dilma Rousseff a Lei 12.551/2011.

Atendendo aos anseios da sociedade moderna, o artigo 6º da CLT foi alterado pela Lei 12.551/2011, ficando este da seguinte forma:

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 (CLT, 2012)<sup>1</sup>

Deste modo a legislação brasileira passou a reconhecer a existência da possibilidade da constituição de vínculo empregatício entre empregadores e teletrabalhadores, modalidade de trabalho à distância.

Com a aprovação da Lei nº 12.551/2011 surgiu no Brasil uma nova espécie de subordinação jurídica que fosse capaz de constituir o vínculo trabalhista, sendo distinta da original que em muito estava relacionada aos comandos diretos e à necessidade do espaço físico da sede do empregador para a realização do trabalho. O reconhecimento do teletrabalho inseriu uma consideração nova de que poderia haver este vínculo mesmo com ordens, controles e dependências mais tênues.

Considerado fundamental para a caracterização do vínculo empregatício e com as dificuldades de aplicar à subordinação clássica, definida essencialmente como a submissão direta do empregado ao poder diretivo do empregador, às relações de teletrabalho, a doutrina e a jurisprudência passou a considerar a denominada subordinação estrutural, possibilitando a aplicação do Direito do Trabalho também nestas situações.

A alteração trazida pela aprovação da Lei nº 12.551/2011 consolidou decisões proferidas pelos tribunais, as quais eram no sentido de que preenchidos os requisitos do vínculo de emprego o trabalho deveria possuir sua devida remuneração com seus consequentes reflexos, independente do local ou por qual meio este esta prestado.

Nota-se que o surgimento do teletrabalho e o reconhecimento deste pelo mundo trouxeram inúmeras consequências, não sendo estas apenas jurídicas, como também econômicas e influentes na estruturação da sociedade e de seu meio de vida. Diante destas alterações e da grande expressão e relevância desta nova modalidade de trabalho vislumbrou-se a importância do tema.

---

<sup>1</sup> **VADE MECUM:** Saraiva. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

Pretende a presente monografia possibilitar a compreensão da evolução histórica do teletrabalho, analisando as circunstâncias socioeconômicas nas quais este se desenvolveu, bem como das alterações que possibilitaram sua consolidação na sociedade moderna. Vislumbrando isto, o trabalho foi dividido em cinco partes.

O primeiro ponto a ser tratado será a evolução histórica, buscando discorrer a respeito dos fatos que envolveram a transformação das relações de trabalho. No segundo momento ir-se-á apresentar quais foram as mudanças estruturais na empresa e no Direito do Trabalho ocasionadas pela globalização e evoluções tecnológicas.

No terceiro ponto o teletrabalho será abordado de uma maneira mais conceitual, sendo tratado sobre as características deste, seu reconhecimento na sociedade e as modalidades existentes. Após, verificar-se-á os três tipos de qualificação jurídica do teletrabalho, os quais permitem a compreensão de em qual campo do direito este pode ser enquadrado: se no cível ou no trabalhista.

Por fim, irá ser realizada uma abordagem crítica a respeito das vantagens e desvantagens do teletrabalho, ressaltando-se ainda as consequências que o reconhecimento do teletrabalho teve no Brasil, tudo a partir de um enfoque jurídico, social e atual.

## 2. BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O Direito é produto da evolução histórica da sociedade, razão pela qual é imprescindível que se realize uma análise da evolução dos fatos para que se compreenda sua evolução. Deste modo, torna-se instigante a busca de respostas sobre a origem do ordenamento jurídico atual, compreendendo-se as motivações de suas alterações e adaptações.

As relações reguladas pelo direito do trabalho muito se modificaram de acordo com os acontecimentos históricos, visto que há uma correlação entre a evolução histórica da sociedade capitalista e os tipos de organizações de trabalho e produção que a ela se adéquam.

Portanto, a partir da breve análise dos elementos socioeconômicos, políticos e culturais será possível compreender a origem das relações de trabalho surgida da conjunção destes fatores, como será visto a seguir.

### 2.1. DA INDÚSTRIA DOMÉSTICA À REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A evolução do trabalho durante a história sempre se deu de acordo com as necessidades da sociedade de cada época, adaptando-se as circunstâncias políticas, religiosas e econômicas, conforme acima mencionado.

Durante a Alta Idade Média, com a desestruturação do Império Romano, compreendida entre os séculos V ao X, o mundo passava por uma fase de descentralização com a queda dos impérios e formação de diversos povoados, sendo um período culminado no surgimento do feudalismo.

Nesta época o trabalho era basicamente rural e não havia maiores evoluções no sentido de produtividade. A economia era estagnada, e o sistema feudal era caracterizado por um sistema comunitário de plantio, determinado basicamente pelos critérios de subsistência uma vez que eram cobrados impostos pelos senhores

feudais sobre as produções que excediam a quantidade necessária para sobrevivência.<sup>2</sup>

Entretanto, com a Baixa Idade Média, ocorreu a revitalização das cidades, visto que o crescimento populacional e a precariedade sanitária nos feudos impulsionaram o êxodo urbano<sup>3</sup>. O comércio então voltou a ter força diante de uma evolução das técnicas de manufaturas, sendo um novo começo para a sociedade.

Conforme afirmou Maurício Godinho Delgado, apenas com o final da Idade Média e início da Idade Moderna que a força de trabalho servil começou a ser substituída pela força de trabalho livre. Nesta circunstância fática, surgiria um trabalhador autônomo, livre dos meios de produção e dos proprietários destes meios.<sup>4</sup>

Surgiram, então, as oficinas medievais, alterando-se a ideia de que as produções limitavam-se às necessidades dos feudos. Analisando sob o enfoque na maneira da qual o trabalho era prestado, as oficinas eram caracterizadas pela autonomia dos artesões, visto que eram um prolongamento de sua casa e eram regidas por sua própria administração. Ou seja, embora fossem a primeira etapa de complexificação da economia e das relações de trabalho, os trabalhadores ainda eram dotados de certas liberdades.

A partir do século XVI, com a transição da sociedade feudal ao capitalismo mercantil, surgiram originaram-se então as indústrias domésticas. Conforme lecionou o professor Marcos Valer, a evolução do capital mercantil e sua intervenção na pequena oficina domiciliar gerou uma dependência dos artesões em face dos comerciantes, surgindo-se uma espécie de trabalho assalariado entre estes.<sup>5</sup>

Dentre as mais características distinções entre os artesões e os trabalhadores à domicílio, conforme determina Evaristo de Moraes Filho, duas merecem ser ressaltadas. Uma delas seria o contato entre o comprador e o produtor: na indústria

---

<sup>2</sup> VALER, Marcos. **História Geral**. 2006. p. 50. Apostila

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 56.

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo; LTr. 11ª ed. p. 87

<sup>5</sup> VALER, *Op. Cit.* p. 39-40.

a domicílio aquele que produzia o produto ou parte dele possuía um intermediário que realizava a venda, enquanto o artesão possuía contato direto com o consumidor de seu produto. A outra diferença seria a origem da matéria prima: enquanto o artesão é proprietário de sua, o trabalhador à domicílio apenas a transforma, sendo essa concedida pelo seu empregador.<sup>6</sup>

Para Evaristo de Moraes Filho, a transição do regime de artesanato urbano para o do capitalismo mercantil se deu basicamente em razão de dois aspectos: o aumento da produção, pelo aumento das técnicas, e o rápido crescimento da distribuição das mercadorias, com o desenvolvimento dos transportes.<sup>7</sup>

Assim, pode-se dizer que se originou o capitalismo industrial, onde se iniciaram as relações de subordinação assalariada: os comerciantes cediam aos artesãos as ferramentas e as matérias primas necessárias, remunerando a força de trabalho destes para posteriormente revender os produtos.

Conforme leciona Evaristo de Moraes Filho, isto surgiu à medida que o pequeno produtor encontrava-se incapacitado de colocar seu produto no mercado, pois não possuía os instrumentos necessários para isso, que apenas estavam sob o controle dos comerciantes, surgindo assim uma dependência econômica daquele com este.

O trabalho a domicílio foi uma das primeiras formas de organização da atividade produtiva. Embora tenham surgidos diferentes formas de produção com as revoluções industriais que ocorreram, tal modalidade de trabalho nunca deixou de existir completamente.

A indústria a domicílio trata-se, portanto, de um produto do desaparecimento das antigas oficinas, as quais foram cedendo espaço para as também denominadas fábricas coletivas ou fábricas dispersas. Os artesãos, ao invés de fabricar e comercializar seu próprio produto iniciaria a trabalhar para um comerciante,

---

<sup>6</sup> PROST, Antoine. Fronteiras e espaços privados. In: **História da Vida Privada: Da Primeira Guerra a nossos dias**. ARIÉS, Philippe; DUBY, Georges (Org.). São Paulo: Companhia das Letras, 2009. v. 5. p. 13-136. p.65-69.

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 19

mediante uma remuneração pré-estabelecida e elaborando atividade determinada, que consistia em etapa do processo produtivo.<sup>8</sup>

Tal trabalho embora tivesse perdido a força com o decorrer do tempo, continuou sendo utilizado como forma subsidiária de produção, sendo normalmente relacionada com a realização de serviços de acabamentos e costuras, por exemplo. Era uma prestação precária, informal e mal remunerada, não possuindo os empregados a devida proteção jurídica.

Conforme Evaristo de Moraes Filho, o trabalhador a domicílio era desvalorizado de modo que precisava se esforçar muito mais, alcançando limites imagináveis de sua produtividade, para conseguir alcançar uma remuneração similar a do trabalhador de fábrica. Visível, portanto, a miserabilidade e o desamparo dessa classe de trabalhadores, estando estes fora do âmbito de proteção da legislação social, uma vez que não enquadrado na época como prestador de serviço mediante o clássico vínculo de emprego.<sup>9</sup>

O sistema da indústria a domicílio teve seu enfoque diminuído quando surgiu a necessidade da ampliação produtiva das empresas. Conforme leciona Alice Monteiro de Barros, “essa modalidade de trabalho perde importância a partir do século XIX, quando o algodão e a lã são retirados das casas para as fábricas.”<sup>10</sup>

Com a Revolução Industrial, no século XVIII, as relações de trabalho sofreram profundas alterações, acompanhada de um alavancado processo de urbanização diante das evoluções mecânicas e físicas, como o uso do carvão como energia em substituição à manufatura.

O desenvolvimento do comércio e a retomada da expansão territorial, que resultou na busca de novas matérias primas, fez com que a demanda aumentasse e a necessidade de aumentar a produção também. Assim, criaram-se as primeiras

---

<sup>8</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p.39.

<sup>9</sup> FILHO, Evaristo de Moraes. **Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 58

<sup>10</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. São Paulo: LTr, 2001, p. 169.

grandes máquinas, vislumbrando-se atribuir celeridade ao processo produtivo, antes realizado manualmente<sup>11</sup>.

Conforme lecionou Antoine Prost, no início do século XX inicia-se uma nova transação relacionada tanto com o local de trabalho quanto as normas que regem estes. O trabalho desloca-se do universo doméstico não sendo mais regidos pelas normas privadas, mas por contratos coletivos. Esta transformação foi decisiva na evolução do Direito do Trabalho.<sup>12</sup>

Os trabalhadores domésticos passaram a ter piores condições, sendo mal remunerados, pagos por tarefas as quais ficavam realizando em horários nada saudáveis, visto que as exigências realizadas pelos comerciantes demandavam deste modo. Havia muito serviço, salários baixos e força de trabalho má desenvolvida.<sup>13</sup>

A retração do trabalho realizado na indústria doméstica não se deu apenas por razões econômicas: segundo Prost, os trabalhadores queriam ganhar mais regularmente e trabalhar menos. Ter maior regularidade em sua vida profissional, abrindo espaços para a sua vida privada, sendo uma reivindicação por esta.<sup>14</sup>

A utilização da energia e a centralização dos grandes centros de produções originaram então as primeiras grandes fábricas, as quais não dependiam mais da força humana, utilizando-se de energias como o vapor. Com o surgimento das fábricas e das novas técnicas de produções, as relações de trabalho passaram a estar estritamente vinculadas às sedes das empresas, eis que a produtividade dependia da força de trabalho nela gerada.

As tarefas passaram a ser devidamente divididas e organizadas, havendo formas de controle das jornadas de trabalho, considerando-se que apenas haveria a eficiência e produtividade quando o controle fosse devidamente realizado,

---

<sup>11</sup> VALER, Marcos. **História Geral**. 2006. p. 93. Apostila

<sup>12</sup> PROST, Antoine. Fronteiras e espaços privados. In: **História da Vida Privada: Da Primeira Guerra a nossos dias**. ARIÉS, Philippe; DUBY, Georges (Org.). São Paulo: Companhia das Letras, 2009. v. 5, p. 13-136. p.18

<sup>13</sup> Ibidem, p. 20

<sup>14</sup> Ibidem, p. 20

objetivando-se sempre os melhores resultados possíveis, independente das maneiras e das condições de trabalho pela qual os alcançaria.

Este sistema de controle e os diversos tipos de organizações estruturais dentro das sedes perduram até hoje nas empresas, sendo, por muito tempo, considerados indispensáveis para que houvesse o devido rendimento dos funcionários e conseqüentemente a devida produção laboral.

Segundo Godinho, é neste momento que as relações empregatícias, como categoria socioeconômica e jurídica, de fato começam a se estruturar, iniciando seu “roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea”<sup>15</sup>.

Frisa-se que, obviamente, junto a esta nova economia capitalista surgiu também os problemas sociais advindos das condições miseráveis aos quais se submeteram a vida do proletariado, com uma supervalorização da jornada de trabalho e desvalorização da dignidade humana.

Tal situação, entretanto, sofreu alterações com a defesa de ideais socialistas que buscavam direitos para esta classe operária, criticando o capitalismo em sua essência. Do mesmo, a indústria continuou com sua evolução focada no desenvolvimento de mercado, havendo ainda uma preponderância da produção à qualidade de vida dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho surge então como produto cultural destas transformações econômicas impulsionando a relação empregatícia ora criada como o núcleo motor do processo produtivo.

---

<sup>15</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo; LTr. 11ª ed. p. 87

De acordo com Prost, essa evolução de direitos sociais alcançados pela classe assalariada incentivou mais ainda seu crescimento: os trabalhadores autônomos e domésticos passaram a almejar tais benefícios.<sup>16</sup>

Surge definitivamente um novo local de trabalho: as fábricas, nas quais apenas as funções relacionadas à produtividade e ao desempenho do trabalho ocorriam. Porém, cumpre destacar que no início estas fábricas não eram devidamente limitadas.

Houve uma dificuldade da separação da vida privada da laboral, segundo Prost, demorando os trabalhadores para possuírem o direito pleno a esta repartição. As classes operárias passaram a morar perto das fábricas e organizavam-se praticamente apenas em função do trabalho.<sup>17</sup>

Com a criação de técnicas como o “*Taylorismo*”<sup>18</sup>, o espaço de trabalho tendeu a se especializar, sendo concebidas novas imposições ao processo produtivo, reforçando-se ainda mais o controle e a fiscalização com esta organização espacial. Definitivamente, não se trabalhava mais no local de residência, e não se residia mais no local de trabalho.

Mesmo assim, importante ressaltar desde já, que alguns serviços nunca deixaram o âmbito do domicílio privado. Mesmo que retraído, tal sempre existiu como espécie subsidiária, realizando-se trabalhos informais e de menores exigências técnicas.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> PROST, Antoine. Fronteiras e espaços privados. In: **História da Vida Privada: Da Primeira Guerra a nossos dias**. ARIÉS, Philippe; DUBY, Georges (Org.). São Paulo: Companhia das Letras, 2009. v. 5. p. 13-136. p.28

<sup>17</sup> PROST, Antoine. Fronteiras e espaços privados. In: **História da Vida Privada: Da Primeira Guerra a nossos dias**. ARIÉS, Philippe; DUBY, Georges (Org.). São Paulo: Companhia das Letras, 2009. v. 5. p. 13-136. p.30

<sup>18</sup> “Frederich Wislow Taylor ficou conhecido por seu estudo chamado “*Princípios de Administração Científica*”, sobre a racionalização da produção, com maior produtividade e o mínimo de perda de tempo possível” (HERNANDEZ, 2011. p. 19), ou seja, criando um sistema denominado de *Taylorismo*, o qual foi um dos impulsionadores da evolução industrial.

<sup>19</sup> PROST, Op. Cit. p. 34

Evaristo de Moraes Filho afirmou que a indústria a domicílio passou a ser uma espécie de “transbordamento da grande indústria fabril”<sup>20</sup>. Mesmo assim, esta modalidade de trabalho sobreviveu, possuindo evoluções e adaptações na sociedade moderna, conforme será compreendido no decorrer do presente trabalho.

## 2.2. A GLOBALIZAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO

Com o término da Guerra Fria e a queda do Muro de Berlim ocorreu no mundo um grande surto de desenvolvimento industrial e conseqüentemente das forças e formas de trabalho, fortalecendo um movimento de globalização e de busca pelo crescimento dos mercados, do comércio de bens e de serviços<sup>21</sup>, sendo essencial que houvesse a criação de meios capazes de promover tal estruturação mercadológica pretendida.

Deste modo, o avanço tecnológico teve que acompanhar a pretensão do avanço econômico, visando o estreitamento do espaço físico e o aumento da rapidez das comunicações.

Segundo o entendimento de Anthony McGrew, a globalização é caracterizada por processos de resultados “que atravessam fronteiras nacionais, integrando e conectando comunidades e organizações em novas combinações de espaço-tempo, tornando o mundo, em realidade e em experiência, mais interconectado”<sup>22</sup>.

Junto a esta nova era organizacional acabou surgindo também uma nova maneira de trabalho, o qual necessitou modernizar-se progressivamente a fim de acompanhar esta tentativa de equilíbrio entre as exigências do mercado e as forças de trabalho.

Neste contexto, conforme leciona Godinho, “a renovação tecnológica eliminava as barreiras do espaço e do tempo, extremando a competição

---

<sup>20</sup> FILHO, Evaristo de Moraes. **Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 61

<sup>21</sup> HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 21,

<sup>22</sup> MCGREW, Anthony. “A global society?”. In: HALL, Stuart et. al. (Org.). *Modernity and its futures*. Cambridge: Polity Press/Open University Press, 1992, p. 61-116 apud HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 6 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2001, p. 67.

capitalista”<sup>23</sup>. Há, junto a isso, uma crise e transição do direito do trabalho, diante da reestruturação das estratégias e dos modelos clássicos de produção.

Flaviano Quaglio analisa em seu estudo a respeito das alterações das estruturas do direito laboral clássico, os impactos da globalização nas relações de trabalho sobre quatro aspectos os quais seriam responsáveis pelas descaracterizações dos paradigmas clássicos do direito do trabalho e das relações por ele regidas<sup>24</sup>.

O primeiro aspecto seria a crise do emprego, caracterizada pela desestruturação da relação empregatícia, uma vez que valorizada a força produtiva assalariada ou realizada em condições que não observam sequer os padrões mínimos das normas de direito do trabalho. Sustentou Quaglio que com tal crise “a inefetividade das normas laborais gera o que se pode denominar de insegurança no emprego”.<sup>25</sup>

O segundo aspecto desarticulador seria referente à promoção de uma “política pública de emprego, consubstanciada na diminuição dos custos da mão-de-obra, da abertura de postos de trabalho acessíveis aos jovens e da subvenção da contratação de pessoal através da redução de encargos trabalhistas”. A terceira motivação para as alterações dos paradigmas clássicos foi a promoção de leis que visavam remediar esta crise.<sup>26</sup>

O quarto aspecto considerado é a alteração no gerenciamento dos recursos humanos, eis que se passou a valorizar e privilegiar os trabalhadores individualmente, havendo um “aferrecimento do espectro coletivo”. Considerou que o quinto aspecto seria a atipicidade dos novos contratos de trabalhos, uma vez que os

---

<sup>23</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo; LTr. 11ª ed. p. 99

<sup>24</sup> QUAGLIOZ, Flaviano. **Direito do Trabalho e Globalização: Análise dos aspectos descaracterizadores do paradigma clássico do direito laboral e suas relações**. **Buscalegis UFSC**. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/32587-39791-1-PB.pdf>> Acesso em: 26 nov. 1012. p. 2.

<sup>25</sup> Ibidem, p. 10.

<sup>26</sup> Ibidem, p. 11.

mercados globalizados estabeleceram exigências de produção que vieram por questionar as características do contrato de trabalho clássico.<sup>27</sup>

Por fim, ressaltou como sexto e o principal aspecto, a flexibilização do direito de trabalho. As mudanças trazidas pela globalização se opuseram à rigidez e a generalidade do direito laboral clássico, sendo imprescindível que ocorresse uma relativização destas características, a qual será analisada minuciosamente em tópico posterior.<sup>28</sup>

A partir da análise realizada por Quaglioz, pode-se concluir que as transformações trazidas pela globalização ensejaram a adaptação do mercado de trabalho a esta nova realidade social. As mudanças provocadas pelos avanços tecnológicos refletiram, diretamente nas formas de produção da sociedade moderna, alterando as visões a respeito das relações de trabalho.

Surgem novas necessidades a serem observadas pelas empresas. Primeiro, o interesse na diminuição dos custos do processo produtivo, flexibilizando e diversificando o local de trabalho quando isto diminui o valor referente à execução da atividade laboral.

Outro ponto observado pelas empresas é de que com o desenvolvimento tecnológico distinguiu-se dois tipos de trabalhadores: aqueles que são aptos a adequar-se às modificações das relações de trabalho e os que podiam ser substituídos por máquinas.<sup>29</sup>

Referente então a esta categoria de trabalhadores altamente qualificados que surge então novas relações laborais, caracterizadas por um novo modelo organizacional que abrangesse as novas exigências da sociedade.

---

<sup>27</sup> QUAGLIOZ, Flaviano. Direito do Trabalho e Globalização: Análise dos aspectos descaracterizadores do paradigma clássico do direito laboral e suas relações. **Buscalegis UFSC**. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/32587-39791-1-PB.pdf>> Acesso em: 26 nov. 2012, p. 12.

<sup>28</sup> Ibidem, p. 13.

<sup>29</sup> NOGUEIRA, Carla Felinto. Uma nova maneira de trabalhar: teletrabalho - conceito e a lei aplicável. **Revista Direito e Liberdade / Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte (Mossoró)**, n.3, p. 113-124, set. 2006. p. 114

### 3. AS NOVAS EXIGÊNCIAS DE MERCADO

Com o desenvolvimento da sociedade, a atividade laborativa passou a estar mais conectada com a alteração, com a modificação e com o tratamento de informações do que da matéria física, havendo ocorrendo uma “transição da sociedade industrial para a chamada sociedade de informação, a qual se insere na nova ordem econômica.”<sup>30</sup>

Há, de certa maneira, nesta fase histórica da relação do trabalho, um regresso de semelhanças ao trabalho realizado nas oficinas na Idade Média, eis que desprende o trabalhador da sede da empresa ao qual teve sua força de trabalho estritamente vinculada com o surgimento das grandes fábricas com a Revolução Industrial. Entretanto, ambos possuem distinções, não sendo cabível a consideração de um simples retorno à modalidade de trabalho antigamente existente.

Este redeslocamento da realização do trabalho, o atribuindo mobilidade possui distinções visto que decorreu não das circunstâncias de produtividade, mas em razão do tipo de produtividade que se visa hoje: há uma preponderância atualmente do trabalho intelectual sobre o manual.

Estando o sistema fabril em evidente declínio, a sociedade adaptou-se as necessidades do mercado, permitindo a tecnologia e os meios de comunicação que as prestações de serviços tomassem esse rumo de independência entre a realização do trabalho e a sede da empresa.

Com essa descentralização do processo produtivo, há o retorno da ideia de trabalho a distância, não hoje exemplificado apenas pelo trabalho à domicílio, mas também por relações de trabalho que dispensam qualquer fixação espacial, podendo ser realizado de qualquer local.

---

<sup>30</sup> MANAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: O impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre. v.39, p.125-140. 2003. p. 125.

### 3.1. AS MUDANÇAS ESTRUTURAIS NAS EMPRESAS: A MOBILIDADE DA FORÇA DE TRABALHO

A modernização das relações de trabalho deu-se em razão das exigências do mercado que surgiram com a globalização e com o processo econômico da descentralização produtiva, sendo necessária a diminuição das fronteiras organizacionais das empresas.

O grande desenvolvimento do capitalismo e da atribuição da ideia de valor ao trabalho –superando completamente a relação do trabalho como necessidade a ser prestada para subsistência do homem- tornou necessário que as relações de trabalho se adequassem a estes novos ideais.

A lucratividade e a produtividade passaram a nortear, mais do que nunca, as relações de emprego, que embora ainda devessem atentar aos direitos sociais adquiridos após a Revolução Industrial, passaram a possuir uma visão estratégica não apenas internamente como globalmente.

Tais visões empresariais começaram então a se fazer necessário com que a valorização do trabalho braçal fosse substituída pela valorização do trabalho intelectual. Ou seja, o conhecimento e a detenção de informações tornaram-se os norteadores das novas conquistas, criando-se uma nova economia na qual os diferentes sistemas de manipulação de ideias fossem mais importantes do que os diversos sistemas de produção criados na Revolução Industrial, como o “*Taylorismo*” anteriormente citado.

As exigências do mercado então, embora gradativamente, impactaram profundamente as relações trabalhistas. A organização do trabalho não passou mais a decorrer das necessidades humanas de subsistência, mas sim das exigências lucrativas do capitalismo em crescimento.<sup>31</sup>.

O mercado, então, requereu que novas modalidades relações trabalhistas fossem criadas, inserindo-se a tecnologia no âmbito laboral compelindo o

---

<sup>31</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 18.

empregado a constantemente renovar-se e agirem de acordo com esta busca pela lucratividade e produtividade.

As alterações estruturais nas empresas se deram em razão da possibilidade da externalidade da atividade produtiva. As mudanças tecnológicas, com a evolução da informática e das telecomunicações colocaram em ação novas formas de se executar o trabalho. Alterou-se assim, conceitos clássicos da produção fabril, sendo introduzidas modalidades diversas de trabalho.<sup>32</sup>

Os desenvolvimentos tecnológicos e informáticos permitiram, então, que grandes modificações ocorressem na estrutura das empresas, concedendo velocidade, mobilidade e adaptabilidade ao processo produtivo<sup>33</sup>.

A parte funcional do trabalho, antes preenchida por pessoas, hoje compete à tecnologia, cabendo aos trabalhadores não apenas saber operar determinada parte do sistema produtivo da empresa, mas sim conhecer e participar intelectualmente de todas as etapas que compõe este processo de produção.<sup>34</sup>

Márcia Regina Pozelli Hernandez afirmou que esta nova estrutura organizacional seria caracterizada por uma espécie de negação aos tradicionais métodos estruturais, visto que a economia moderna exigiria mudanças nas relações que norteariam o processo produtivo. A empresa para deveria sofrer um processo de inovação, que reformulasse suas estruturas rígidas por flexíveis, capacitando a empresa de agir conforme os anseios deste mercado, tomando decisões ágeis, dotadas de conhecimento e inovação.<sup>35</sup>

Nota-se, portanto, a necessidade da adaptação do Direito do Trabalho às novas circunstâncias fático-sociais, geradas pelo processo de globalização e de

---

<sup>32</sup> MANAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: O impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre. v.39, p.125-140. 2003.

<sup>33</sup> NASCIMENTO, (Sônia C. Mascaro) *apud* RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jun. 2007

<sup>34</sup> HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 35

<sup>35</sup> HERNANDEZ, *Op. Cit.* p. 35

evolução tecnológica. Assim, diante disto, surgiu o fenômeno denominado como flexibilização no Direito do Trabalho.

### 3.2. A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Segundo Luiz Carlos Amorim Robortella, a flexibilização no Direito do Trabalho é definida como um instrumento resultante das evoluções político-sociais, que visa adaptar as normas jurídicas existentes à realidade moderna, mediante uma negociação entre trabalhadores e empregadores a fim de que o mercado de trabalho consiga acompanhar o desenvolvimento econômico<sup>36</sup>.

Ainda, para Cássio Mesquita Barros, esta flexibilização consistiria nas “medidas e procedimentos de natureza jurídica que têm finalidade social e econômica de conferir às empresas a possibilidade de ajustar a sua produção, emprego e condições de trabalho às contingências [...] do sistema econômico”<sup>37</sup>.

Ou seja, a flexibilização é vista no Direito do Trabalho como uma desregulamentação deste para que possa ser adaptado às mudanças estruturais das empresas, relativizando-se alguns direitos e princípios antes atuantes, mas que com o quadro socioeconômico não se fazem mais adaptáveis, ao menos não em sua integralidade.

Tal relativização de determinados direitos e deveres que torna a flexibilização no Direito do Trabalho tão questionada por muitos, eis que embora esta permita uma reformulação estrutural na empresa que aperfeiçoe sua produtividade, tal pode suprir alguns dos direitos fundamentais dos trabalhadores, referentes às normas que garantem boas condições de trabalho.

Questiona-se se esta flexibilização da relação trabalhista não poderia trazer abusos aos direitos dos empregadores e violações dos direitos dos empregados.

---

<sup>36</sup> ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 1994. p. 143-144

<sup>37</sup> BARROS JR, Cassio Mesquita. Flexibilização no direito do Trabalho. **Revista Trabalho & Processo**, São Paulo, n. 2, p. 42-54, set/1994.

Conforme referido por Sálomão Resedá, esta dúvida estaria embasada no fato de que, embora a flexibilização concedesse ao empregado maior autonomia para a realização de seu trabalho, eis que permite o labor de qualquer lugar onde esteja conectado à rede de informações da empresa, esta mesma tecnologia poderia submeter o empregado a um maior poder diretivo do empregador.<sup>38</sup>

Ainda, a flexibilização tem sido adotada pelos sistemas jurídicos no mundo independente de tais questionamentos, buscando-se superar esta polêmica do protecionismo do empregado em relação à flexibilidade das relações de emprego.

Tal superação dar-se-ia pela adaptação das normas trabalhistas de maneira com que mesmo com a admissão da flexibilização os conceitos de protecionismo não fossem extintos, alcançando-se um sistema jurídico equilibrado e harmonioso.

Cumprindo ainda ressaltar que não é apenas precariedade no protecionismo ao trabalhador fruto da flexibilização do direito do trabalho, eis que esta possui sim também frutos positivos, como maior autonomia aos empregados. Portanto, evitar que o Direito evoluísse de acordo com as novas exigências do mercado pelo receio dos prejuízos que isto traria é algo de deve ser rechaçado: sempre há pontos positivos que também merecem ser ponderados.

Assim, em busca desta necessária flexibilidade, cinge-se o modelo rígido antes predominante, verificando-se o surgimento de contratos de trabalhos atípicos, jornadas de trabalho flexíveis, trabalhadores com funções e empregadores múltiplos, entre outras alterações.<sup>39</sup>

Em razão disto, necessário foi não apenas que os sistemas jurídicos aceitassem a realização desta nova forma de trabalho, como também a reconhecessem. As situações atípicas precisaram começar a ser integradas nos ordenamentos jurídicos, por força da habitualidade com que começaram a ser utilizadas e da realidade social trazida pela globalização.

---

<sup>38</sup> RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jun. 2007, p. 173

<sup>39</sup> HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 35

A flexibilização das normas trabalhistas foi então indispensável para que as consequências das transformações operadas no cenário econômico mundial fossem mitigadas<sup>40</sup>. O deslocamento do trabalho para fora da sede da empresa seria um modo de flexibilização, constatando-se em razão disto um ressurgimento do trabalho à domicílio, em novas versões que atendam a complexa cadeia produtiva atual, conforme afirmou Robison Luis Duarte Barbosa.<sup>41</sup>

Deste modo, diante do “reduzido grau de efetividade normativa do direito do trabalho clássico em razão das transformações impulsionadas pela marcha globalizante da economia”<sup>42</sup>, tornou-se necessária a elaboração, reinvenção e construção de novos modelos de relações laborais, como o teletrabalho.

Esta reestruturação do Direito do Trabalho não necessariamente estaria vinculada a perdas de direito em razão da flexibilização, sendo cabível a busca pela uma adequação entre a legislação protetiva e a realidade das relações laborais pós-modernas.

A flexibilização seria produto de uma reivindicação empresarial pela adaptação aos sistemas de produção com maior governabilidade das normas trabalhistas. Essa governabilidade poderia ser adotada se acompanhadas de medidas que proporcionassem equilíbrio entre as partes da relação de trabalho.<sup>43</sup>

É a partir desta ideia de flexibilização que surgiram e ressurgiram as diferentes modalidades de relação de trabalho, como o teletrabalho. Com isto, possibilitou que fossem garantidos direitos mínimos a estas categorias de trabalhadores, quando coubesse a aplicação do Direito Trabalhista na relação existente entre o prestador de serviço e a empresa, como se verá a seguir.

---

<sup>40</sup> QUAGLIOZ, Flaviano. Direito do Trabalho e Globalização: Análise dos aspectos descaracterizadores do paradigma clássico do direito laboral e suas relações. **Buscalegis UFSC**. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/32587-39791-1-PB.pdf>> Acesso em: 26 nov. 2012. p. 15

<sup>41</sup> BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade / Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte (Mossoró)**, n.3, p. 507-522, set. 2006. p. 3.

<sup>42</sup> Ibidem, p. 17.

<sup>43</sup> SALGADO, Gisele Mascarelli. A Flexibilização Jurídica da Jornada de Trabalho. **Universo Jurídico**, Juiz de Fora, ano XI, 26 de mar. de 2009. Disponível em: <[http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/6147/a\\_flexibilizacao\\_juridica\\_da\\_jornada\\_de\\_trabalho](http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/6147/a_flexibilizacao_juridica_da_jornada_de_trabalho)>. Acesso em: 04 nov. 2012.

## 4. DEFINIÇÃO E MODALIDADES DE TELETRABALHO

O teletrabalho surgiu juntamente com o desenvolvimento dos meios de comunicação e dos sistemas de informática, que possibilitaram maior dinamismo nas relações comerciais. Tais evoluções permitiram que houvesse maior flexibilização nas relações de trabalho, não dependendo a produtividade do empregado da sede da empresa, sendo o teletrabalho fruto “avanço das tecnologias de informação e comunicação conjugado aos movimentos globalizatórios e integracionistas”.<sup>44</sup>

A partir da breve análise histórica antes realizada, é possível comparar as mudanças trazidas pelo desenvolvimento tecnológico àquelas geradas pela Revolução Industrial. Ambos os períodos são caracterizados pelo surgimento de circunstâncias fáticas e socioeconômicas que ocasionaram a necessidade de adaptações das relações laborais existentes, com a devida adaptação do ordenamento jurídico.

### 4.1. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

O surgimento do teletrabalho como modalidade de prestação de serviços nada mais é, então, do que a adaptação do Direito à evolução da sociedade moderna. No que diz respeito a este ponto, afirmou Joselma Oliveira Goulart que as estruturas convencionais foram substituídas por novas organizações relacionadas com o “como, onde e quando” o trabalho deveria ser realizado.<sup>45</sup>

Junto ao advento da sociedade moderna diferentes formas de trabalho passaram a possuir um importante papel na cadeia produtiva das empresas. Um exemplo é o trabalho a domicílio<sup>46</sup>, que embora nunca tenha desaparecido, passou a

---

<sup>44</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: **Uma Análise Juslaboral**. In: STÜRMER, Gilberto (Org.) **Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e Outros Estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 45.

<sup>45</sup> GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Distrito Federal: SENAC. 2009. p. 16

<sup>46</sup> O trabalho a domicílio, embora não possa ser confundido com o teletrabalho, apesar de ambos serem espécies de trabalho à distância, ou seja, não realizados na sede da empresa. Enquanto o trabalho à domicílio é essencialmente caracterizado pelo local no qual este é prestado, o teletrabalho caracteriza-se principalmente pela forma da prestação do serviço. Conforme o entendimento exposto por Mariângela Guerreiro Milhoranza, a prestação do serviço remoto no domicílio do trabalhador é

ser devidamente valorizado e reconhecido, sendo equiparado ao trabalho realizado na sede da empresa quando realizado sobre as condições que caracterizam o vínculo de emprego, como pode ser verificado no disposto no *caput* do art. 6º da CLT:

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. [...] (CLT, 2012)<sup>47</sup>

Não sendo os antigos métodos de produção suficientes e até mesmo compatíveis para acompanhar as inovações trazidas pelos novos meios de comunicação, além do tradicional modelo de trabalho à distância realizado em domicílio se fez necessário o reconhecimento de uma nova espécie de relação de emprego: o teletrabalho.

Fruto de uma adequação do direito às novas tecnologias criadas pela sociedade, o teletrabalho surgiu como uma das formas mais marcantes de trabalho da sociedade moderna.

Jack Nilles, investigador norte americano, ao estudar sobre a possibilidade de se enviar o trabalho ao trabalhador do que o trabalhador ao trabalho, lançou em 1974 um livro denominado “*The Telecommunications - Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*”.

Para Nilles, o teletrabalho seria aquele prestado com habitualidade em local diverso da sede da empresa, podendo ser tanto na casa do trabalhador, como na sede do cliente ou em um centro especializado para isto. O *teleworking* seria então

---

apenas uma das modalidades de teletrabalho. (MILHORANZA, Mariângela Guerreiro; BOEIRA, Graciela Duarte. Breves considerações acerca da relação de emprego e do teletrabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v.26, n.310, p. 9, out. 2009, p. 45)

<sup>47</sup> VADE MECUM: Saraiva. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

um modo de trabalho que substituísse a ideia do empregado ir até o trabalho pela ideia do trabalho indo até o empregado.<sup>48</sup>

O teletrabalho então foi criado como sendo uma prática organizacional capaz de proporcionar flexibilidade no que diz respeito ao local e horário nos quais o trabalho é desempenhado, sendo marcado pela mobilidade possibilitada em razão das inovações tecnológicas.<sup>49</sup>

Para a Organização Internacional do Trabalho – OIT<sup>50</sup>, o teletrabalho é “a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante o recurso a tecnologias que facilitam a informação e a comunicação”.

A doutrina brasileira possui diversas conceituações para teletrabalho, sendo algumas por vezes equivocadas ao equipará-lo ao trabalho à domicílio, o que é indevido conforme já referido anteriormente, mas sendo pacífica no que diz respeito ao deslocamento da realização da atividade produtiva para fora da sede da empresa.

Glória Rabelo conceitua o teletrabalho, intrinsecamente, como uma flexibilização das normas trabalhistas que favorece as atividades produtivas ao inovar os alcances territoriais da relação de trabalho, bem como flexibilizar o tempo no qual este é prestado. O teletrabalho seria um trabalho realizado de acordo com uma mobilidade temporal e espacial, enquadrando-se nas exigências decorrentes da globalização e na disponibilidade das tecnologias.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> NILLES, Jack *apud* BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade / Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte (Mossoró)**, n.3, p. 507-522, set. 2006. p. 510.

<sup>49</sup> GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Distrito Federal: SENAC.2009. p. 16

<sup>50</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenio sobre Teletrabajo**. Revista de la OIT, Espanha. n. 44, out. 2002. <<http://international.vlex.com/vid/convenio-teletrabajo-176950>>

<sup>51</sup> RABELO, Glória. **Teletrabalho e privacidade: contributo e desafios para o direito do trabalho**. Lisboa: Editora RH, 2004. p. 13.

É importante destacar que o teletrabalho se refere à ligação dos termos trabalho, distância, telecomunicações e prestado para alguém. Assim, permite-se conhecer das características essenciais desta espécie de relação laboral.<sup>52</sup>

A respeito das características de teletrabalho, enfatiza Pollyanna Vasconcellos Correia Lima de Andrade que no teletrabalho a prestação dos serviços não se dá no âmbito convencional, sendo realizada em locais que visam a competitividade e a flexibilidade dos negócios, valorizando-se as vantagens que este local traz a esta relação laboral. Além desta deslocalização do trabalhador, outra característica seria a utilização de meios tecnológicos que interligam de alguma maneira o teletrabalhador e o empregado que torne possível a manifestação de um poder de direção nesta relação.<sup>53</sup>

Verifica-se diante da exposição das características do teletrabalho a razão pela qual este se distingue do trabalho à domicílio, uma vez que não é apenas a execução laboral longe dos domínios da organização empresarial que o tipifica. O teletrabalho é peculiar pela “combinação da distância física do trabalhador em face da empresa e a utilização de suporte de informática e telecomunicações, firmando uma dinâmica permanente entre os sujeitos da relação jurídica”.<sup>54</sup>

Escudero Rodriguez conclui no que concerne à necessidade da combinação destes três características, que estas devem coexistir e que podem ser expressão por três elementos.<sup>55</sup>

O primeiro deles seria um elemento espacial, que seria a liberdade do trabalhador em escolher o local no qual irá realizar seu serviço, não sendo imprescindível que este seja condizente com o local do empregador. De acordo com

---

<sup>52</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: **Uma Análise Juslaboral**. In: STÜRMER, Gilberto (Org.) **Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e Outros Estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 47.

<sup>53</sup> ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**: João Pessoa, ano: 2007, Mês: 01, Número: n.1, p. 284-303. p.286.

<sup>54</sup> MANAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: O impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre. v.39, p.125-140. 2003. p. 128.

<sup>55</sup> RODRIGUEZ, Ricardo Escudero, Teletrabajo: Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho Del Trabajo y La Seguridad Social. **Relaciones Laborales**, n. 28, 1999. Madrid: Ministério do Trabako y Asuntos Sociales.

referido critério determina-se a modalidade do teletrabalho, conforme será analisado posteriormente.

O segundo critério seria um elemento qualitativo, o qual se refere a prestação do serviço por meios tecnológicos e de telecomunicação, sendo também denominado de critério comunicativo.

No que diz respeito a este elemento da conexão entre as partes, afirma Denise Pires Fincato que o teletrabalho pode ser dividido em três formas distintas, as quais se distinguiriam da seguinte maneira: *off line*, *one way line* e *on line*.<sup>56</sup>

O trabalho *off line* é aquele realizado sem a manutenção de uma conexão telemática entre as partes. Ou seja, embora o serviço fosse prestado pelos meios tecnológicos e de comunicação, o contato realizado entre empregado e empregador seria pessoal, físico. Neste caso, não sendo possibilitado qualquer tipo de controle entre as partes da relação laboral, esta se caracteriza pela remuneração das tarefas prestadas ou das produções atingidas.

A modalidade de conexão denominada de *one way line* verifica-se quando há comunicação e conexão telemática entre as partes, entretanto não de maneira instantânea. Nesta hipótese a possibilidade de controle da jornada de trabalho prestada também é inexistente, razão pela qual a remuneração se dá no mesmo modo como no trabalho *off line*.

O trabalho *on line*, por sua vez, trata das relações nas quais há a uma comunicação em tempo real entre o trabalhador e o empregado, permitindo que este emane ordens e controle o trabalho realizado de maneira simultânea a prestação do serviço.

Ainda sobre modalidade *on line* de conexão, afirma Carla Felinto Nogueira que esta comunicação realizada entre as partes da relação laboral poderia ser unidirecional, na qual embora haja a possibilidade de controle pela empresa do

---

<sup>56</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: **Uma Análise Juslaboral**. In: STÜRMER, Gilberto (Org.) **Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e Outros Estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 50.

terminal externo esta não pode intervir diretamente neste, enquanto na bidirecional o sistema tecnológico concede ao empregador ampla possibilidade de exercer seu poder de direção, como por exemplo, podendo determinar jornadas de trabalho e períodos de descanso.<sup>57</sup>

Retornando à análise dos critérios que caracterizam o teletrabalho, o terceiro seria um elemento quantitativo, referente ao quanto deve haver desta modalidade de prestação para que se caracterize o teletrabalho. Ou seja, deve haver a realização do trabalho de acordo com as características acima elencadas, não apenas de maneira ocasional, mas de modo a de fato alterar a estrutura organizacional das atividades executadas pelo trabalhador.<sup>58</sup>

Conclui-se, analisando as características desta modalidade de relação laboral, que o teletrabalho consiste em uma espécie do gênero trabalho à distância, no qual o trabalhador embora conectado ao empresário por meios telemáticos, não possui permanentemente um contato direto com esse<sup>59</sup>.

O teletrabalho seria uma das formas de flexibilização do Direito do Trabalho. Há neste o desaparecimento dos limites espaciais e temporais, possuindo o trabalhador maior autonomia diante destes limites, o que não significa porém que não estará submetido à qualquer espécie de subordinação, como será analisado a seguir.

De nada adiantaria surgir uma nova modalidade de trabalho se esta não fosse capaz de caracterizar uma relação de emprego, e não apenas relações cíveis e comerciais. Em razão disto, para que o Direito Trabalhista fosse aplicado nestas espécies de relações teve de haver algumas ressalvas nas normas e exigências já existentes.

---

<sup>57</sup> NOGUEIRA, Carla Felinto. Uma nova maneira de trabalhar: teletrabalho - conceito e a lei aplicável. **Revista Direito e Liberdade / Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte (Mossoró)**, n.3, p. 113-124, set. 2006. p. 4

<sup>58</sup> ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Análise Juslaboral do Teletrabalho**, Curitiba: Camões, 2008, p. 22.

<sup>59</sup> *Ibidem*, p. 3.

Assim, verifica-se que o teletrabalho, sendo produto da evolução tecnológica, terminou por gerar alterações nas normativas trabalhistas, a fim de que estas se adequassem a realidade dos fatos.

#### 4.2. MODALIDADES DE TELETRABALHO

Conforme mencionado, ao se discorrer sobre as características do teletrabalho, importa ressaltar que no que se refere ao elemento espacial, o teletrabalho subdivide-se em diferentes modalidades de acordo com a localidade no qual é prestado.

Sustenta Frederico Silveira e Silva que tal definição é importante em razão de demonstrar a distinção entre teletrabalho se equipara ao trabalho à domicílio, que é um equívoco muito comum na doutrina brasileira ao conceituar aquele, conforme já demonstrado anteriormente.<sup>60</sup>

Embora o teletrabalho não seja equivalente ao trabalho à domicílio, isto não impede que seja realizado na residência do trabalhador. Portanto, o teletrabalho em domicílio é uma das modalidades de teletrabalho, podendo ser considerada com a mais genuína destas.

A cerca do teletrabalho em domicílio, afirma Jack Nilles que este seria válido e eficiente diante da redução de custos significativos tanto para o empregador quanto para o trabalhador, permitindo ainda o acesso ao emprego à pessoas que antes não tinham esta possibilidade.<sup>61</sup>

No que diz respeito ao teletrabalho realizado em telecentros, referem-se a “locais de trabalho situados fora da sede central da empresa, que disponibilizam

---

<sup>60</sup> SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar a sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista do CEJ: Centro de Estudos Judiciários**, Brasília, conselho de justiça federal, v. 27, p. 102-109, out/dez, 2004. p. 106

<sup>61</sup> NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura. 1997. p. 27.

recursos e todas as instalações de informática e de telecomunicações necessárias ao desenvolvimento desta forma de trabalho”.<sup>62</sup>

Frisa-se que são pontos escolhidos estrategicamente pela empresa empregadora, não sendo ainda exigível que sejam de suas propriedades, podendo ser a utilização de estruturas físicas organizadas especificamente para isso, nas quais não há controle direto pelo empregador, a não ser virtual.<sup>63</sup>

Ainda no que concerne aos telecentros, cumpre destacar que há quatro modalidades específicas: a) os *telecentros satélites* são unidades separadas da sede principal em razão de finalidades geográficas, visando-se o fácil acesso aos trabalhadores, possuindo constante comunicação eletrônica com a sede; b) as *telecabanas* são empresas inauguradas para a realização de trabalhos mais administrativos, como emissão de faturas e preenchimentos de dados, instaladas em locais onde os imóveis e a mão de obra são mais baratos; c) os *telecottage* são, por sua vez, estruturas criadas por iniciativa da administração pública ou da comunidade que vislumbram o desenvolvimento local; d) por fim, há os *centros compartilhados ou comunitários*, os quais reúnem teletrabalhadores que laboram para inúmeras empresas que formam parceria para estruturar e manter as instalações.<sup>64</sup>

A terceira modalidade de teletrabalho a ser mencionada é o teletrabalho nômade, no qual os trabalhadores não possuem local fixo para a prestação do serviço, dispondo de equipamentos que permitem seu labor em qualquer local do mundo.<sup>65</sup>

São espécies de teletrabalho nômades os escritórios virtuais (possuem estrutura lógica de um escritório que pode ser móvel ou fixo), escritórios turísticos

---

<sup>62</sup> HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 38.

<sup>63</sup> BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra Editora, 2011, p. 25.

<sup>64</sup> HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *Op. Cit.* p. 38-40.

<sup>65</sup> SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar a sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista do CEJ: Centro de Estudos Judiciários**, Brasília, conselho de justiça federal, v. 27, p. 102-109, out/dez, 2004. p. 106.

(localizados em áreas destinadas as férias) e *hoteling* (espécie de teletrabalho nômade na qual o teletrabalhador reserva um espaço em um escritório tradicional).<sup>66</sup>

Portanto, nota-se que a modalidade de teletrabalho é definida em razão da estrutura na qual o serviço é realizado bem como em razão de sua natureza. Ainda, frisa-se que em qualquer das modalidades a utilização da tecnologia e dos meios de comunicação são intermediadores do afastamento físico entre o trabalhador e a empresa.

---

<sup>66</sup> HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 40-41.

## 5. QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHO

Embora o teletrabalho esteja sendo apresentado no presente estudo sob um enfoque especialmente do Direito do Trabalho, não é necessariamente este ramo específico do ordenamento jurídico que regula tal relação.

A prestação de serviço realizada por meios tecnológicos e de comunicação em local distinto da sede da empresa, porém mantendo a existência de uma dinâmica entre prestador e tomador de serviço pode tanto ser regulada pelo direito cível ou comercial, quanto pelo direito trabalhista. É a qualificação jurídica do teletrabalho que determina qual ramo do direito será aplicável à relação existente.

Segundo leciona Maurício Godinho Delgado, não obstante a relação empregatícia resulte da conjunção de cinco fatores - trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação – é a subordinação entre todos os elementos que ganha mais destaque na definição de uma relação empregatícia. Afirma o autor que seria a subordinação a característica de maior proeminência na tipificação do vínculo de emprego.<sup>67</sup>

Esta importância concedida à subordinação deve-se pelo fato de ser a principal distinção entre a relação de emprego e as diversas formas de contratação de serviço, caracterizadas essencialmente pela autonomia na realização do trabalho.

Deste modo, cabível distinguir as formas de teletrabalho de acordo com sua qualificação jurídica, a ser analisada pela existência ou ausência de subordinação entre o prestador e tomador de serviço.

### 5.1. TELETRABALHO AUTÔNOMO

A natureza jurídica do teletrabalho depende da maneira pela qual se dará a prestação de serviços. Cumpre advertir que o teletrabalho não é algo exclusivo do Direito do Trabalho, podendo ser regulado pela esfera cível ou comercial,

---

<sup>67</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo; LTr. 11ª ed. p.294

dependendo do conteúdo obrigacional da relação a qual determinará a qualificação jurídica destes trabalhadores.<sup>68</sup>

Segundo Maurício Godinho Delgado, a autonomia seria o conceito antitético de subordinação, traduzindo uma ideia de que o prestador de serviços é aquele que define e concretiza a forma de realização de seu labor, sendo responsável pela direção deste.<sup>69</sup> Entretanto, para Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, a definição de autonomia como contraface de subordinação será algo muito superficial. Tal definição estaria muito mais relacionada sobre o resultado da atividade, do que diante da atividade em si.<sup>70</sup>

Autônomo seria o trabalhador que desenvolve sua atividade produtiva de acordo com sua própria discricionariedade, não estando submetido à organizações pré-determinadas, determinando por si mesmo o lugar, o modo, o tempo e a forma da execução da tarefa.<sup>71</sup>

Tais características, conforme sustenta Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena, demonstram uma não limitação à liberdade do trabalhador, podendo, por exemplo, dispor de sua atividade para mais de um tomador de serviço ou negociar por conta própria.<sup>72</sup>

Ocorreria o teletrabalho na forma autônoma, portanto, quando a prestação de serviços pelo teletrabalho é realizada sem controle na fase que sucede o cumprimento realizado. Ou seja, deve analisar-se a presença de controle, direção e fiscalização, dependendo a natureza jurídica do complexo fático que envolve as partes.

A realização de um trabalho autônomo, a perfectibilização deste como negócio jurídico, seria a pura concretização da autonomia privada do indivíduo,

---

<sup>68</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 59

<sup>69</sup> DELGADO, *Op. Cit.*, p. 336

<sup>70</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego – estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva. 1999. p. 482

<sup>71</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego – estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva. 1999. p. 482

<sup>72</sup> *Ibidem*, p. 482

sendo a manifestação dos interesses e da conveniência do trabalhador, e não do empregador que o controla.<sup>73</sup>

## 5.2. TELETRABALHO PARASSUBORDINADO

O teletrabalho parassubordinado é definido por Frederico Silveira da Silva como uma modalidade intermediária, sendo comum sua utilização com empregados que possuem grande grau de especialização e são muito valorizados, razão pela qual adquirem consideráveis concessões e peculiaridades do trabalho autônomo, embora possuam as diversas características de um trabalho subordinado.<sup>74</sup>

Esta qualificação jurídica surgiu na Itália, sendo considerado um “trabalho coordenado”, prestado com autonomia, continuidade e pessoalidade, entretanto com uma organização coordenada com algum tipo de poder de controle realizado pelo tomador do serviço.<sup>75</sup>

Para Amauri Mascaro Nascimento esta teoria da parassubordinação apenas teria aplicabilidade no Brasil caso houvesse regulamentação legal específica que não fosse coincidente com o trabalho autônomo e o subordinado.<sup>76</sup>

## 5.3. TELETRABALHO SUBORDINADO

Insta destacar que a dificuldade de qualificar juridicamente um trabalho prestado à distância não é assunto apenas referente à realidade atual do direito. Conforme as lições de Evaristo de Moraes Filho, houve dificuldades para que se caracterizasse o trabalho a domicílio.

Segundo o autor, a situação de subordinação do trabalhador à domicílio não podia ser comparada àquela do trabalhador assalariado que exercia sua função na

---

<sup>73</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr. 1996. p. 187

<sup>74</sup> SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar a sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista do CEJ: Centro de Estudos Judiciários**, Brasília, conselho de justiça federal, v. 27, p. 102-109, out/dez, 2004. p. 105

<sup>75</sup> HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 61

<sup>76</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 13 ed. 1997. p. 319-320 *apud* HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 63

fábrica, visto que embora os resultados dos serviços fossem similares havia distinções sobre o poder diretivo que era exercido sobre cada um. Considerando o trabalhador à domicílio como juridicamente independente, o que o equipararia ao trabalhador externo seria sua dependência econômica.<sup>77</sup>

Tais dificuldades obviamente transcendem às outras espécies de trabalho à distancia, como o teletrabalho. Para Evaristo de Moraes Filho, o conceito de subordinação jurídica seria embasado em dois pilares: o da dependência, que decorreria da situação de fato estando relacionada à situação econômica entre as partes, e o da direção, que seria fruto do status jurídico estabelecido entre empregador e trabalhador com o contrato de trabalho, no qual aquele impõem ordens e diretivas a este.<sup>78</sup>

Conforme leciona Francisco Rossal de Araújo, a subordinação jurídica decorre de um vínculo obrigacional entabulado entre empregador e trabalhador, onde este coloca à disposição daquele sua força de trabalho mediante a contraprestação de salário, concedendo-se um poder diretivo ao empregador que o autoriza a dispor desta força de trabalho disponibilizada.<sup>79</sup>

Para que a subordinação fosse mantida como critério caracterizador das relações regidas pelo Direito de Trabalho, esta não poderia continuar sendo considerada apenas aquela na qual há a conjunção exata destes dois pilares, com a existência de um controle direto e de uma fiscalização imediata do empregador em relação ao empregado. Torna-se assim preciso a abrangência do critério, ampliando-se gradativamente a extensão do seu conceito para que pudesse tipificar todas as modalidades das relações laborais.<sup>80</sup>

A subordinação diz respeito a uma condição de dependência sob a qual um indivíduo encontra-se perante o outro, podendo ser denominado também como submetimento. No direito brasileiro, a subordinação é um dos elementos

---

<sup>77</sup> FILHO, Evaristo de Moraes. **Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 92-94

<sup>78</sup> *Ibidem*, p. 100-101

<sup>79</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr. 1996. p. 169

<sup>80</sup> *Ibidem*, p. 102

caracterizadores do vínculo empregatício, conforme pode vislumbra-se no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 3º da CLT - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (CLT, 2012)<sup>81</sup>

A subordinação pode ser considerada uma consequência da não eventualidade da prestação dos serviços, sendo traduzida pela conjunção do poder de direção que o empregador possui perante o empregado e do permanente estado de disposição que o empregado deve ter perante o empregador.

Esta é a denominada subordinação clássica, a qual pode ser traduzida como a “relação de sujeição do empregado diante do empregador, estando o primeiro sujeito ao controle, fiscalização e gerência do último”.<sup>82</sup>

A subordinação sofreu ajustes e adequações em razão das mudanças ocorridas no mundo moderno, surgindo novas dimensões de subordinação, não mais caracterizadas unicamente da situação jurídica do contrato de trabalho.

O surgimento de novas dimensões de subordinação permitiu, então, que as novas situações da sociedade moderna fossem tipificadas como dotadas de vínculo empregatício.<sup>83</sup> Além da existência de um conceito de subordinação subjetiva (clássica), que decorreria da consciência do empregador de cumprir ordens, haveria também uma subordinação objetiva, que se refere à inserção do empregado na organização da empresa

De acordo com Francisco Rossal de Araújo, a subordinação poderia então possuir um caráter pessoal (subjetivo – clássico), ou então um caráter funcional (objetivo). De um lado, a subordinação resultaria da relação de mando existente

---

<sup>81</sup> **VADE MECUM:** Saraiva. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

<sup>82</sup> FRAGA, Cristiano. **Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego.** Monografia (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: <[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011\\_1/cristiano\\_fraga.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/cristiano_fraga.pdf)> Acesso em: 25 nov. 2012. p. 2.

<sup>83</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo; LTr. 11ª ed. p.297-298

entre o empregado e o trabalhador, enquanto do outro, na subordinação funcional, esta se configuraria pela integração do trabalho desempenhado dentro dos fins econômicos da empresa.<sup>84</sup>

Conforme define Otávio Pinto e Silva, “o direito do trabalho enfrenta um momento de redefinição, pois foi concebido para regular uma modalidade de relação jurídica – o emprego – que, aos poucos, deixa de ser hegemônica”.<sup>85</sup> Em outras palavras, com o processo de globalização e os desenvolvimentos tecnológicos fizeram necessária a readaptação de conceitos para que permanecesse a aplicabilidade das normas trabalhistas na novas relações laborais que estavam surgindo.

Segundo o artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, a subordinação é elemento essencial para a caracterização da relação de emprego e portanto para que haja aplicabilidade das normativas trabalhistas. Nota-se, com isso, que o Direito do Trabalho apenas rege o teletrabalho quando presente a subordinação, além dos outros elementos exigidos, entre o teletrabalhador e a empresa tomadora do serviço prestado.

Denise Pires Fincato ao discorrer sobre a subordinação jurídica, afirmou que esta não deveria ser compreendida apenas como uma coordenação intensa e rigorosa do trabalho realizado pelo empregador. A subordinação deveria, para a autora, ser verificada no âmbito da direção e da disciplina existente, mesmo que de maneira mais branda.<sup>86</sup>

Sendo o fenômeno do teletrabalho, caracterizado pela descentralização da atividade produtiva, externalizando-se esta da sede da empresa, atribuindo-se mobilidade à força de trabalho, tornou-se difícil o enquadramento desta modalidade de trabalho nas características da subordinação clássica. A flexibilidade adquirida

---

<sup>84</sup> ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr. 1996. p. 170

<sup>85</sup> SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p.9.

<sup>86</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: **Uma Análise Juslaboral**. In: STÜRMER, Gilberto (Org.) **Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e Outros Estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 61.

pelo empregado com as evoluções tecnológicas e dos meios telemáticos acarreta em modificações neste poder diretivo do empregador.

Sendo a prestação do serviço no teletrabalho realizada sem o controle direto do empregador, em razão do fato desta ser deslocada da sede da empresa, a fiscalização deste sobre as atividades desenvolvidas sofreu considerável variação.<sup>87</sup> Diante destas circunstâncias, sustenta a doutrina contemporânea o surgimento duas novas dimensões de subordinação.

A subordinação objetiva, conforme leciona Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, diz respeito à inserção do empregado na organização da empresa. A subordinação objetiva encontra-se tipificada em uma relação na qual há coordenação e participação integrativa ou colaborativa entre o trabalhador e a empresa.<sup>88</sup>

Para Evaristo de Moraes filho, embora a subordinação jurídica se resumisse nas ordens e nas instruções que o empregador dá a seu empregado, quando estas, o controle e a fiscalização não são tão constantes poderia a subordinação ser analisada a partir de outro enfoque. Enfim, haveria a possibilidade de substituir a vontade empregado pela do empregador em questões de natureza hierárquica e técnica, em razão das ordens referentes ao andamento do serviço e o dever de entregar a tarefa conforme acordado.<sup>89</sup>

Inserida nesta dimensão objetiva, encontrar-se-ia a subordinação estrutural, produto da terceirização trabalhista, sendo aplicável também aos casos referentes ao teletrabalho, visando manter a aplicabilidade do Direito do Trabalho novas relações que surgiram com o advento da sociedade moderna abastecida com novas tecnologias e meios de comunicação evoluídos.

---

<sup>87</sup> MUCOUCAH, Renato de Oliveira. Considerações acerca do poder diretivo do empregador no teletrabalho. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 69, n. 4, p.446-456, abril/2005. p. 448

<sup>88</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego – estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva. 1999. p. 476.

<sup>89</sup> FILHO, Evaristo de Moraes. **Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 144-149.

Ao discorrer a respeito desta dimensão de subordinação, Cristiano Fraga sustenta que esta seria um resultado do trabalhador estar ou não submetido a uma estrutura organizacional de uma empresa.<sup>90</sup>

A concepção estruturalista da subordinação define esta como a existência de um elemento vinculativo entre o empregador e o prestador de serviço, não sendo uma consequência do contrato de trabalho pactuado, mas sim da atividade prestada.

Em suma, esta subordinação estaria vinculada ao fato do empregador como parte do processo produtivo da empresa, estando esta presente quando o serviço elaborado por aquele que, independente de estar situado dentro da empresa, ou de estar sobre o controle direto do empregador, é integrante do desenvolvimento dos serviços da empresa.

O conceito de subordinação estrutural estaria, portanto, aliado não à submissão direta ao poder diretivo do empregador, mas à ideia de integração deste com a empresa, não estando necessariamente adstritos a controles diretos, mas a metas e deveres relacionados com a produtividade da empresa.<sup>91</sup>

Seria esta a subordinação a possivelmente aplicável às relações de teletrabalho a fim de às descaracterizar como autônomas. A respeito da subordinação diante das evoluções tecnológicas e telecomunicativas, leciona Sérgio Pinto Martins que há uma mitigação da subordinação no teletrabalho, criando a evolução tecnológica e as novas modalidades de prestação de serviços situações nas quais, embora não haja subordinação direta (a clássica, subjetiva), possa haver o

---

<sup>90</sup> FRAGA, Cristiano. **Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego**. Monografia (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: <[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011\\_1/cristiano\\_fraga.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/cristiano_fraga.pdf)> Acesso em: 25 nov. 2012. p. 14

<sup>91</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra; MIRANDA, Jedson Marcos dos Santos. Direito humano fundamental ao emprego: subordinação jurídica e o novel artigo 6º da CLT. **Repertório de Jurisprudência IOB** : Trabalhista e Previdenciário, São Paulo , v. 2, n. 9, 2/30751, p. 291-288, maio. 2012.

enquadramento em uma limitação de autonomia, mesmo que de menor instensidade.<sup>92</sup>

Pode-se dizer que houve uma adaptação da subordinação jurídica clássica para que o teletrabalho pudesse ser reconhecido como relação empregatícia, enquadrando-se nas definições do artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Ou seja, a subordinação estrutural seria uma tentativa de ampliação do campo do Direito do Trabalho, sendo aplicável nestes casos quando difícil a verificação dos requisitos da subordinação clássica.

Afirmou Maurício Godinho Delgado, concluindo a respeito das novas dimensões da subordinação, que a nova redação conferida ao *caput* do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas e que acrescentou um novo parágrafo único, teria a finalidade de agregar ao direito brasileiro estes novos conceitos de subordinação, equiparando as consequências das relações que neles se enquadram àquelas tipificadas como dotadas da subordinação clássica.<sup>93</sup>

Verifica-se, por todo o exposto, uma intenção de adequação do Direito do Trabalho às alterações da sociedade e economia capitalistas, concedendo expansão da aplicação de suas normas.

O Tribunal Superior do Trabalho já considerou esta dimensão da subordinação em seus julgamentos. Um deles foi o proferido pela Ministra Dora Maria da Costa, ao julgar Recurso de Revista de nº 2008640-95.2007.5.09.0014, referente ao reconhecimento do vínculo de emprego diante de uma prestação de serviços, num centro de telecomunicação, para uma empresa de telefonia.

No acórdão proferido, afirmou a Excelentíssima Ministra que diante do novo contexto histórico da atividade produtiva, caracterizado pela flexibilidade, tornava-se dispensável a existência de comando direto pelo empregador, afirmando ainda que o controle se fazia diante do resultado e não de cada etapa da produção.

---

<sup>92</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Repertório IOB de Jurisprudência.**, São Paulo, 2001. n 18, Caderno 2, p.354-349. Setembro/2001. p. 352.

<sup>93</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo; LTr. 11ª ed. p.299

Ainda, sustentou a Ministra a aplicabilidade da subordinação estrutural no fato de que a nova organização do trabalho prescindia do sistema de hierarquia clássico, considerando a Julgadora a essencialidade de se analisar as situações laborais sob este novo prisma da subordinação a fim de que se permita a aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho a estas modalidades surgidas ou reforçadas com o avanço da tecnologia.<sup>94</sup>

Vislumbra-se a ampliação das concepções tradicionais do Direito do Trabalho, sendo imprescindível que o ordenamento jurídico acompanhasse tal evolução, como ocorreu com a aprovação da Lei nº 12.551/2011.

Com o sancionamento da referida lei, alterou-se a redação do artigo 6º da CLT, no qual se equiparou ao trabalho realizado na sede da empresa aquele prestado no domicílio do empregado ou em qualquer outro lugar, reconhecendo-se ainda a possibilidade de configuração da subordinação jurídica entre empregado e empregador por meio da utilização de meios telemáticos e informatizados.

Com tal alteração, reconheceu-se oficialmente a aplicação da subordinação jurídica objetiva, mais especificamente estrutural, no direito brasileiro. Embora tais situações já fossem consolidadas na jurisprudência brasileira, discussões a cerca da necessidade de novas interpretações no que diz respeito à utilização dos meios

---

<sup>94</sup> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TERCEIRIZAÇÃO. EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES. O aresto colacionado adota tese diametralmente oposta à do acórdão regional acerca da terceirização de atividade inerente de empresa de telecomunicações. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixa-se de examinar a preliminar por aplicação do art. 249, § 2º, do CPC, tendo em vista que a decisão, quanto à responsabilidade subsidiária, será favorável à reclamada, ora recorrente. 2. PRESCRIÇÃO. UNICIDADE CONTRATUAL. A decisão recorrida está em consonância com a Súmula 156 desta Corte Superior, o que atrai o óbice do art. 896, § 4º, da CLT e da Súmula nº 333/TST. Recurso de revista não conhecido. 3. TERCEIRIZAÇÃO. EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES. LICITUDE. A Lei Geral de Telecomunicações (LGT; Lei nº 9.472/97) ampliou as hipóteses de terceirização de serviços. Assim, a previsão contida no artigo 94, inciso II, no sentido de que é possível a contratação de empresa interposta para a prestação de atividades inerentes ao serviço de telecomunicações, autoriza a terceirização das atividades preceituadas no § 1º do artigo 60 da LGT. Por conseguinte, torna-se irrelevante discutir se a função desempenhada pela reclamante enquadra-se como atividade-fim ou meio, ante a licitude da terceirização, uma vez respaldada em expressa previsão legal. Tal licitude, porém, não afasta a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços, nos termos da Súmula 331, IV, desta Corte Superior. Precedentes do TST. Recurso de revista conhecido e provido. ( RR - 2008640-95.2007.5.09.0014 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 01/09/2010, 8ª Turma do TST, Data de Publicação: 03/09/2010)

telemáticos e informatizados para a fiscalização da jornada de trabalho passaram a surgir.

Neste sentido, logo após o sancionamento da Lei nº 12.551/2011, manifestou-se o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, o Ministro João Oreste Dalazen, em 12 de janeiro de 2012, afirmando que a referida alteração afetaria diretamente os casos nos quais os empregados, depois de encerrada sua jornada de trabalho, permanecem à disposição no celular. Diante desta circunstância criada, mencionou Excelentíssimo Ministro que seria imprescindível a revisão da Súmula 428 do TST.<sup>95</sup>

A redação da Súmula 428 do TST determinava que a utilização de meios telemáticos e de comunicação como *paggers* ou aparelhos celulares não caracterizavam o regime de sobreaviso<sup>96</sup>.

Com a nova redação do artigo 6º da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho então aprovou, em 14 de setembro de 2012, nova redação para a referida súmula, a qual ficou redigida da seguinte maneira:

Súmula 428, TST - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT

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

II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distancia e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.<sup>97</sup>

<sup>95</sup> DALAZEM, João Oreste. **Lei Federal sobre trabalho à distância exigirá mudança na jurisprudência do TST**. Entrevista concedida à Carmem Feijó. 12 jan. 2012. Disponível em <[http://www.tst.gov.br/web/guest/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/lei-federal-sobre-trabalho-a-distancia-exigira-mudanca-na-jurisprudencia-do-tst?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Fnoticias%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_89Dk%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-2%26p\\_p\\_col\\_count%3D1%26\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_advancedSearch%3Dfalse%26\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_keywords%3D%26\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_delta%3D10%26\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_currency%3D4%26\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_andOperator%3Dtrue](http://www.tst.gov.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/lei-federal-sobre-trabalho-a-distancia-exigira-mudanca-na-jurisprudencia-do-tst?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D1%26_101_INSTANCE_89Dk_advancedSearch%3Dfalse%26_101_INSTANCE_89Dk_keywords%3D%26_101_INSTANCE_89Dk_delta%3D10%26_101_INSTANCE_89Dk_currency%3D4%26_101_INSTANCE_89Dk_andOperator%3Dtrue)>.

<sup>96</sup> O regime de sobreaviso é previsto no artigo 244, §2º da CLT, *in literis*: Art. 244, §2º “Considera-se de “sobreaviso” o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de “sobreaviso” será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de “sobreaviso”, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal”. (**VADE MECUM**: Saraiva. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012)

<sup>97</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 428.

Nota-se que com a nova redação a posição a respeito da não configuração de hora de sobreaviso em decorrência do mero fornecimento pelo empregador de aparelhos telemáticos e de comunicação manteve-se, entretanto inseriu-se o reconhecimento das horas de sobre aviso caso haja a utilização destes diante do controle do empregador.

Ou seja, o simples fato do empregador utilizar de meios telemáticos e informatizados não é suficiente para caracterizar o regime de sobre aviso. Neste sentido decidiu a Juíza Angela Rosi Almeida Chapper, integrante da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Ao julgar o Recurso Ordinário de nº 0000560-61.2011.5.04.0731, a Excelentíssima Magistrada deu procedência ao pleito de reforma da reclamada no que diz respeito à configuração do regime de sobre aviso em razão de ter sido fornecido aparelho celular para a reclamante. Afirmou a julgadora, no acórdão, que o inexistindo exigência por parte da empresa de que a trabalhadora permanecesse com o celular ligado, a fim de prestar seus serviços, seria incabível o pagamento do adicional do art. 244, §2º da CLT.<sup>98</sup>

Ou seja, embora o judiciário venha considerando a nova modalidade de prestação de serviços à distancia, a caracterizando inclusive como dotada de vínculo empregatício, eliminando-se as distinção das consequências jurídicas entre este labor e aquele prestado na sede da empresa, ainda há pontos que devem ser regulados, auxiliando na definição das consequências jurídicas que cada prestação terá nos casos concretos.

Desta forma, vislumbram-se os efeitos positivos que a alteração da Lei nº 12.511/2011 trouxe, demonstrando atualização do direito pátrio perante a realidade da sociedade moderna, bem como os negativos decorrentes da dificuldade do

---

<sup>98</sup> RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. HORAS DE SOBREAVISO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A possibilidade de chamado para o trabalho fora do horário da jornada regular não basta, por si só, para configurar o regime de sobreaviso. Necessário que haja expressa determinação patronal para o empregado permanecer em casa aguardando eventual convocação ao serviço, quando assim terá sua liberdade restringida. Inteligência da Súmula 428 do TST. Recurso ordinário da reclamada provido no aspecto. ( RO - 0000560-61.2011.5.04.0731, Relatora Juíza Angela Rosi Almeida Chapper, Data de julgamento: 18/10/2012, 8ª Turma do TRT4ª Região, Data de Publicação: 24/10/2012 )

judiciário de compreender se haviam os requisitos para caracterizar ou não o regime de sobre aviso.

Diante destas alterações, se questiona quais serão os caminhos tomados de hoje em diante, visto que com o grande desenvolvimento tecnológico os trabalhos tendem a cada vez mais se dissipar, sendo realizados não apenas na sede da empresa e nem sempre sobre o controle do empregado.

Com as consequências atribuídas a esta modalidade de prestação de serviço, deve haver cautela, analisando-se tanto o empregador quanto o empregado sobre as vantagens e das desvantagens de adotar o teletrabalho.

## 6. AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Assim como as evoluções da sociedade moderna, o teletrabalho também surge como um conjunto de fatores de consequências positivas e negativas, os quais influenciam não apenas as partes diretamente a ele vinculadas, mas tendo efeitos sobre a própria sociedade.

Sendo um produto de uma circunstância socioeconômica que envolvia as relações laborais com a globalização e o desenvolvimento tecnológico, e fundamental diante das alterações das estruturas de mercados, as benesses e os danos podem ser essencialmente relacionados à flexibilização das normas trabalhistas em tais relações, como veremos.

### 6.1 PARA O TRABALHADOR

Do ponto de vista do empregado submetido à modalidade de teletrabalho, a vantagem que este possuiria maior autonomia sobre o tempo e o modo de realização de sua jornada de trabalho. Tal flexibilidade acarretaria num aumento de produtividade, gerando maior motivação ao trabalho e maior disponibilidade para a elaboração dos serviços necessários e relacionamentos com os clientes.<sup>99</sup>

Esta gestão flexível proporcionada ao teletrabalhador ainda melhora a qualidade de vida deste, eis que elimina os incômodos referentes ao tempo de deslocamento até à sede da empresa, uma vez que o local onde o teletrabalho é prestado é obviamente de mais fácil acesso a fim de justificá-lo. Ainda, um dos benefícios é que se permite maior integração da vida profissional e familiar.<sup>100</sup>

Outro benefício importantíssimo de ser destacado é a possibilidade que o teletrabalho concede à diferentes “espécies” de mão de obra para ingressar no mercado de trabalho. Seria o caso dos deficientes físicos e de pessoas com tempo

---

<sup>99</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 129

<sup>100</sup> BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade / Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte (Mossoró)**, n.3, p. 507-522, set. 2006. p. 11

reduzido para o trabalho, como mulheres com crianças pequenas, estudantes e donas de casas.

Abrir-se-ia, com o teletrabalho, novas perspectivas de emprego para estas mãos de obras antes não possibilitadas.<sup>101</sup> A respeito das operárias mulheres, que possuem reflexos positivos do teletrabalho diante da maternidade, Denise Pires Fincato destacou que esta modalidade de prestação de serviço seria uma alternativa para que aquela mãe que não possui condições financeiras ou confiança para deixar seus filhos e irem trabalhar, uma vez que permitiria a esta que atendesse ambos dos seus papéis sociais, como responsável financeira e amorosamente.<sup>102</sup>

Haveria, em contrapartida a estes aspectos positivos do teletrabalho, consequências negativas para aqueles que o realizam. Uma delas seria o isolamento dos demais empregados da empresa, o que se considera uma perda da possibilidade de troca de informações e conhecimento.

Entretanto, a respeito, sustenta Winter que o fato de não estar presente na empresa não impediria o contato com os outros trabalhadores por meio da própria telecomunicação, razão pela qual não considera cabível a consideração deste dano causado pelo teletrabalho.<sup>103</sup>

Outro problema seria a jornada de trabalho em excesso, diante do objetivo do trabalhador de cumprir a meta contratada com o empregador. O trabalho em excesso acarreta em riscos à saúde do trabalhador, ainda ressaltando-se os problemas ergonômicos pela longa permanência em frente ao computador. Este excesso pode também acarretar em conflitos familiares, o que acaba por fim

---

<sup>101</sup> BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade / Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte (Mossoró)**, n.3, p. 507-522, set. 2006. p. 11

<sup>102</sup> FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: **Uma Análise Juslaboral**. In: STÜRMER, Gilberto (Org.) **Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e Outros Estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 53.

<sup>103</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 130

reduzindo a produtividade do empregado ao invés de incentivá-la com a modalidade de trabalho a distância.<sup>104</sup>

Inclusive, cumpre destacar aqui que embora existente a nova redação do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas e a alteração da Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, estas desvantagens geradas ao trabalhador também seriam motivos para a caracterização do regime de sobre aviso.

Neste sentido foi a decisão proferida no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário de nº 0000670-92.2010.5.02.0491. O Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiras sustentou que, além do caso concreto estar conforme o entendimento consolidado pelo Tribunal Superior do Trabalho com a nova redação dada à Súmula 428, cabível o pagamento de horas de sobreaviso em decorrência da ofensa que esta prestação de serviço traria ao direito ao lazer e à desconexão do trabalho, que é fundamental ao trabalhador.<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005., p. 132

<sup>105</sup> SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho, há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na ideia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada, todo o tempo alienado, i. é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "in itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (§§ 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, §2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) para permitir o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido ( RO - 0000670-92.2010.5.02.0491, Relator Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Data de Julgamento: 14/10/2012, 4ª Turma do TRT2a Região )

## 6.2. PARA O EMPREGADOR

Não há de se questionar que esta modalidade de prestação de serviço acarreta em benefícios para o empregador, visto que seu surgimento se deu a partir de uma adaptação das relações de trabalho às exigências que as próprias empresas padronizaram diante da nova estrutura de mercado criada.

Exigindo-se a mobilidade da força de trabalho e a flexibilização das normas trabalhistas, a fim de acompanhar o desenvolvimento da sociedade moderna obtendo lucros diante da conjunção de produtividade, efetividade, celeridade e redução de despesas, o teletrabalho surgiu como uma opção para isto.<sup>106</sup>

A estrutura organizacional das empresas, com a adoção do teletrabalho, passou a se alterar positivamente, adequando-se às exigências da sociedade globalizada, combinando fatores de flexibilidade no horário da prestação dos serviços bem como no local onde este é realizado. Nota-se, que com o teletrabalho, os empregados superaram barreiras físicas que poderiam ser limite à produtividade.

A respeito destas vantagens trazidas aos empregadores nestes casos, ressalta Vera Regina Loureiro Winter que as empresas seriam dotadas de maior flexibilidade econômica e organizacional, visto que reduziria seus custos referentes à manutenção da sede, à fiscalização direta dos funcionários, aos pagamentos do custos de deslocamento dos trabalhadores.

O teletrabalho permitiria uma flexibilidade na busca por mercados de trabalho com condições mais favoráveis ao custo do desenvolvimento produtivo, em regiões menos desenvolvidas, de salários mais baixos e custos estruturais também.<sup>107</sup>

Em suma, haveria uma vantagem para a empresa pela redução de custos e o aumento da produtividade. Porém, não são apenas benefícios trazidos ao empregador pelo teletrabalho.

---

<sup>106</sup> BARBOSA, Robinson Luís Duarte. *Op. Cit.* p.10

<sup>107</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego.** São Paulo: LTr, 2005. p. 132-133.

Uma das desvantagens muito destacadas a respeito do teletrabalho para as empresas seria referente à desestabilidade que este pode trazer para a segurança de dados. É de ser mencionada, por exemplo, a impossibilidade de o empregador tomar conhecimento a respeito de quem tem ou não acesso ao monitor pelo qual o serviço é prestado, podendo estar os segredos técnicos, comerciais e industriais da empresa indevidamente resguardados.

Pode-se ainda mencionar a respeito da ameaça de perda de noções de gerenciamento e de hierarquia, eis que o teletrabalho é caracterizado por uma subordinação mitigado, conforme antes mencionado. Desta forma, o empregador deve se adequar a novas formas de controle, alterando a forma de sua hierarquia empresarial.<sup>108</sup>

Neste ponto, oportuno ressaltar que há uma divergência na doutrina de que o teletrabalho geraria um menor controle do empregador perante o trabalhador e a produtividade deste. Esta que o alto desenvolvimento tecnológico permitiria ainda mais o controle das jornadas de trabalho prestadas e das metas a serem atingidas. Entretanto, este é um questionamento que perdura, sendo ainda, na maioria das vezes, este ponto analisado como uma desvantagem pelos doutrinadores.

### 6.3. PARA A SOCIEDADE

Sendo um produto da própria sociedade, era impossível que o teletrabalho não gerasse consequências para esta. A análise das circunstâncias sociais nas quais o teletrabalho alavancou e consolidou lugar de importância na organização produtiva das empresas permite concluir os benefícios que este trouxe no que diz respeito à sociedade.

Fortalecido em um momento no qual a sociedade moderna passava por uma crise de desemprego e da busca por alternativas flexíveis de produção, que tornassem mais barata, mais acessível e mais produtiva a mão de obra, o teletrabalho incrementou diversos pontos positivos que merecem ser mencionados.

---

<sup>108</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 133

Além de promover nova geração de empregos, o teletrabalho ainda gerou uma distribuição populacional do espaço territorial, evitando enormes concentrações nas grandes cidades, uma vez que possibilitou a externalização da atividade produtiva da sede da empresa, podendo parte desta ser desenvolvida em local distinto, pré-determinado ou não, que melhor atende as necessidades não apenas da empresa, como também sociais.

Outro aspecto vantajoso é a que a diminuição dos percursos entre os locais de trabalho e a casa dos trabalhadores reduziria os riscos de violência urbana e acidentes de trânsito, o que refletiria nos gastos públicos com a saúde e a segurança.<sup>109</sup> Além disso, esta desnecessidade de deslocamento implicaria também na redução dos índices de poluição urbana.

Outra benesse é o fato de o teletrabalho integrar ao mercado de mão de obra os trabalhadores antes mencionados, como os deficientes físicos, os presidiários, as mulheres com filhos pequenos. Isto acarreta na amenização de fatores discriminatórios vivenciados na sociedade atual, além de influenciar na redução do desemprego.<sup>110</sup>

As sustentações no que dizem respeito às desvantagens que o teletrabalho acarreta são realizadas no sentido de que os meios de informática e telecomunicação pelo qual o teletrabalho é realizado acabam excluindo o indivíduo da sociedade.

Além disso, ressalta-se que tais trabalhos carecem de fiscalização pelos órgãos públicos responsáveis, sendo inclusive muitas vezes realizado em países diferentes onde a mão de obra é mais barata e as condições de trabalho mais precárias ainda. Com isso, afirmar-se-ia que o teletrabalho poderia atentar à dignidade humana, o que deveria, entretanto, ser protegido pela sociedade.

---

<sup>109</sup> BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho**. Curitiba/PR: Rosea Nigra Editora, 2011, p. 43.

<sup>110</sup> BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho**. Curitiba/PR: Rosea Nigra Editora, 2011, p. 42.

Outro ponto abordado como negativo é a tentativa de fraude à legislação trabalhista, com as pretensões da empresa de caracterizar possíveis terceirizações de serviços ou contratações informais de trabalhadores autônomos sem o devido adimplemento das verbas trabalhistas.<sup>111</sup>

Nota-se, por todo o exposto, que o teletrabalho possui vícios que geram danos à sociedade, mas que seus benefícios são devidamente compensadores destes pontos negativos. A difusão do teletrabalho com a sua devida regulamentação está por eliminar, cada vez mais, as desvantagens arguidas.

---

<sup>111</sup> BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho**. Curitiba/PR: Rosea Nigra Editora, 2011, p. 50.

## 8. CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como enfoque a análise do teletrabalho, que surgiu em decorrência da globalização e das evoluções tecnológicas, sendo uma nova forma de trabalho à distância, similar ao trabalho à domicílio. Com a breve análise do desenvolvimento histórico da sociedade, permitiu-se verificar o quanto as circunstâncias que envolvem esta sociedade afetam nas relações de trabalho.

Verificou-se que o teletrabalho foi fruto da adaptação das prestações laborais às novas exigências dos mercados, impulsionadas pela necessidade da agilidade, efetividade e diminuição de custo da produtividade das empresas. Para compreender esta adaptação, foi imprescindível a analisar a evolução do trabalho à domicílio, visto que este se assimila ao teletrabalho não apenas pelas circunstâncias econômico-sociais no qual surgiu, mas também pela deslocação da prestação do serviço da sede da empresa para ambiente externo a esta.

A necessidade e a possibilidade da flexibilização da força de trabalho e das normas que regulam as relações laborais fez com que o teletrabalho adquirisse grande importância, sendo um tema de grande relevância pela conexão que este possui com a realidade da sociedade moderna.

Havendo uma reestruturação das normas trabalhistas com a adaptação do processo produtivo, situações até então atípicas e pouco utilizadas, como o teletrabalho, necessitaram ser devidamente reconhecidas, o que ocorreu com a aprovação da Lei nº 12.551/2011. Alterando-se o disposto no artigo 6º da CLT, reconheceu-se o vínculo de emprego em situações que antes não eram amparadas pelo direito do trabalho, equiparando-se estas àquelas relações laborais clássicas do capitalismo industrial.

Com o estudo realizado, sabe-se que nem todas estas novas modalidades de prestações de serviço são regidas pelo direito do trabalho, podendo haver, por exemplo, o teletrabalho autônomo, quando o teletrabalhador desenvolve sua atividade produtiva com sua própria discricionariedade, não estando submetido à estrutura organizacional da empresa que utiliza de seus serviços. Por outro lado,

haveria situações nas quais o vínculo de emprego poderia ser reconhecido, o que ocorreria quando existente uma subordinação entre o prestador e o tomador de serviço.

Verificou-se, com o presente trabalho, a existência de uma dimensão de subordinação jurídica não contemplada, antes da alteração da Lei nº 12.551/2011, no direito brasileiro. Tal subordinação seria justamente uma consequência da flexibilização do direito trabalhista, permitindo a adequação de sua incidência em modalidades mais brandas de relações laborais, havendo uma análise distinta dos critérios de dependência e de direção, caracterizadores da subordinação jurídica.

Com a mitigação da subordinação jurídica, a legislação pátria reconheceu a denominada subordinação estrutural, sendo tipificado o vínculo de emprego entre aqueles que, apesar de não possuírem em sua relação controle e fiscalização direta sobre o serviço prestado, haveria nesta relação uma integração entre o serviço realizado e o desenvolvimento produtivo da empresa. O vínculo estaria relacionado não à consciência de cumprir ordens, mas à inserção da atividade na organização da empresa.

A ausência física do empregado na sede da empresa passou a não ter maiores consequências, permitindo-se que os trabalhadores adquirissem maior liberdade na maneira de prestar seus serviços caso a empresa possuísse meios para isso. Cumpre ressaltar que toda essa mobilidade da força de trabalho depende também do desenvolvimento tecnológico da empresa, sendo inviável a realização do teletrabalho sem a utilização dos meios telemáticos e de informação.

O teletrabalho, conforme analisado, não pode ser considerado apenas como aquele prestado fora das dependências da fábrica, visto que suas características abrangem peculiaridades que vão além desta. Diante de todas as características elencadas desta nova modalidade de prestação de serviços, se compreende as dificuldades da regulamentação desta relação laboral.

Embora reconhecido e tipificado como uma das espécies de relações dotadas de vínculo trabalhista, o teletrabalho ainda não possui normatização suficiente para

que todos os conflitos dele decorrentes sejam resolvidos. Isto é verificado com a exposição das vantagens e desvantagens, com as quais se demonstra que os maiores malefícios do teletrabalho estão relacionados à incapacidade de fiscalização deste. Embora a legislação e os entendimentos dos Tribunais estejam se adequando a esta nova realidade das relações trabalhistas, é imprescindível que haja maior

O fato de não haver controle direto da jornada de trabalho, por meio do empregador, não significa que o teletrabalho deve ser uma modalidade de relação laboral que dispensa qualquer tipo de fiscalização. O trabalhador é detentor de direitos fundamentais, assim como as empresas possuem direitos, devendo ser desenvolvidas maneiras de garantir que nenhum destes seja violado.

Assim, conclui-se que o Direito do Trabalho deve desenvolver normas capazes de regulamentar melhor esta relação, não apenas a incluindo no âmbito de abrangência do direito trabalhista, mas também garantindo que os princípios deste sejam devidamente aplicáveis nesta modalidade. A normatização será capaz de dirimir as desvantagens do teletrabalho, permitindo cada vez mais a maior consolidação deste na sociedade moderna.

## 9. REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**: João Pessoa, n.1, jan. 2007 , p. 284-303
- ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr. 1996.
- BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade / Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte (Mossoró)**, n.3, p. 507-522, set. 2006.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. São Paulo: LTr, 2001.
- BARROS JR, Cassio Mesquita. Flexibilização no direito do Trabalho. **Revista Trabalho & Processo**, São Paulo, n. 2, p. 42-54, set. 1994.
- BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra Editora, 2011,
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo; LTr. 11ª ed.
- ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Análise Jus laboral do Teletrabalho**, Curitiba: Camões, 2008, p. 22.
- HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.
- FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: **Uma Análise Jus laboral**. In: STÜRMER, Gilberto (Org.) **Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e Outros Estudos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.
- FRAGA, Cristiano. **Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego**. Monografia (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em: <[http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011\\_1/cristiano\\_fraga.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/cristiano_fraga.pdf)> Acesso em: 25 nov. 2012.
- GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Distrito Federal: SENAC. 2009.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra; MIRANDA, Jedson Marcos dos Santos. Direito humano fundamental ao emprego: subordinação jurídica e o novel artigo 6º da CLT. **Repertório de Jurisprudência IOB: Trabalhista e Previdenciário**, São Paulo, v. 2, n. 9, 2/30751, p. 291-288, mai. 2012

MANAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: O impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre. v.39, p.125-140. 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Repertório IOB de Jurisprudência**, São Paulo, 2001. n 18, Caderno 2, p.354-349. Set. 2001.

MCGREW, Anthony. "A global society?". In: HALL, Stuart et. al. (Org.). *Modernity and its futures*. Cambridge: Polity Press/Open University Press, 1992, p. 61-116 apud HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 6 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2001

MILHORANZA, Mariângela Guerreiro; BOEIRA, Graciela Duarte. Breves considerações acerca da relação de emprego e do teletrabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v.26, n.310, p. 9, out. 2009,

MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a Domicílio e Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

MUCOUCAH, Renato de Oliveira. Considerações acerca do poder diretivo do empregador no teletrabalho. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 69, n. 4, p.446-456, abr. 2005.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura. 1997.

NOGUEIRA, Carla Felinto. Uma nova maneira de trabalhar: teletrabalho - conceito e a lei aplicável. **Revista Direito e Liberdade / Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte (Mossoró)**, n.3, p. 113-124, set. 2006.

PROST, Antoine. Fronteiras e espaços privados. In: **História da Vida Privada: Da Primeira Guerra a nossos dias**. ARIÉS, Philippe; DUBY, Georges (Org.). São Paulo: Companhia das Letras, 2009. v. 5. p. 13-136.

QUAGLIOZ, Flaviano. Direito do Trabalho e Globalização: Análise dos aspectos descaracterizadores do paradigma clássico do direito laboral e suas relações. **Buscalegis UFSC**. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/anexos/32587-39791-1-PB.pdf>> Acesso em: 26 nov. 1012.

RABELO, Glória. Teletrabalho e privacidade: contributo e desafios para o direito do trabalho. Lisboa: Editora RH, 2004. p. 13.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jun. 2007.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 1994.

RODRIGUEZ, Ricardo Escudero, Teletrabajo: Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho Del Trabajo y La Seguridad Social. **Relaciones Laborales**, n. 28, 1999. Madrid: Ministério do Trabajo y Asuntos Sociales.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenio sobre Teletrajo**. Revista de la OIT, Espanha. n. 44, out. 2002. Disponível em: <<http://international.vlex.com/vid/convenio-teletrabajo-176950>>. Acesso em: 05 nov. 2012.

SALGADO, Gisele Mascarelli. A Flexibilização Jurídica da Jornada de Trabalho. **Universo Jurídico**, Juiz de Fora, ano XI, 26 de mar. de 2009. Disponível em: <[http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/6147/a\\_flexibilizacao\\_juridica\\_da\\_jornada\\_de\\_trabalho](http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/6147/a_flexibilizacao_juridica_da_jornada_de_trabalho)>. Acesso em: 04 nov. 2012.

SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar a sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista do CEJ: Centro de Estudos Judiciários**, Brasília, Conselho de Justiça Federal, v. 27, p. 102-109, out./dez. 2004.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

**VADE MECUM**: Saraiva. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

VALER, Marcos. **História Geral**. 2006. Apostila.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego – estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva. 1999.

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