



UNIVERSIDADE TIRADENTES - UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO

TELETRABALHO DIANTE DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Ana Carolina Rocha Teles Tanzillo Santos

Prof. Paulo Raimundo Lima Ralin

Aracaju

2015

ANA CAROLINA ROCHA TELES TANZILLO SANTOS

TELETRABALHO DIANTE DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Trabalho de Conclusão de Curso –
Artigo – apresentado ao Curso de Direito
da Universidade Tiradentes – UNIT,
como requisito parcial para obtenção do
grau de bacharel em Direito.

Aprovado em 29/05/2015.

Banca Examinadora

Professor Paulo Raimundo Lima Ralin
Universidade Tiradentes

Eduardo Torres Roberti
Universidade Tiradentes

Marcos Alexandre Costa de Souza Póvoas
Universidade Tiradentes

TELETRABALHO DIANTE DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Ana Carolina Rocha Teles Tanzillo Santos¹

RESUMO

O presente artigo possui como objetivo analisar os aspectos que são mais importantes para o teletrabalho desenvolvido no Brasil e, ainda, explanar sobre o enquadramento jurídico da subordinação no teletrabalho, sendo tratado sob a ótica do poder diretivo do empregador. Devido à carência legislativa acerca do assunto em suas peculiaridades, importante se faz o presente estudo para que seja efetuado o pleno conhecimento do tema, mediante pesquisa bibliográfica, analisando as principais características do instituto. A temática irá discorrer sobre o seu conceito, abrangendo suas modalidades e o diferenciando das formas que, em tese, lhe são semelhantes, como no caso do trabalho a domicílio, demonstrará vantagens e desvantagens do teletrabalho, tanto para o empregado como para o empregador, estendendo-se a sociedade e, também, como são realizados os poderes do empregador à distância. Esta modalidade vem ganhando mais adeptos em função da sociedade moderna que se mantém em uma crescente evolução tecnológica, e assim, receberá uma atenção maior à luz do direito laboral.

Palavras-chaves: Teletrabalho. Legislação. Poder Diretivo. Subordinação.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objeto o teletrabalho, forma de organização do trabalho que vem ganhando atenção e novos adeptos. Devido à extensão do assunto, foi abordado uma temática específica, qual seja: o teletrabalho diante do poder diretivo do empregador.

Destarte, observa-se a precariedade legislativa brasileira acerca do tema, portanto, indaga-se o que diz a legislação brasileira a respeito do teletrabalho.

Assim, para alcançarmos um resultado de maneira satisfatória, didática e eficiente, há de serem respondidas questões que envolvem o tema citado, tais

¹ Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: acrtts@hotmail.com

como: o que é teletrabalho? Como são exercidos os poderes do empregador à distância? Existe o elemento da subordinação no teletrabalho? Como será avaliada a configuração de vínculo empregatício? A quem cabe as despesas provenientes do teletrabalho? Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho para o empregado/empregador?

O objetivo principal desta pesquisa foi analisar o poder diretivo do empregador no teletrabalho e explorar como se dá essa questão.

Os objetivos específicos, de extrema relevância para apresentar uma resposta ao problema abordado, foram os seguintes: averiguar como é a relação entre o empregador e o teletrabalhador; bem como a legislação e posicionamentos doutrinários pertinentes ao tema; estudar de maneira aprofundada o teletrabalho, debruçando sobre seu conceito, requisitos, e tendências no cenário brasileiro; discorrer sobre suas vantagens e desvantagens; explanar sobre os poderes do empregador no teletrabalho.

Os principais motivos que me levaram à escolha do tema em questão para realizar o estudo foram: a precariedade legislativa acerca do tema, pois, apesar dessa forma de trabalho estar ganhando maior notoriedade, ainda não há uma legislação que discipline as peculiaridades. Sabemos que o Direito evolui em paralelo com a evolução da sociedade, logo é necessário o acompanhamento da legislação perante esta nova forma de trabalho que está em crescente expansão.

Também me interessei a pesquisar e aprender sobre o teletrabalho devido a sua aplicação e desenvolvimento no Brasil. Surgiu então uma vontade de me aprofundar no estudo, procurando entender pontos cruciais, quais sejam o modo em que se dá o poder diretivo do empregador diante do empregado, o local de execução do teletrabalho e os equipamentos utilizados para efetivá-los com êxito.

Além do meu enriquecimento intelectual ao realizar essa pesquisa, a sociedade também será beneficiada, assim como os estudantes de direito que poderão aproveitar este trabalho para pesquisas futuras e agregar conhecimentos. Não restam dúvidas de que essa nova forma de trabalho trouxe muito mais benefícios do que prejuízos a todas as partes envolvidas.

É certo afirmarmos que a utilização do teletrabalho visa, especialmente, a substituir o trabalho subordinado realizado de maneira tradicional no

estabelecimento do empregador, pelas relações externas, ainda que com a coordenação da empresa.

A instauração da Lei 12.551 de 2011 veio para regulamentar de forma expressa o trabalho a distância, alterando a redação do caput do art. 6º da CLT. Válido ressaltar a inserção do parágrafo único, que considera como meio pessoal e direto as formas de controle do trabalho por meios tecnológicos, quando se tratar de subordinação jurídica.

No presente estudo a principal metodologia foi a pesquisa doutrinária para desenvolvimento do tema. Na pesquisa foi utilizado o método de abordagem dedutivo, uma vez que partimos da premissa da generalidade. Será utilizada a técnica de pesquisa bibliográfica, onde será feita a pesquisa de conceitos e análises importantes feitas por doutrinadores, utilizando-se desde leis, orientações jurisprudenciais, códigos, livros, artigos científicos e sites.

O demonstrativo, exprimindo tudo o que for importante para o entendimento do tema.

Para facilitar o estudo, o presente trabalho foi dividido em quatro capítulos. Assim podemos abordar melhor os principais pontos que corroboram com o tema.

O primeiro capítulo abordará aspectos mais importantes do Teletrabalho, trazendo suas noções preliminares. O segundo, levantará as vantagens e desvantagens que o trabalho pode trazer ao empregado/empregador e a sociedade como um todo. O terceiro capítulo discorrerá sobre as modalidades do teletrabalho, onde será mencionado quem se responsabilizará pelos gastos inerentes e quais instrumentos serão utilizados. E por fim, o último capítulo irá dispor sobre o teletrabalho e os aspectos relacionados a subordinação.

2 NOÇÕES PRELIMINARES

Entende-se por teletrabalho uma forma de trabalho exercido à distância em que será realizado mediante uso de meios tecnológicos.

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho) o teletrabalho pode ser definido como uma “forma de trabalho realizada distante da sede, empresa ou do centro de produção e que implicam nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”.

Na doutrina há varias conceituações, onde um autor complementa o outro, visto que não há um conceito que defina o teletrabalho de forma precisa. Porém, em todas elas encontram-se presentes três elementos caracterizadores: a localização ou espaço físico localizado fora da empresa onde se realize a atividade profissional; a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação e por fim, a mudança na organização e realização do trabalho. Elementos os quais são interdependentes um do outro sendo necessário que ocorra simultaneamente para que se possa falar de teletrabalho.

Essa nova forma de trabalho transcende os limites territoriais, transnacional e transcontinental, permite até mesmo a atividade em movimento.

Fincato enseja mais um pensamento ao traduzir o teletrabalho como:

[...] atividade de riquezas, propulsora da economia, com distância (em seu entendimento geográfico, com trabalhos remotos, prestando serviços fora da estrutura organizacional do empregado), mediada pelas telecomunicações (contato constante mediante sistemas de tecnologia da informação e da comunicação, relativizando as distâncias entre o empregado e o empregador) tendo como requisito a prestação da forma subordinada, ou seja, para alguém. (FINCATO, 2003, p. 42)

No direito do trabalho brasileiro, o teletrabalho era regido, por analogia, pelo art.6º, caput, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, cuja redação não tratava do trabalho a distância, mas do executado em domicílio. A instituição legislativa do teletrabalho no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro se deu por meio da Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou a redação do caput do art.6º da CLT, prevendo o trabalho a distância, e inseriu o parágrafo único, que equipara a submissão aos meios telemáticos e informatizados de controle do trabalho aos meios pessoais e diretos, para fins de subordinação jurídica, ou seja, para a caracterização de um contrato de trabalho.

O teletrabalho não é regulamentado em sua plenitude, sendo notória a insuficiência legislativa brasileira acerca do tema, entretanto, encontram-se alguns dispositivos presentes na legislação trabalhista brasileira, que se amoldam a essa forma de trabalho. Sendo assim, essa nova modalidade de trabalho será regulada pelas normas existentes no ordenamento jurídico brasileiro, que dão amparo ao trabalho em domicílio, como as expressas nos arts. 3º, 4º, 8º e 9º da CLT.

Embora o trabalho em domicílio e o teletrabalho sejam regidos pelas mesmas normas, não significam a mesma coisa.

Importante salientar, que o teletrabalho não pode ser confundido com o trabalho em domicílio, pois se tratam de modalidades diferentes, uma vez que o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser exercido fora da sede principal ou em qualquer lugar, desde que possua os equipamentos necessários para realizar a tarefa.

A distinção principal entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho é que neste o empregado mantém-se em contato com o empregador por meio eletrônico ou telemático, inclusive para fins do controle, comando e entrega dos serviços contratados, e pela realização de tarefas mais complexas.

Em suma, teletrabalho é aquele realizado fora da sede, ou alguma central da empresa, por meio das tecnologias de informação e comunicação, sendo desenvolvido por algum empregador a quem o empregado é subordinado, ou seja, o teletrabalho deve ser considerado como a prestação de serviços, desde que seja à distância, ou externado, com a utilização dos instrumentos da telemática, e que tenha a presença do empregador e empregado.

Portanto, o teletrabalho tem como propósito melhorar a resposta às empresas para enfrentar as pressões do mercado e constituir um elemento-chave para o desenvolvimento estratégico das organizações.

No Brasil, o teletrabalho é representado pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, a qual o entende como sendo todo e qualquer que seja o trabalho exercido em local diverso daquele tradicional de uma empresa, mediante utilização de tecnologia da informação e de comunicação. Segundo esta sociedade, o teletrabalho pode ser efetuado em qualquer lugar, inclusive em escritório adaptado à casa do empregado.

A natureza jurídica é de extrema relevância para constatar a oposição topológica de um instituto no quadro de sua ciência. O teletrabalho por sua vez é uma atividade de natureza jurídica polêmica, tendo em vista a dificuldade de fiscalização e de controle na execução dos afazeres, além da ausência de normatização precisa de certos quesitos.

Na doutrina, encontra-se uma divergência em relação a natureza jurídica do teletrabalho, alguns entendem como sendo uma atividade autônoma, outros, como vínculo empregatício.

De acordo com Carla Jardim (2004, p. 59), o critério para verificar sua natureza jurídica tem como centro a existência ou não da subordinação e da avaliação dos casos concretos.

Para saber qual a qualificação jurídica desses trabalhadores, é necessário observar de que maneira será realizada a prestação do serviço. Se o empregado realizar atividade para a empresa com a fiscalização do empregador, haverá a subordinação deste, ou seja, trabalho subordinado. Caso seja realizado de forma autônoma, realizando trabalho com orientação recebida antes do começo do mesmo, e sem controle durante ou depois da efetivação do trabalho, será considerado trabalho autônomo. (WINTER, 2005)

2.1 Vantagens e Desvantagens para o Empregado

Referente às vantagens, a principal é a flexibilidade de horário, o qual concilia o relacionamento com a família dos trabalhadores e as atividades profissionais, uma vez que o tempo é desperdiçado devido ao deslocamento até as empresas, assim como os imprevistos que possam acontecer no dia a dia, como, por exemplo, reuniões repentinas, necessidade de horas extras, trânsito, acidentes no trajeto do trabalho, fenômenos meteorológicos, greves de transporte público, lugar para estacionar, entre outros.

Portanto, trabalhando à distância, o empregado será poupado a enfrentar estes problemas do cotidiano e, por conseguinte, diminuirá o estresse e a fadiga.

Além do mais, o tempo gasto com o deslocamento poderá ser utilizado a favor do seu bem-estar, como por exemplo, na realização do exercício de atividades físicas, horas de lazer, ou até a possibilidade de realizar cursos qualificadores.

Outra vantagem consiste no aproveitamento pleno dos portadores de deficiência física, que encontram barreiras na locomoção devido a estrutura das cidades brasileiras, dificultando o cumprimento do trajeto de ida e vinda do serviço. Estendendo-se aos presidiários, que poderiam ter perspectiva e se tornarem útil ao laborar determinada atividade. As donas de casas, com a possibilidade de trabalhar e cuidar do lar simultaneamente.

Além das vantagens abordadas, verifica-se a melhoria da motivação e concentração do teletrabalhador, devido à melhor distribuição de tempo, o qual gera um rendimento produtivo mais eficaz; a redução de emissão de gases poluentes, na medida em que diminui a necessidade de carros trafegando, e com a diminuição do número de veículos nas ruas, a poluição sonora, que é uma das grandes

preocupações em grandes centros urbanos também seria reduzida. Assim como a redução dos gastos com transportes públicos, vestuário e alimentação.

Outro benefício ao teletrabalhador é que a fiscalização das suas tarefas se dá de forma indireta, através de aparelhos telemáticos, o que admite maior autonomia na realização de suas tarefas, fazendo com que o trabalhador sinta-se menos pressionado durante a execução destas, evitando até mesmo assédios morais.

Por fim, o trabalhador beneficia-se com o aumento do seu poder de compra.

No que tange as desvantagens, essa modalidade de trabalho a distância possibilita a degeneração das condições de trabalho e a precariedade dos contratos.

Traz ainda uma provocação do isolamento profissional e social, visto que o teletrabalhador não entra em contato com outros trabalhadores, impossibilitando o desenvolvimento de uma amizade duradoura. Resulta em uma diminuição da troca pessoal de conhecimento e aprendizagem com outros colegas de profissão ou superiores, o qual possibilita discussões acerca de problemas e dúvidas inerentes as atividades laborais, assim como de motivos pessoais e familiares.

Outra desvantagem apontada ao teletrabalhador é a redução das oportunidades de carreira, ou seja, dificulta o seu crescimento profissional dentro da empresa; além de conflitos familiares, ocasionada pelo excesso de trabalho e por horas trabalhadas, podendo misturar a vida pessoal com a vida profissional, ocasionando estresse e exaustão do trabalhador.

Por fim, menor tutela sindical, em virtude da dificuldade de organizar e unir essa classe trabalhista para eventuais assembleias e reivindicações.

2.2 Vantagens e Desvantagens para o Empregador

Já para o empregador, diversas são as vantagens apresentadas, tais como: a redução de custos decorrentes de espaço, telefone, manutenção energia elétrica e água. Com o aumento da crise econômica e, com os problemas recentes e graves em relação ao fornecimento de energia elétrica e abastecimento de água, essa redução é de extrema importância, tanto para empresa, como para o empregador e toda a sociedade.

A empresa se ver livre das greves de transporte, redução de gastos com pagamento de vales-transportes dos empregados.

Diminuição inerente a gastos com aquisição de imóveis, mensalidade de aluguel e conservação dos mesmos.

Maior produtividade, visto que os trabalhadores motivados são essenciais para o bom andamento e satisfação nos exercícios das atividades; mais atenção com os clientes, uma vez que a tecnologia propicia a conexão informática/telemática.

Assim como o empregado, o empregador se beneficia em face da eliminação do tempo perdido com o deslocamento e os gastos inerentes a tal.

São apontadas diversas desvantagens que a modalidade de trabalho a distância proporciona, a principal concerne na dificuldade de direção e fiscalização do empregador por parte do empregado, pois essa fiscalização deve ser feita de maneira bem cautelosa e com anuência do trabalhador, para não ferir o direito de privacidade, que se trata de uma garantia constitucional.

A realização do trabalho fora da empresa pode ter consequências negativas para a segurança das informações pertinentes a ela, ou seja, os dados da empresa ficarão mais fáceis de serem furtados, devido à descentralização dos equipamentos.

Finalmente, se reconhece como desvantagem ao teletrabalhador a falta de legislação que regule o teletrabalho e suas características específicas.

3 MODALIDADES DE TELETRABALHO

No que tange às modalidades do teletrabalho, são abordadas três principais espécies, quais são: teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e o trabalho nômade.

A primeira modalidade a ser analisada é a do teletrabalho em domicílio, a qual é a mais utilizada no Brasil atualmente. O empregado realizará em seu próprio domicílio, as tarefas estipuladas pelo empregador, o qual fornece o material tecnológico necessário para o desempenho da atividade. Importante observar que sem o uso dos meios tecnológicos, seria caracterizado trabalho em domicílio tradicional, ao invés de teletrabalho em domicílio.

Nessa modalidade o empregador é responsável em fornecer o material de trabalho para o empregado, o qual se tornará responsável por custear as despesas

provenientes do uso dos equipamentos, como por exemplo, energia elétrica, mensalidade da internet e telefone fixo, etc.

A segunda modalidade trata do teletrabalho em telecentros, que são locais da empresa fora da sua sede principal, onde possuem o equipamento necessário para a realização das atividades. Frisa-se que são pontos escolhidos estrategicamente pela empresa empregadora, não sendo exigível que sejam de sua propriedade, podendo ser de outras empresas. Nesse caso todos os equipamentos e despesas são da empresa.

Os telecentros se dividem em subespécies, sendo os centros satélites e os centros locais de teleserviço, como os principais. Jack Niles, tido por muitos como o pai do teletrabalho, conceitua centro-satélite como “um edifício de escritórios, ou parte de um edifício, inteiramente de propriedade de uma organização (ou cedido em regime de leasing), ao qual os funcionários comparecem regularmente para trabalhar”. (JACK, 1997, p. 28)

Pinel (1998) define os centros locais de teleserviço, como um “local onde abrigam pessoas que trabalham para diferentes empregadores que formam uma parceria para estruturar e manter as instalações de trabalho remoto.”

Por último, porém não menos importante, há o teletrabalho nômade ou móvel, realizado por trabalhadores sem lugar limitado, mas em constante conexão e comunicação com a empresa, através de meios telemáticos. O teletrabalho pode ser desenvolvido até mesmo em movimento, a exemplo dos que necessitam fazer viagens aéreas, realizando suas funções em quartos de hotéis, restaurantes, etc.

Portanto, verifica-se que as modalidades de teletrabalho são definidas em razão da estrutura física na qual é executado a prestação de serviço, bem como em razão da sua natureza. Nota-se também, que só é possível a efetiva realização dos serviços devido à conexão da tecnologia com os meios de comunicação, que servem de intermediários entre o trabalhador e a empresa.

As relações trabalhistas sofreram mudanças aceleradas devido ao progresso da globalização e aumento da tecnologia, que são fatores fundamentais principalmente na atividade profissional do teletrabalhador, onde os meios de comunicação transmitem informações a qualquer lugar e em curto espaço, na medida em que disponibilizam o processamento, transmissão, emissão, recepção e

armazenamento de grandes quantidades de dados, a exemplo de textos, imagens e vídeos.

Os instrumentos utilizados nessa forma de trabalho dependem do serviço prestado e da sua necessidade, não se resumem apenas a computadores, mas também outros equipamentos modernos, como tabletes, fax, e-mails, websites, internet, modem móvel, scanner, impressora, telefone fixo e aparelhos celulares, entre outros.

Importante ressaltar que os equipamentos postos a disposição do teletrabalhador são de propriedade do empregado, o qual deverá ficar responsável pela devida instalação, manutenção e custear as despesas resultantes deles. Já o teletrabalhador tem o dever de resguardar os instrumentos que lhe foram entregues pelo empregador, não podendo utilizá-los para uso diverso do cumprimento da prestação de serviços.

4 TELETRABALHO E A QUESTÃO DA SUBORDINAÇÃO

Os princípios que caracterizam um empregado são primordiais para constatar a relação tangente ao teletrabalho.

Observa-se que o artigo 3º da lei laboral estabelece as características do empregado, quais sejam: pessoalidade, pessoa física, onerosidade, habitualidade ou não eventualidade e subordinação. Destarte, o dispositivo não menciona a condição de emprego, qualquer que seja, sendo a distância ou não, bastando apenas a presença desses elementos para configurar o vínculo empregatício.

O artigo 4º da referida lei entende como serviço efetivo o período em que o empregado esteja a disposição do empregador, seja na espera de ordens ou no real exercício de suas atividades. Porém, não dispõe sobre o fato do trabalho ser à distância ou presencial.

Na sua redação original, o artigo 6º do Decreto Lei nº 5.452/1943, conhecida como Consolidação das Leis Trabalhistas, já previa a hipótese do trabalho ser realizado em local diverso do estabelecimento do empregador, pois o equiparava com aquele exercido no domicílio do empregado. Assim, conforme disposto na análise do artigo 3º, o local da prestação do serviço demonstrar-se irrelevante para que seja caracterizada a relação de emprego.

Com a instauração da Lei nº 12.551, no dia 15 de dezembro de 2011, ocorreu à modificação do artigo 6º, para reconhecer, expressamente, o trabalho a distância, tornando mais clara e atual esta equiparação ao dizer que:

Art.6º da CLT - 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.

De acordo com as inovações tecnológicas, fez-se necessária a atualização legislativa abrangendo o acompanhamento das novas formas de prestação de serviço. Isto pode ser observado no Parágrafo Único, que foi inserido pela supracitada lei, com objetivo de instituir que os meios de controle e supervisão introduzidos em função do avanço tecnológico, sejam considerados da mesma forma que os meios pessoais e diretos.

Resumindo, a nova disposição legal reconhece a existência da subordinação em uma nova modalidade de prestação de serviços, qual seja o trabalho a distância, garantindo aos trabalhadores, a proteção dos direitos trabalhistas.

O conceito tradicional de subordinação é a situação jurídica que decorre do contrato estabelecido entre empregado e empregador (contrato de trabalho), o qual de um lado, o empregador exerce o poder diretivo, com a presença de constantes ordens específicas, e o empregado se submete a tais ordens, no que diz respeito às tarefas a serem executadas.

Como poder diretivo, Godinho (2012) o define como um conjunto de prerrogativas garantidas pelo ordenamento jurídico e que tem como foco o empregador, atuantes em uma relação de emprego. Ainda segundo Godinho, o poder diretivo pode também ser conceituado, como o conjunto de prerrogativas referentes à direção, regulamentação, fiscalização e controle da movimentação financeira da empresa e correspondente prestação de serviços.

Ou seja, o poder diretivo nada mais é do que a possibilidade de o empregador determinar as normas da empresa, principalmente os serviços técnicos, aos quais o trabalhador será submetido para o devido cumprimento de sua obrigação.

Sobre a subordinação, destaca-se que o legislador optou por utilizar o vocábulo “depêndencia” no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, já a doutrina brasileira adota a expressão “subordinação”.

Diante da evolução da sociedade globalizada e das formas de trabalho, a subordinação, assim como qualquer fenômeno social, tem sofrido ajustes e adequações, tendo em vista que foi necessário repensar o conceito tradicional de subordinação, afastando-a de sua concepção subjetiva e aproximando a visão objetivista.

Devido a dificuldade e insuficiência para aplicação da subordinação clássica, e a abrangência das modernas formas de trabalho, a doutrina e jurisprudências passaram a discutir sobre a subordinação estrutural, conhecida por alguns doutrinadores como subordinação objetiva, ou ainda, de subordinação integrativa.

O doutrinador e Ministro Maurício Godinho Delgado aponta as dificuldades de aplicação da subordinação clássica em alguns casos:

É incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (status subjectiones). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva é, por exemplo, incapaz de captar a presença da subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos funcionários.

A subordinação estrutural caracteriza a subordinação com base na atividade desempenhada pelo trabalhador, ou seja, pela prestação do serviço e não sobre a sua pessoa, onde o empregador ficará apenas responsável por organizar a produção.

A concepção estruturalista da subordinação, portanto, coloca a atividade como elemento vinculativo que liga o empregado e o empregador.

Maurício Godinho Delgado elege a subordinação estrutural, definindo-a como “a que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. (DELGADO, 2012, p. 298)

Nesse contexto, através dessa teoria, pode-se afirmar que a aplicação da tese da subordinação estrutural, nos moldes já apresentados, possibilita a inclusão de trabalhos que antes foram afastados pela concepção tradicionalista, em razão

da dificuldade em demonstrar a subordinação que estava presente, na proteção do Direito do Trabalho, inclusive o teletrabalho.

Na sistemática do teletrabalho, doutrina e jurisprudência perceberam a necessidade de adaptar a ideia de subordinação nas relações de trabalho em que o empregado não se encontra no espaço físico da empresa, sendo dispensável a sua presença. A subordinação estrutural conquistou notoriedade, especialmente, no momento em que a tecnologia demonstrou ser capaz de efetivar o controle do teletrabalhador.

Para finalizar, como foi mencionado no decorrer do artigo, o Brasil não possui lei específica que regule o teletrabalho, com isso, o Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas do (PSDB/ES) criou o projeto de lei de nº 4.505/2008, o qual consiste em regulamentar o trabalho a distância, conceituar e disciplinar as relações de teletrabalho e dar outras providências. Entretanto, mesmo tendo sido aprovado por todas as comissões da câmara, aguarda julgamento de recurso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se compreender o instituto do teletrabalho como nova modalidade de trabalho e sua análise no ordenamento jurídico brasileiro. Demonstrada a precariedade legal acerca do tema em questão, percebe-se a necessidade da complementação normativa, uma vez que há muitas situações que não foram regulamentadas, e que precisam da devida atenção por parte do legislador.

Diante do que foi exposto, conclui-se que o teletrabalho apesar de estar em pleno desenvolvimento e implementação ainda gera muitas dúvidas e receio por parte dos sujeitos da relação empregatícia, ou seja, os empregados e empregadores.

O teletrabalho poderá elevar a qualidade de vida do trabalhador, modificando seus hábitos e procedimentos, desde que consiga diferenciar o seu tempo de trabalho livre e tempo livre. Poderá diminuir a desigualdade, sendo ainda uma alternativa positiva para o governo e para a sociedade, visando a diminuição da poluição nas grandes cidades, ou seja, as vantagens não se limitam apenas ao empregado e empregador. Além do mais, possibilitará que as pessoas deficientes consigam ganhar mais espaço no mercado de trabalho, profissionais que moram

distantes dos centros urbanos não precisem deslocar-se para estes, dentre outras vantagens já mencionadas.

Ao utilizar essa nova forma de trabalho de forma correta, o empregado, empregador e a sociedade terão maior proveito, pois, ante o exposto, as vantagens irão sobressair-se em detrimento das desvantagens.

O instituto do teletrabalho possui natureza jurídica controversa, ao observar a dificuldade em controlar e fiscalizar a execução dos serviços, além da ausência de normatização precisa.

A regulamentação do uso de tecnologias nas relações de emprego se deu com o advento da Lei 12.551/2011, principalmente no tocante à supervisão do trabalho, que recebeu uma nova abordagem na sociedade contemporânea. Como trata-se de uma ciência humana, o fato gerador do Direito principalmente provém de anseios sociais que mudam constantemente. Sob esta ótica, a retrocitada lei demonstra ser um avanço significativo para os envolvidos junto a essa forma de trabalho, ao proteger o empregado que trabalha em qualquer lugar ou horário.

De modo que, em cada situação específica é necessário averiguar o modo da prestação do teletrabalho, para concluir se estão presentes ou não os elementos que possam caracterizar a existência de subordinação.

O objetivo do direito do trabalho é garantir ao trabalhador uma frequente evolução de seus direitos. Em virtude disso, surge a teoria da subordinação estrutural, que objetiva ampliar a tutela dos trabalhadores, sob análise dos casos de maneira individual, a condição de empregado.

A subordinação estrutural se sobrepõe às dificuldades de adequação aos casos concretos em que a concepção clássica tem demonstrado ser insuficiente, a exemplo de fenômenos contemporâneos como o teletrabalho.

A concepção estruturalista possibilita a inserção dos trabalhadores que eram afastados pela concepção tradicionalista, devido a dificuldade de demonstrar a presença da subordinação, determinando que a atividade seja o vínculo que liga o empregado ao empregador.

Portanto, o teletrabalho traz a inovação, de forma que a supervisão pela observação cedeu lugar à supervisão pelos resultados, ou seja, prevalece o resultado sobre os procedimentos efetuados.

Concluindo, verifica-se que, embora não haja legislação tratando especificamente dessa temática, já tramitam no Congresso Nacional projetos de lei e algumas jurisprudências tratando dessa questão.

De acordo com o estudo realizado sobre o tema, percebe-se a necessidade de uma maior difusão e aplicação nos diversos campos.

REFERÊNCIAS

ANTONIO, Paulo. **O teletrabalho no direito do trabalho brasileiro**. João Pessoa, mai. 2015. Revista Jurídica Cognitio Juris. Disponível na Internet em: <http://www.cognitiojuris.com/artigos/06/08.html>>. Acesso em: 26 mai. 2015.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, NBR 6022:2003. Disponível na Internet em: <: <http://porvir.org/wp-content/uploads/2013/08/abntnbr6022.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2015.

AUGUSTO, Álvaro. **Normatização, regulação e legislação para o teletrabalho**. Disponível em: <http://www.telessaude.uerj.br/resource/goldbook/pdf/40.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2015.

AUGUSTO, Guilherme. **Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho**. Disponível em: <https://blogdoteletrabalho.wordpress.com/2013/10/27/o-teletrabalho-surge-em-resposta-aos-novos-paradigmas-da-sociedade-da-informacao>. Acesso em: 29 abr. 2015.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 4.505 de 2008**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=4>. Acesso em: 20 mar. 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: Acesso em: 19 mai. 2014.

BRASIL. **Dicionário priberam de português**. Disponível em: <http://www.priberam.pt/dlpo>. Acesso em: 26 mar. 2015.

CANTALICE, Allan. **Aspectos legais do teletrabalho no Brasil**. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/30546/aspectos-legais-do-trabalho-no-brasil#xzz3ZIWFUdUh>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

CORDEIRO, Luana. **Aplicabilidade da teoria da subordinação estrutural**. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/29547/aplicabilidade-da-teoria-da-subordinacao-estrutural>. Acessado em: 15 abr. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTR, 2012.

FRAGA, Cristiano. **Subordinação estrutural**: um novo paradigma para as relações de emprego. Disponível em: < http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/cristiano_fraga.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2015.

GOMES, Marina; LANGE, Yasmin; GOMBAR, Jane. **Teletrabalho na Sociedade Pós-Moderna**. Disponível em: <http://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/revistadireito/article/viewFile/412/3947>. Acesso em: 10 abr. 2015.

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

LUCIANA, Renata. **Trabalho à distância**: teletrabalho muda relações empregatícias. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2009-mai-25/teletrabalho-mudar-relacoes-entre-empregador-empregado>. Acesso em: 26 mar. 2015.

MÁRCIA, Isabela; DANTAS, Roberta. **Lei nº. 12.551/2011**. Subordinação jurídica no trabalho à distância. Disponível em: < <http://jus.com.br/artigos/28742/lei-n-12-551-2011#ixzz3ZIYmOGrl>>. Acesso em: 15 abr. 2015.

MENDES, Lívia; LAGE, Daniela. As relações de trabalho e a subordinação jurídica na contemporaneidade: uma análise da nova redação do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas. Belo Horizonte, set. 2012. **Revista Eletrônica de Direito**. Disponível em: <<http://npa.newtonpaiva.br/direito/?p=519>>. Acesso em: 30 abr. 2015.

NILLES, Jack Mathias. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por: Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

PINEL, Fátima. **Teletrabalho**: o trabalho na era digital. Disponível em: <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 06 abr. 2015.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 4 ed. São Paulo: Método Ltda., 2014.

TELECOMMUTING ON DIRECTIVE POWER OF THE EMPLOYER

ABSTRACT

This paper aims to analyze the aspects that are most important to telework which is developed in Brazil and also explain about the legal framework of subordination in teleworking, being treated from the perspective of the governing power of the employer. Because of legislative grace on the subject in its peculiarities, important to

do this study to be made full knowledge of the subject through literature, analyzing the main characteristics of the institute. The topic will discuss the concept also demonstrating its forms, advantages and disadvantages of telecommuting both for the employee and for the employer and also as the powers of the employer distance are performed. This method is gaining more followers as a function of modern society which remains in a growing technological change, and thus receive greater attention in the light of labor law.

Keywords: Telework. Legislation. Steering power. Subordination.