



TELETRABALHO: A MITIGAÇÃO, À LUZ DAS NOVAS TECNOLOGIAS, DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Teresa Leopoldina dos Santos Ribeiro¹

RESUMO

Em virtude dos meios tecnológicos que promovem, atualmente, o teletrabalho, este ensaio tem o propósito de apresentar umas das modalidades de trabalho a distância, que vem ganhando, cada vez mais, espaço e importância no âmbito das relações trabalhistas. Para tanto, destacaram-se os elementos clássicos, que caracterizam a relação de emprego e, conseqüentemente, a mitigação sofrida por estes, em razão da virtualidade que permeia essa atividade. Ainda, ressaltaram-se alguns fatores positivos e negativos referentes ao teletrabalho. Ao finalizar, indicaram-se os pontos que deverão ser apreciados com mais atenção, em função das peculiaridades inerentes à atividade laboral em questão e os meios a serem utilizados para se proceder à interpretação das respectivas normas jurídicas, com o fito de promover a inclusão e amparo aos teletrabalhadores, considerando que, com a presença da virtualidade nesse meio laboral, surgem dificuldades de se identificar a configuração da relação empregatícia, o que está sendo resolvida, mediante práticas de interpretação hermenêutica à legislação em vigor que trata do tema em pauta.

Palavras-chave: Teletrabalho. Relação de emprego. Tecnologia.

INTRODUÇÃO

As novas tecnologias possibilitam a adoção do teletrabalho, que pode ser executado de qualquer lugar, inclusive, longe dos comandos e fiscalização pessoais da direção empresarial. Nesse sentido, as redes de comunicação viabilizam o trabalho do modo idealizado pelo tomador de serviços, fazendo com que a natureza jurídica do teletrabalho localize-se em uma zona sensível, pendendo ora para o trabalho subordinado, ora para o trabalho autônomo.

¹ Advogada. Graduada em Direito pela FADISMA. Pós- graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Curso Verbo Jurídico. Acadêmica do Programa Especial de Graduação em Formação de Professores para a Educação Profissional da UFSM. Integrante do Núcleo de Estudos em Webcidadania – NEW da FADISMA. E-mail: teresaleopoldina.adv@gmail.com



No teletrabalho os requisitos da relação de emprego não são perceptíveis como nas relações de emprego tradicionais, pois o controle, centrado agora na produção, e não mais na pessoa do trabalhador, é feito a distância e, muitas vezes, pelo próprio instrumento de trabalho (computador, celular etc.). A maior independência funcional, a descontinuidade, que não se confunde com eventualidade, e a flexibilidade da personalidade, exigem novas interpretações. (SAKO, 2014, p. 28).

A utilização da tecnologia tornou-se a principal ferramenta para o estímulo à competitividade e a produtividade de qualquer empresa, em qualquer lugar do mundo. Nessa realidade surgiu uma nova estrutura ocupacional, que dá maior valorização ao conhecimento especializado, bem como às profissões ligadas a serviços, sistemas e vendas, em detrimento do profissional operacional - seja ele rural ou industrial, o que promove o declínio do oferecimento de postos de trabalho, com atividades tradicionais (CASTELLS, 2004 apud PEREIRA JUNIOR; CAETANO, 2009).

Em razão do exposto, verifica-se a importância da discussão do tema, ora proposto, tendo em vista ser uma modalidade de trabalho que está ganhando, atualmente, mais adeptos, em função da ausência de fronteiras e obstáculos físicos para sua implantação. O presente estudo vincula-se à Área de Concentração Direito, Sociedades Globalizadas e Diálogo entre Culturas, integrando a Linha de Pesquisa dos Novos Direitos, Internacionalização e Multiculturalismo.

A metodologia utilizada no presente artigo foi a revisão bibliográfica, pois partiu-se da análise doutrinária e legislativa sobre o tema em análise. Dessa forma, o primeiro capítulo será dedicado a delinear os elementos integrantes da relação empregatícia. Já no segundo momento serão brevemente tratados os elementos não essenciais à constatação da relação de emprego. Conseqüentemente, abordar-se-á o conceito e a contextualização do Teletrabalho. Ao final, o comentário sobre alguns pontos positivos e negativos inerentes ao Teletrabalho, arrematando-se com as considerações finais acerca da pesquisa realizada.



1. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Inicialmente, vale ressaltar que a relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho. Nesse sentido, todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, o qual é sujeito da relação empregatícia e não seu objeto, como bem define o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”. (BRASIL, 1943).

Dessas constatações, podem-se extrair os requisitos integrantes da relação de emprego, quais sejam, a pessoa física do empregado; a não eventualidade na prestação de serviços; dependência, pagamento do salário e prestação pessoal de serviços.

No que tange à relação de emprego, inicialmente, ressalta-se a subordinação, elemento indissociável à relação em comento. Assim, consoante Martins (2009), o elemento dependência, utilizado no art. 3º da CLT é equivocado, pois, “o filho pode depender do pai, mas não é a ele subordinado.”. Dessa forma, o termo mais adequado é a subordinação, que consiste na obrigação do empregado em cumprir as ordens pré-definidas pelo empregador, mediante o contrato de trabalho. Isso significa que o empregado é dirigido por outrem: o empregador, caso contrário, está-se falando em outra modalidade de trabalhador, por exemplo, o autônomo.

Ademais, vale mencionar que a subordinação jurídica, dentre outras, decorre da lei, do artigo 2º e 3º da CLT, afetando tão somente o espectro do contrato de trabalho. Dessa forma, quando o mencionado contrato deixar de produzir efeitos, cessa a subordinação patronal, a qual dava direção somente sobre a atividade do empregado. (BRASIL, 1943).

Em virtude da mudança de paradigma dos modos de produção, do Fordismo (produção rígida) para o Toyotismo (produção flexível), urge destacar as mitigações sofridas pelos requisitos da relação de emprego, principalmente, na atualidade, em razão da consolidação da modalidade teletrabalho.

Conseqüentemente, procede-se à análise dos requisitos essenciais à relação de emprego no ordenamento jurídico pátrio, à luz das inovações tecnológicas, a saber: atividade pessoal,



serviço contínuo, onerosidade e subordinação. Na sequência serão comentados os elementos suplementares a tal relação empregatícia.

1.1 Atividade Pessoal

A atividade pessoal do empregado restringe a possibilidade da atuação de uma pessoa jurídica em substituição da pessoa física, ou seja, o adimplemento da obrigação de prestar o serviço definido em contrato de trabalho deve ser feita de forma pessoal.

A aludida restrição refere-se também ao trabalho a distância, salvo se no contrato de trabalho estiver prevista eventual substituição, em casos específicos, sendo, portanto, a exceção, sem, contudo, retirar do empregado hipossuficiente o manto de proteção conferida pela legislação trabalhista (TEIXEIRA, 1996).

Em relação ao empregador, deve-se mencionar que pode ser tanto pessoa física como jurídica, havendo a possibilidade de ser um ente que admite e dirige a prestação de serviços dos empregados.

Todavia, de acordo com Sako (2014), quando se trata de teletrabalho, a personalidade nem sempre será imposta, em virtude de se tratar de trabalho a distância, onde o que importa é o resultado do trabalho e não quem o realiza, desde que não haja no contrato de trabalho a cláusula de personalidade na execução da respectiva atividade laboral. Dessa forma, constata-se que, se a personalidade não for exigida de forma escrita pelo empregador, o trabalho poderá ser executado por qualquer pessoa.

1.2 Continuidade ou Não Eventualidade

A continuidade na prestação do serviço é própria do contrato laboral de trato sucessivo, caso contrário, o serviço seria eventual, não configurando a relação de emprego. Destarte, há o compromisso de renovação em períodos regulares e predefinidos. (GOMES; GOTTSCHALK, 1990 apud MARTINS 2009).

Entretanto, no âmbito do teletrabalho, Sako (2014) ressalta que o requisito continuidade não tem tanta importância, considerando que a quantidade e periodicidade



podem variar, de acordo com a necessidade empresarial de um trabalho específico. Ainda, na presente modalidade laboral, muito embora a eventualidade seja aferida no tempo, nessa espécie de trabalho não será eventual aquele que presta serviços por algumas horas, dias ou meses do ano ao mesmo tomador de serviço.

Assim, não se intitula eventual o teletrabalhador contratado para o desenvolvimento de um determinado trabalho, ainda que atividade ocorra de maneira descontínua. O teletrabalho somente será eventual quando a prestação de serviços, além de eventual, for realizada de maneira conveniente ao teletrabalhador, o qual imporá as suas condições de trabalho (modo, tempo e espaço), sendo a atividade contratada não ligada diretamente à atividade-fim da empresa. Não se trata de um conceito meramente temporal. (SAKO, 2014).

1.3 Onerosidade

A onerosidade é concernente à percepção de salário por parte do empregado, mediante a prestação de determinado serviço. Essa contraprestação, por ter caráter alimentício, possui grande proteção legal, destacando-se a irredutibilidade (art. 7º, VI, Constituição Federal de 1988) e a impenhorabilidade (art. 649 do Código de Processo Civil). Entretanto, essa proteção não é estendida às contraprestações recebidas por serviços autônomos, havendo somente a previsão do direito de receber o valor ajustado, consoante o art. 389 do Código Civil.

Como bem argumenta Dallegrave Neto (2014) muito embora a onerosidade seja essencial à configuração da relação de emprego, havendo a presença dos demais requisitos, exceto o salário, configurar-se-á tal vínculo, sob pena de se legitimar a locupletação do empregador.

Na sequência, o supramencionado autor aponta alterações nas características do salário, em virtude das inovações promovidas pela sociedade pós-industrial, destacando: o pagamento por tempo à disposição torna-se exceção, em razão da flexibilidade da produção, bem como o pagamento por unidade ou tarefa torna-se a regra. Com o fito de exemplificar essa constatação, apresenta-se o caso da costureira que só recebe pelas peças produzidas que atenderam ao controle rigoroso de qualidade. Tal prática configura-se abusiva, considerando que o risco da atividade é exclusivamente do empregador (DALLEGRAVE NETO, 2014).



O artigo 457 da CLT define que remuneração é uma contraprestação procedida pelo empregador ao empregado, em função da relação de emprego, incluindo as gorjetas recebidas de terceiros. O art. 458 da CLT especifica as utilidades que integram o salário:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. [...]. § 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: **I** – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; **II** – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; **III** – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; **IV** – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; **V** – seguros de vida e de acidentes pessoais; **VI** – previdência privada; [...] (BRASIL, 2014).

Assim, depreende-se que não é relevante a ausência do pagamento em pecúnia, de forma habitual, pois a contraprestação do teletrabalho pode-se dar por concessão de vantagens ou pagamento de utilidades.

1.4 Subordinação

O conceito mais atual sobre subordinação é no que tange a concepção objetiva, que dispensa o controle direto do empregador para sua caracterização, levando em consideração a inserção do empregado na dinâmica da empresa tomadora de seus serviços.

Ainda, vale lembrar que, atualmente, a subordinação é vista por outro viés, em virtude da flexibilização da produção, onde a hierarquia e fiscalização, as quais eram rígidas e centralizadas, passaram a ser descentralizadas, de modo a distanciar o superior hierárquico, como é o caso do teletrabalho e demais modalidades de trabalho a distância.

As novas tecnologias acabaram criando uma nova forma de subordinação, situação em que o empregado pode até não estar diretamente subordinado ao empregador, mas, o está indiretamente. O professor Martins (2009) está falando da telessubordinação ou parassubordinação, que nada mais é que a mitigação da subordinação, envolvendo, normalmente, empregados altamente qualificados ou controlados a distância, bem assim os



trabalhadores que se situam na tênue linha entre o trabalho autônomo e a relação de emprego, por exemplo, o representante de vendas.

No que concerne ao teletrabalho, o poder informático centra-se na apresentação de resultados, no atendimento às orientações e ordens relacionadas ao trabalho, transmitidas a distância. A título de exemplo, apresenta-se a Resolução Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT n. 109/2012, que implantou o teletrabalho na Justiça do Trabalho de forma experimental e, de acordo com seu art. 14 e 15 prevê:

“Art. 14. As unidades participantes do teletrabalho deverão registrar a frequência do período em que os servidores estiverem desenvolvendo suas atividades em regime de teletrabalho nos termos desta Resolução.”.

Art. 15 dispõe que: “No caso de descumprimento do prazo fixado para a realização das tarefas, o servidor deverá prestar esclarecimentos a sua chefia imediata sobre os motivos da não conclusão dos trabalhos, que os repassará ao gestor da unidade.”. (BRASIL, 2012).

De acordo com Sako (2014), constata-se que a dinâmica do teletrabalho e a inter-relação entre as partes confere elasticidade ao principal elemento da relação de emprego: a subordinação jurídica que, atualmente, apresenta-se centrada nos resultados, acobertada e disfarçada pela ‘maior autonomia’ do teletrabalho. Dessa forma, tal relação será configurada como tal, mediante a observação do princípio da primazia da realidade.

2. ELEMENTOS SUPLEMENTARES À RELAÇÃO DE EMPREGO

Como mencionado anteriormente, esses requisitos são considerados não essenciais, mas são suplementares à constatação da relação de emprego.

2.1 Exclusividade e Animus Contrahendi

Em relação à exclusividade, nada obsta que o empregado tenha várias relações de emprego concomitantemente com outros empregadores, consoante a previsão dos artigos 138 e 414, ambos da CLT. Caso o trabalhador não cumpra com a cláusula contratual da



exclusividade, dará apenas justo motivo para o empregador rescindir com o pacto laboral. (MARTINS, 2009).

Todavia, em tempos que a supervalorização do conhecimento e da competitividade, é possível verificar, não raras vezes, cláusulas contratuais que impõem determinada exclusividade ou sigilo de informação, em razão da função desempenhada pelo empregado necessitar de tal imposição, com previsão de penalidades, na hipótese de seu descumprimento, sem, contudo, desconfigurar o vínculo empregatício. Por fim, deve-se mencionar que, em virtude dos princípios da Lealdade e da Boa-Fé nos contratos de trabalho, é possível a aplicação de tal cláusula, desde que observada a razoabilidade, aferido no caso concreto. (DALLEGRAVE NETO, 2014).

No que tange ao *animus contrendi* (intenção de ser contratado como empregado), assim como a exclusividade, a doutrina o considera apenas um critério subsidiário para a verificação do vínculo empregatício. Dessa forma, a sua ausência não tem o poder de afastar a relação de emprego. (DALLEGRAVE NETO, 2014).

2.2 Dependência econômica e integração na atividade econômica do tomador

Em função da mudança do eixo tradicional dos elementos inerentes à relação de emprego, a dependência econômica torna-se uma característica importante a ser levada em consideração no momento do reconhecimento do vínculo empregatício. Ainda mais, quando se verifica a presença de uma linha tênue entre o teletrabalhador empregado e o autônomo. Para a verificação da presença de tal elemento na relação laboral, na prática, apura-se um dos indícios da dependência econômica: a propriedade dos instrumentos de trabalho ser do tomador de serviços. Em regra, verifica-se um nível alto de dependência econômica do teletrabalhador em relação a (s) empresa (s) que presta serviços. Nessa linha de pensamento, a integração e inserção do teletrabalhador na atividade da empresa é um forte indício da relação empregatícia, o qual executa a atividade-fim da tomadora de serviços. (SAKO, 2014).



3. CONCEITO E CONTEXTO DO TELETRABALHO

O prefixo grego tele significa a distância. Assim, teletrabalho quer dizer qualquer forma de labor realizado em um lugar distante da empresa ou da unidade de produção. A Organização Internacional do Trabalho - OIT o define da seguinte forma: o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias. (MARTINS, 2003).

Para se vislumbrar a importância e o contexto do teletrabalho, deve-se comentar, ainda que de forma superficial, sobre os modelos de produção capitalista, clássico e pós-industrial, os quais são representados por duas grandes fábricas de automóveis: Ford e Toyota. O primeiro, também conhecido como fordista, encetado na década de 1930, e o segundo, toyotista, iniciado nos anos de 1950, que alterou as bases do primeiro ao trazer a produção flexível. (MELLO, P., 1998).

Assim, na estrutura fordista, o trabalho é fragmentado e construído em série, tendo sua produção estocada e seu gerenciamento e controle de qualidade centralizado na pessoa do superior hierárquico. Enquanto que no toyotismo, a produção se dava de acordo com a demanda do mercado consumidor, não havendo excedente da produção e, por conseguinte, a inexistência de estoque, decorrendo a diminuição do custo de produção. Ainda, no toyotismo o trabalhador é versátil, desempenhando várias tarefas, o que torna a sua função mais importante e estressante. Com a implantação dos círculos de controle de qualidade, os próprios empregados eram encarregados da fiscalização mútua, desaparecendo a figura do gerente presencial. (MELLO, P., 1998).

De acordo com Dallegrave Neto (2014), a subordinação, integrante da relação de emprego, altera-se ontologicamente, conforme a mudança dos meios de produção, a qual promove a alteração no controle do trabalho realizado, podendo-se dizer que “saímos do controle da prancheta e chegamos ao monitoramento via tablets (ipad).”.

Dessa forma, com a tecnologia a disposição, é possível um monitoramento mais intenso, onde os softwares controlam, precisamente, o momento que o computador foi ligado,



desligado e quantos erros foram cometidos pelo trabalhador. Tal possibilidade pode estar atingindo os direitos da personalidade do trabalhador, como a sua privacidade e intimidade.

No âmbito das empresas, esse sistema de trabalho é mais usual nas áreas de vendas e prestação de serviços, nas quais os profissionais já passam parte do tempo fora do escritório. Entretanto, as áreas administrativas, informacionais e gerenciais também atuam com trabalhadores a distância, mas de maneira parcial, de um a três dias na semana, em meio expediente ou de maneira esporádica, a depender da empresa, do trabalho e das necessidades ou características pessoais e familiares do trabalhador (MELLO, A., 1999).

Pereira Júnior e Caetano (2009), com amparo de Castells (2000), apresentam três categorias de teletrabalho:

- a) **Integral:** trabalho com emprego regular a distância, em 90% a 100% do tempo;
- b) **Autônomo:** trabalho online realizado totalmente em domicílio, sem vínculo empregatício;
- c) **Complementador:** trabalho do escritório convencional, realizado em domicílio, de maneira esporádica ou em meio expediente, por trabalhadores regulares.

3.1 Previsão Legal do Teletrabalho

A figura do teletrabalhador ou trabalhador remoto foi recepcionada pela lei n. 12.551/2011, que deu nova redação ao art. 6º da CLT, *in verbis*:

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. (BRASIL, 1943).

Consoante Dallegrave Neto (2014), em face dessa alteração legislativa surgiram duas correntes:

- a) Teoria Restritiva

Os seguidores dessa corrente defendem que não houve qualquer modificação, em virtude da alteração legislativa em análise, ou seja, que o controle por meios telemáticos não é



capaz de promover a presunção de subordinação e, por conseguinte, a configuração da relação empregatícia. Ainda, afirmam que, para ver todos os requisitos preenchidos, deve ocorrer o controle direto e pessoal do superior hierárquico. Tal posição ampara-se no final do caput do art. 6º da CLT.

b) Teoria Ampliativa

Já, para os seguidores desse entendimento, estes sustentam que a lei em comento não veio apenas para um *update* legislativo, mas para amparar o teletrabalhador. Nas palavras de Chaves Junior (2013):

“Não havia necessidade de movimentar-se o Congresso Nacional só para isso. Se existe um princípio hermenêutico de que a lei não contém palavras inúteis, por argumento a fortiori, somos obrigados a concluir que com mais razão não se pode conceber uma exegese que pressuponha não apenas palavras inúteis, mas a promulgação de toda uma lei em vão. Nessa mesma linha, entender que a referida lei apenas deixou expressa a possibilidade de configuração de emprego para as formas de teletrabalho, tornaria sem sentido o próprio parágrafo único do artigo 6º da CLT, acrescido por ela, porquanto o caput também foi alterado, justamente para incluir o trabalho a distância.”

Ademais, para se caracterizar a relação de emprego do teletrabalhador devem-se analisar outros fatores como: alteridade (o empregado trabalhava em proveito de outrem?), a dependência econômica, o risco da atividade (quem fornecia o computador, a plataforma de trabalho? quem pagava as despesas desse trabalhador?).

Após a apuração das supramencionadas questões, verificando-se o preenchimento dos respectivos requisitos, mesmo que o trabalhador realize suas atividades a distância, desde que controlado por algum meio telemático, estará configurado o vínculo empregatício.

3.2 Pontos positivos e negativos do teletrabalho

De acordo com Cebrián (1998), à medida que uma concepção de globalização é espalhada, aumenta o individualismo entre os trabalhadores. Nesse processo, imposto pela revolução tecnológica, as distâncias se encurtam, e é possível ter acesso a mais pessoas, a espaços e a informações (mais de uma ao mesmo tempo), mas as relações tornam-se mais



frágeis Nesse sentido, quando se observa a opinião dos participantes sobre "quem é o responsável pelo resultado do trabalho?", confirma-se, em parte, esse individualismo. Tal fato parece combinar com o processo de reestruturação das empresas e das organizações imposto pela tecnologia que tem no trabalho individual e na relação entre homem e máquina um maior valor (ARAÚJO, 2002).

Há quem aponte como pontos positivos a desnecessidade de deslocamento até a empresa, flexibilidade de horário, maior convívio com os familiares, redução do investimento em infraestrutura por parte da empresa, o que pode refletir no aumento do salário do trabalhador. Por outro lado, há quem considere as seguintes desvantagens: falta de convívio com os colegas de trabalho, confusão entre o espaço laboral e o doméstico, o surgimento de doenças ocupacionais, pelo tempo despendido na frente do computador, objetivando o aumento da produtividade e a melhora dos resultados, até mesmo a mobilização do sindical é afetada, nos casos de teletrabalho. (DALLEGRAVE NETO, 2014).

Outrossim, questão a ser analisada com atenção é a eventual responsabilidade do empregador, em relação à acidente de trabalho sofrido pelo teletrabalhador. Assim, considerando-se que houve a comprovação do dano, nexos e culpa patronal, o empregador deverá indenizar o empregado por danos materiais e morais, com fulcro no art. 927 do Código Civil. Além do mais não se pode esquecer que o empregador assume os riscos da atividade econômica, de acordo com o artigo 2º da CLT, tendo o dever de fiscalizar todas as suas unidades de trabalho, a fim de verificar as condições ergonômicas e de segurança, inclusive, a casa do teletrabalhador, o local que executa a atividade laboral, consoante o art. 154 da CLT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a evolução da tecnologia, as relações de trabalho tomaram novos rumos, em destaque o teletrabalho. Por conseguinte, observou-se que os requisitos que identificam tal relação laboral sofreram, ainda que de forma superficial, uma mitigação, em função da virtualidade que permeia essa modalidade de trabalho.



De todos os elementos configuradores da relação empregatícia, comentados nesse ensaio, destaca-se a subordinação, latente nas relações de emprego consideradas clássicas, agora está centrada na informática.

Em razão dessa afetação da tecnologia, é necessária a reconstrução interpretativa do ordenamento jurídico laboral, pois os elementos configuradores do vínculo empregatício incidem sobre outros fatores, até então desconhecidos ou de pouco significado, tais como a propriedade dos meios de produção e a dependência econômica do teletrabalhador em relação ao tomador de seus serviços.

Como referido anteriormente, as particularidades do teletrabalho não chegam, de fato, a atingir os elementos clássicos da relação de emprego, exigindo, apenas, um novo olhar, à luz das novas tecnologias aplicadas à produção na sociedade atual. Entretanto, podem afetar as regras da ação coletiva, em razão das dificuldades de adaptação do teletrabalho, no âmbito do direito sindical brasileiro, ou seja, aos tipos tradicionais manejados pelo ordenamento laboral sindical.

Ainda, deve-se ter em mente que a CLT de 1943, foi elaborada em meio a uma sociedade industrial, de produção rígida e centralizada e, de outro lado, apresenta-se a atual sociedade, pós-industrial, caracterizada pela produção flexível, descentralizada e com um efetivo controle a distância. Nesse sentido, percebe-se o anacronismo da CLT com as novas figuras contratuais, dentre elas, o teletrabalho. Todavia, é possível proceder à interpretação da CLT, à luz da Constituição Federal, de maneira a proteger os teletrabalhadores, sem retirar os direitos legais, conquistados, a tanto custo pela sociedade, com vistas a adaptar o direito do trabalho as novas relações laborais da sociedade atual.

Por fim, no trabalho executado mediante as novas tecnologias da informação, as normas jurídicas terão de ser reinterpretadas e preenchidas de sentido, com o fito de conservar os direitos fundamentais, sociais fundamentais e laborais dos teletrabalhadores, para que estes não se mantenham na abstração, ameaçados e em constante risco de lesão, pelo fato de não estarem, ainda, organizados de maneira suficiente, para terem seus direitos reconhecidos.



REFERÊNCIAS

ARAÚJO, E. Rodrigues. (2002). **Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos para uma problematização**. Portugal: Fundação Calouste Gulbenkian.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 20. abr. 2015.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 21. abr. 2015.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução n. 109/CSJT, de 29 de junho de 2012**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1013, 4 jul. 2012. Caderno Judiciário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, p. 1-4. Disponível em <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/25000>>. Acesso em 21 abr. 2015.

CÉBRIAN, Juan. Luis. (1998). **A rede: como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação**. São Paulo: Summus. Disponível em <http://books.google.com.br/books?id=YrJJUlf1SIMC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false> Acesso em 20. abr. 2015.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Dispositivos móveis dão direito a horas de sobreaviso: superação da Súmula 428 do TST**. Disponível em <<http://www.pdsc.com.br/news/artigo-dispositivos-moveis-dao-direito-a-horas-de-sobreaviso-superacao-da-sumula-428tst-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior/>> Acesso em: 20. abr. 2015.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas**. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 3 – n. 33 – Setembro de 2014.

LÉVY, Pierre. (1999). **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34. Disponível em <http://books.google.com.br/books?id=7L29Np0d2YcC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false> Acesso em: 20. abr. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**, 6ª edição, São Paulo, Editora Atlas S.A, 2003.

MELLO, Álvaro. (1999). **Teletrabalho (Telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Disponível em <<http://www.crasp.gov.br/crasp/conteudo/LivroQUALITYMARK.pdf>> Acesso em 21 abr. 2015.



MELLO, Prudente José Silveira (1998). **Globalização e reestruturação produtiva do fordismo ao toyotismo**. In: Globalização, Neoliberalismo e o mundo do trabalho. Curitiba, Edibej.

PEREIRA JUNIOR, Edgar; CAETANO, Maria Elisabeth Salvador (2009). **Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana**. Rev. Psicol., Organ. Trab. v.9 n.2 Florianópolis

SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho, telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia**. In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v.3 – n, 33 – Setembro de 2014. Disponível em <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33>> Acesso em abr. 2015.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. **O novo modelo de relação de emprego – repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício**. SP: Revista LTr n. 60, 10/96.