



## Teletrabalho pode mudar relações entre empregador e empregado

O teletrabalho é, a rigor, fruto da moderna tecnologia, tendo começado a difundir-se na década de 80, embora em meados dos anos 70 já se cogitasse o assunto. Distingue-se do trabalho a domicílio tradicional, não podendo com este último ser confundido. Isso porque o primeiro, em geral, não só implica a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque pode abranger diversos e distintos setores, tais como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividades de investigação, secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, sem contar a utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, interligadas ao setor terciário.

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 doutrina nos apresenta várias vantagens para o empregador que utiliza mão-de-obra através do teletrabalho, dentre elas, a redução do espaço imobiliário, com diminuição de custos afetos à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte, entre outras. Propicia, ainda, uma atenção melhor aos clientes através da conexão informática/telemática; gera melhor índice de produtividade do empregado, que se sente mais motivado para o trabalho, posto que se está em sua residência. Não bastasse isso, a empresa se vê livre das greves de transporte, dos acidentes no trajeto do trabalho, dos fenômenos meteorológicos, sem contar dos problemas de convivência entre empregados, que existem em todas as empresas.

Quanto ao trabalhador, a principal vantagem é flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares. Como consequência disso, temos que o teletrabalho proporciona ao trabalhador uma inegável melhora de sua qualidade de vida, desde que, obviamente, ele consiga distinguir e distribuir o tempo de trabalho e o tempo livre.

Apontamos uma outra vantagem do teletrabalho, que consiste exatamente na possibilidade deste se estender a um contingente humano que, hoje em dia, enfrenta dificuldade de obter emprego formal, como é o caso, por exemplo, das donas de casa, dos trabalhadores com idade avançada ou com deficiência física e presidiários. Visto sob esse prisma, o teletrabalho poderá e pode atuar como um meio hábil de contribuição para a diminuição da desigualdade de oportunidades.

Como se pode verificar, em princípio, o teletrabalho permite conciliar os interesses da empresa com os dos empregados.

No entanto, essa modalidade de trabalho à distância não apresenta somente vantagens, sendo que podemos apontar como desvantagem a possibilidade de deterioração das condições de trabalho, entre elas, o isolamento decorrente da falta de contato com outros trabalhadores; a eliminação da carreira e, conseqüentemente, de qualquer promoção; menores níveis de proteção social, de tutela sindical e administrativa, além de conflitos familiares, na hipótese de o trabalhador não encontrar um meio-termo



---

entre suas atividades laborativas e seu tempo livre.

O teletrabalho apresenta, ainda, uma nova questão a respeito da fronteira tênue existente entre o exercício do poder diretivo do empregador, do poder de fiscalização da autoridade administrativa, e o direito à intimidade e à vida privada do empregado.

### **Enquadramento jurídico**

Mesmo com todas as transformações tecnológicas vivenciadas nos últimos anos, temos por certo que a relação de emprego caracterizada pela subordinação jurídica não foi eliminada, bem como não é menos correto afirmar que o teletrabalho, em hipótese alguma neutraliza o contrato de emprego.

Neste sentido, o teletrabalhador poderá prestar serviços subordinados sob a égide da CLT (art. 6º) ou ainda, como autônomo, exercendo atividades por conta própria, onde, nesta hipótese, estará fora da tutela do Diploma Consolidado. Mas tudo irá depender da maneira como for realizada a prestação de serviços, ressaltando que não é o lugar da prestação do serviços que irá diferenciar as duas situações e atribuir tratamento distinto para as atividades, mas sim, o fato de o trabalho ser controlado pelo credor do trabalho ou se o teletrabalhador terá poderes para gerir a sua própria atividade.

Parte da doutrina atual sustenta que o vínculo empregatício configurar-se-á recorrendo-se a critérios diversos da subordinação jurídica, tais como a dependência econômica e a alteridade.

Particularmente, não comungamos deste entendimento, posto que se admite a possibilidade de adaptação da subordinação jurídica desse teletrabalhador em relação ao credor do trabalho.

Com efeito. A novidade que a subordinação jurídica apresenta no caso do teletrabalho advém de três fatores, a saber: o controle é facilitado pelos aparelhos de vídeo-fiscalização, capazes de fazer registros diversos, até superiores aos que seriam realizados pela inteligência humana, que seleciona, mas esquece; essa memória é associada a uma capacidade de síntese inviolável ao espírito humano, e, por fim, os métodos de controle se tornam cada vez mais discretos, senão invisíveis, como ocorre quando se utilizam câmeras escondidas, as quais, segundo entendemos, não poderão ser instaladas sem o conhecimento prévio do empregado.

Como se pode verificar, para que possamos definir a natureza do vínculo existente entre o teletrabalhador e o empregador, há que se recorrer não só aos elementos similares aos tradicionais, mas também a outros que são específicos do teletrabalho.

Assim, no trabalho à distância, do qual o teletrabalho é modalidade, o controle que diz respeito ao poder diretivo do empregador poderá se apresentar com maior ou menor intensidade, tomando a subordinação jurídica a denominação de telessubordinação, a qual poderá manifestar-se durante a execução do trabalho ou, num exemplo mais comum, em função do seu resultado, podendo-se afirmar, inclusive, que aqui, o controle da atividade é substituído pelo controle do resultado.

Desta feita, não é o fato de se prometer o resultado do trabalho que irá qualificar a natureza jurídica do teletrabalho, o qual dependerá da coexistência dos pressupostos do art. 3º, da CLT para ser enquadrado como objeto de um contrato de emprego, e da presença de poderes de livre iniciativa, sem ingerência do



credor do trabalho, para ser definido como autônomo.

Por exemplo, se o trabalhador se encontrar em conexão direta e permanente, por meio do computador, com o centro de dados da empresa, o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução de trabalho e comprovar a qualidade e a quantidade de tarefas de forma instantânea, como se empregado estivesse no estabelecimento do empregador. Assim, a *internet* permite, inclusive, aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, e ainda, quando foi acessado pela última vez o teclado, sendo que tal controle nos revela, sem resquício de dúvida, a subordinação jurídica, que poderá estar presente ainda quando a execução do serviço seja desconectada (*off line*), uma vez que isso dependerá da análise do programa de informática utilizado pelo empregador.

Posto isto, os elementos caracterizadores da subordinação jurídica capazes de revelar o vínculo empregatício deverão ser examinados conjuntamente para que tenham significado. São apontados pela doutrina indicadores valiosos da subordinação jurídica, dentre eles: a submissão do teletrabalhador a programa informático confeccionado pela empresa, que lhe permite dirigir e controlar a atividade do empregado; o fato de o credor do trabalho ter a faculdade de escolher e substituir o programa operativo específico, com assunção de riscos; disponibilidade de tempo em favor do empregador, com a obrigação de assistir a reuniões ou cursos de treinamento, sob pena de sanção disciplinar. Outro indício consiste em ser a empresa proprietária dos equipamentos de produção (computador, linha telefônica, fax, impressora, etc); recebimento de importância fixa pelos serviços prestados; assunção de gastos pelo credor do trabalho com água, luz, aluguel, estacionamento, manutenção de equipamentos e outros. A esses indícios acrescenta-se a integração do teletrabalhador na organização empresarial, a qual se manifesta pelo grau elevado de confiança, e participação na vida da empresa, dispondo de crachá, de autorização para chamadas telefônicas externas, código para acesso informativo à empresa, figuração nas listas de distribuição interna de documentos aos diretórios eletrônicos da empresa ou aparecimento de sua representação virtual na respectiva página, fatos que não ocorrem com os profissionais que trabalham como sujeitos de um contrato civil ou mercantil.

#### **Date Created**

25/05/2009