

Introdução

A sociedade na qual vivemos está atravessando uma revolução informacional, que afeta também as relações de trabalho e traz significativas modificações. Seja pela presença tecnológica da informação e comunicação, seja pela facilitação da prestação de trabalho. Neste contexto, o teletrabalho ganha cada vez mais espaço, transformando as tradicionais relações laborais. Possibilita trabalhar em casa ou em qualquer outro lugar, ou seja, fora do estabelecimento do empregador, em razão da possibilidade de se manter contato por meio de recursos eletrônicos e da informática, com ênfase nos recentes instrumentos de comunicação decorrentes do computador, da telefonia e da internet. (GARCIA, 2016)

Assim, as formas de vida e trabalho ganham novos contornos, impondo um novo ritmo de desenvolvimento das atividades humanas. Com a eliminação do deslocamento entre a casa e a empresa, facilita o trabalho, mas também atinge o vínculo de relação pessoal com os colegas de trabalho.

Quanto à jornada de trabalho, torna-se flexibilizada com a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar, todavia, por outro lado, pode afetar a redução dos períodos de descanso, ao misturar o tempo destinado ao trabalho com o tempo destinado ao lazer

Esta pesquisa adquire relevância, na medida em que busca apresentar as iniciativas de normatização dessa nova modalidade contratual de trabalho, notadamente aqui no Brasil, na tentativa de preservar direitos e continuar a proteger o trabalhador, que, em geral, é a parte hipossuficiente dessa relação. Isto permitirá analisar a direção que as novas legislações estão seguindo e que opções elas trazem, o que permite verificar como é o tratamento legislativo conferido ao teletrabalhador, notadamente em função das recentes normas trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista). A partir daí percorrer o texto legal, identificando as diferenças e as boas práticas, se possuem o mesmo nível de proteção dos demais empregados ou se esta forma de trabalho está sendo utilizada para precarizar os direitos dos teletrabalhadores. Outros objetivos, ainda: conhecer as vantagens do teletrabalho no aspecto custo benefício, por este tipo de trabalho, baseado em informação, pode proporcionar uma redução de custo, além de permitir que se possa ser realizado independente do lugar; identificar o teletrabalho como busca de melhoria na qualidade de vida, também e, em consequência, à necessidade de contribuir para salvar o nosso planeta; entender a menor identificação do trabalhador com a empresa e possível isolamento do teletrabalhador, entre outros aspectos.

Para atingir tais objetivos, adotar-se-á o método de abordagem dialético, para o estudo deste tema em análise. Isto se justifica, porque esta modalidade de trabalho é resultado das constantes mudanças nas sociedades, especialmente pela revolução tecnológica, e apresenta contradições internas, uma vez que não se pode ainda aferir se o teletrabalho é vantajoso ou não. Assim, a ação recíproca presente na dialética está neste tema, em face de seu caráter dinâmico, mutável. Logo, em vista dessa característica do assunto abordado, o método dialético é o que melhor se presta para a resolução dos objetivos deste artigo

Ademais, como técnica de pesquisa será utilizada a documental e a bibliográfica, sendo a técnica documental necessária para guiar a escolha das legislações sobre o teletrabalho no Brasil, e até mesmo um passagem pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Por sua vez, a técnica de pesquisa bibliográfica servirá para compilar os estudos e textos acadêmicos sobre o teletrabalho com intuito de compreender as contradições dessa temática, principalmente em relação ao aspecto da subordinação.

Nesse sentido, para cumprir tal desiderato, dividiu-se o artigo em três partes: na primeira será feita uma abordagem geral sobre o teletrabalho, como conceito, características, modalidades, vantagens e desvantagens; na segunda parte, será abordado o panorama jurídico do teletrabalho a partir da reforma trabalhista, para uma reflexão sobre as consequências jurídicas desta nova organização de trabalho e os impactos destas mudanças; na terceira parte, versará sobre a problematização do tema da subordinação jurídica, ante essa nova modalidade de executar o trabalho à distância, para concluir com uma análise crítica a respeito desta nova organização de trabalho.

1. Compreendendo o Teletrabalho

Inicialmente, é preciso revisitar seu conceito, modalidades e vantagens e desvantagens, antes de adentrarmos nas mudanças legislativas e chegarmos à discussão da subordinação jurídica nesta nova modalidade de trabalho.

1.1 Teletrabalho: conceito e modalidades

Na busca de uma definição sobre o teletrabalho, a conceituação que mais se aplica é a utilizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Quanto ao seu aspecto etimológico, aponta Hernandez (2011), embora a palavra teletrabalho não conste do dicionário, tanto ela como outras servem para expressar o trabalho

à distância. Nos Estados Unidos, empregam-se os termos *telework* ou *telecommuting*; na Espanha, *teletrabajo*; na Itália *telelavoro*; na França *teletravail* e, na Alemanha *telearbeit*.

No Brasil, conforme destaca Goulart (2009), o modelo foi introduzido, oficialmente, em 1997, no Seminário *Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio*. Em seguida, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt). Posteriormente, realizou-se o Congresso Brasileiro de Teletrabalho (CBT), na cidade de São Paulo, em 2006, que teve o apoio da Sobratt e da ESPM (Escola Superior de propaganda e Marketing),.

Nas muitas definições de teletrabalho, segundo ESTRADA (2012), há três elementos característicos: a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação; a localização ou o espaço físico fora da empresa onde se realize a atividade profissional; e a mudança na organização e realização do trabalho. Cumpre destacar que estes elementos são interdependentes e devem ocorrer simultaneamente para que se caracterize o teletrabalho.

O conceito que tem sido geralmente adotado, é o da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em que o teletrabalho é “definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretária, no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora” (OIT, 2017)

Portanto, com base na definição da OIT, podemos conceituar o teletrabalho (ou trabalho remoto) como uma espécie de trabalho desenvolvido em local diverso ao local central do empregador e/ou do centro de produção, implicando na utilização de tecnologias que amplifiquem e facilitem a comunicação e, conseqüentemente, induzem ao distanciamento físico.

Em síntese, o teletrabalho consiste no trabalho realizado a distância, feito através do manejo de tecnologias da informação e de comunicação.

Utilizando-se dos aspectos relativos à localização do trabalho em si, o teletrabalho é classificado em quatro conceitos distintos, apresentados no quadro abaixo:

1 - Home Office (teletrabalho em domicílio) é aquele desenvolvido na própria residência do trabalhador. Trata-se da modalidade mais divulgada nos meios de comunicação. Há teletrabalhadores que prestam serviços exclusivamente em seu lar, para apenas um empresário (full time home-based teleworking) ou diversos empresários; há outros que não cumprem integralmente a jornada em domicílio (part-time home-based teleworking);

2 - Centro Compartilhado (teletrabalho em telecentros) é aquele desenvolvido em “centros satélites”, que são locais de trabalho descentralizados da sede principal da empresa,

ou centros compartilhados/comunitários, providenciados pela própria empresa em coparticipação ou não com outra(s) empresa(s), oferecendo toda infraestrutura básica para a realização do teletrabalho;

3 - Trabalhador de campo (trabalho nômade ou itinerante) trata-se daquele que revela mais intensamente a possibilidade de flexibilização do tempo e espaço de trabalho, já que a atividade pode ser realizada em qualquer lugar, como um automóvel, quarto de hotel, praça de alimentação de shopping center, avião, dentre outras localidades;

4 - Teletrabalho em equipes transnacionais (trabalho colaborativo ou situacional) é praticado de forma conjunta envolvendo equipes multidisciplinares e/ou internacionais na resolução de demandas e problemas corporativos bem como na execução de projetos específicos. É diferenciado dos demais conceitos em virtude da necessidade da existência de grupos de trabalhos para sua realização, os quais podem interagir de diferentes maneiras (Ex.: conferences calls, reuniões presenciais, cliente), realizando trabalhos em diferentes locais (Ex.: residência, cliente, campo). (SAP, 2019)

1.2 Vantagens e desvantagens do Teletrabalho

Analisando de ambos os lados da relação de emprego, veremos que há vantagens e desvantagens quanto a esta modalidade de trabalho, a seguir exemplificadas.

Do lado do empregado, os benefícios são muitos, com mais qualidade de vida e tempo livre com a família. Quem mora em cidades com maior tráfego sabe o que pode representar o simples ir e vir ao/do trabalho. Trabalhar em casa aumenta a disponibilidade de tempo para trabalho, diminui o stress, evita-se, com isso, o trânsito caótico, seja dirigindo ou com o transporte público, e ainda ajuda a preservar o meio ambiente. (VITAL, 2011). Haverá, igualmente, conciliação dos afazeres profissionais com os domésticos, permitindo-se maior contato com os parentes. Além desses pontos, segundo ensina Jardim (2004, p.42), têm-se as seguintes vantagens:

[...] a) o aumento de seu tempo livre, devido à diminuição do tempo gasto com o trajeto casa-empresa/empresa-casa; b) a flexibilidade na organização do tempo de trabalho, que respeitará o biorritmo do trabalhador; c) a flexibilidade no local de trabalho; d) a redução de custos com transportes e combustíveis; e) a ampliação de seu tempo de convivência com amigos, familiares e comunidade onde vive; f) mais oportunidades de trabalho para portadores de deficiência física; g) integração de portadores de imunodeficiência e enfermidades infectocontagiosas, pessoas que habitualmente sofrem grandes discriminações em seus locais de trabalho; h) maiores possibilidades de

inclusão no mercado de trabalho, de mulheres, de trabalhadores que precisam cuidar de filhos, de pessoas doentes ou de pessoas que estejam sob seus cuidados [...]

Do lado do empregador, o teletrabalho traz vantagens, como:

a) redução de custos com transporte, alimentação, energia, pessoal, instalações e atividades administrativas no ambiente de trabalho. Essa é bastante evidente, mas podemos pensar em economizar praticamente 100% em contas de luz, telefone, aluguel, condomínio, internet, IPTU, limpeza e tantas outras que um escritório tem. Só por essa economia, já seria um bom negócio, mas ainda tem o corte de custos com equipamentos, móveis e muito mais;

b) custos menores por empregado e maior acesso a talentos, onde é possível ter acesso às pessoas de cidades e até países em que há ótimos talentos e o custo de vida é muito menor (e conseqüentemente o custo da mão-de-obra). Talvez, o programador dos sonhos esteja a milhares de quilômetros. E, com a economia de se manter uma equipe virtual, pode-se pagar mais para ter funcionários ainda mais qualificados. Poder contratar pessoas em qualquer lugar e pagar mais por seu trabalho aumenta drasticamente o nível de talento com que a empresa pode contar;

c) flexibilização da organização interna, uma vez que com poucas pessoas na empresa, é mais fácil organizar o serviço, com também menos reuniões. Reuniões improdutivas só atrapalham o andamento dos escritórios e diminui a produtividade. A possibilidade de reunir continua disponível, via Skype, Google meet, Hangouts, Zoom, e outros, mas a tendência de tornar essas reuniões maiores ou mais frequentes que o necessário tende a diminuir;

d) maior eficiência e melhores resultados, pois, sem a necessidade do deslocamento entre o trabalho e sua casa, o trabalhador terá mais tempo para produzir. Não há perda de controle sobre o trabalho ao se ter uma equipe remota. A produtividade aumenta significativamente ao se eliminarem as distrações do escritório, o deslocamento para e do trabalho e também pela simples flexibilização do horário de trabalho

No teletrabalho, há também temos algumas desvantagens. A solidão ao trabalhador trazida pela virtualização das relações, cuja falta de convívio social poderá levá-lo à depressão e a outras doenças emocionais. Pode ocasionar a desconcentração do trabalhador pela confusão entre problemas profissionais e domésticos. Outro ponto negativo é que, em

um país como o Brasil, apesar do número elevado de internautas, existe o fenômeno da exclusão digital, em que milhares de pessoas ainda são ‘teleanalfabetas’.

Quanto ao empregador, podemos destacar a falta de contato físico podendo torna discutíveis os limites da fiscalização e a orientação dos trabalhadores. São pontos fundamentais para se definir a natureza jurídica do teletrabalho como autônomo, parassubordinado ou subordinado (VITAL, 2011), cujo ponto três abordará o aspecto da subordinação.

Há ainda o perigo de se cometer abusos quanto à segurança de dados que se tem de garantir, principalmente quando eles se refiram às pessoas; objetivo difícil de conseguir se o monitor e o teclado estiverem na residência do teletrabalhador. Outro perigo é o acesso de que pessoas não autorizadas ao sistema informático da empresa e também aos segredos empresariais e mercantis. (PINHO PEDREIRA, 2000).

Na lição de Sidnei Machado (2009), por meio do teletrabalho, tem-se como estratégia das empresas:

Valorizar e incentivar o teletrabalho como um mecanismo de redução dos custos imobilizados e, é claro, redução do custo da mão de obra. Entre as vantagens catalogadas pela nova administração, o teletrabalho oferece ainda uma maior produtividade, já que vincula a remuneração à produção. Ou seja, o teletrabalho substitui uma obrigação de meio (tempo à disposição na empresa) por uma obrigação de resultado (produção). Com isso, está implícito, na proposta de promoção do teletrabalho, que a redução dos custos da mão de obra se dá pelo enquadramento jurídico de um teletrabalhador independente, portanto, não empregado.

2. Quais foram as novidades trazidas pela reforma trabalhista?

Antes mesmo da Reforma Trabalhista, o teletrabalho já possuía previsão legal, conforme se desprende do art. 6º parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “art. 6º, 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.”

No entanto, com o advento da Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467 de 2017, o teletrabalho passou a ser regulamentado definitivamente pelos arts. 75-A a 75-E, da CLT.

Com efeito, as características do contrato de teletrabalho foram reguladas no art. 75-B, *in verbis*:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Como podemos observar, a principal característica dessa modalidade contratual é a preponderância do trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador, sem prejuízo de eventuais serviços prestados dentro das dependências da empresa, de acordo com a ressalva do parágrafo único do aludido dispositivo legal.

Sendo assim, o teletrabalho não precisa necessariamente ser exercido integralmente fora da sede da empresa, sendo que o que prevalece para fins de caracterização do regime de teletrabalho é a preponderância do trabalho a distância.

Com efeito, outro elemento fundamental das relações teletrabalhistas é a utilização da tecnologia de informação e de comunicação em atividades que não sejam tipicamente externas, como vendedores, motoristas carreteiros, entre outras.

Ou seja, as tarefas são realizadas a distância por opção dos contratantes, já que não existem impedimentos para que essa atividade pudesse ser prestada nas dependências da empresa.

Posto isso, o art.75-C, da CLT, estabelece que, para a regulamentação do teletrabalho, é imprescindível que haja disposição expressa no contrato de trabalho, a qual deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado. Senão, vejamos:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Outro ponto de inovação legislativa foi a previsão do art. 75-C em seus parágrafos, o qual prevê a possibilidade de alteração do regime de trabalho presencial para o de teletrabalho, desde que haja a aceitação do empregado.

Caso a alteração seja do regime de teletrabalho para o presencial, o ato poderá ser feito unilateralmente pelo empregador, não sendo necessária a anuência do empregado, garantindo-se ao empregado o prazo mínimo de 15 dias para a transição.

Numa alteração mais recente, desde que não haja estipulação em contrário pelas partes, o legislador retirou a responsabilidade de arcar com as despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, quando o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato.

Ademais, o art. 75-D, da CLT, onerando mais uma vez o empregado em regime de teletrabalho, preceitua que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, da infraestrutura necessária para prestação do serviço e o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, devem estar previstas em contrato escrito, sob pena de o empregado se responsabilizar, além de retirar o caráter remuneratório destas utilidades:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Numa pesquisa realizada pela SAP – Consultoria em Recursos Humanos em parceria com a SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades em 2022, junto a 460 organizações de vários portes e segmentos, nas diversas regiões do país, no item relativo ao custeio de despesas a maioria não cobre despesas com internet (61%), celular (64%), energia (88%) e móveis (72%), mas fornecem head phones (66%), mouse (84%), notebook/tablet (88%) e softwares (94%). (SOBRATT, 2022)

Além disso, o legislador reformista incluiu dispositivos no que tange às medidas de proteção e saúde do teletrabalhador, já que umas das principais dificuldades dessa modalidade contratual é a necessidade de controle do cumprimento dessas medidas pelo empregador. Vejamos o que diz a lei:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Como verificamos, o empregador deve fornecer todos os EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) e equipamentos ergonômicos necessários, além de ter que fiscalizar se as pausas de intervalos estão sendo cumpridas.

Acrescenta-se que o simples fato do empregado assinar o termo de responsabilidade não ilide a responsabilidade da empresa em caso de acidente de trabalho.

É importante frisar que os riscos da atividade econômica continuam sendo do empregador, não podendo imputar toda a responsabilidade ao empregado, afinal, nem sempre o teletrabalhador possui conhecimentos necessários para o controle das medidas de saúde e segurança do trabalho.

Em contrapartida, ao assinar o termo de responsabilidade o empregado se compromete a seguir todas as instruções contidas no termo, sendo que, se a empresa fornece todos os equipamentos de segurança necessários, não existem motivos ensejadores de sua responsabilização.

Por sua vez, em relação ao controle de jornada, incluiu-se o teletrabalho na exceção prevista no art. 62, da CLT, ou seja, o teletrabalhador não terá direito ao pagamento de horas extras, de adicional noturno, de adicional de sobreaviso/prontidão, tendo em vista as dificuldades do controle da jornada nessa modalidade. Senão, vejamos:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Apesar da exclusão da necessidade de controle da jornada, acredita-se que este dispositivo só será aplicado nos casos reais de impossibilidade de se auferir o tempo de trabalho e os intervalos para descanso, tendo em vista os diversos mecanismos e sistemas atuais que possibilitam o controle da jornada do teletrabalhador por meio do controle dos acessos e logins nas redes das empresas.

Em resumo, essas foram as principais inovações que o legislador reformista introduziu no ecossistema das relações de trabalho modernas. Essa novidade legislativa advinda com a Reforma sedimentou em nosso ordenamento jurídico a compreensão do teletrabalhador enquanto integrante do rol de empregados protegidos pelas normas e princípios trabalhistas.

3. O teletrabalho e a subordinação jurídica

Com o teletrabalho e a alta especialização do conhecimento, verifica-se no trabalhador uma maior liberdade na execução da prestação de serviços, provocando, então, ou a relativização da subordinação jurídica do empregado às formas tradicionais de trabalho ou a necessidade de redefinição e de ampliação do conceito jurídico de subordinação.

O teletrabalho compreende uma nova forma de flexibilizar o emprego típico, que provocou uma mudança radical nas relações de trabalho. Ao contrário do trabalho em domicílio clássico, maximiza o uso de tecnologia da informação sem a qual não seria viável a sua organização. Além disso, como já foi destacado no início deste artigo, pressupõe um trabalho fora da empresa e também não prestado necessariamente na residência do trabalhador. O trabalho em domicílio e o teletrabalho possuem em comum um trabalho à distância com obrigação de resultado. Sem controle visual pelo empregador, o recurso às tecnologias da informação (telefone, fax, e-mail, internet, entre outras) propicia uma nova forma de controle e de subordinação do trabalhador. Ao contrário do trabalho em domicílio, o teletrabalho, em razão das facilidades da tecnologia, produz uma “teledisponibilidade”, que representa uma forma de subordinação à distância. (MACHADO, 2009)

Segundo as observações de Jair Teixeira Reis (2007, p. 89), o exercício da atividade econômica se distanciou do modelo tradicional de produção, que concentrava máquinas e pessoas no interior de grandes fábricas, onde o trabalhador laborava em tempo integral sob o olhar atento do empregador e sob o método fordista de produção, a partir da implementação de novas tecnologias à distância e de telecomunicações ou da informática. Em razão dessas mudanças tecnológicas, o Direito do Trabalho passou a ser visto de uma forma redimensionada.

E como ensina Maurício Godinho Delgado (2010):

A readequação conceitual da subordinação, sem perda de consistência das noções já sedimentadas, é claro, de modo a melhor adaptar este tipo jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho, atenua o enfoque sobre o comando empresarial direto, acentuando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços.

Além disso, a questão da subordinação jurídica, segundo Sidnei Machado (2009), merece a seguinte observação:

O teletrabalho é uma atividade executada em forma de uma espécie de telessubordinação, ou seja, uma subordinação jurídica à distância, que se diferencia do trabalho prestado na empresa por tratar-se de um modo particular de organizar o trabalho. Por outro lado, o Direito do Trabalho brasileiro ainda

não possui regulamentação do teletrabalho e a jurisprudência tende a tratá-lo como uma modalidade de trabalho autônomo, por vezes, um empregado em domicílio, quando presentes todos os elementos qualificadores da relação de emprego.

Deste modo, o teletrabalho traz uma peculiar forma de atividade, cujas características evidenciam um modo especial de subordinação jurídica, com a inserção plena do trabalhador na atividade produtiva, sem afastar o potencial controle e a direção do trabalho pelo empregador, os quais não ficam descaracterizados pela distância na execução do serviço.

Neste sentido, a partir da compreensão da inadequação do modelo tradicional e objetivo da subordinação jurídica para fins de reconhecimento da relação de emprego a determinados trabalhadores, que se encontram em determinada zona cinzenta, decisões judiciais no Brasil têm defendido a existência da subordinação estrutural, para o caso do teletrabalhador.

Maurício Godinho Delgado (2010), precursor desta teoria da subordinação jurídica estrutural, leciona que “... é, pois, a subordinação 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”.

Nesta perspectiva, não interessa se o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, de onde receba ordens diretas das específicas chefias deste. O que importa é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Aqui cabe resgatar a decisão proferida por Maurício Godinho Delgado, na 1ª Turma do TRT da 3ª Região, quando Juiz daquela Corte, apresentando a subordinação em três dimensões: a clássica, a objetiva e a estrutural. Segundo ele, estando evidenciada qualquer uma dessas três dimensões, restaria caracterizada a relação empregatícia, veja-se:

EMENTA: SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – DIMENSÕES PERTINENTES (CLÁSSICA, OBJETIVA E ESTRUTURAL) – A subordinação jurídica, elemento cardinal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. Atendida qualquer dessas dimensões da subordinação, configura-se este elemento individuado pela ordem jurídica

trabalhista (artigo 3º, caput, CLT). (MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. RO 00173.2007.073.03.00.6. Relator: Juiz Maurício Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT, 12 abr).

Conforme já foi assinalado no início do segunda parte deste artigo, tivemos a introdução do parágrafo único ao art. 6º, da CLT, cujo objetivo foi o de equiparar, por meio do critério da subordinação estrutural, os efeitos jurídicos da subordinação jurídica exercida por meios telemáticos e informatizados aos da executada por meios pessoais e diretos de comando no local de trabalho.

Neste sentido, a subordinação clássica, bem como a objetiva, não são mais suficientes para atender as novas formas de organização produtiva do empregador que estão em determinada zona cinzenta no Direito do Trabalho. Por tais razões, a inovação legislativa teve a finalidade de assegurar à atividade prestada pelo teletrabalhador o status de legítima relação de emprego. Assim, o teletrabalhador pode executar o seu labor de forma não mais autônoma, mesmo porque o critério da subordinação objetiva já não se mostra suficiente para traçar a distinção entre o trabalho autônomo e o subordinado.

Para Ana Paula Pavelski (2009), independente de o empregado estar conectado às formas tradicionais de trabalho, a tecnologia pode significar maior controle do empregado pelo empregador, aumentando contatos e espaços em que as atividades laborativas se realizam. O tempo de descanso, de recuperação física e mental do trabalhador pode diminuir, tendo em vista que esses meios de comunicação podem fazer com que o indivíduo não se desligue de suas responsabilidades perante o empregador.

Conclui-se assim, que é necessário invocar o critério proposto por Maurício Godinho Delgado (2010), a fim de que o teletrabalhador ganhe contornos bem delineados como empregado quanto à subordinação estrutural, que representa a ampliação do conceito de subordinação e cuja finalidade é acoplar estruturalmente à organização e à dinâmica operacional da empresa tomadora a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada, qualquer que seja a função do empregado

Conclusão

O teletrabalho é uma tendência mundial, seu se acelerou com a crise da Covid-19, onde a tecnologia atua diretamente na otimização das tarefas, bem como na desnecessidade de presença física do empregado nas dependências do empregador,

constituindo, assim, um instrumento importante de fortalecimento da economia frente aos demais mercados e mecanismos de qualidade. Isto não somente para as empresas, que podem se valer da equalização de suas estruturas físicas para redução de custos, mas também para o próprio empregado, que poderá desenvolver suas atividades com maior qualidade de vida, sem a necessidade de locomoção, muitas vezes exaustiva, como as dos grandes centros urbanos, por exemplo.

A inovação legislativa foi importante, porque ali foram traçados alguns limites para esta modalidade de prestação de trabalho, tendo em vista as suas características que foram apontadas.

E quanto à subordinação, a teoria da subordinação estrutural é responsável por acolher dentro do Direito do Trabalho trabalhadores que se encontram inseridos nas novas formas de organização do trabalho, e, por conseguinte, afastados do conceito tradicional e objetivo de subordinação jurídica. É em decorrência das novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtiva advindas dos efeitos da globalização na organização produtiva e do trabalho que o legislador brasileiro teve o objetivo de traçar o critério de subordinação estrutural, tendo como instrumento a introdução da Lei nº 12.551/2011 ao art. 6º, da CLT.

Referências

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. In https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 12 set 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006, p. 665.

DELGADO, Maurício Godinho. **Relação de emprego e relações de trabalho**: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: DELGADO, Gabriela Neves;

NUNES, Raquel Nunes; SENA, Adriana Goulart de (Coord.). Dignidade humana e inclusão social. São Paulo: LTr, 2010

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Teletrabalho carece de legislação para garantir o direito de desconexão**. Publicado em 16 de junho de 2016, in <https://www.conjur.com.br/2016-jun-15/gustavo-garcia-teletrabalho-direito-desconexao> Acesso em 07/nov/2019

ESTRADA, M. M. P. **O teletrabalho escravo**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 38, n. 146, p. 171-187, abr./jun. 2012.

GOULART J. O. **Alternativa de trabalho flexível**. Brasília: Senac, 2009.

HERNANDEZ, M. R. P. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**, São Paulo: LTR, 2011.

JARDIM, C. C. da S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004.

MACHADO, Sidnei. A noção de subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2009, p. 133

OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19: guia prático**. Disponível em https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em 22 agosto de 2024

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Teletrabalho e a possibilidade legal de reduzir os custos e manter o emprego**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Teletrabalho-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em: 24 de maio de 2018.

PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da personalidade do empregado**. Curitiba: Juruá, 2009.

PINEL, M. de F. de L. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. Faculdade de Administração e Finanças, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1998. Disponível em: <http://www.teletrabalhador.com/index.html>. Acesso em: 24 ago 2024.

PINHO PEDREIRA, Luiz de. **O teletrabalho**. In *Revista LTr*, vol. 64, n.º 05, maio de 2000, págs. 583-587

REIS, Jair Teixeira. **Subordinação jurídica e o trabalho à distância**. São Paulo: LTr, 2007, p. 89.

SAP – Consultoria e Recursos Humanos. Disponível em <http://sapconsultoria.com.br/homeoffice/o-queeteletrabalho/>. Acesso em 16 de setembro de 2019.

SOBRATT- Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – Disponível em https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2023/01/Tabulacao_Pesquisa_Home_Office_DEZEMBRO_2022.pdf. Acesso em 25 ago 2024

THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo: análisis jurídico-laboral**. Consejo económico y social, Madri: 2001, p.19.