

A Parassubordinação no Teletrabalho

Daniela Rodrigues Lottermann

RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo o estudo da parassubordinação no teletrabalho. Busca-se, definir o teletrabalho como uma espécie de prestação de serviço à distância, fruto das transformações nas relações trabalhistas e do avanço tecnológico. Por outro lado, há a crise da subordinação, criando-se a parassubordinação como o meio termo entre o trabalho autônomo e o subordinado, o que nem sempre é pacífico ou juridicamente seguro. Na parassubordinação os trabalhadores desenvolvem atividades conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento, porém prestando serviço de forma menos dirigida. A indagação, então, é se no teletrabalho fala-se em parassubordinação. Ao denominar o teletrabalho como um trabalho parassubordinado, perde-se proteção jurídica pela falta de regulamentação do instituto no Brasil, não há uniformidade acerca de quais direitos pertencem ao trabalhador parassubordinado. Entende-se necessária criação de lei específica para dirimir os conflitos com maior precisão e justiça social.

Palavras-chave: Teletrabalho¹, Parassubordinação².

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho passa por importantes transformações, tanto no perfil dos empregadores como dos trabalhadores. As tecnologias de informação e de comunicação são atualmente um elemento indissociável do desenvolvimento da atividade econômica em todo o mundo, constituindo-se, igualmente, num fator cada vez mais importante na organização e estruturação das sociedades modernas. Nesse sentido, o ambiente organizacional está vivenciando um período de mudanças, associado a crise da subordinação jurídica, que caminha para um meio termo entre o trabalho subordinado e o autônomo, a parassubordinação.

A parassubordinação surge devido a autonomia que muitos trabalhadores têm em sua empresa, vinculado ao nível intelectual deste, e ao mesmo tempo não deixam de ser subordinados. Verifica-se que frente às novas tecnologias de informação e comunicação ocorre surgimento da nova modalidade de trabalho: o teletrabalho, cujos efeitos sociais e organizacionais começam a aparecer.

O intuito principal deste artigo é buscar, fundamentalmente, o estudo do teletrabalho e o fenômeno da parassubordinação e, com isso, averiguar se o teletrabalhador é um trabalhador subordinado, autônomo ou parassubordinado.

O trabalho será desenvolvido por meio de pesquisas em relação ao presente tema. Através de doutrina, legislação existente, artigos publicados, jurisprudência, revistas jurídicas e material de “sites” da internet. Primeiramente, haverá a comparação de todos os dados coletados, interpretados, de modo a propiciar uma análise do cenário atual. Por meio de uma abordagem dialética, para assim, buscar solucionar os problemas propostos.

A técnica de pesquisa será bibliográfica, consulta em livros, artigos e demais materiais impressos. O procedimento de pesquisa será de análise documental e tipológica. O método adotado será de procedimento histórico e monográfico, assim será analisado o surgimento do teletrabalho, verificando a sua influência na sociedade. Monográfico para a compreensão dos créditos de carbono, com a finalidade de obter uma idéia comum.

1. RELAÇÃO LABORAL SUBORDINADA

As mudanças tecnológicas, a globalização econômica, a geração de novas profissões, a descentralização produtiva, constituem um cenário de transformações que estão associadas ao surgimento de novas figuras contratuais. As novas condições econômicas determinadas pela revolução tecnológica, pelo aumento da competitividade mundial, como decorrência da recessão ou dos altos índices de desemprego, conduz estímulos para uma nova realidade no Direito do Trabalho nacional, acarretando mudanças nas atuais relações de trabalho. Há necessidade de uma revisão nas relações de trabalho, pois o atual conceito difere daquele de uma sociedade industrial. Ao introduzir novas tecnologias, eliminam-se funções profissionais que a máquina passa a realizar, tudo isso para uma maior produtividade, com melhor qualidade e baixo custo. Nesse contexto de mudanças, o Direito do Trabalho revê questões a respeito da flexibilização das relações laborais e seu principal caracterizador: a subordinação.

1.1 Breves Reflexões Acerca do Contrato de Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho possui o artigo 442 que define o contrato de trabalho como o “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Este dispositivo é muito criticado pela doutrina, pois

haveria um equívoco na sua redação: a troca de relação jurídica por relação de emprego. Neste sentido Sérgio Pinto Martins:

O contrato de trabalho não pode ser correspondente à relação de emprego. Ou é ou não é. Contrato é negócio jurídico, o ajuste de vontades. Relação de emprego é a relação jurídica. Ao se falar em relação de emprego, dever-se-ia utilizar em contrapartida a expressão contrato de emprego. Contrato e relação de trabalho seriam o gênero e contrato de emprego, a espécie, realizado apenas entre empregado e empregador. [1]

Críticas à parte, se utiliza o conceito de contrato de trabalho. Segundo Octavio Bueno Magano [2]: “contrato de trabalho é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas.”

Com isso, pode-se concluir que um dos objetos do contrato de trabalho é o trabalhador, sua mão de obra, e conseqüentemente a constituição de uma obrigação de prestar um trabalho.

Um dos sujeitos do contrato de trabalho é o empregador. O artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalho considera empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. No entanto, o empregado está definido no artigo 3º como: “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”

A partir dessas definições, podem-se extrair as características do contrato de trabalho que são semelhantes com os requisitos para configuração da relação de emprego, sendo estes: consensualidade, *intuitu personae*, sinalagmático, comutativo, oneroso e de trato sucessivo.

O contrato de trabalho é consensual por ser um ajuste tácito ou expresso, verbal ou escrito entre os contratantes. [3]. Esse consenso está presente também durante a execução do mesmo. Carmem Camino relata que “a consensualidade será sempre invocada em favor do empregado, e estas somente serão válidas quando delas não resultar em prejuízo para este” [4]

Normalmente ocorre de maneira expressa e escrita, através da assinatura do contrato, exteriorizando a vontade de ambos; enquanto na tácita, há apenas as atitudes de consentimento em prestar o serviço. Atualmente, um contrato de trabalho pode ser concretizado através de um email, um clique, aceitando as cláusulas desse contrato.

No contrato de trabalho, as obrigações são recíprocas, O empregador deve pagar o salário e o empregado prestar o serviço. Por esta razão, se não há onerosidade, pressupõe o inadimplemento ao contrato e não a inexistência do contrato. Neste sentido Mozart Victor Russomano a respeito do contrato de trabalho:

Assim, é bilateral, quer no sentido de dependência da vontade de duas ou mais pessoas, quer no sentido de que enlaça, simultaneamente, em uma teia, mais ou menos complexa, de prerrogativas e deveres. É onerosa, porque dela resultam obrigações recíprocas para os contratantes. É sinalagmática e comutativa, porque esses direitos e obrigações nascem a partir do momento em que a relação jurídica se constitui, dentro do pressuposto de equivalência perfeita entre os encargos assumidos pelo trabalhador e pelo empresário, um em face do outro. [5]

Outra característica do contrato laboral é a subordinação, pois o empregado submete-se ao poder de direção do empregador. É requisito específico da relação de emprego, cuja análise será aprofundada posteriormente.

Da formação do contrato de trabalho podem ser extraídos três núcleos conceituais: rígido, flexível e autonomia da vontade. No núcleo rígido há a autonomia do Estado, normas de ordem pública que não poderão ser tocadas. Enquanto no núcleo flexível há autonomia coletiva, ou seja, espaços não ocupados pela intervenção do Estado. E, por fim, a autonomia da vontade que consiste na liberdade de contratar, disposto no artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho: “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.” [6]

1.2 Relação de Trabalho e Relação de Emprego

A relação jurídica existente no contrato laboral gera uma relação de trabalho ou ainda uma relação de emprego, sendo fundamental distingui-las. Jean Vicent utiliza a expressão contrato de atividade para designar “todos os contratos nos quais a atividade pessoal de uma das partes constitui o objeto da convenção ou uma das obrigações que ela comporta.” [10] As relações de trabalho decorrem de um contrato de atividade. De acordo com Maurício Godinho Delgado há um caráter genérico na relação de trabalho.

[...] refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. Refere-se, pois a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor. [7]

Portanto, se diz que a relação de trabalho tem caráter mais amplo (*lato sensu*), abrangendo todas as formas de prestação de trabalho existente. Enquanto a relação de emprego nasce do contrato laboral, possui natureza contratual, sendo uma espécie do gênero relação de trabalho, também chamada de relação de trabalho *stricto sensu*.

Dentre todas as modalidades de relação de trabalho, a de emprego é a mais relevante pelo momento socioeconômico fragilizado. Portanto, para ser configurada a relação de emprego é necessária a presença de todos os requisitos; na falta de algum, não é caracterizada a relação de emprego. Jorge Luiz Souto Maior crê na existência de uma tendência em obscurecer a relação de emprego, que tem o propósito de se eximir dos encargos trabalhistas, por isso evita chamar os trabalhadores de empregados.

Desse modo, o empregado não é mais empregado, é um “colaborador”, e que, às vezes, é também “cooperado” (coletivamente, os trabalhadores se “cooperam” para “colaborar”...).

Em muitas situações o trabalhador até perde o nome e a própria condição humana, pois passa a ser uma pessoa jurídica, identificada pelo acréscimo da sigla ME ao seu nome original. O João da Silva, empregado do escritório, passa a ser João da Silva ME, deixando de ser empregado, embora a situação fática pertinente ao trabalho continue exatamente a mesma. E, quando se conduz o João da Silva ME para a execução de suas tarefas fora do estabelecimento do antigo empregador, impelindo-o a manter parte da estrutura empresarial, confere-se ao João a alcunha de “empreendedor”, trabalhador “independente”. [8]

Ao disfarçar essa relação jurídica, frente a princípios como o da primazia da realidade, a empresa está suprimindo direitos referentes à condição de empregado que João da Silva exerce, e não de “empreendedor”. Em razão disso, se faz necessário o estudo dos pressupostos caracterizadores da relação empregatícia.

Através do conceito de relação emprego têm-se pressupostos [9] para a sua caracterização. Para Alice Monteiro de Barros somente as relações de trabalho que possuam as características: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação, identificam uma relação de trabalho. Como se vê a seguir:

Os principais elementos da relação de emprego gerados pelo contrato de trabalho são: a) pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalidade; b) a natureza não-eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador [10]

A prestação de serviço possui um caráter eminentemente pessoal, por isso o contrato de trabalho é um contrato *intuitu personae*, a relação que dele resulta é uma relação fiduciária. Pode-se dizer, ainda, que a prestação de serviço é infungível, ou seja, impossibilita ao trabalhador de se fazer substituir por outra pessoa na execução da atividade que lhe foi incumbido.

Quando o serviço é prestado de maneira não eventual entende-se que constitui as atividades rotineiras, ou seja, habituais da empresa, permanentes, vinculadas ao objeto da atividade empresarial. Carmem Camino define a não-eventualidade: “traduzir-se a não-eventualidade, referida no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, como expressão habitualidade, da rotina natural da empresa. Diríamos que o trabalho não-eventual é aquele naturalmente inserido na atividade da empresa [...]” [11]

A onerosidade, também, é uma das características da relação de emprego, bem como do contrato de trabalho, pois o empregado é compensado pelo seu trabalho através da remuneração que lhe é paga. Note-se que para a distinção das várias modalidades de relação de trabalho adota-se o critério da existência ou não de subordinação. A subordinação é definida no dicionário como: “ato ou efeito de subordinar; estado de dependência ou obediência a uma hierarquia, a um poder.” [12].

Como visto, na relação de emprego tem-se de um lado a subordinação do empregado e de outro o poder diretivo titularidade do empregador. Pelo fato de dirigir a prestação pessoal de serviços, assumir o comando da relação de emprego, o empregador tem o poder de controlar o seu subordinado, ditando as regras.

Uma das conseqüências do poder diretivo é o *jus variandi*. A principal característica reside no poder conferido ao empregador de amoldar a atividade do empregado às mudanças ocorridas no âmbito da empresa. O *jus variandi* é uma alteração unilateral do contrato de trabalho feita pelo empregador. Este reside na autonomia de vontade, atuando, por sua vez nos espaços “vagos” do contrato de trabalho. Os limites do *jus variandi* serão analisados em cada caso concreto, mas devem ser aquelas transformações decorrentes da real necessidade da empresa. Em contra partida há o *jus resistentiae* atributo apenas do empregado. Nesse sentido, Délio Maranhão “O *jus variandi* não é sinônimo de arbítrio do empregador: só se legitima quando corresponde a uma necessidade real da efetivação desses fins.” [13] Simone Cruxên Gonçalves traz um conceito de *jus variandi*. “É a faculdade do empregador, exercida em virtude do seu poder diretivo, de introduzir, unilateralmente e dentro de limites, modificações nos aspectos circunstanciais referentes à prestação de serviço do empregado e à organização da empresa.” [14]

No entanto, a subordinação jurídica vem sofrendo alterações ao longo dos anos devido ao progresso das práticas de negócios e do próprio Direito do Trabalho. Porém, nada mais controverso que conceituar a subordinação. Manuel Alonso García [15] a concretiza através da figura de uma pirâmide: “imagina-se uma pirâmide de cabeça para baixo e ver-se-á, em seu plano superior, todo o direito do trabalho e em sua ponta inferior a subordinação.”

Acredita-se que, a partir dessa figura, a subordinação sustenta o Direito do Trabalho ou toda atividade profissional existente. Para Amauri Mascaro Nascimento, [16] a subordinação define-se: “como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.”

Diante disso, a subordinação e o poder diretivo se completam, pois é impossível desenvolver qualquer atividade sem subordinar hierarquicamente a mão de obra nele utilizada. Exatamente por isso o empregador enxerga o ato de contratação de um empregado como operação destinada a não só prestação de trabalho, mas sim ao trabalho mediante subordinação. [17]

A grande dificuldade está na qualificação do estado de dependência que pode ser: jurídica, econômica, técnica ou social. A subordinação jurídica, ou também chamada de dependência hierárquica, é da natureza da relação do contrato, sendo consequência da não-eventualidade dos serviços prestados pelo empregado. É o poder de comando e de direção do empregador. Conforme Orlando Gomes. “Na subordinação jurídica se trata de um direito geral de fiscalizar a atividade de outrem, de interrompê-la ou suscitá-la à vontade, dele traçar limites sem que seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados, concluindo, incisivamente, que a direção e a fiscalização são os dois pólos da subordinação. [18]

O trabalhador está subordinado ao empregador por questões econômicas, pelo fato deste pagar o seu salário, pois uma das formas de sobrevivência do empregado é o salário. Russomano afirma que esta dependência econômica não existe apenas do empregado para com o empregador, mas que o contrário pode um dia acontecer. [19] A respeito dos aspectos da subordinação jurídica: pessoal, técnico e econômico; Alice Monteiro de Barros sintetiza:

Encarada sob prisma subjetivo, a subordinação apresenta três aspectos: pessoal, técnico e econômico. Quando o empregado está sujeito a controle de horário e acata as ordens recebidas, ele subordina-se pessoalmente ao empregador; quando atende às regras de execução, aflora a subordinação técnica; e quando seu orçamento familiar e seu patrimônio são constituídos basicamente do salário que recebe do empregador, fica patente a subordinação econômica. [20]

Desse modo, a subordinação deve ser avaliada em cada caso concreto e observar como o trabalho é prestado. Como visto, a subordinação é fundamental para a caracterização do empregado, pelo fato que uma mesma profissão pode ser exercida de modo subordinado ou autônomo. O determinante para o enquadramento da profissão será a característica da atividade desenvolvida. Neste sentido, Amauri Mascaro Nascimento. “Portanto, a tipificação de cada caso deve ser por exclusão e, eliminada a possibilidade de relação de emprego, passa-se a verificar que outra hipótese, e são diversas, de trabalho caracteriza a relação jurídica em exame, definindo-se os respectivos direitos que não são coincidentes, dependendo do tipo de vínculo existente.” [21]

A partir das peculiaridades nas relações de trabalho é possível distinguir o trabalho subordinado do trabalho autônomo. O trabalhador autônomo não possui proteção legal trabalhista, permanecendo sua tipificação no Código Civil. Maurício Godinho Delgado constrói interessante distinção entre o trabalho autônomo, subordinação e autonomia.

A diferenciação central entre as figuras situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antiético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preservar-se com o prestador de trabalho. [22]

Atualmente, o medo de perder o emprego, neste período de crise, faz com que muitos trabalhadores se rendam à imposição das empresas, em realizar funções a mais ou diversas as do seu cargo. Assim, por exemplo, as jornadas de trabalho são dilatadas. Utiliza-se as horas extraordinárias que podem resultar nas “horas extras habituais”, pagas por meio da compensação.

Souto Maior entende que caso uma relação de trabalho não respeite os Direitos Sociais (que, muitos deles, existem para a preservação da saúde do trabalhador e para o convívio social), na hipótese de não existir uma compensação de natureza social, acarretaria uma super-exploração. E, ainda, completa:

A subordinação se potencializa, fazendo surgir, então, a figura da supersubordinação. O supersubordinado, portanto, é o trabalhador, ser humano, reduzido à condição de força de trabalho. O supersubordinado não é um tipo específico de trabalhador. É a designação do trabalhador, em qualquer relação de emprego, que tenha tido a sua cidadania negado pelo desrespeito deliberado e inescusável aos seus direitos constitucionais [...]. [23]

No entanto, a falta de registro e o descumprimento das normas trabalhistas são indícios da supersubordinação. Esta possui graus, que dependem do nível de desconsideração dos direitos trabalhistas. Quase sempre o supersubordinado é na verdade um que chamam de parassubordinado [24].

1.3 A Parassubordinação

Na Itália surgem, a partir da segunda metade do século XX, discussões a respeito da revisão do conceito de subordinação, pois se verificou a existência de uma classe de trabalhadores que se situavam em uma faixa nebulosa

entre a subordinação e a autonomia. Alice Monteiro de Barros acredita em uma situação intermediária onde há dificuldade de classificar como empregado, devido ao conteúdo diversificado do trabalho.

A qualificação, em concreto, de uma determinada relação como de trabalho subordinado ou autônomo poderá ser difícil e controvertida, principalmente nas hipóteses que se situam na chamada “zona de grise”, isto é, zona cinzenta ou fronteira habitada por trabalhadores que tanto poderão ser enquadrados como empregados ou como autônomos, fora da órbita do Direito do trabalho. A jurisprudência tem sustentado que a questão deverá ser resolvida em face das circunstâncias específicas de cada caso concreto. [25]

Sabe-se que a subordinação é o elemento fundamental para caracterizar a relação de emprego e que perante as normas trabalhistas o autônomo não tem proteção. Com o surgimento de novas relações de trabalho há muitos trabalhadores que se encontram nesta “zona grise” e ficam à margem da aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho. Esta nova modalidade de trabalho é chamada de trabalho parassubordinado. Amauri Mascaro Nascimento conceitua a parassubordinação:

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado.” [26]

De acordo com Pinho Pedreira [27], o reconhecimento de uma espécie de trabalho constituída pelos elementos de continuidade, coordenação, prevalência pessoal da prestação, desenvolvida sem subordinação, além de debilidade econômico-social do trabalhador, é o trabalho parassubordinado. A partir destas definições, pode-se extrair as características essenciais para a sua configuração como pessoalidade, continuidade da relação e coordenação, assim definidas por Renata Orsi Bulgueroni:

A continuidade indica o caráter não-esporádico da atividade realizada, o atendimento de uma necessidade do tomador que se prolongue no tempo. Por seu turno, a pessoalidade preponderante impede o prestador de serviços de se fazer substituir em suas atividades, seja na etapa organizativa do negócio, seja na fase de produção propriamente dita. Ressalte-se que se exige apenas a preponderância da pessoalidade; assim, nada impede que o prestador valha-se do auxílio de outras pessoas na prestação do trabalho, desde que elas não deleguem a prestação. Por fim a coordenação – vista como a característica distintiva da parassubordinação em relação às demais formas de trabalho – é marcada pela intensa inserção da atividade do prestador na organização da empresa. [28]

Para complementar a idéia de coordenação, note-se que o prestador de serviços pode, dentro de certos limites, se valer do auxílio de outras pessoas para realizar o trabalho, como um pequeno empreendedor. A atividade do trabalhador é indispensável para que o tomador de seus serviços possa atingir o seu objetivo. O trabalhador não promete a sua atividade pessoal para o desenvolvimento de qualquer objetivo pretendido pelo tomador, mas sim coloca os seus serviços à disposição somente daquele específico tipo de atividade, que é necessária para atingir o fim previsto. A partir desta situação Otavio Pinto e Silva:

Mas o que importa ressaltar é justamente a possibilidade de a atividade de colaboração do trabalhador vir a ser prevista em um contrato de trabalho, tendo em vista o objetivo de atingir uma série de resultados. Aí reside, justamente, a importância da coordenação, pois permite a diferenciação tanto da subordinação quanto da autonomia. Coordenação, então surge com o sentido de “ordenar juntos”: significa que ambas as partes possuem medidas a propor para alcançar o objetivo comum. [29]

Com isso, se verifica que a diferença com o trabalho subordinado, onde o trabalhador se sujeita ao poder de direção do empregador, devendo cumprir todas as determinações deste. Ressalta-se que na doutrina italiana moderna a jurisprudência é oscilante em relação a extensão dos direitos do empregado subordinado ao parassubordinado, Giancarlo Perone difere a subordinação da coordenação afirmando que:

A coordenação denota o intento de utilizar organicamente a prestação do trabalho no âmbito da empresa, como pode ocorrer na representação comercial que caracteriza atividade autônoma, perspectiva organizativa da atividade de trabalho não desvinculada da programação empresarial, mas que se distingue da subordinação quanto ao tipo de determinação do referido programa. Na Itália, em vez de se falar em empregados, prefere-se dependente. [30]

Dessa forma, para que o autônomo seja enquadrado como parassubordinado, é preciso que a prestação pessoal seja contínua e coordenada. Na Itália, o legislador instituiu por meio do decreto-legislativo nº 276/2003 a *fattispecie do lavoro a progetto*, conhecido como "Decreto Biagi", ou seja, elemento caracterizador da parassubordinação. No Decreto-Legislativo em seu artigo. 61, ao prever a figura do trabalho parassubordinado o projeto, faz referência ao artigo. 409, parágrafo 3º, do Código de Processo Civil, mencionando expressamente as "relações de colaboração coordenada e continuada, prevalentemente pessoal e sem vínculo de subordinação", mais conhecidas como "co.co.co."

Com a referida espécie de trabalho, o legislador instituiu um novo elemento caracterizador das relações de parassubordinação previstas pelo art. 409, n. 3, do CPC: o projeto, programa ou fase deste. De acordo

com a nova dicção legal, assim, todas as relações de colaboração continuativa e coordenada deverão, a partir da promulgação do decreto, contemplar um projeto específico em sua configuração; caso contrário, serão consideradas relações de trabalho subordinado por tempo indeterminado desde a sua constituição. [31]

Com a edição do "Decreto Biagi", para que as relações de trabalho parassubordinado sejam válidas, devem ser enquadradas em um "contrato de trabalho a projeto", o qual ficou conhecido como "co.co.pro." (colaboração coordenada continuada a projeto). Além disso, não há no Decreto-Legislativo uma norma que proíba a renovação continuada do "co.co.pro.", o que possibilita a "perpetuação" dessa forma contratual precária, por meio de uma série de renovações encadeadas uma à outra, indefinidamente, inclusive em relação a projetos ou programas análogos. [32]

Diante de tais considerações, verifica-se a necessidade de adequação das normas trabalhistas à realidade, principalmente diante da crise da subordinação, e com o surgimento de novas modalidades de trabalho como o teletrabalho.

2. O Teletrabalho

2.1 O Instituto do Teletrabalho

A inserção de tecnologias de informação e comunicação nas atuais relações laborais vem resultando em novas modalidades de trabalho. O teletrabalho é uma destas modalidades que vem desenvolvendo-se e adquirindo espaço no mercado. O trabalho em si modificou-se ao longo do tempo, no tocante à sua estrutura, desde o trabalho artesanal com as microempresas familiares, às transformações da sociedade industrial no século XIX e atualmente vive-se no mundo globalizado, na era pós-industrial. O teletrabalho surgiu nos anos setenta com a crise do petróleo, a elevação dos preços dos combustíveis e dos transportes, a necessidade das empresas de reduzir os custos de produção, conforme Alexandre Agra Belmonte.[33]

Analisando-se a palavra teletrabalho verifica-se sua origem grega e latina, pois é a reunião de "telou" (longe) e "tripaliare" (trabalhar). No entanto, possui, vários sinônimos, dependendo em de qual país encontra-se seu estudioso. O mais utilizado nos EUA é o chamado tele deslocamento (telecommuting), trabalho com rede (networking) e trabalho em casa (homeworking). Na Europa é mais conhecido como telework, ou seja trabalho a distância, mas também as expressões télétravail, telearbeit, telelavoro e teletrabajo são corriqueiras.

O teletrabalho pode ser conceituado como um trabalho executado à distância, isso não significa trabalho em casa, a domicílio; mas sim prestado de forma descentralizada podendo ser efetuado em locais diversos como telecentros, centro satélite e inclusive no domicílio. Conforme Francisco Ortiz Chaparro conceitua o teletrabalho de forma simples e objetiva: "es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena" [34]. Percebe-se que em todos os conceitos pesquisados elementos em comum como: espaço físico fora da empresa onde vincula-se o trabalhador, utilizar-se de tecnologias de informação e da comunicação, além de uma mudança na organização e realização do trabalho.

2.2 Teletrabalho e o trabalho a domicílio

Com os meios de comunicação e tecnológicos o trabalhador pode prestar serviços em vários locais ou ainda em qualquer parte do mundo. O trabalhador em domicílio continua subordinado ao empregador, não necessariamente com auxílio de tecnologias, e obrigando-se a realizar a atividade pactuada.

A OIT possui uma convenção de número 177 de 1996 que regulamenta o trabalho em domicílio, interpretando a convenção Bernard GBEZO extrai um conceito do teletrabalho:

[...] é um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave da Sociedade da Informação, que pode afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político.[35]

A convenção 177 é acompanhada pela Recomendação 184, conforme esta recomendação deve ser garantida as condições de segurança e saúde no trabalho. Nas suas disposições gerais, menciona a necessidade de nomear autoridades encarregadas de definir a política nacional em matéria de trabalho em domicílio. A CLT positivou o trabalho em domicílio no artigo 6º, onde diz textualmente que: "Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego".

A caracterização do trabalho em domicílio como relação de emprego resulta do modo como o serviço é prestado e saber identificar que determina onde o trabalho deve ser desenvolvido. Roberta Coltro Gerhardt afirma que o trabalhador pode ser auxiliado por familiares, mas que a colaboração não deve ser rotineira. "[...] a personalidade é necessária para a configuração da relação de emprego. Assim, se o trabalhador é substituído por

familiar na prestação de serviços, não há pacto laboral. Os familiares podem colaborar, como foi ressaltado, porém, não frequentemente.” [36]

O trabalho a domicílio não é propriamente teletrabalho, nem o contrário. O teletrabalho não é apenas uma modalidade de trabalho a distância e sim uma forma de organização e/ou execução do trabalho que utiliza-se de tecnologias da informação e que pode ser realizado nas instalações do empregador ou fora deste local, conforme com o que foi negociado entre as partes. Desta forma, constatados todos os elementos característicos da relação de emprego, invocam-se ao trabalhador em domicílio os direitos e garantias inerentes a essa condição.

2.3 Classificação

Definir a classificação do teletrabalho é muito importante, e deve-se levar em conta o critério locativo para determinar a escolha do tipo de teletrabalho a ser seguido. Assim o teletrabalho pode ser: em domicílio, em telecentros e centros satélites, em telecottages e o nômade ou móvel. A primeira modalidade a ser examinada trata-se da mais fácil de ser visualizada, o teletrabalho em domicílio. Ocorre quando o teletrabalhador realiza a prestação em seu próprio domicílio com a ajuda obrigatória de mecanismos telemáticos, ou seja, utilização da informação através do uso combinado de computador e meios de comunicação.

Jack Niles afirma que o lar pode ser uma base eficiente para o teletrabalho, permitindo reduções de custo significativas para o patrão e para o funcionário, possibilitando às pessoas acesso a empregos que de outro modo poderiam não estar disponíveis. [37]

Como visto, a legislação trabalhista regulamenta o trabalho a domicílio que deve ser equiparado ao teletrabalho em domicílio. Pois sem a utilização de ferramentas tecnológicas é descaracterizada a figura do teletrabalho e configurada o trabalho em domicílio.

No entanto, o teletrabalho em telecentros que são locais, dispostos de maneira geograficamente estratégica, mas fora da sede central da empresa, como um centro satélite. Este espaço é tecnicamente preparado para receber o teletrabalhador e ele desempenhar suas atividades. Certifica Pinho Pedreira [38] que "os telecentros são locais da empresa, porém situados fora da sua sede central". Pode ocorrer que os telecentros não façam parte da empresa do teletrabalhador, possuírem diversos proprietários. Francisco Ortiz Chaparro no tocante à propriedade dos telecentros. "Los telecentros pueden ser propiedad de empresas o de asociaciones de empresas que comparten costes. Pueden ser también propiedad de empresas de telecomunicaciones y/o empresas de informática, que los crean con la intención de incentivar el consumo tanto de equipos como de líneas. [39]

Existem empresas que, justamente são proprietários de telecentros, cobrando das empresas apenas o que os teletrabalhadores utilizam o serviço. Ressalta-se que nestes tipos de centros somente os funcionários da empresa dona ou arrendatária utilizam-se daquele local de trabalho. Estes centros estão situados particularmente em áreas rurais ou semi-rurais, que proporcionam para as comunidades locais acesso imediato as tecnologias informáticas.

Aponta-se como uma das vantagens do teletrabalho em telecottages a possibilidade de evitar o êxodo rural, com isso o trabalhador rural não precisa abandonar suas terras para deslocar-se para o meio urbano em busca de melhor remuneração. Assim as define Francisco Ortiz Chaparro:

Son centros de teleservicios asociados, geralmente, a instalaciones em granjas, pueblos pequeños, ayuntamientos, locales de escuelas públicas, ect., em las zonas rurales. Suelen conformar una mezcla de negocio, de política de empleo y de altruismo. Com ellos se trata de retener a la población autóctona y atraer incluso a población más preparada, que suele vivir em los grandes centros urbanos. [40]

Geralmente, uma telecottage permite à comunidade local o acesso fácil a equipamento com telecomunicações e computadores necessária para desenvolver o teletrabalho. Também, são meios de aprimorar o estudo dos teletrabalhadores através da educação a distância.

O teletrabalho nômade, também chamado de móvel, é aquele prestado por trabalhadores sem lugar determinado para o desenvolvimento de suas tarefas. Estes trabalhadores laboram por um curto espaço de tempo em outras empresas a quem não estão subordinados, é o caso dos teletrabalhadores que implantam e supervisionam tecnologia ou mesmo certificam qualidade.

2.4 Modalidades

Dentre as formas de teletrabalho é necessário observar a maneira de como é a relação entre teletrabalhador e a empresa se comunicam. As modalidades de conexão oscilam de acordo com o nível de interação, podendo o teletrabalho ser: *off line*, *one way line*, *on line*.

Quando o teletrabalhador não mantém contato direto com o computador central da empresa, ou sequer a utilização de computador, trata-se do teletrabalho *off line*, também conhecido por desconectato. Normalmente, como ferramenta para cumprimento de tarefas (projetos, gráficos, textos, cálculos, etc.). Toda a produção do teletrabalhador é enviada por correio convencional ou até mesmo entregue pessoalmente. [41]

No teletrabalho *on way line*, pode o teletrabalhador utiliza-se de software de suporte, e o resultado do seu trabalho entregue por meio de um *floppy disk* ou enviado via modem, ou mediante uma conexão eletrônica simples, esclarece Carla da Silva Jardim [42].

Porém, o teletrabalho mais usual é o *on line* ou conectado, onde os teletrabalhadores comunicam-se continuamente com a empresa, não significa estar conectado o tempo todo, mas em tempo real e forma constante. Neste sentido Denise Fincato complementa: “A conexão é imediata bidirecional e facilitada por salas de conversação (*chats*) e sistemas como ICQ, sem contar as *webcams*, que permitem teleconferências com imagens em tempo real, via internet.” [43]

Atualmente existem outras formas de comunicação como: *Messenger*, *Skype*, os celulares estão cada vez mais equipados com internet, tecnologia *Bluetooth*, vídeo chamada, inclusive *Smartphone e Iphone*, é a evolução da tecnologia e da internet criando condições que verificavam-se, apenas, nos filmes de ficção científica.

2.5 Vantagens e Desvantagens no Teletrabalho

Como tudo na vida existe dois lados, no teletrabalho não seria diferente. Embora aparentemente tentador ser um teletrabalhador, isto não é tão fácil quanto parece. Domenico De Masi [44] afirma que atualmente cada unidade produtiva é ligada às outras por via telemática, pois as matérias-primas não são materiais, mas imateriais (informações). Para ser um teletrabalhador, o candidato deve possuir o perfil adequado e estar atento as vantagens e desvantagens dessa nova profissão. Para ser dividido em três partes: empresa, teletrabalhador e sociedade. Além disso, uma análise dos efeitos reflexos, pois para uma parte é positivo enquanto para outro não é tanto.

2.5.1 Vantagens

Verifica-se que não são todas as empresas que podem se adequar ao teletrabalho. Para isso é necessário, primeiramente, analisar se seu nicho de mercado permite esta alteração, sendo o caso das atividades estritamente pessoais e presenciais, por exemplo: salão de beleza, oficina mecânica, hotéis entre outros. Identificado o potencial desta empresa deve-se decidir quais os tipos e modalidades de teletrabalho, e a partir dessa definição realizar os investimentos necessários para a sua implementação, com a compra de equipamentos e instalações. Finalizada esta fase, o empregador determinará como será desenvolvido o seu poder diretivo e sua estratégia para obter sucesso nesta empreitada. Neste contexto, verifica-se que a empresa terá uma economia de espaço e de instalações, ou seja, uma redução em despesas com imobiliário (gastos com locação e aquisição de locais para a realização do trabalho) pela diminuição do espaço nos escritórios.

A oportunidade para a empresa operar dia e noite, está ativa 24 horas, podendo expandir seus negócios para outros países, independentemente do fuso horário que a pessoa estiver.

Na hipótese de casos fortuitos ou força maior, como catástrofes naturais e greves, entre outros, que não atinjam ou bloqueiem o setor de energia ou telecomunicações da cidade. Deste modo, as atividades não sofrem nenhuma alteração, pois os teletrabalhadores poderão continuar o seu trabalho sem suspensões.

Outra questão positiva para a empresa é que com o teletrabalho há uma redução nas ausências e atrasos de seus funcionários, como dos salários e encargos sociais, por exemplo irá deixar de fornecer o vale transporte, pois o empregado não precisa deslocar-se até a empresa.

Pesquisas indicam que através de uma gestão por resultados e objetivos há uma maior produtividade no teletrabalho (para as mesmas atividades) na casa de 10% a 50% superior à produtividade na empresa, já que 50% do tempo que seria dedicado ao trabalho tradicional é dispensado com deslocamento, intervalo para refeições, reuniões e conversas telefônicas [45]. O aumento de produtividade também é apontado por Otavio Pinto e Silva. “[...] diminuição do absenteísmo no trabalho e conseqüentemente aumento de produtividade, uma vez que os problemas que geram faltas e atrasos (doenças, congestionamentos de trânsito e outros impedimentos físicos) podem ser irrelevantes para quem trabalha em sua própria casa.” [46]

Entre as vantagens acrescenta-se a facilidade de marketing e atenção ao cliente, pois a empresa tem maior visibilidade virtual.

Consideram-se a flexibilidade de horários, maior autonomia, independência como as principais vantagens do teletrabalho, para o teletrabalhador. A possibilidade de ter mais tempo de convívio em família e uma melhor qualidade de vida. Assim constata Alice Monteiro de Barros. “A principal vantagem apontada em favor do trabalhador é a flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares. Em conseqüência, o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre.” [47]

No caso de um trabalhador ser um deficiente físico o teletrabalho é uma alternativa e abre um mundo de perspectivas profissionais e de ofertas de emprego também. Já que a dificuldade de deslocamento e adequação da empresa para este trabalhador é complicada, o teletrabalhador não precisa sair de casa para trabalhar. Inclui-se no teletrabalho as donas de casa, trabalhadores com idade avançada, os que possuem doenças infecto-contagiosas e até presidiários, que são sofrem discriminação no ambiente de trabalho. Neste sentido E. Rodrigues Araújo e S. Coelho Bento: “Considera-se que o teletrabalho pode ocupar as mulheres que acumulam funções domésticas (tidas como indispensáveis) ou que se encontram em período pós-parto, e mesmo pessoas que cumpram penas de prisão.” [48]

O importante é o teletrabalhador possuir o perfil adequado, e pode teletrabalhar nas horas vagas e no local em que se encontra. Referente a mulher pós-parto, neste período em que ela está gozando da licença maternidade tem-se que considerar que o teletrabalho não deve prejudicar nos cuidados com o bebê. Mas pode ser uma alternativa de renda para muitas mães que não tem com quem deixar seus filhos.

Acredita-se que a principal vantagem do teletrabalho seria para a sociedade. Pois as inconstâncias no percurso para o trabalho como: acidentes de trânsito, blitz de trânsito e os mega congestionamentos, resultado da tendência de todos se deslocarem ao mesmo tempo, em razão do horário de trabalho. Tudo isto deixaria de ser problema para o teletrabalhador. Com isso, sem o deslocamento para o trabalho, haveria uma significativa redução do número de carros nas ruas, trazendo benefícios para o meio ambiente, e conseqüentemente uma diminuição nos níveis de emissão de gás carbônico, principal agente do efeito estufa.

A geração de empregos pois proporciona uma inclusão no mercado de pessoas portadoras de necessidades especiais, de idade avançada, jovens em busca do primeiro emprego, além de ser uma alternativa para a suavizar os índices de desempregados do país.

O teletrabalho permite também o desenvolvimento de zonas rurais, longe dos grandes centros, evitando o êxodo rural. Favorece o crescimento e a melhoria na distribuição da população para zonas de menor centralidade econômica e, ainda, as cidades dormitório podem adquirir vida própria com os habitantes trabalhando próximo ou em suas residências.

2.5.2 Desvantagens

A vulnerabilidade em relação a dados e informações confidenciais da empresa, pois tanto o teletrabalhador quanto outras pessoas que possam facilmente ter acesso ao local de trabalho doméstico, e com isso ter acesso ao sistema informatizado e até questões confidenciais da empresa. Em conseqüência da modernização e utilização da tecnologia, há uma dependência total destes. Estando a empresa sujeita a panes nas comunicações, vírus nos computadores, a falta de energia, fatores que levam a paralisação do trabalho.

Dificuldade no controle das atividades do trabalhador, uma vez que ele fica ausente do campo físico de fiscalização do empregador, mas caso a empresa invista em tecnologias para controlar seus teletrabalhadores este problema pode ser atenuado. A necessidade de estar a todo momento atualizando e investindo em equipamentos, já que a tecnologia evolui constantemente. Gerando a necessidade de investimentos expressivos com equipamentos que se tornam com freqüência obsoletos, além da presença física de equipe de manutenção. Para Alice Monteiro de Barros [49] esta é a principal desvantagem do teletrabalho.

Aponta-se que a principal desvantagem do teletrabalho é o isolamento social. Pois não existindo o deslocamento diário às instalações da empresa ocorre uma falta de interação social. Em razão disso é primordial a avaliação psíquica com o objetivo de evitar eventuais impactos psicológicos, tais como depressões. Júlio Manuel Gomes complementa. “O isolamento tende a gerar a falta de solidariedade e o desaparecimento da dimensão coletiva do trabalho, produzindo-se um fenômeno em que os teletrabalhadores se sindicalizarão provavelmente menos que os restantes, sendo também menor a sua participação nos órgãos de representação.” [50]

Deste isolamento social pode vir a resultar em um sentimento de insegurança, uma sensação de perda do “status” de trabalhador, pelo fato da inexistência de contato face a face e informal com os colegas até mesmo com o superior. Pode ainda o trabalhador ao deixar o teletrabalho sentir dificuldades em trabalhar em equipe.

O afastamento físico do local da empresa pode levar ao esquecimento do trabalhador, e conseqüente deixar de receber eventuais promoções, prêmios decorrente de uma má avaliação do seu trabalho; ou seja uma redução das oportunidades profissionais. E ainda é elevada a possibilidade de ser dispensado devido a falta de envolvimento emocional com a empresa e o nível hierárquico.

Para a sociedade o teletrabalho apresenta desvantagens menos evidentes. Os efeitos da falta de relacionamento entre as pessoas gera conseqüências negativas, a integração social do teletrabalhador na sociedade. Poderá acontecer uma dispersão da mão de obra, e por isso o desaparecimento das formas coletivas de trabalho.

Também uma possível discriminação com a transferência de teletrabalhadores para zonas menos desenvolvidas, apenas os trabalhadores pouco qualificados e mal pagos, agravando assim as desigualdades.

O desemprego poderá instalar-se em locais onde encontram profissionais com mão de obra mais barata resultando no dumping social, e inclusive pode acontecer com os de alta qualificação, desfalcando nossas cidades de teletrabalhadores com alto potencial.

2.5.3 Reflexões acerca das vantagens e devantagens

Note-se que muitas das desvantagens citadas geralmente referem ao teletrabalho realizado em domicílio, realizado por um teletrabalhador despreparado, ou seja pouco qualificado, sem perfil psíquico para teletrabalhar.

O teletrabalho traz prejuízos para o setor imobiliário nas cidades, pelo fato das empresas reduzirem seus espaços, não precisando alugar ou comprar locais para acomodar seus trabalhadores, e isso tem efeito negativo no setor da construção e nas imobiliárias.

A exploração de trabalhadores em situação mais vulnerável, tais como: mulheres, crianças, pessoas com deficiência, étnicas. E as desigualdades e a discriminação entre uma elite de teletrabalhadores bem pagos e com posição estável (masculinos, brancos, altamente qualificados e sem deficiências) e uma maioria de teletrabalhadores mal pagos e com posição instável, é o caso de mulheres, membros de minorias étnicas e deficientes.

Em relação aos deficientes, pode haver uma falsa impressão de inclusão social ou a real intenção é de esconder os portadores de necessidades especiais do convívio com da sociedade? A lei brasileira prevê a inclusão através das cotas e o teletrabalho pode ser utilizado para excluir essas pessoas da socialização, deslocando-as para as suas casa ao invés de adaptar o local de trabalho, retirando as barreiras do preconceito e incluí-lo no ambiente

laboral. Cabendo ao empregador avaliar e fiscalizar os riscos para a segurança do seu teletrabalhador. Deve-se levar em conta que é possível adequar a natureza da atividade, no caso de telecentros onde a responsabilidade é compartilhada.

Acerca do assunto, o Brasil ratificou por meio do Decreto 1.258 de 1994 a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho que trata sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Mas caso o teletrabalho desenvolver-se no domicílio, é obrigação do empregador avaliar os riscos para assegurar a segurança e saúde do ambiente laboral; considerando a natureza da atividade que se realiza no domicílio do teletrabalhador.

Dentre as vantagens mais sedutoras do teletrabalho estão a flexibilidade de horário, todavia, imagine-se que a empresa em que se teletrabalha 24 horas, pode o empregador necessitar de um teletrabalhador para o turno da noite. Somente há uma vaga, se o trabalhador não tem escolha e ele aceita teletrabalhar neste turno. Isso significa que o teletrabalho ainda pode determinar o horário da prestação de serviço, não existindo a flexibilidade almejada.

2.6 Jornada de trabalho no teletrabalho

A jornada de trabalho está definida no artigo 4º da Consolidação das leis do trabalho, onde considera como tempo de serviço o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Segundo Carmem Camino. “Jornada de trabalho é o lapso máximo de tempo durante o qual o empregado pode prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, num espaço de vinte quatro horas. Corresponde à plena execução do contrato de trabalho. [51]

A partir desta definição, conclui-se que o horário e trabalho é o limite da jornada e a carga horária semanal será o número de horas trabalhadas na semana, respeitado o limite constitucional de 44 horas. [52] A jornada do teletrabalhador está vinculada a modalidade de teletrabalho escolhida. Pois os níveis de interatividade influenciam na complexidade dos contratos de trabalho, ou seja, na fixação da jornada e possíveis adicionais. No caso do teletrabalho em domicílio, pode-se estar trabalhando em casa durante todo o período ou de maneira fracionada. Assim elucida Denise Fincato:

[...] todo o período (regime puro) ou fracioná-lo (regime híbrido), realizando, por exemplo, meio turno na empresa e meio turno em sua residência ou alguns dias da semana na empresa e outros em sua casa. Qualquer dos regimes alterará a estrutura física da empresa que o adotar: ao invés de inúmeros gabinetes e postos de trabalho individuais, espaços de uso rotativo, plural e democrático, impessoais e funcionais. [53]

No entanto, nas modalidades *off line* e *one way line*, não há possibilidade de controle da jornada diária do , por isso a remuneração paga é por obra/tarefa. Somente na modalidade *on line* é viável verificar a jornada do teletrabalhador, através de uma intranet da empresa o trabalhador presta seu trabalho em determinado período da jornada, que é identificado pela senha de acesso de uso pessoal e intransferível.

2.7 Remuneração

Uma das obrigações do empregador é remunerar seu trabalhador pelo serviço prestado. Essa retribuição econômica possui um caráter contraprestativo denominado salário e/ou remuneração. Maurício Godinho Delgado define salário como: “o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho.” [54]

A remuneração é mais ampla, ou seja, é um conjunto de todas as verbas recebidas pelo empregado, enquanto o salário é uma parte integrante da remuneração. De acordo com Sérgio Pinto Martins o salário divide-se em: fixo, variável e misto.

Salário fixo é o estipulado em quantia certa, invariável. Fixo é o salário calculado com base na unidade de tempo, como hora, dia, mês, etc. O salário fixo independe do número de horas trabalhadas pela pessoa, se foi fixada uma remuneração por hora, como, por exemplo, de R\$ 1,50 por hora trabalhada. Salário variável é o estabelecido de acordo com a produção do empregado, podendo ser por peça, tarefa, comissão, etc. Não tem o salário variável qualquer parte fixa. Compreende o salário misto parte fixa e parte variável. É um salário composto. [55]

No teletrabalho a remuneração está vinculada à sua qualificação. Quanto mais especializado, qualificado o teletrabalhador, melhor serão as condições de negociar suas condições de trabalho. O salário no teletrabalho pode ser por unidade de tempo, quando o pagamento se dá em função da duração ao serviço, e não leva em consideração a produtividade.

Com o auxílio da tecnologia, softwares adequados, permitem que o empregador tenha registrado na memória do computador do teletrabalhador o tempo real de sua utilização. E por isso, torna-se possível este salário por unidade de tempo. Contudo, há atividades onde é difícil fixar um valor/hora, o rendimento está ligado a complexidade do trabalho a ser desenvolvido. A qualificação do teletrabalhador está diretamente associada a qualidade do seu serviço. Situações em que o importante não é a quantidade e sim a qualidade do serviço prestado são chamadas retribuições por unidade de obra ou por trabalho realizado. Considera-se, nestas hipóteses, o trabalho

pronto, finalizado, independente do tempo gasto. Entende-se que este salário é o mais conveniente para o teletrabalho. No tocante ao salário por unidade de obra, Manuel Martin Pino Estrada:

Diferentemente dos trabalhadores de escritórios que são remunerados normalmente conforme um salário horário, os teletrabalhadores a domicílio, especialmente aqueles que processam reclamações de seguros, transcrevem ditados de gravadores automáticos, enviam catálogos, etc, estão freqüentemente pagos com alguma fórmula que tem em conta a sua produtividade, como páginas traduzidas, minutos de conversação, etc. Assim, a modalidade salarial por unidade de obra não só é possível no teletrabalho, mas que pode ser freqüente. [57]

Logo, com a modalidade de salário por unidade de obra o teletrabalhador decide quanto vai receber de salário, pois o determinante é o nível de produtividade a ser alcançada. Um teletrabalhador pouco qualificado terá que trabalhar mais para atingir a mesma produtividade de um teletrabalhador qualificado. Deve-se ficar atento para não extrapolar nas horas e transformar a atividade em “teletrabalho escravo”.

CONCLUSÃO

A presente monografia buscou compreender o instituto do teletrabalho, como nova modalidade de trabalho e sua análise no ordenamento jurídico brasileiro, com especial foco para o aspecto da subordinação. O teletrabalho nasce das transformações nas relações trabalhistas, decorrentes de uma economia de mercado globalizada, e do avanço tecnológico na área da informática e comunicação, que trazem uma maior flexibilidade no espaço e no tempo do trabalhador.

Buscou-se, ainda, definir o teletrabalho como uma espécie de prestação de serviço à distância, não significando ser exclusivamente trabalho a domicílio; mas sim labor prestado de forma descentralizada podendo ser efetuado em locais diversos. Ressalta-se que a principal diferença do trabalho a domicílio e a forma de teletrabalho em domicílio é a utilização de meios tecnológicos para realização do seu trabalho. O teletrabalho pode ser uma espécie do gênero trabalho a domicílio.

O requisito da relação jurídica que mais preocupa no teletrabalho é a subordinação, já que a subordinação tradicional remete-se a um tipo de subordinação física, onde o trabalhador está presente e sempre ao alcance do empregador.

A partir da classificação do teletrabalho verificou-se a relevância do critério locativo para determinar a escolha do tipo de teletrabalho que pode ser: em domicílio, em telecentros e centros satélites, em telecottages e ainda nômade ou móvel. No entanto, as modalidades de conexão entre o teletrabalhador e empresa oscilam de acordo com o nível de interação, podendo ser: off line, one way line, on line.

Constatou-se que há necessidade de preparo psicológico para ser um teletrabalhador, isto é, possuir conhecimentos específicos para desenvolver a atividade, automotivação, autodisciplina, flexibilidade, criatividade, ambiente físico adequado para teletrabalhar e contatos sociais para manter uma interação com as pessoas “reais”, pois não é qualquer trabalhador que pode migrar para o teletrabalho e obter sucesso. No decorrer do estudo do teletrabalho, extrairam-se inúmeras vantagens e desvantagens. A partir da construção desta base, resultou o apontamento de reflexos decorrentes do contraponto entre vantagens e desvantagens.

Por outro lado, a crise da subordinação, que tem seu conceito atualmente revisto, vem compor o quadro. Analisa-se a figura da parassubordinação, como o meio termo entre o trabalho autônomo e subordinado. A parassubordinação nasceu na doutrina italiana através de relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento, porém prestando serviço de forma menos dirigida.

Percebe-se que no teletrabalho há uma subordinação, porém diferente, devido as peculiaridades existentes nesta modalidade de trabalho, onde o teletrabalhador possui certo grau de autonomia, mas não deixa de ser subordinado. A indagação, em verdade, é se no teletrabalho fala-se em parassubordinação. Ao denominar o teletrabalho como um trabalho parassubordinado, perde-se proteção jurídica pois, pela falta de regulamentação, não há uniformidade de quais direitos pertencem ao trabalhador parassubordinado.

Para nesta compreensão prosseguir, sem arranhar a base principiológico-protetiva do Direito do Trabalho, entende-se necessária a criação de lei específica para o teletrabalho, a fim de dirimir os conflitos dele oriundos, ajudando a compor esta nova relação de trabalho, em seus conflitos, com maior precisão e justiça social.

Referências

- [1] MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 11ed. São Paulo: Atlas, 2007 pag 361.
- [2] MAGANO, Octavio Bueno. *ABC do direito do trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p.18
- [3] BRASIL, *Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT*. Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.
- [4] CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho, Quarta Edição*. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 253
- [5] RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho. Sexta Edição*. Curitiba, Juruá, 1997. p.57
- [6] CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho, Quarta Edição*. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 61-64 *passim*.
- [7] DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho, Sétima Edição*. São Paulo: LTR, 2008. p. 286

- [8] MAIOR, Jorge Luiz Souto, *A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo*. In Cadernos da Anamatra IV, Ano III, nº 9 – Out/Dez. 2008. p.91.
- [9] São eles: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.
- [10] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. pag. 200
- [11] CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho, Quarta Edição*. Porto Alegre: Síntese, 2004, p.189.
- [12] FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda, coord. Marina Baird Ferreira, Margarida dos Anjos. Aurélio: *o dicionário da língua portuguesa. Edição Positivo*. Curitiba, 2008.
- [13] MARANHÃO, Délio; SÜSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho. Vigésima Segunda Edição*. Vol. II. São Paulo: Editora LTr, 2005. p.535.
- [14] GONÇALVES, Simone Cruxên. *Limites do Jus Variandi do Empregador*. São Paulo: Ltr, 1997, p. 48.
- [15] Manuel Alonso García. *Derecho del trabajo*. Barcelona: Bosch, 1960. In VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos. Terceira Edição*. São Paulo, LTR. 2005
- [16] NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. *Iniciação ao Direito do Trabalho. Trigésima Segunda Edição*. São Paulo: LTR, 2006. p. 164.
- [17] Pereira, Adilson Bassalho. *A subordinação como objeto do contrato de emprego*. São Paulo: LTR, 1991, p.38-42
- [18] GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Direito do Trabalho. Vigésima Quarta Edição*. Editora Forense, Rio de Janeiro, 2003. p. 134
- [19] RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho. Sexta Edição*. Curitiba, Juruá, 1997. p.53
- [19] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p.241
- [20] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho. Vigésima Segunda Edição*. São Paulo: Saraiva, 2007. p.433
- [21] DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho, Sétima Edição*. São Paulo: LTR, 2008. p.334
- [22] MAIOR, Jorge Luiz Souto, *A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo*. In Cadernos da Anamatra IV, Ano III, nº 9 – Out/Dez. 2008. p.91.
- [23] MAIOR, Jorge Luiz Souto, *A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo*. In Cadernos da Anamatra IV, Ano III, nº 9 – Out/Dez. 2008. p. 91
- [24] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.p. 312
- [25] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho. Vigésima Segunda Edição*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 430-431.
- [26] PEDREIRA, Pinho. *Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação*. In Revista direito do trabalho Ano 27, Julho – Setembro, 2001. editora Revista dos Tribunais. p.175.
- [27] BULGUERONI, Renata Orsi. *Parassubordinação: origem, elementos, espécies e tutela*. In Revista de Direito do Trabalho. 2008 nº131. p. 330-331.
- [28] SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de emprego*. São Paulo: LTR. p 106.
- [29] PERONE, Giancarlo. *“Lineamenti di diritto del lavoro”*. Torino, Giappichelli, 1999, p.188. Apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho. Vigésima Segunda Edição*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 431.
- [30] BULGUERONI, Renata Orsi. *Parassubordinação: origem, elementos, espécies e tutela*. In Revista de Direito do Trabalho. 2008 nº131. p.333
- [31] Porto, Lorena Vasconcelos. *A parassubordinação : aparência x essência*. Revista Magister de direito trabalhista e previdenciário. Editora Porto Alegre. Vol.5, n.27, nov./dez. 2008. p. 22.
- [32] BELMONTE, Alexandre Agra. *Problemas jurídicos do teletrabalho*. Revista de direito do trabalho. 2007 nº 127. p. 15.
- [33] CHAPARRO, Francisco Ortiz. *El Teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, Madri: McGraw-Hill, 1997, p.38
- [34] GBEZO, Bernard E. *Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo*. Trabajo, revista da OIT, n. 14, dez de 1995. In ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha*. Revista de Direito do Trabalho. nº 123, ano 32, julho/setembro, 2006. p.101.
- [35] GERHARDT, Roberta Coltro. *Relação de emprego, internet e futuro*. LTR. 2002. p. 83.
- [36] NILES, Jack. *Fazendo do Teletrabalho uma Realidade: um guia para telegenrentes e teletrabalhadores*. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p. 27.
- [37] PEDREIRA, Pinho. *O teletrabalho*. In Revista direito do trabalho. Revista LTr., Vol. 64, nº05, Maio de 2000. p. 584.
- [38] CHAPARRO, Francisco Ortiz. *El Teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, Madri: McGraw-Hill, 1997, p. 61
- [39] CHAPARRO, Francisco Ortiz. *El Teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, Madri: McGraw-Hill, 1997. p.64.
- [40] FINCATO, Denise. *Teletrabalho; uma análise jus laboral*. In Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos. Organizada por Gilberto Stürmer. Ed. Livraria do Advogado. Porto Alegre 1996. p. 51
- [41] JARDIM, Carla da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo. LTr, 2004. p. 59.
- [42] FINCATO, Denise. *Teletrabalho; uma análise jus laboral*. In Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos. Organizada por Gilberto Stürmer. Ed. Livraria do Advogado. Porto Alegre 1996. p.51
- [43] MASI, Domenico. *O ócio criativo*. Trad. Lea Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 182
- [44] Dados retirados do artigo teletrabalho para mulheres. Disponível em :<
http://www.catho.com.br/jcs/inputer_view.phtml?id=3642&print=1>).
- [45] SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de emprego*. São Paulo: LTR. p. 128.
- [46] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.p. 323
- [47] ARAÚJO, E. Rodrigues e BENTO, S. Coelho. *Teletrabalho e aprendizagem: contributos para uma problematização*. Edição Fundação Colouste Gulbenkian, Fundação para a ciência e a tecnologia. Maio de 2002. p. 26-27.
- [48] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 323
- [49] GOMES,Julio Manoel Vieira. *Direito do Trabalho*. Editora Coimbra.2007. pag. 739
- [50] CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho, Quarta Edição*. Porto Alegre: Síntese, 2004, p.189.
- [51] Artigo 7º, XIII, Constituição Federal: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.
- [52] FINCATO, Denise. *Teletrabalho; uma análise jus laboral*. In Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos. Organizada por Gilberto Stürmer. Ed. Livraria do Advogado. Porto Alegre 1996. p. 48
- [53] DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho, Sétima Edição*. São Paulo: LTR, 2008. p. 683
- [54] SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de emprego*. São Paulo: LTR. p. 211
- [55] ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Análise juslaboral do teletrabalho*. Curitiba. Editora Camões. 2008. p. 28-29.