



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MANUELLA CAVALCANTE GUTIERREZ

INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Assis
2012**

MANUELLA CAVALCANTE GUTIERREZ

INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando: Manuella Cavalcante Gutierrez.

Orientador: Leonardo de Gênova.

**Assis
2012**

FICHA CATALOGRÁFICA

GUTIERREZ, Manuella Cavalcante

Inovações Tecnológicas no Ambiente de Trabalho / Manuella Cavalcante Gutierrez.
Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis. 2012.

50p.

Orientador: Leonardo de Gênova.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Inovações Tecnológicas. 2. Ambiente de Trabalho.

CDD: 340

Biblioteca da FEMA

ERRATA

Folha	Linha	Onde se lê	Leia-se
18	2	(Entretanto)	Entretanto
18	2	(até)	à
18	5	(esses)	os
19	11	Vinculo	Vínculo
19	14	(fora do horário de trabalho)	Fora do horário de trabalho
19	17	Teletrabalho	Tele Trabalho
19	17	Domicilio	Domicílio
19	18	Distancia	Distância
20	19	Na qual o trabalho estava sendo pejorativo	Na qual estava sendo pejorativo
22	1	Maquinas	Máquinas
22	8	Maquinas	Máquinas
22	9	Maquinas	Máquinas
22	11	Numero	Número
22	13	Maquinas	Máquinas
22	14	Maquinas	Máquinas
22	20	Maquina	Máquinas
23	5	Se	Ser
25	1	Nasceriam	Nascessem
27	2	Vinculo	Vínculo
27	16	Salario	Salário
27	22	Publico	Público
29	11	A	Ao
29	5	Serviço por conta própria,e não por conta própria	Serviço por conta própria
30	10	No	Não
30	18	Domicilio	Domicílio
30	20	Domicilio	Domicílio
30	20	Vinculo	Vínculo

34	10	O trabalhador autônomo presta serviços por conta própria, enquanto trabalhador por conta própria	O trabalhador autônomo presta serviços por conta própria.
43	14	Teletrabalhador	Tele trabalhador
44	12	Julgou um médico	Julgou uma ação
46	16	Distancia	Distância
46	20	Domicilio	Domicílio
48	17	Domicilio	Domicílio
49	31	Domicilio	Domicílio
50	3	Domicilio	Domicílio
50	8	Domicilio	Domicílio
50	18	Domicilio	Domicílio
51	2	Domicilio	Domicílio
53	7	Teletrabalho	Tele trabalhador
53	8	Domicilio	Domicílio
53	12	Distancia	Distância
53	13	Domicilio	Domicílio
53	13	Teletrabalho	Tele trabalhador
55	1	Acessado em, -----: Folha de São Paulo http://www.feaac.org.br/noticias/59-trabalho/1837-celular-fora-do-trabalho-pode-dar-hora-extra (Folha de S. Paulo - Maeli Prado/Priscilla Oliveira (12/01/2012))	Folha de São Paulo - http://www.feaac.org.br/noticias/59-trabalho/1837-celular-fora-do-trabalho-pode-dar-hora-extra (Folha de S. Paulo - Maeli Prado/Priscilla Oliveira (12/01/2012)) Acesso em : <u>23/08/2012</u>
55	1	Acessado em, -----: Tribunal Superior do Trabalho http://www.tst.gov.br/web/gu	Tribunal Superior do Trabalho http://www.tst.gov.br/web/guest/noticias/-

[est/noticias/-](#)
[/asset_publisher/89Dk/content](#)
[ent/uso-continuo-de-celular-](#)
[garante-horas-de-](#)
[sobreaviso-a-chefe-de-](#)
[almoxarifado?redirect=http](#)
[%3A%2F%2Fwww.tst.gov.br](#)
[%2Fweb%2Fquest%2Fnoti](#)
[cias%3Fp_p_id%3D101_IN](#)
[STANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dcolumn-](#)
[Dview%26p_p_col_id%3Dc](#)
[olumn-](#)
[2%26p_p_col_count%3D2](#)
[%26_101_INSTANCE_89D](#)
[k_advancedSearch%3Dfals](#)
[e%26_101_INSTANCE_89](#)
[Dk_keywords%3D%26_101](#)
[_INSTANCE_89Dk_delta%](#)
[3D10%26_101_INSTANCE](#)
[_89Dk_cur%3D2%26_101](#)
[_INSTANCE_89Dk_andOper](#)
[ator%3Dtrue](#)

[/asset_publisher/89Dk/content](#)
[uso-continuo-de-celular-](#)
[garante-horas-de-sobreaviso-](#)
[a-chefe-de-](#)
[almoxarifado?redirect=http%3A](#)
[%2F%2Fwww.tst.gov.br%2Fw](#)
[eb%2Fquest%2Fnoticias%3Fp](#)
[_p_id%3D101_INSTANCE_89](#)
[Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26](#)
[p_p_state%3Dnormal%26p_p_](#)
[mode%3Dview%26p_p_col_id](#)
[%3Dcolumn-](#)
[2%26p_p_col_count%3D2%26](#)
[_101_INSTANCE_89Dk_adva](#)
[ncedSearch%3Dfalse%26_101](#)
[_INSTANCE_89Dk_keywords](#)
[%3D%26_101_INSTANCE_89](#)
[Dk_delta%3D10%26_101_INS](#)
[TANCE_89Dk_cur%3D2%26_](#)
[101_INSTANCE_89Dk_andOp](#)
[erator%3Dtrue . Acesso em:](#)
[23/08/2012](#)

56 1 Acessado em, -----: **Tribunal Regional do**
BRASIL. Tribunal Regional Trabalho da 3ª Região.
do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário. Processo n.
 Recurso Ordinário. 00073.2005.103.03.00.5.
 Processo n. Disponível em: <
 00073.2005.103.03.00.5. [http://gsa.trt3.jus.br/search?q=cache:as1.trt3.jus.br/juris](http://gsa.trt3.jus.br/search?q=cache:as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do%3Fevento%3DDetalhe%26idAcorda)

		prudencia/acordaoNumero.do%3Fevento%3DDetalhe%26idAcordao%3D444889%26codProcesso%3D440355%26datPublicacao%3D01/10/2005%26index%3D0+parasubordina%C3%A7%C3%A3o&access=p&output=xml_no_dtd&client=trt3Juris&proxystylesheet=trt3Juris&dtPub=01-10-2005&tema=RELA%C7%30%20DE%20EMPREGO%20%20JORNALISTA&oj=Quarta%20Turma&proc=00073-2005-103-03-00-5%20RO%20%20RO&fonte=DJMG&pg=12&rel=Luiz%20Ot%E1vio%20Linhares%20Renault&rev=Caio%20Luiz%20de%20Almeida%20Vieira%20de%20Mello	o%3D444889%26	Acesso em: 23/08/2012
56	1		Conteúdo Jurídico. http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,teletrabalador-e-a-configuracao-do-vinculo-empregaticio-analise-das-teorias-da-parassubordinacao-e-da-subordi,36313.html	Acesso em: 23/08/2012
56	1	Acessado em, -----: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região BRASIL. Recurso Ordinário. Processo n. 00546.2007.091.03.00.0. Disponível em: <	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região BRASIL. Recurso Ordinário. Processo n. 00546.2007.091.03.00.0. Disponível em: <	<

http://gsa.trt3.jus.br/search?q=cache:as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do%3Fevento%3DDetalhe%26idAcordao%3D605398%26codProcesso%3D599864%26datPublicacao%3D23/02/2008%26index%3D0+parassubordina%C3%A7%C3%A3o&access=p&output=xml_no_dtd&client=trt3Juris&proxystylesheet=trt3Juris&dtPub=23-02-2008&tema=SUBORDINA%C7%C3O%20JUR%CDDICA%A%20%20CARACTERIZA%C7%C3O&oj=Quarta%20Turma&proc=00546-2007-091-03-00-0%20RO%20%20RO&fonte=DJMG&pg=16&rel=Luiz%20Ot%E1vio%20Linhares%20Renault&rev=Convocada%20Maria%20Cristina%20Diniz%20Caixeta>

56

1

Acessado em, -----: **Tribunal Superior do Trabalho**
Tribunal Superior do Trabalho
[http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=JR03&s1=%22trabalho+a+domic%EDlio%22&u=www.tst.gov.br/brs/juni.html&](http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=JR03&s1=%22trabalho+a+domic%EDlio%22&u=www.tst.gov.br/brs/juni.html&cache:as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do%3Fevento%3DDetalhe%26idAcordao%3D605398%26codProcesso%3D599864%26datPublicacao%3D23/02/2008%26index%3D0+parassubordina%C3%A7%C3%A3o&access=p&output=xml_no_dtd&client=trt3Juris&proxystylesheet=trt3Juris&dtPub=23-02-2008&tema=SUBORDINA%C7%C3O%20JUR%CDDICA%A%20%20CARACTERIZA%C7%C3O&oj=Quarta%20Turma&proc=00546-2007-091-03-00-0%20RO%20%20RO&fonte=DJMG&pg=16&rel=Luiz%20Ot%E1vio%20Linhares%20Renault&rev=Convocada%20Maria%20Cristina%20Diniz%20Caixeta>)

http://www.tst.gov.br/brs/juni =1&r=2&f=G&l=0 -
.html&p=1&r=2&f=G&l=0 - h1#h1http://brs02.tst.jus.br/cgi-
h1#h1http://brs02.tst.jus.br/ bin/nph-
cgi-bin/nph- brs?d=JR03&s1=%22trabalho+
brs?d=JR03&s1=%22trabal a+domic%EDlio%22&u=http://
ho+a+domic%EDlio%22&u= www.tst.gov.br/brs/juni.html&p
http://www.tst.gov.br/brs/juni =1&r=2&f=G&l=0 - h3#h3
.html&p=1&r=2&f=G&l=0 - Acesso em: 23/08/2012.
h3#h3

MANUELLA CAVALCANTE GUTIERREZ

INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis como requisito do Curso de Graduação analisado pela seguinte comissão examinadora.

Orientador: Leonardo de Gênova.

Analisador (1): Fernando Antonio Soares de Sá Junior.

Assis

2012

DEDICATÓRIA

À Deus primeiramente, por me dar força nos momentos mais difíceis dessa jornada.

Aos meus pais,

Arlene Gutierrez, por estar sempre presente, colaborando todos os anos com muita paciência, dedicação, carinho e por tudo que representa pra mim.

Anézio Gutierrez, mesmo não estando presente aqui, mas que foi peça fundamental em minha vida, colaborando sempre para a realização deste sonho.

Aos meus avós Gilvan e Shirley que também estiveram comigo sempre, dando muito apoio.

Aos meus Padrinhos Santo Gutier e Maria Luzia, por me apoiarem e sempre acreditando no meu potencial.

AGRADECIMENTOS

À Deus por ter me dado capacidade, força e muita paciência para seguir nessa jornada.

À minhas amigas de faculdade, Rafaela, Bruna, Thathyane e Camila S. pela companhia, pela ajuda, paciência, e amizade nas horas difíceis e nas horas boas também.

Aos meus familiares, e meu irmão Vinicius que também sempre deram força, e muito apoio para a realização deste.

À meu orientador Leonardo de Gênova, pela atenção e orientação nesse trabalho, pelos ensinamentos e sabedorias que me passou para a realização deste, muito obrigado.

E por fim, a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para a realização desta pesquisa, e a realização deste sonho.

RESUMO

A presente monografia teve como finalidade proceder a estudo das Inovações tecnológicas no ambiente de trabalho. O mundo está se modernizando com tantos meios de telecomunicações que veem surgindo, trazendo uma evolução econômica, mobilidade, e comunicação entre as pessoas. Esse novo universo vem oferecendo uma facilidade para o povo através de comunicações por e-mails, celulares, pagers que são meios rápidos, ágil, e fácil de manusear, podendo então, as empresas serem regidas em qualquer lugar que o empregador ou empregado esteja. Com tantas tecnologias podem surgir também, principalmente no Direito do trabalho, barreiras por serem mal utilizados como ser utilizado para realizar atividades que não sejam de trabalho. O objeto da pesquisa então mostra as novas formas de trabalho, com fundamentações teóricas para observar a linha de pesquisa do objeto referido acima. Analisando também a importância dessas novas tecnologias no direito do trabalho e as modificações nas formas de trabalho.

Palavras-chave: Inovações tecnológicas – telecomunicações - ambiente de trabalho
– Tele trabalho – Subordinação.

ABSTRACT

The present monograph had as purpose proceed a study of Technology innovations in the workplace. The world is modernizing with a many telecommunications means they see emerging, bringing economic development, mobility, and communication between the people. This new universe has provided a facility to the people through communications by e-mail, cell phones, pagers means that are fast, agile, and easy to handle and can then be governed companies anywhere that the employer or employee are. With so many technologies can also occur, especially in labor law, barriers to be misused as be used to perform activities that are not working. O object of research then shows the new ways of working, with theoretical predictions to observe the line of research of the object referred to above. Analyzing the importance of these new technologies in labor law and changes in ways of working.

Keywords: Technological innovations – telecommunications - work environment – Telework – Subordination.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Hora Extra	44
-----------------------------	----

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	18
1 – HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO	20
1.1. EVOLUÇÃO MUNDIAL.....	20
1.2. EVOLUÇÃO NO BRASIL.....	24
2 – O CONTRATO DE TRABALHO	25
2.1. DENOMINAÇÃO.....	25
2.2. CONCEITO	26
2.3. DEFINIÇÃO	27
2.4. SUBORDINAÇÃO	28
2.5. ALTERIDADE	29
2.6. EMPREGADO	29
2.6.1. Empregado Aprendiz	30
2.6.2. Empregado Doméstico	31
2.6.3. Empregado Rural	31
2.6.4. Empregado Público	32
2.6.5. Diretor de Sociedade	30
2.6.6. Trabalhador Temporário	33
2.6.7. Trabalhador Autônomo.....	33

2.6.8. Trabalhador Eventual	34
2.6.9. Trabalhador Avulso	34
2.6.10. Estagiário	35
2.6.11. Terceirização	36
2.7. EMPREGADOR	36
3 – NOVAS TECNOLOGIAS	37
3.1. NOVAS FORMAS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.....	38
3.2. TELE TRABALHO	45
3.3. VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA A EMPRESA.....	46
3.4. DEVERES DO EMPREGADO PELO TELE TRABALHO.....	47
3.5. TRABALHO A DOMICÍLIO	48
3.6.VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O TRABALHO A DOMICÍLIO	49
3.7. VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA A EMPRESA COM AS NOVAS TECNOLOGIAS.....	50
3.8. VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O EMPREGADO COM AS INOVAÇÕES TENOLÓGICAS	51
3.9. VANTAGENS PARA O MEIO AMBIENTE	51
CONCLUSÃO	53
REFERÊNCIAS	55

INTRODUÇÃO

Neste trabalho vamos verificar as inovações tecnológicas no ambiente de trabalho, as mudanças que vêm ocorrendo. Mas entretanto para podermos chegar à essas novas tecnologias vamos começar com a história do Direito do trabalho até chegarmos às inovações.

A pesquisa visa estudar os novos meios de telecomunicações e tecnológicos que além de estarem modernizando o mundo, chegou ao direito do trabalho. Todas essas mudanças trazem também novas formas de trabalho, novos tipos de subordinação, vantagens e desvantagens que toda tecnologia causa. Primeiramente vamos ver no primeiro capítulo a história do direito do trabalho, como ele surgiu e como foi seu desenvolvimento no decorrer do tempo, sua concepção histórica e novos conceitos que vem surgindo com o passar dos anos.

Verificaremos também origens, aspectos políticos e econômicos que o influenciaram, sua evolução mundial e no Brasil. A primeira forma de trabalho foi a escravidão, na qual o escravo não tinha direito nenhum servia apenas para trabalhar, era tratado como um objeto, era como uma propriedade de domínio e sem direito nenhum, ainda mais trabalhista. Nessa época alguns historiadores entendiam que o trabalho envolvia apenas força física, pois faziam trabalho duro. O trabalho não tinha significado de realização pessoal.

No Brasil a CLT surgiu com a intenção de reunir as leis esparsas existentes na época para consolidá-las. Foi aí que encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal e estabilidade.

O segundo capítulo corresponde ao contrato de trabalho, no qual serão abordados conceitos, denominações e definições sobre este. Também trataremos a forma de subordinação que seria o exercício da atividade do trabalhador com ordens do empregador. Os tipos de empregados, desde empregado aprendiz até terceirização e por fim o empregador.

No terceiro capítulo apresentaremos as novas tecnologias, ou seja, com essas novas tecnologias o direito do trabalho passa por um momento de redefinição, pois

com esses avanços acaba gerando novas profissões, trazendo também evolução para as atividades econômicas, e as facilidades obtidas com a comunicação, e também uma mobilidade enorme no universo do direito do trabalho, com a utilização de celulares, pagers e e-mails.

Com o surgimento dessas inovações surgem também novas formas de subordinação jurídica, como por exemplo, o trabalhador autônomo e o trabalho subordinado, o que diferencia o autônomo do trabalhador empregado é a subordinação que no caso o empregado “recebe.”

Um destaque parassubordinação que surgiu pelo direito italiano para os empregados que não são subordinados. Também verificaremos “o obstáculo epistemológico no vínculo de trabalho” e uma “zona cinzenta” pois não há uma legislação que lhe seja aplicável para o trabalhador autônomo e o subordinado.

Buscamos também discutir no terceiro capítulo o uso de celulares por empresas, que o funcionário recebe ordens fora do horário de trabalho por celular. E a utilização destes fora do expediente poderá ser caracterizada como hora extra.

Surge com tantas inovações o tele trabalho, e o trabalho a domicílio na qual o empregado poderá trabalhar a distância, ou seja, fora do estabelecimento da empresa, em casa por exemplo. Para isso o empregador fornecerá todos os meios e recursos para que o trabalho seja realizado a distância. Com o surgimento de novos meios de trabalho veremos que haverá vantagens e desvantagens para a empresa e para o trabalhador.

É importante verificarmos que com todo esse avanço tecnológico poderá surgir vantagens e desvantagens no direito do trabalho, e que estamos passando por grandes modernizações. Com essa pesquisa mostramos conceitos já existentes, buscando também definições, diante das inovações no ambiente de trabalho.

1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

A história do direito do trabalho primeiramente tem a necessidade de lembrar o seu desenvolvimento com o decorrer do tempo, e novos conceitos que vem surgindo com o passar dos anos.

A concepção histórica mostra como o direito do trabalho foi se desenvolvendo, verificando suas origens, sua evolução, os aspectos políticos e econômicos que influenciaram no “passar dos anos”.

Para podermos analisar o que poderá acontecer futuramente, precisamos estudar o que aconteceu no passado, como o direito do trabalho era, e o que ocorreu no curso de tempo, o ramo do direito do trabalho é muito dinâmico, mudando suas condições de trabalho rapidamente, pois está muito relacionado com as questões econômicas.

1.1. Evolução Mundial

A primeira forma de trabalho foi escravidão, na qual o escravo não tinha direito algum, apenas servia para trabalhar e era tratado como uma coisa. O escravo nessa época era considerado como propriedade de dominus e não era considerado sujeito de direito, muito menos com direitos trabalhistas.

“Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sido pejorativo. E envolvia apenas a força física.” (Martins, p.04, 2005)

O trabalho então envolvia força física, na qual estava sendo pejorativo. Os escravos faziam trabalho duro, enquanto outros poderiam ser livres, as necessidades da vida tinham características servis, de forma que os escravos é que deveriam desempenha-las, ficando as atividades mais nobres destinadas a outras pessoas,

como a política. O trabalho não tinha significado de realização pessoal, nas classes mais pobres o trabalho era considerado como um trabalho dignificante.

Logo depois veio a servidão, na época do feudalismo em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, mas “em troca” tinham que trabalhar nas terras dos senhores feudais. Os servos deveriam entregar parte da produção rural para os senhores e em troca recebiam a proteção e poderiam usar a terra.

Os nobres não trabalhavam nessa época, e o trabalho era considerado como um castigo.

Em um terceiro momento, vieram as corporações de ofício em que tinham três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Isso significa que os mestres eram aqueles em que eram proprietários de oficinas, os companheiros eram os trabalhadores e recebiam salários dos mestres e por fim aprendizes eram menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Nessa fase havia um pouco mais de liberdade ao trabalhador e seus objetivos eram os interesses das corporações mais do que qualquer proteção aos trabalhadores.

As corporações de ofício foram suprimidas pela revolução francesa, elas foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Também foram consideradas outras causas para a extinção das corporações a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações. Logo depois da revolução aconteceu na França o início da liberdade contratual.

“O decreto d’Allarde suprimiu de vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho. A Lei de Chapelier, de 1791, proibiu o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos.”(MARTINS,2005, p. 05)

Após o decreto foi permitida a liberdade de trabalho, e as corporações de ofício proibidas de se reestabelecer. Logo depois a revolução industrial transformou o trabalho em emprego, os trabalhadores passaram a receberem salários por trabalhar. Através disto o contrato de trabalho e o direito do trabalho começaram a se desenvolver juntamente com o surgimento da revolução industrial. A máquina a

vapor foi o principal surgimento na revolução industrial e a principal causa econômica.

“A máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos de Cartwright também acabaram substituindo a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época.”(MARTINS,2005, p. 05)

As máquinas acabaram substituindo a força humana, ou seja, o esforço humano, causando assim o desemprego. O surgimento das máquinas, os “ludistas” entendiam quem elas eram as causadoras da crise do trabalho. Na agricultura, com novos métodos de produção passou a contratar um número menor de pessoas. Assim iniciava-se a substituição do trabalho manual pelo trabalho com uso das máquinas, tinha a necessidade de que pessoas fossem contratadas para operar as máquinas a vapor e têxteis surgindo o trabalho assalariado. Os trabalhadores a partir daí começaram a reunir-se para reivindicar condições melhores de trabalho, salário, diminuição das jornadas de trabalho excessivas e contra explorações de crianças e mulheres.

A partir desse momento o estado por sua vez deixa de ser abstencionista, e se torna intervencionista, interferindo nas relações de trabalho.

O uso da máquina a vapor fez com que as indústrias começaram a se instalar onde tinha carvão lá os trabalhadores prestavam serviços, mas em condições péssimas, insalubres, nas quais estavam sujeitos a incêndio, intoxicações, desmoraamentos, e prestando serviços por salários muito baixos e ultrapassavam 8 horas de trabalho. Todos trabalhavam indiretamente e diretamente a mulher, o pai, os filhos e todos os contratos eram feitos verbalmente. A intervenção estatal começou a ser necessidade nas relações de trabalho, os empregadores abusavam muito de seus empregados de modo geral e com jornadas excessivas de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido economicamente e juridicamente.

“Como afirma Galart Folch (1936:16): deve-se assegurar superioridade jurídica ao empregado em razão da sua inferioridade econômica. A lei

passa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador.”(MARTINS, 2005, p.06)

O empregado deveria se assegurado por conta de sua inferioridade econômica, estabelecendo assim normas mínimas para que o empregado não fosse prejudicado, e sendo respeitadas pelo empregador.

A Lei de Peel pretendia dar amparo para os trabalhadores, limitando a jornada de trabalho em 12 horas excluindo-se os intervalos para alimentar-se. O trabalho não poderia acabar depois das 21 horas, deviam ser observadas as normas a educação e higiene.

Nos Estados Unidos no dia 1º de maio os trabalhadores começaram a organizar greves e manifestações pois não tinham garantias trabalhistas, e reduzir a jornada de trabalho de 13 para 8 horas. Com isso os grevistas entraram em choque com os policiais, houve maior confronto entre eles causando morte e prisões. Os governistas resolveram escolher o dia 1º de maio então para ser o dia do trabalho.

O término da primeira guerra mundial, o constitucionalismo começa a se incluir nas constituições de preceitos a defesa social da pessoa, garantia de certos direitos fundamentais incluindo o Direito do trabalho. As constituições, a partir daí passaram a tratar de direito do trabalho, e a constitucionalizar os direitos trabalhistas.

Segundo Martins (2005), em 1919 Tratado de Versalhes, veio trazer a criação da Organização Internacional do trabalho (OIT), que protegeria a relação entre empregados e empregadores no sentido internacional.

A Carta Del Lavoro, surge na Itália, instituiu um sistema corporativista -fascista, a partir desta outros sistemas políticos se inspiraram, inclusive o Brasil. O corporativismo organizava a economia em face do Estado, e promovia o interesse nacional, impunha regras a todas as pessoas. As diretrizes do corporativismo eram: 1- nacionalismo; 2- necessidade de organização; 3- pacificação social; por fim harmonia entre o capital e o trabalho.

“A Declaração Universal dos Direitos do homem, de dezembro de 1948, prevê alguns direitos aos trabalhadores, como limitação razoável do

trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer etc.” (MARTINS, 2005, p.08)

Logo após a declaração universal, os trabalhadores passaram a ter alguns direitos, como férias, um determinado tempo de trabalho, lazer repouso e mais alguns direitos que antes não tinham. A constituição de 1988, trata das questões econômica e social necessariamente separadas, com isso preconiza-se um estado neoliberalista, com menor intervenção nas relações entre as pessoas.

“Há uma classificação que divide os direitos em três gerações. Os de primeira geração são aqueles que pretendem valorizar o homem, assegurar liberdades abstratas que formariam a sociedade civil. Os de segunda geração são os direitos econômicos, sociais, e culturais, bem como os direitos coletivos e das coletividades. E os de terceira geração são os que pretendem proteger, além do interesse do indivíduo, os relativos ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, à comunicação, à paz.” (MARTINS, 2005, p. 09)

Nessa época então os trabalhadores já eram mais valorizados, tinham mais liberdade e direitos coletivos e de coletividade, os seus interesses individuais já eram mais protegidos como também o do meio ambiente, da paz e ao patrimônio comum da humanidade.

1.2. Evolução no Brasil

No Brasil as constituições versavam sobre a forma do estado, e o sistema de governo. Em 1824 a constituição aboliu só as corporações de ofício, pois deveria ter liberdade do exercício de ofícios e profissões, segundo Martins (2005) a Lei do Ventre Livre veio para que, os filhos de escravos nascessem livres. E em 1888 a Lei

Áurea foi assinada pela Princesa Isabel, que aboliu a escravatura. Getúlio Vargas começa a tratar de uma política trabalhista idealizada.

Como lembra Martins (2005), em 1934 a constituição brasileira passa a tratar especificadamente do Direito do trabalho. Garantindo liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho dos menores e das mulheres, férias anuais remuneradas e repouso semanal.

A CLT surge com o objetivo de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Em 1946, a constituição foi considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da constituição anterior. Encontramos nessa constituição a participação dos trabalhadores nos lucros (artigo:157,IV), repouso semanal remunerado (artigo: 157, VI), estabilidade (artigo: 157,XII), direito de greve (artigo: 158) e outros direitos, relata Martins(2005).

“Em 1988 a atual constituição foi aprovada, que tratava de direitos trabalhistas, nos artigos 7º a 11º. Na norma magna ,os direitos trabalhistas foram incluídos no capítulo II, “ Dos direitos sociais”, do título II, “ Dos direitos e garantias fundamentais” ao passo em que nas constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito de ordem econômica social.”(Martins,2005, p.11).

Foi então que a Constituição Federal foi aprovada, tratando dos direitos trabalhistas incluindo assim a norma magna, os direitos sociais, dos direitos e garantias fundamentais, o que nas outras constituições não havia e os direitos eram só no âmbito de ordem econômica social.

2. O CONTRATO DE TRABALHO

2.1. Denominação

O contrato de trabalho surge com a Lei 62, de 05-06-1935, que trata da sua denominação e do seu pacto laboral. Na relação de trabalho há o gênero, que diz o direito do trabalho ser autônomo, avulso. A relação de emprego é tratada como trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador.

O contrato de trabalho pode envolver qualquer tipo de trabalho, do avulso, empresário, autônomo etc. Já o contrato de emprego é em relação entre o empregado e o empregador, então o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego seria a espécie.

Sergio Pinto Martins diz que:

“O contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia envolver qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do empresário etc.” (2002, p.92)

Estabelece então que o contrato de trabalho poderá ser feito envolvendo qualquer tipo de trabalho, tanto do empresário, como do autônomo e o eventual.

2.2. Conceito

A lei nº 20.744 de 20/09/1974 ordenado pelo decreto nº 390 de 13/05/1976 na Argentina, dizia que haveria contrato de trabalho com qualquer denominação. Haveria relação de trabalho quando alguma pessoa realizasse atos, executasse obras ou prestasse serviços em favor da outra, em forma voluntária ou mediante o pagamento de uma remuneração, qualquer que seja o ato que se foi de origem. Dizia que: “Estabelece o artigo 442 da CLT que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” (MARTINS,2002,p. 93). O conceito é criticado pela doutrina, pois o contrato não

corresponde à relação de emprego, mas cria a relação jurídica, é um vínculo que impõe a subordinação do prestador de serviços ao empregador.

O Contrato de trabalho não é algo que corresponde à relação de emprego. Então, se o contrato de trabalho corresponde com a relação de emprego, não é igual relação de emprego porque a lei emprega o verbo que corresponde.

“Octavio Bueno Magno (1993, v,2:47) conceituava o contrato de trabalho como o “negocio jurídico pela qual a pessoa física se obriga, mediante remuneração a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob direção de qualquer das ultimas.”

Portanto o Contrato de Trabalho se conceitua como um contrato expresso (escrito ou verbal) ou tácito acordado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), na qual o empregado compromete-se a executar em favor do empregador, mediante salário e subordinação jurídica.

2.3. Definição

Segundo Carnelutti defendia a tese de que o “contrato de trabalho tinha natureza de compra e venda, o salário era o preço do serviço e o trabalho a energia ou mercadoria vendida, como ocorria com a energia elétrica.” (MARTINS, 2002, p.94). O Contrato de trabalho tem portanto natureza contratual, na qual é um pacto laboral, onde é nominado e com regras próprias, diferente do contrato de locação do direito civil, de onde se desenvolveu e se especializou.

Já a relação de trabalho é um gênero, que engloba a prestação de serviços do funcionário público, do empregado, do autônomo, etc. Relação de emprego é a espécie, contrato de trabalho um gênero, sendo espécie contrato de emprego.

O contrato de trabalho então é um pacto laboral típico, com regras próprias, nominado, diferente de um contrato de serviços no direito civil, na qual se

desenvolveu. Contrato de trabalho é portanto, um gênero tendo como espécie o contrato de emprego. É um contrato bilateral, cumulativo, oneroso, e de trato sucessivo.

Para que seja contrato de trabalho deve-se haver a continuidade na prestação de serviços, pois não é um trabalho instantâneo.

“Classifica-se o contrato de trabalho, quanto a jornada, em: a) tempo total, em que o empregado trabalha 8 horas por dia; b) tempo parcial, em que o obreiro presta serviços por exemplo, 4 ou 5 horas por dia, sendo que a jornada não pode exceder a 25 horas na semana.”

Diante disso, o empregado não deve exceder essa jornada de 25 horas, e o seu trabalho por dia deve ser de 8 horas, ou um tempo parcial na qual ele trabalhe de 4 ou 5 horas por dia, não ultrapassando o total de horas que ele deva cumprir.

2.4. Subordinação

Na subordinação o trabalhador exerce sua função com dependência ao empregador, por quem é dirigido. A subordinação do empregado pode ser técnica, econômica, jurídica, social etc. O trabalhador é economicamente subordinado por depender de seu salário. Nesse caso, o trabalhador é tecnicamente subordinado pelo fato de depender do empregador que determina o que se deve fazer.

A subordinação poderá ser hierárquica pelo empregado ser inserido na empresa que conseqüentemente é dirigida pelo empregador, respeitando-as suas ordens. O Autônomo não é empregado justamente por não ter subordinado a ninguém, exercendo suas funções com autonomia e assumindo os riscos do seu negócio.

2.5. Alteridade

A alteridade diz que o empregado desempenha suas tarefas por conta alheia. Nesse caso o empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos da empresa. O requisito do contrato de trabalho é que o empregado pode prestar serviço por conta própria.

2.6. Empregado

Estabelece o artigo 3º da CLT:

“Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste mediante salário.”

É possível interpretar que, empregado é uma pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, a empregador mediante salário e subordinação jurídica.

Segundo Sergio Pinto Martins dizia que:

“Da definição de empregado temos que analisar cinco requisitos: a) pessoa física; b) não eventualidade na prestação de serviços; c) dependência; d) pagamento de salário; e) prestação pessoal de serviços.” (2002, p.138)

Nesse caso a primeira hipótese a ser exigida para ser empregado é ser pessoa física, não sendo animal e nem pessoa jurídica. Os serviços prestados por pessoa jurídica são regidos pelo Direito Civil. A continuidade na prestação de serviços é um

dos requisitos para o contrato de trabalho, também há a habitualidade nos contrato de trabalho na qual a prestação de serviços é feita diariamente, mas que poderia ser feita de outras formas como por exemplo, se o empregado trabalhasse uma ou duas vezes por semana no mesmo horário. Outro requisito é a dependência na qual costuma-se empregar a palavra subordinação que vem do latim “sub ordine”, que significa “ estar sob as ordens”.

A subordinação é uma relação de emprego visto pelo lado do empregado, e o poder visto pelo lado do empregador, ou seja, o empregado é dirigido por outra pessoa o empregador. Se o empregado não for dirigido pelo o empregador no se fala em empregado, entretanto se torna trabalhador autônomo.

“O empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato gratuito.” (MARTINS,2002,p.139)

Nesse caso o empregador recebe a prestação de serviços, por parte do empregado. Devendo então ser remunerado o empregado. Há vários tipos de empregados, como por exemplo, empregado a domicílio que é originário do trabalho artesanal, da pequena indústria caseira. Refere-se tanto ao trabalho realizado em domicílio legal como na casa do empregado. O empregado então tanto pode trabalhar na sede do empregador, ou em seu próprio domicílio. Para que seja caracterizado o vínculo de emprego, é preciso que o empregado em domicílio tenha subordinação, entretanto poderá ser medida pelo controle do empregador sobre o empregado determinando a hora para a entrega do produto.

O empregado em domicílio e o trabalhador autônomo distingue-se mesmo por trabalhar em casa e não ter subordinação, mas a autonomia na prestação de serviços.

2.6.1. Empregado Aprendiz

Aprendiz é aquele em que tem entre 14 a 18 anos de acordo com o artigo 428 da CLT que irá a submeter à aprendizagem.

O contrato de trabalho é um contrato especial, escrito e por prazo determinado, um contrato de trabalho registrado desde o primeiro dia de trabalho a aprendizagem poderá tanto ser rural, comercial ou industrial.

2.6.2. Empregado Doméstico

O empregado doméstico é regido por lei específica. Segundo o decreto nº 3078, de 27/11/1941 dizia que: “o empregado doméstico era aquele prestava serviços em residências particulares mediante remuneração. Tinha direito a aviso prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses”.

Em 11/12/1972 a situação do empregado doméstico foi efetivamente resolvida com a lei nº 5.859 que foi regulamentada pelo decreto nº 71.885, de 09/03/73.

O artigo 1º da lei 5.859/72 conceituava o empregado doméstico como:

“Aquele que prestava serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas”.

Em 1988 a constituição dizia: “que o empregado doméstico podia receber menos de um salário mínimo (parágrafo 1º do artigo 5º da lei 5.859/72), e não faziam jus ao 13º salário, aviso prévio e repouso semanal remunerado (artigo 5º, a da lei nº 605/49). Todos no entanto, hoje em dia tem esses direitos.

2.6.3 Empregado Rural

Empregado rural é aquele que se dedica a uma determinada área rural, cuidando de tarefas agrícolas, não só aqueles que cuidam por conta própria como também os assalariados. O empregado rural é pessoa física, na qual presta serviços rurais com continuidade ao empregador rural, em dependência e salário. Os empregados rurais

tem que seguir os mesmos requisitos dos trabalhadores urbanos para que possa ser considerado empregado.

O empregado rural deve trabalhar em continuidade, os contratos são típicos como de parceria, meação, são regidos pelo direito civil. Há uma diferença entre o trabalhador rural e o urbano o primeiro é aquele que trabalha no campo e o urbano é aquele em que trabalha na cidade considerando-se urbano.

A diferença entre o trabalhador rural e o doméstico é que o rural exerce atividade rural e geralmente deve ser lucrativa, e o doméstico presta serviços para famílias ou pessoas e não tem finalidade de lucro.

2.6.4 Empregado Público

O empregado público é aquele em que trabalha para união, municípios, estados, suas fundações, autarquias, e fundações que sejam regidas pela CLT. É um empregado normal, não regido por estatuto do funcionário público.

Para a contratação de um empregado público, deverá ser procedida concurso público de provas ou de provas e títulos, inclusive para as fundações, autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas conforme a complexidade do emprego.

2.6.5 Diretor de Sociedade

Diretor de sociedade age como mandatário da sociedade, sendo o seu mandato revogado a qualquer momento. “A teoria tradicional é a que entende que o diretor age como mandatário da sociedade, sendo mandato revogável a qualquer tempo.” (MARTINS, 2002,p.149)

Existem duas teorias para justificar a situação de um diretor de empresa, a primeira considera o diretor um mandatário da sociedade e não goza de direitos trabalhistas, mas vantagens estatutárias, a segunda teoria o diretor é um verdadeiro empregado

subordinado aos dirigentes máximos da empresa e até mesmo ao conselho de administração nas sociedades que possuem.

O empregado pode passar a ser diretor e exercer o cargo de diretoria, pode ser considerado diretor-empregado dependendo do caso. Quando a pessoa é contratada para ser diretor por suas qualificações técnicas, depende-se do elemento subordinação para a configuração da relação de emprego.

2.6.6 Trabalhador Temporário

O contrato de trabalho temporário é diferente do contrato de experiência. O trabalhador temporário é empregado pela empresa de trabalho temporário embora preste serviços no estabelecimento do cliente ou tomador de serviços. Já no contrato de experiência, o funcionário presta seus serviços nas próprias dependências do empregador. No trabalho temporário é previsto em lei especial (6.019/74), e o de experiência é previsto pela CLT.

O trabalhador temporário é contratado por um prazo máximo de 3 meses, trabalhando na empresa tomadora de serviços ou cliente. Um exemplo de trabalhador temporário é aquele em quem vai trabalhar em alguma empresa por motivo de algum funcionário estar de férias, ou por substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de tarefas da referida empresa. O trabalhador temporário é subordinado a empresa de trabalho temporário, mesmo prestando serviços a empresa tomadora de serviços ou cliente, recebendo remuneração também da empresa de trabalho temporário.

2.6.7 Trabalhador Autônomo

Ao trabalhador autônomo não se aplica a CLT, aplica-se apenas para empregados. Nesse caso não se encontra nenhuma definição de trabalhador autônomo na norma consolidada.

O trabalhador autônomo é uma pessoa física que presta serviços por conta própria, a uma ou mais pessoas, sendo ele mesmo responsável pelos os riscos de sua atividade econômica. Não subordinado como o empregado, o trabalhador autônomo não está sujeito ao poder de direção do empregador, exercendo assim livremente sua atividade no momento e que se desejar de acordo com sua conveniência.

Empregado e o trabalhador autônomo prestam serviços com continuidade e com habitualidade ao tomador dos serviços. Entretanto a diferença entre eles é a existência do elemento subordinação, o recebimento de ordens por parte do empregador, a direção por parte do último. O trabalhador autônomo presta serviços por conta própria, enquanto trabalhador por conta própria.

2.6.8 Trabalhador Eventual

É uma pessoa física que presta serviços esporádicos a uma ou mais pessoas. O trabalhador eventual é uma pessoa física contratada para trabalhar em uma ocasião específica, como por exemplo: trocar uma instalação elétrica, consertar um encanamento etc. Depois disso o trabalhador eventual não voltará mais à empresa.

Quando houver serviços eventuais a uma ou mais empresas o trabalhador será considerado eventual, como por exemplo: o pintor, pedreiro, que normalmente fazem serviços eventuais. O trabalho eventual é ocasional, fortuito, esporádico, contudo considera-se pelo fato de que o trabalho não se insere na vida normal da empresa. Não é fixada a nenhuma empresa o eventual, enquanto o empregado presta o serviço em uma única fonte de trabalho.

2.6.9 Trabalhador Avulso

Avulso é uma pessoa física que presta serviço sem vínculo empregatício, que tanto pode ser de natureza rural ou urbano para várias pessoas, o trabalhador avulso não é subordinado à pessoa a quem presta serviços, nem ao sindicato, pois apenas arregimenta a mão de obra e paga os prestadores de serviços de acordo com o valor recebido das empresas.

O artigo 7^a,inciso XXXIV, estabeleceu igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente ao trabalhador avulso.

2.6.10 Estagiário

Distingue-se estagiário de aprendiz. Estagiário não é empregado, já o aprendiz será sempre empregado tendo contrato de trabalho, uma espécie de contrato de trabalho especial, pois a idade do aprendiz é de 14 e 18 anos, já o estagiário não tem idade específica na lei dependendo apenas de estar fazendo curso.

Segundo Sergio Pinto Martins:

“Há vantagens para as partes envolvidas com o estágio: a) a escola tem a possibilidade de dar ensino prático ao aluno, sem qualquer custo; b) o estudante adquire a experiência prática no campo de trabalho, mesmo ainda fazendo o curso; c) a empresa passa a contar com pessoa que está qualificando-se profissionalmente, porém sem ter qualquer encargo social sobre os pagamentos feito ao estagiário.”

O estagiário trabalhará para aprender, e é também uma forma de dar ao estudo a experiência do cotidiano, da profissão que irá exercer que só é adquirida com a prática. O estágio poderá tanto ser curricular, como na comunidade, é uma forma de propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejado, acompanhado e avaliado em conformidade com currículos, programas e calendários escolares.

É compromisso realizado entre o estagiário e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino, será vinculado como emprego o compromisso com e o documento obrigatório para que se verifique a existência do estágio (emprego). O termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente deverá mencionar o instrumento jurídico realizado entre a instituição e a pessoa jurídica de direito público ou privado.

O estagiário poderá receber uma bolsa ou outra forma de contraprestação conforme o artigo Art. 12. Da Lei Nº 11.788/2008

“Art.12: O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.”

O estágio deve proporcionar experiência prática na área de formação profissional do estagiário. Nesse caso o estágio só pode ser realizado em unidades que possam proporcionar. No fim do curso do estagiário não poderá mais se falar em estágio, pois o estágio depende do curso em que o estagiário está fazendo. O estágio não cria vínculo empregatício, o estágio deve proporcionar o aprendizado ao estagiário, e não apenas a mão de obra mais barata.

2.6.11 Terceirização

Terceirização consiste em contratar um terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa, podendo envolver tanto a produção de bens, como de serviços, de vigilância ou até para serviços temporários não constituindo o objeto principal da empresa.

2.7. Empregador

Considera-se segundo o artigo 2º da CLT e o parágrafo 1º “a empresa individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria, e dirige a prestação pessoal de serviços”.

§ 1º – “Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.”

Empregador é pessoa física, jurídica ou ente que contrata, assalaria, e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico.

Empregador é a empresa, atividade organizada que vende bens ou serviços no mercado, que não tem finalidade de lucro, como as entidades de beneficência e associações. Não é requisito para ser empregador ter personalidade jurídica.

Empregador é considerado como aquele que tem um empregado. Ele assume os riscos de sua atividade tanto nos resultados positivos como nos negativos, esses riscos não podem ser transferidos para o empregado, como quando ocorre na falência na concordata. O empregador contrata o empregado para a prestação de serviços remunerando-o empregado por seu trabalho prestado.

O empregador em face do poder que tem na empresa, estabelece normas e regras disciplinares para que seus empregados cumpra-as.

3. NOVAS TECNOLOGIAS

O direito do trabalho está diante de um momento de redefinição, pois a relação de trabalho em virtude das mudanças tecnológicas que vem ocorrendo, gerando novas profissões e ao mesmo tempo excluindo outras. O desenvolvimento tecnológico trouxe uma evolução para as atividades econômicas, os novos tipos de materiais usados em todos os setores de produção, e as facilidades obtidas na comunicação. Com isso o direito do trabalho leva modificações técnicas a serem organizadas.

A tecnologia vem oferecendo uma facilidade, e mobilidade enorme ao universo do trabalho, comunicações através de e-mails, celulares, estão facilitando a cada dia

mais os meios de comunicação mais ágeis, rápidos, podendo as empresas, serem gerenciadas em qualquer lugar em que o empregador ou empregado esteja.

Essas novas tecnologias estão sendo muito importante na modificação, organização do trabalho e da produção. O computador durante muito tempo vem possibilitando aos trabalhadores programas na qual podem facilitar o seu modo de trabalho, melhorando a qualidade e a organização destes. Com as inovações tecnológicas, novas profissões também vêm surgindo, como por exemplo: especialistas em redes, e web designers.

A internet e o e-mail também são dois meios importantíssimos para a realização de trabalhos nessa fase tecnológica, pois facilita a comunicação com diversas pessoas de vários lugares ao mesmo tempo, podendo também utilizar sites que possam “ajudar” no seu trabalho. Entretanto com tanta tecnologia, podem surgir no direito do trabalho algumas barreiras como a má utilização desses meios, um exemplo: ser utilizada para realizar outras atividades que não sejam de seu trabalho, como também pode ferir a privacidade de seus empregados.

Algumas empresas preferem bloquear o acesso à internet para que o uso de computadores seja exatamente para trabalho, para evitar algum tipo de constrangimento tanto para o empregado como para o empregador, pois acaba colocando em risco a intimidade “privada” de seus trabalhadores.

3.1. Novas Formas de Subordinação Jurídica

Com toda essa mudança que vem ocorrendo no direito do trabalho, estão surgindo também novas formas de subordinação jurídica, na qual o conceito de subordinação está evoluindo, podendo ter um controle, comando, e supervisão de que não tenha o contrato direto. A subordinação do empregado ao empregador pode ser mais eficiente do que a subordinação direta, que é exercida no local de trabalho.

Havia duas áreas a do trabalho autônomo que era o trabalho para si, regido pelo código civil e o trabalho subordinado que o empregado trabalhava para outro, a fim

de ser dependente de direção da pessoa pra quem a atividade é exercida com uma remuneração. O que diferenciava o trabalhador empregado e o trabalhador autônomo é a subordinação.

Amauri Mascaro Nascimento diz:

“[...] trabalhador autônomo é aquele que não transfere para terceiro o poder de organização da sua atividade. Assim, auto-organizando-se, ao se submete ao poder de controle e ao poder disciplinar de outrem. O autônomo exerce atividade econômico-social por sua atividade, sua conveniência, ou os imperativos das circunstâncias, de acordo com o modo de trabalho que julga adequado aos fins a que se propõe”. (2010, p. 352)

“O trabalho prestado pela pessoa física nem sempre o é sob a forma de emprego, porque é expressivo o contingente de pessoas que trabalham por conta própria, principalmente em vendas, mas também em diferentes tipos de organizações, porque mesmo uma empresa industrial necessita de fornecedores, consultores, prestadores de serviços eventuais e outras pessoas físicas que pra ela atuam por conta própria.” (2010, p. 211)

As empresas não só necessitam exatamente de “fornecedores” como forma de emprego, mas também necessitam dos fornecedores que trabalham pra si próprios para que possam prestar serviços “as vezes” para determinadas empresas.

A parassubordinação foi desenvolvida pelo direito Italiano e surge para aqueles empregados que não são subordinados, a descaracterização do vínculo empregatício é a não subordinação, que em vez de ser subordinado pode ser coordenado por si próprios, podendo trabalhar com ou sem exclusividade, e tendo a liberdade para conseguir organizar suas próprias atividades.

Leonardo de Gênova diz:

“Não ser apropriado chamar de trabalho parassubordinado o situado entre a zona cinzenta do trabalho autônomo e subordinado, vez que não há, até o momento, legislação que lhe seja aplicável, sendo melhor caracterizar tal fato como “obstáculo epistemológico no vínculo de trabalho”, cuja solução

seria encontrada em uma análise apurada do caso concreto, buscando evidenciar ou não a subordinação em sua forma mais atual, como por exemplo a estrutural, caracterizando-se o vínculo ou como autônomo, ou como de emprego.” (2009, p. 59)

Assim então, a “zona cinzenta” é caracterizada como perturbações no ato de conhecer se há um vínculo empregatício ou no vínculo autônomo. Gênova denomina como:

“O Obstáculo epistemológico no vínculo de trabalho e “não trabalho parassubordinado ou coordenado” pois essa terminologia nos levaria a pensar em um novo tipo de trabalho e conseqüentemente, não existiria norma,(regras e princípios etc.) aplicável para esse caso.”

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, julgou uma ação e decidiu que:

“EMENTA: SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E OBJETIVADA, COM POUCOS TRAÇOS SUBJETIVOS - MÉDICOS E OUTROS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR OU DE ALTA QUALIFICAÇÃO CONTRATO DE EMPREGO - SUBORDINAÇÃO SEM AÇÃO E SEM ROSTO- RESTOS DE UM MODELO QUE SE DESPEDAÇOU E CUJOS FRAGMENTOS SE REDIRECIONAM PARA AS CÉLULAS DE TRABALHO COM OUTRA CONFORMAÇÃO- APROXIMAÇÃO DE CONCEITOS: NÃO EVENTUALIDADE E SUBORDINAÇÃO- NORMA-TEXTO E NORMA AMBIENTE -TIPO DO SERVIÇO PRESTADO E NÚCLEO MATRICIAL DA ATIVIDADE EMPRESARIAL- IMPUTAÇÃO JURÍDICA QUE SE FAZ NECESSÁRIA SOB PENA DE DESPOVOAMENTO DA EMPRESA E DA SUA FUNÇÃO SOCIAL PARASSUBORDINAÇÃO SENTIDO E SIGNIFICADO INTELIGÊNCIA DA EXPRESSÃO - Subordinação é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo-corpo a corpo ou boca/ouvido- típica do taylorismo/ fordismo, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial, própria do toyotismo, que se caracteriza pela qualidade total e pelo sistema just in time. Do modelo norte-americano de plantas pesadas, com todas as conseqüências que lhe são inerentes (país de grande extensão territorial) passamos, pouco a pouco, para o modelo japonês (país de modesta dimensão territorial), de onde veio a concepção do small is beautiful. A empresa moderna livrou-se da sua represa; nem tanto de suas presas. Enxugou-se; tornou-se ágil e flexível. Manteve-se fiel ao compromisso primeiro com o lucro. Mudaram-se os métodos, não a

sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. Passou a ser exercido pelas suas sombras; pelas suas sobras em células de produção, pelos próprios companheiros. Empregado é aquele que não faz o que quer e, sob essa ótica, não se pode negar que haja uma transferência de parte do seu livre arbítrio em troca de salário. Empregado é quem faz o que lhe é determinado por quem comanda a sua prestação de serviços. Autônomo, ao revés, e aquele que dita as suas próprias normas. Tem a liberdade de trabalhar, pouco ou muito, e até de não trabalhar. Faz o que quer, como quer e quando quer, respeitando, obviamente, os contratos que livremente celebra. Diz-se que a subordinação é jurídica: nasce e morre para e no contrato de emprego, dela se servindo à empregadora, dentro da lei, para atingir aos seus objetivos. Liricamente, haveria um sistema de freios e contrapesos, porque todo direito (principalmente de pessoa para pessoa, de subordinante para subordinado) tem de ser exercido com parcimônia, sem abuso. Cruamente, sabe-se que não é bem assim. Faltam ao empregado o freio e o contrapeso, vale dizer, o direito de resistência, que é irmão gêmeo da garantia de emprego. Assim, a subordinação deve ser analisada como quem descortina o vale do alto de uma montanha - repleto de encantos e de cantos, de segredos e de gredas. Múltiplas e diversificadas são as formas de subordinação: inclusive aquela caracterizada por muita sub e pouca ação. As suas cores, as suas tonalidades e sonoridades variam: a voz da tomadora de serviços pode ser grave ou aguda, como pode ser um sussurro, ou mesmo o silêncio. A subordinação objetiva aproxima-se muito da não eventualidade: não importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto é, atividade matricial da empresa. A empresa moderna, por assim dizer, se subdivide em atividades centrais e periféricas. Nisso ela copia a própria sociedade pós-moderna, de quem é, simultaneamente, mãe e filha. Nesta virada de século, tudo tem um núcleo e uma periferia: cidadãos que estão no núcleo e que estão na periferia. Cidadãos incluídos e excluídos. Trabalhadores com vínculo e sem vínculo empregatício. Trabalhadores contratados diretamente e terceirizados. Sob essa ótica de inserção objetiva, que se me afigura alargante (não alarmante), eis que amplia o conceito clássico da subordinação, o alimpamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo justrabalhista. Com ou sem as marcas, as marchas e as manchas do comando tradicional, os trabalhadores inseridos na estrutura nuclear de produção são empregados. Na zona grise, em meio ao fog jurídico, que cerca os casos limítrofes, esse critério permite uma interpretação teleológica desaguadora na configuração do vínculo empregatício. Entendimento contrário, data venia, permite que a empresa deixe de atender a sua função social, passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma produz sem empregados. Da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a dependência, ou, se se quiser, a subordinação, que, modernamente, face à empresa flexível, adquire, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica. Nessa perspectiva de mudança de eixo, a subordinação deixa de caracterizar-se pela ação. Subordinação sem ação. Restos de um modelo taylorista/fordista que se despedaçou e cujos gomos ou fragmentos se redirecionam para as células de trabalho. Tempos info-info, nova fórmula, que se decompõe da seguinte maneira: sub (sob) ord (ordem) inação (destituída de ação). A preposição para significa, segundo Cândido Jucá, "na direção de; com destino a" (Dicionário Escolar de Dificuldades da Língua Portuguesa), pelo que a parassubordinação denota um tipo de trabalho que se dirige, que se destina à subordinação e não à autonomia, senão a expressão seria outra para-autônomo. A legislação

trabalhista brasileira não prevê a figura do parassubordinado, que, se admitida por migração, deve ter uma inteligência de natureza inclusiva, de modo a valorizar o trabalho do homem numa sociedade em mudanças e em fase de assimilação de valores neoliberais. Não precisamos reproduzir cegamente soluções alienígenas, distante das nossas experiências, para que não corramos o risco de positivar o que não vivenciamos. O Direito deve ser o reflexo de experiências vividas pela sociedade onde se pretende seja instituído e aplicado e não o receptáculo de uma vivência de país estrangeiro. Nem tudo que é bom para os europeus é bom para os brasileiros e vice-versa. Assim, se quer copiar a figura do parassubordinado, não previsto na nossa legislação com direitos próprios, então que se faça essa movimentação na direção do subordinado com todas as vantagens previstas na CLT e não no sentido contrário de sua identificação com o autônomo, gerando um *tercius genus*, isto é, o para-autônomo. Portanto, parassubordinação dentro e não além do modelo traçado no art. 3º., da CLT, que necessita de uma intro legere em consonância com a realidade social” (TRT/MG – Proc. 00546.2007.091.03.00.0 – Recurso Ordinário – Rel. Designado: Juiz Luiz Otávio Renault. DJ/MG 23.02.2008) (BRASIL, 2008).

Outro caso em que o TRT da 3ª Região julgou foi o caso de um jornalista corresponde:

“EMENTA - PARASSUBORDINAÇÃO - JORNALISTA CORRESPONDENTE - NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3º., da CLT, a pessoa física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última ainda que de maneira mais tênue, se atritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3º., da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços. Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação, via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos. Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do

Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de necessidades, cria a figura da parassubordinação e não da para-autonomia. Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato” (TRT/MG – Proc. 00073.2005.103.03.00.5 – Recurso Ordinário - Rel. Designado: Juiz Luiz Otávio Renault. DJ/MG 01/10/2005) (BRASIL, 2005).

Sendo assim, poder-se-ia buscar a subordinação de forma atual, clássica e deixando bem claro o que seria vínculo empregatício e o que seria autônomo, sabendo diferenciar e reconhecer os dois vínculos. De forma que a subordinação poderá garantir os direitos do teletrabalhador, ou seja, ele será garantido como empregado e não autônomo, tendo efetivamente os requisitos para ser empregado.

Apesar de haver um vácuo sobre a parassubordinação na legislação, logo ela poderá ser vista pelos empregadores como uma flexibilização, aliado ao avanço da tecnologia.

Atualmente o celular está sendo utilizado por muitas empresas, para comunicação com seus empregados podendo ser também uma forma de subordinação, na qual, o empregado receberá ordens do mesmo jeito mais por celular. O uso do Celular por funcionários fora do expediente, ou seja, fora do horário de trabalho poderá receber hora extra. O TST (Tribunal Superior Trabalho) estabelece que: “estabelece que o uso de pagers ou celulares corporativos não caracteriza o “regime de sobreaviso”. Se o funcionário está de sobreaviso, a lei determina que a empresa pague a ele um terço do valor que desembolsaria na hora do expediente”.

A lei 12.551/11 foi a que modificou o artigo 6º da CLT, que esclarece que não há diferença entre o trabalho no estabelecimento do empresário e o trabalho à distância ou mesmo em casa. Essa modificação estabelece também que o e-mail, o SMS etc. que são recebidos não se distinguem de ordens que são recebidas pessoalmente. Pois se os celulares, pagers, e-mails são utilizados como meio de trabalho, as ordens também poderão ser dadas por alguns desses instrumentos e também pessoalmente.

HORA EXTRA
Com mudança na CLT, empresas poderão ter de pagar mais por trabalho no celular

EM QUALQUER LUGAR
Para fins jurídicos, não há mais distinção entre trabalho no escritório, em casa e à distância



À DISTÂNCIA
O uso de celulares ou e-mails para contato entre empresas e empregados equivale às ordens dadas diretamente aos funcionários



NO CELULAR
Para alguns advogados trabalhistas, o funcionário que usa smartphone após o horário do expediente, por exemplo, pode receber horas extras

COMO FUNCIONA O PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS

L **Fora do horário do expediente**
Pagamento da hora de trabalho e mais 50% sobre esse valor

J **Domingos e feriados**
Pagamento de adicional de 100%

L **Das 22h às 5h**
Pagamento da hora de trabalho, mais 50% sobre esse valor, mais 30% sobre esse valor

?
Como comprovar o trabalho fora do expediente?

> A orientação de advogados trabalhistas é guardar e-mails e mensagens trocadas com o empregador que possam servir como prova, além da conta com as ligações feitas do celular corporativo

> Mas, na interpretação de entidades empresariais, ligações ou e-mails fora do expediente não configuram hora extra

Figura 1: Hora extra- Não há mais distinção entre trabalho no escritório, em casa e a distancia. (Folha de S. Paulo - Maeli Prado/Priscilla Oliveira (12/01/2012)).

A súmula 428 Tribunal Superior do Trabalho recentemente alterada diz que:

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) -Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Atualmente o TST (Tribunal Superior Trabalho) decidiu um direito a recebimento de horas sobreaviso.

“O Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que reconheceu o direito ao recebimento de horas de sobreaviso a um chefe de almoxarifado que ficava à disposição da empresa por meio de telefone celular. Embora a jurisprudência do TST (Súmula 428) estabeleça que o uso do celular, "por si só", não caracteriza o regime de sobreaviso, a Primeira Turma concluiu que o empregado permanecia à disposição da empresa, que o acionava a qualquer momento, limitando sua liberdade de locomoção. O recurso foi interposto pelas Soluções em Aço Usiminas S/A, em Porto Alegre (RS), contra condenação imposta pela Justiça do Trabalho da 4ª Região.

O empregado afirmou, em reclamação trabalhista, que era obrigado a portar e atender ao telefone celular "diuturnamente", todos os dias da semana, inclusive sábados, domingos e feriados. Na condição de chefe do almoxarifado, alegou que era responsável "por toda e qualquer colocação ou retirada de material do estoque" e, por isso, nada poderia ser

movimentado sem sua autorização expressa. Por isso, "era chamado durante a noite, fim de semana, feriados, intervalos de almoço e lanche para atender a demanda". Seu pedido estimava a média de cinco horas extras diárias de sobreaviso, incluindo os fins de semana.

A empresa defendeu-se afirmando que a alegação do chefe do almoxarifado fere o princípio da razoabilidade, porque, entre "centenas de empregados", admitir que apenas um retirava e colocava produtos no almoxarifado seria "uma afronta à lógica". Afirmou ainda que o regime de sobreaviso, para o empregador, "apenas existe quando o empregado está impedido de se locomover de sua residência", o que não seria o caso.

O juiz da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre deferiu o sobreaviso, levando em conta que o preposto da empresa admitiu que o chefe de almoxarifado ficava com o celular ligado e era frequentemente acionado de madrugada. Informou também que esses chamados eram registrados num livro de ocorrências, que não foi apresentado pela empresa. A sentença concluiu, assim, que o trabalhador não tinha plena liberdade nessas horas, que deveriam ser pagas à razão de 1/3 da hora normal. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que apenas limitou o período aos horários e dias de efetivo funcionamento da empresa. A Zamproga recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho.

TST

O recurso de revista foi discutido na Primeira Turma do TST. O relator, ministro Lelio Bentes Corrêa, chamou atenção para dois detalhes: a admissão da empresa de que o chefe do almoxarifado ficava com o celular ligado todas as noites sendo acionado várias vezes na semana; e a ausência do livro de registros. "Além de ficar de prontidão, ele tinha de comparecer com frequência à empresa, e não podia se afastar de casa a ponto de inviabilizar o comparecimento", observou. "É mais do que a escala de plantão, porque nem havia revezamento: era sempre ele."

O ministro Walmir Oliveira da Costa seguiu a mesma linha de raciocínio. "A hipótese é o contrário do previsto na Súmula 428", afirmou. "O celular, aqui, era um instrumento de trabalho, e o empregado era chamado mesmo. A casa era uma espécie de braço da empresa." O ministro Hugo Scheuermann assinalou que o fato de o trabalhador usar o celular não implica, necessariamente, estar à disposição da empresa. Mas no caso analisado, a disponibilidade era incontroversa. Por unanimidade, a Turma afastou a alegação de violação da Súmula 428 e não conheceu do recurso nesse ponto.

Sobreaviso

O regime de sobreaviso está previsto no artigo 244, parágrafo 2º, da CLT para os trabalhadores ferroviários, mas foi estendido pela jurisprudência e pela doutrina às demais categorias. Ele se caracteriza quando há cerceamento da liberdade do trabalhador de utilizar seu tempo de folga por determinação do empregador. Essas horas são remuneradas com valor de 1/3 da hora normal. No caso de o trabalhador ser efetivamente acionado, a remuneração é de hora extra.

Com a introdução de novas tecnologias, o empregado não é mais obrigado a permanecer em casa à espera de um chamado por telefone fixo. O contato passou a ser feito também por bips, pagers e celulares. Em 1995, o TST aprovou a Orientação Jurisprudencial nº 49 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) firmando que apenas o uso do bip não seria suficiente para caracterizar o regime de sobreaviso, "porque o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, a convocação para o serviço".

3.2. Tele Trabalho

O artigo 6º e o seu parágrafo único da CLT citam que:

"Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego."

Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio."

Entende-se então, que o trabalho que se realiza no domicílio do empregado, na empresa onde o empregado trabalha ou a distância, não há diferença nenhuma desde que haja a relação empregatícia. O direito do trabalho é dinâmico, tendo que se adequar as mudanças que ocorrem e adequá-las as novas tecnologias.

Para que o tele trabalho seja realizado a empresa terá que fornecer ao empregado os meios para que ele possa trabalhar como o computador, monitor, impressora, internet banda larga, energia elétrica, etc. também os custos com a instalação e a manutenção. O tele trabalho surge como uma forma de trabalho a distância, ou seja, o empregado pode realizar suas atividades na sua própria casa, geralmente esse tipo de trabalho é executado por empregados de alta qualificação, utilizando-se da informática ou seja, de telecomunicações para exercer seu trabalho.

O trabalho a domicílio tradicional e o tele trabalho se diferem pois a realização das tarefas são mais complexas e abrange amplos setores além do uso da informática, telecomunicações, as novas tecnologias.

3.3. Vantagens e Desvantagens Para a Empresa

O tele trabalho substitui o trabalho subordinado, na qual o trabalho que é feito dentro da empresa e passa a ser feito nas relações externas da empresa, mas a empresa o coordena. Há varias vantagens para o empregador em relação ao tele trabalho, pois reduz os custos com locais, transporte, etc. O melhor atendimento aos seus clientes também podem ser uma boa vantagem, pois a conexão com a informática/telemática acaba gerando mais produtividade para o empregado com a eliminação de tempo perdido.

Por outro lado o tele trabalho gera também investimentos com equipamentos, equipes de manutenções, deixando com que o controle de trabalhadores e a organização da empresa seja dificultada.

3.4. Deveres do Empregado Pelo Tele Trabalho

Alice Monteiro de Barros cita que:

“Não há uma legislação especial para o tele trabalhador, tampouco para o empregado a domicilio: logo, configurado o liame empregatício, deverão ser aplicadas as normas trabalhistas gerais da CLT, adaptando-as às peculiares circunstancias em que desenvolve o tele trabalho.” (2010,p. 328)

O tele trabalhador então, é “regido” normalmente pela CLT mais sendo adaptadas algumas situações na qual ele desenvolve, pois poderá acontecer por exemplo: o tele trabalhador exercer seu trabalho nos finais de semana, ou também à noite pois a utilização de seu computador pode ser menos utilizado. Com isso, o tele trabalhador poderá fazer jus ao pagamento correspondente, pois lhe foi imposta pelo empregador.

O avanço tecnológico requer ao menos um pouco de cuidado em certas situações, como no caso à cima, o empregador deve evitar com que o tele trabalhador seja

conectado à noite, pois pode gerar uma indiscrição como a vida privada de seu empregado.

As atividades exercidas pelo tele trabalhador fora do estabelecimento da empresa não o deixa de cumprir regras de higiene e segurança do trabalho. Como também há algumas recomendações para que o tele trabalhador possa trabalhar bem um exemplo que Alice Monteiro de Barros cita é: “O monitor do computador deverá estar na altura dos olhos” (2010,p. 329)

Não só esse exemplo, como mais situações deverão ser seguidas para trabalho seja bem desenvolvido, além de que poderá causar fadiga visual e problema músculo - esquelético na região dorso-lombar, considerando a posição sedentária em que o trabalho é efetuado.

Esses problemas podem alertar o empregador a ter uma equipe para que se auxiliem com especialistas de várias áreas como os da psicologia e medicina. O tele trabalhador deve ficar em contato com os outros empregados da empresa, estabelecendo assim comunicações e sistema de informações entre eles, evitando o isolamento do tele trabalhador observar as regras de utilização e não poderá dar os equipamentos que lhe foram confiados para como o instrumento de trabalho. Também o tele trabalhador poderá participar de reuniões na empresa, junto com os outros trabalhadores.

3.5. Trabalho a Domicílio

O trabalho a domicílio é uma forma autônoma de organização própria, assumindo os seus riscos para fornecer o trabalho em meio oportunos, mas o trabalho a domicílio pode ser também subordinado na qual o empregado é subordinado pelo empregador, fornecendo todas as suas forças em face do empregador, que assume os riscos da produção.

De acordo com o artigo 6º da CLT não há distinção entre o trabalho realizado no domicílio ou no estabelecimento do empregador. O empregado a domicílio tem que prestar serviços de forma não eventual ao empregador diante da subordinação jurídica e de salário.

O trabalhador a domicílio exerce a mesma função do trabalhador que executa suas funções no estabelecimento do empregador, ambos estão subordinados ao empregador para prestar serviços, e exercer força física em face do empregador. Nas duas situações a subordinação utiliza os princípios da igualdade e da liberdade para os dois empregados. No trabalho a domicílio a prestação de serviço destaca-se não ao resultado, mas sim ao esforço utilizado pelo empregado.

Para que seja permitido que o empregado cumpra as suas funções em seu domicílio, não quer dizer que o empregador desista do poder de comando, há um controle sobre a atividade exercida e sobre o resultado final do produto.

Segundo Alice Monteiro de Barros: “São cada vez mais frequentes os casos de trabalho a domicílio desenvolvidos graças à tecnologia eletrônica de transmissão a distancia”.

O TRT da 3º Região Julgou um caso de prestação de serviço na moradia do empregado:

TRABALHO A DOMICÍLIO. O trabalho a domicílio caracteriza-se pela prestação de serviços na própria moradia do empregado, ou em outro local por ele escolhido, longe da vigilância direta exercida pelo empregador. A lei trabalhista permite expressamente essa modalidade contratual, como se infere do artigo 6º da CLT, o qual não distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele executado no domicílio do empregado. Nesse último caso, a subordinação é atenuada, pois as atividades não se desenvolvem sob supervisão e controle diretamente exercidos pelo empregador. A fiscalização passa a exprimir-se através do controle do resultado da atividade, no momento da entrega da produção. Ademais, concorre para a caracterização da relação de emprego a circunstância de o produto obtido não se destinar ao mercado em geral, mas exclusivamente a uma empresa, encarregada de fornecer a matéria-prima e os instrumentos de trabalho, além de caber a ela o controle da produção. Comprovados todos esses aspectos, o reconhecimento da relação de emprego é medida que se impõe.” (TRIBUNAL: 3ª Região - DECISÃO: 23 09 2004 - RO NUM: 01751 ANO: 2003 - RO - 01751-2003-004-03-00-3 - Sétima Turma - DJMG DATA: 30-09-2004 PG: 16 – Relatora Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon)

Isso quer dizer que cada vez mais, essas situações de trabalho a domicílio podem ser bem comuns, com as inovações tecnológicas e os novos meio de comunicação.

3.6. Vantagens e Desvantagens Para o Trabalho a Domicílio

O trabalho a domicílio pode gerar horários mais flexíveis e uma maior disponibilidade de tempo, onde o trabalhador não perdera tempo de ir e voltar da empresa. Há uma desvantagem para esse trabalhador a domicílio que é o de isolamento podendo dificultar a fiscalização do seu trabalho pelo empregador.

3.7 Vantagens e Desvantagens Para a Empresa com as Novas Tecnologias

Com todas essa novas tecnologias, surgiram novas modalidades de trabalho fora da forma tradicional de trabalho subordinado, como o tele trabalho, o trabalho a domicílio, gerando novas formas de subordinações jurídicas.

Com todos esses meios pode se pensar que existem, vantagens e desvantagens para que as empresas possam “exercer” esses novos meios. Uma das vantagens para a empresa pode-se dizer que o empregador poderá reduzir o espaço imobiliário, custos com manutenção, transportes, alugueis etc. As vantagens também que as empresas poderão utilizar é a melhoria dos atendimentos por conexão informática/telemática podendo gerar uma maior produtividade pelo empregado, e também eliminando o tempo que se perde no transito por exemplo, dando uma maior motivação aos empregados e uma boa satisfação nas atividades desenvolvidas.

Algumas vantagens também como no trabalho à domicílio são os horários flexíveis e uma maior disponibilidade de tempo, pois o trabalho será desenvolvido em casa. Umas das desvantagens com as novas tecnologias tanto para a empresa como para o empregador é que o empregado poderá ficar isolado dificultando assim a fiscalização de seus desenvolvimentos.

Assim, a empresa deverá investir em equipes como psicólogos e médicos, pois para que os empregados não se isolem, e que as empresas mantenham algum tipo de comunicação entre os trabalhadores.

As empresas deverão investir nas ferramentas de trabalho que o tele trabalhador e o trabalhador em domicílio deverão utilizar como computador, internet banda larga, manutenção das instalações e outras despesas, que o empregado poderá ter.

3.8 Vantagens e Desvantagens Para o Empregado com as Inovações Tecnológicas

Uma das vantagens que o trabalhador poderá ter com a nova tecnologia em primeiro lugar é a flexibilidade de seus horários gerando maior disponibilidade de tempo, podendo ser conciliado com as atividades familiares, podendo melhorar a qualidade de vida do trabalhador, desde que ele saiba entre o tempo livre e o horário de trabalho.

Há também algumas desvantagens que podem ser causadas para o trabalhador, como por exemplo: a eliminação de qualquer promoção no trabalho, além de conflitos familiares que podem ser gerados pelo fato de o empregado não conseguir distinguir o tempo livre com o tempo de trabalho. Outra desvantagem que o trabalhador poderá ter é o isolamento e o estresse que poderão ser causado por ficar muito tempo sozinho sem ter comunicação com os outros trabalhadores e o estresse pelo fato de não saber dividir o seu tempo com o trabalho e o seu tempo para o lazer, descanso com a família.

Outras desvantagens poderão ser a falta de qualificação, pelos empregados por não terem condições de se qualificarem para se adentrarem no mercado de trabalho.

3.9 Vantagens Para o Meio Ambiente

As vantagens que o meio ambiente poderá ter com todas essas mudanças do trabalho com as novas tecnologias que vem surgindo, é a redução da poluição, pois o transporte que o trabalhador tinha para se deslocar de casa pro trabalho e do trabalho pra casa, já irá reduzir a poluição pois, o trabalhador ficará fazendo as suas atividades em sua própria casa, o também poderá favorecer o tráfego.

CONCLUSÃO

As inovações tecnológicas no ambiente de trabalho fizeram com que novas modalidades de trabalho e subordinação jurídica surgissem. Essas novas tecnologias são muito importantes na modificação, organização do trabalho e da produção. Esses avanços trouxeram uma evolução para as atividades econômicas, e novos tipos de materiais usados em todos os setores de produção, e facilidades obtidas na comunicação entre empregador e empregado.

Constata ainda novas formas de trabalho como o tele trabalho, e o trabalho a domicílio, nas quais foram vistas como esses trabalhos poderiam ser realizados de forma correta, por os empregados exercerem suas funções fora do estabelecimento da empresa, ou seja, distância. Vimos que para esses trabalhos serem feitos o empregador tem que oferecer ao seu empregado todos os meios para que este realize suas atividades em seu domicílio ou a distância. Hoje em dia esses casos de trabalho a domicílio e teletrabalho serão mais frequentes, na qual o empregado receberá ordens, será subordinado pelo empregador do mesmo jeito. Mas com isso o empregado terá a vantagem de flexibilidade, ou seja, poderá fazer os seus horários.

Verificamos que com as novas subordinações jurídicas, surgiu na Itália a parassubordinação, para aqueles trabalhadores que não são subordinados, e com isso vimos que há um “obstáculo epistemológico no vínculo de trabalho”, pois ainda não há uma legislação para esta, podendo deixar claro o que seria trabalho autônomo e trabalho subordinado.

Um ponto fundamental, que observamos é que ainda não há uma legislação especial para esses tipos de trabalhadores, sendo então aplicadas as normas trabalhistas, de acordo com as circunstâncias em que seus trabalhos são desenvolvidos.

Há também vantagens e desvantagens tanto para o empregado como para o empregador, para o empregado haverá uma maior disponibilidade de tempo, já que

suas atividades serão desenvolvidas em casa. Para o empregador, as empresas poderão utilizar a melhoria dos atendimentos por conexão informática/telemática podendo gerar maior produtividade pelo empregado.

Entretanto, uma das desvantagens poderá ser a falta de qualificação, pelos empregados por não terem condições de se qualificarem para se adentrarem no mercado de trabalho.

Uma boa vantagem que foi vista, é a vantagem para o meio ambiente que com essas mudanças no trabalho por conta dos avanços tecnológicos será a redução da poluição pela diminuição do transporte na qual o trabalhador utilizava para se deslocar, exercendo suas atividades em seu domicílio. Também favorecerá o tráfego.

Com todos esses avanços da tecnologia vimos que o direito do trabalho vem para oferecer novos instrumentos de trabalho para todas as pessoas, podendo garantir um trabalho digno à todos. Também observamos que ainda têm algumas questões a serem melhoradas, não prejudicando os empregadores e os empregados.

REFERÊNCIAS

BARROS. Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

GÊNOVA, Leonardo de. O princípio da proteção no século XXI: os novos desafios do trabalhador brasileiro. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2002

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

Folha de São Paulo: <http://www.feaac.org.br/noticias/59-trabalho/1837-celular-fora-do-trabalho-pode-dar-hora-extra> (Folha de S. Paulo - Maeli Prado/Priscilla Oliveira (12/01/2012) Acesso em: 23/08/2012.

Tribunal Superior do Trabalho: http://www.tst.gov.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/uso-continuo-de-celular-garante-horas-de-sobreaviso-a-chefe-de-almojarifado?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.gov.br%2Fweb%2Fquest%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2%26_101_INSTANCE_89Dk_advancedSearch%3Dfalse%26_101_INSTANCE_89Dk_keywords%3D%26_101_INSTANCE_89Dk_delta%3D10%26_101_INSTANCE_89Dk_cur%3D2%26_101_INSTANCE_89Dk_andOperator%3Dtrue. Acesso em: 23/08/2012.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. BRASIL. Recurso Ordinário. Processo n. 00073.2005.103.03.00.5. Disponível em: <
<http://gsa.trt3.jus.br/search?q=cache:as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do%3Fevento%3DDetalhe%26idAcordao%3D444889%26>

Conteúdo Jurídico: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,teletrabalhador-e-a-configuracao-do-vinculo-empregaticio-analise-das-teorias-da-parassubordinacao-e-da-subordi,36313.html> Acesso em: 23/08/2012

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: BRASIL. Recurso Ordinário. Processo n. 00546.2007.091.03.00.0. Disponível em: <
http://gsa.trt3.jus.br/search?q=cache:as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do%3Fevento%3DDetalhe%26idAcordao%3D605398%26codProcesso%3D599864%26datPublicacao%3D23/02/2008%26index%3D0+parassubordina%C3%A7%C3%A3o&access=p&output=xml_no_dtd&client=trt3Juris&proxystylesheet=trt3Juris&dtPub=23-02-2008&tema=SUBORDINA%C7%C3O%20JUR%CDDICA%20%20CARACTERIZA%C7%C3O&oj=Quarta%20Turma&proc=00546-2007-091-03-00-0%20RO%20%20RO&fonte=DJMG&pg=16&rel=Luiz%20Ot%E1vio%20Linhares%20Renault&rev=Convocada%20Maria%20Cristina%20Diniz%20Caixeta>. Acesso em: 23/08/2012

Tribunal Superior do Trabalho: <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=JR03&s1=%22trabalho+a+domic%EDlio%22&u=http://www.tst.gov.br/brs/juni.html&p=1&r=2&f=G&l=0> - [h1#h1http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=JR03&s1=%22trabalho+a+domic%EDlio%22&u=http://www.tst.gov.br/brs/juni.html&p=1&r=2&f=G&l=0](http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=JR03&s1=%22trabalho+a+domic%EDlio%22&u=http://www.tst.gov.br/brs/juni.html&p=1&r=2&f=G&l=0) - [h3#h3](http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=JR03&s1=%22trabalho+a+domic%EDlio%22&u=http://www.tst.gov.br/brs/juni.html&p=1&r=2&f=G&l=0). Acesso em: 23/08/2012.