

## Teletrabalho: Uma Possibilidade De Inclusão Socioeconômica Do Trabalhador

Emanuéli Dacheri

Mestranda em Direito pela Universidade do Extremo Sul Catarinense. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa em Direitos Humanos, Direitos Fundamentais Trabalhistas e Políticas Públicas - PPGD/UNESC. E-mail: emanueli.dacheri@gmail.com

Rodrigo Goldschmidt

Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS. Doutor em Direito pela UFSC. E-mail: rodrigo.goldschmidt@trt12.jus.br

**Resumo:** O presente artigo científico tem por objetivo apresentar o teletrabalho, modalidade recentemente regulamentada pela Consolidação das Leis Trabalhistas, como uma forma de possibilitar a inclusão social e econômica do trabalhador no seio da atual sociedade informacional. Pretende-se situar o leitor acerca de aspectos relevantes e necessários para uma melhor compreensão sobre o assunto abordado, sem, no entanto, esgotar os conceitos e a matéria exposta. Para tanto, o estudo encontra-se dividido em três partes. Na primeira serão abordadas as transformações do trabalho na sociedade contemporânea, decorrentes da intersecção do trabalho à tecnologia e do avanço do processo da globalização. Na segunda o teletrabalho será focado, de modo a esclarecer sua definição, regulamentação jurídica e suas características essenciais. Na terceira, serão apresentadas algumas desvantagens do teletrabalho, mas também, as suas principais vantagens, dentre as quais, as que possibilitam a inclusão socioeconômica daqueles trabalhadores que são geralmente excluídos do mercado de trabalho. Emprega-se o método indutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica.

**Palavras-chave:** Trabalho. Tecnologia. Inclusão socioeconômica.



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

João Pessoa, Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas

# **Teletrabalho: Uma Possibilidade De Inclusão Socioeconômica Do Trabalhador**

Emanueli Dacheri

Rodrigo Goldschmidt<sup>1</sup>

## **1 INTRODUÇÃO**

Com o fenômeno da globalização, potencializado pelas avançadas e complexas tecnologias de informação e comunicação, vê-se que as relações de trabalho ganham novos contornos e se afastam, cada vez mais, das modalidades tradicionais regulamentadas pelo Direito.

Na medida em que a sociedade informacional avança, transforma o trabalho e cria a necessidade de se tutelar novos direitos. Neste sentido, a Reforma Trabalhista passou a regulamentar o teletrabalho como uma modalidade de labor.

Partindo da premissa que o trabalho é condição necessária para se atingir uma vida digna e diante da crescente desigualdade nas relações sociais e econômicas, busca-se abordar o teletrabalho objetivando minimizar as diferenças que abrangem a sociedade contemporânea, essencialmente daqueles trabalhadores que são excluídos do mercado de trabalho, como os idosos e os deficientes, visando uma possibilidade de inclusão socioeconômica.

---

<sup>1</sup> Professor e Pesquisador do PPGD/UNESC. Juiz do Trabalho Titular do TRT12.

Para tanto, utiliza-se do método de abordagem indutivo e da técnica de pesquisa bibliográfica.

Primeiramente, busca-se abordar as transformações do trabalho na sociedade informacional, demonstrando a interferência do processo da globalização e do avanço das tecnologias, sendo o teletrabalho uma das principais manifestações de tais transformações.

Em seguida, trata-se do teletrabalho, demonstrando sua definição, regulamentação e características.

Por fim, apresentam-se as principais desvantagens do teletrabalho, bem como as suas principais vantagens, enfatizando-se aquelas que se inscrevem nessa realidade abordada de sociedade informacional, de modo a possibilitar aos trabalhadores que, hodiernamente, encontram-se excluídos das relações do labor, a sua proximidade com esta modalidade de trabalho, objetivando conseqüentemente a sua inclusão social e econômica, de forma a se conquistar uma vida mais saudável, com qualidade e digna.

## **2 AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO NA SOCIEDADE INFORMACIONAL**

A presença da tecnologia na sociedade contemporânea não é algo atual, muito menos momentâneo. Há tempos que este processo avança e vem interferindo nas mais diversas esferas, refletindo, ademais, na expansão do capital financeiro.

No trabalho, estas transformações ocorrem de forma visível. Se antes, com a Revolução Industrial, a força humana era transferida para as máquinas, atualmente aponta-se para o início de novo

processo de transferência, agora das experiências e capacitações até então exclusivas aos seres humanos (LASTRESS; FERRAZ, 1999).

Em virtude disso, é que se denomina esta nova era de revolução informacional, uma forma de transformação do ser humano na qual ele aprende, pesquisa, produz, consome, etc., tudo de forma virtual, evoluindo, dessa forma, suas capacidades intelectuais e também laborais, modificando, ademais, suas formas de trabalho.

A história da sociedade é marcada por quatro momentos da evolução das formas de trabalho: a era da agricultura, a era do artesanato, a era industrial, e a era da informação. Segundo Chiavenatto (2008), a era da agricultura foi a base de sustentação do indivíduo, ocorreu no início da humanidade, sendo interrompida com a Revolução Industrial, por volta de 1776. Posterior a este momento, ainda na primeira fase da Revolução Industrial, surgiu a era do artesanato até 1860, que passou a ser fonte de riqueza e trouxe consigo o processo de mecanização, com a introdução da máquina a vapor.

O terceiro marco da transformação das formas de trabalho consiste na era da industrialização, a partir de 1860, segunda fase da Revolução Industrial, momento em que o capital passou a ser a maior riqueza e a eletricidade a principal fonte de energia, trazendo a automatização e a especialização do trabalho. Já no final do século XX, o conhecimento é transformado na nova riqueza, a competitividade conduz a incansável busca pela inovação e a tecnologia passa a ser mais importante que a economia, a sociedade e a cultura. Surge então um quarto marco, a era da sociedade informacional, fase em que a informação chega a ser mais valiosa que o próprio capital da empresa (CHIAVENATTO, 2008).

Nesta era, o conhecimento passou a significar importante elemento da força e da riqueza, constituindo a essência nos inúmeros setores da sociedade, sendo, pois, o elemento principal das transformações que até então ocorreram. Ademais, ousa-se expandir

a ideia de que atualmente vivencia-se uma nova revolução, a informacional (TOFFER, 1995).

Por sociedade informacional, entende-se:

[...] um novo modelo de desenvolvimento que privilegia o uso da tecnologia, o informacionalismo sucede ao industrialismo, modo de desenvolvimento surgido a partir da metade do século XVIII, que tinha por característica principal a ênfase na mecanização do trabalho braçal, na obtenção de fontes de energia e na capacidade de descentralização do uso da energia ao longo dos processos de produção e circulação de mercadorias, está voltada para o crescimento da economia informacionalista, gerando níveis cada vez maiores de acumulação de conhecimento e de complexidade no processo da informação (FINCATO; GUIMARÃES; MATTE, 2014, p. 39).

É possível vincular a supervalorização da tecnologia na sociedade informacional a uma ideia de facilidade e de meio de ligação entre as pessoas, pois através da internet, por exemplo, as barreiras da distância física foram superadas, sendo possível o contato imediato com qualquer pessoa em qualquer país que disponha desta tecnologia, o que de fato acabou interferindo na estrutura das relações do trabalho (CASSAR, 2010).

As inovações tecnológicas e organizacionais também aumentaram o fluxo e a celeridade da produção do trabalho humano, garantindo maior qualidade e muito menos esforço físico (DE MASI, 2001; BAUMAN, 1999).

A reorganização do trabalho também foi afetada, de modo que o trabalho material cedeu espaço ao imaterial, que consiste na soma do trabalho intelectual e do manual. Preconiza Vecchi (2016) que, com o trabalho material o trabalhador produzia produtos, tais como, mesa, objetos, etc.; já com o trabalho imaterial, o que se produz é a informação, o conhecimento.

A tecnologia, portanto, se atrela ao trabalho para facilitar e otimizar o fazer humano e age como um fator de produção que se

agrega ao capital e ao trabalho. Segundo García-Pelayo (2009), a inovação não mais depende da origem casual de um evento, há sim uma busca constante por ela, cujos prazos entre uma descoberta e outra se encurtaram em demasia, e a prática de inovar tornou-se uma necessidade momentânea.

Várias são as características da sociedade informacional, dentre elas:

- eliminação gradual do emprego rural;
- declínio estável do emprego industrial tradicional;
- aumento de serviços relacionados à produção e dos serviços sociais;
- crescente diversificação das atividades;
- rápida elevação do emprego para administradores, profissionais especializados e técnicos;
- a formação de um proletariado “de escritório”, composto de funcionários administrativos e de vendas;
- relativa estabilidade de uma parcela substancial do emprego no comércio varejista;
- crescimento simultâneo dos níveis superior e inferior da estrutura ocupacional;
- a valorização relativa da estrutura ocupacional ao longo do tempo, com uma crescente participação das profissões que requerem qualificações mais especializadas e nível avançado de instrução em proporção maior que o aumento das categorias inferiores (CASTELLS, 2001, p. 293).

Não se pode olvidar, contudo, que todo este processo só foi possível graças ao fenômeno da globalização, que possibilitou a abertura e independência das economias e o aumento do sistema de trocas entre os países mais industrializados, multiplicando os fluxos do capital estrangeiro (GOLDSCHMIDT, 2009).

A globalização, além de direcionar o desenvolvimento econômico e social das sociedades contemporâneas, auxiliou na modificação dos mais diversos segmentos, dentre eles, o trabalho:

O processo de globalização do planeta vem implicando profundas transformações na organização da produção,

na estruturação das empresas, na organização do trabalho e na implantação de novas formas de trabalho, em decorrência de oportunidades geradas pela difusão de novas tecnologias de informação. Essas últimas também têm impactos nos processos migratórios e nos respectivos fluxos no mundo do trabalho (PEREIRA, 2001, p. 9).

Conforme definição proposta por Santos (2002, p. 26), o processo de globalização pode ser considerado como “um fenômeno multifacetado com dimensões econômicas, sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas interligadas de modo complexo”.

A facilidade de acesso entre as fronteiras traz como resultado o surgimento de uma economia global e uma força de trabalho global, ou seja, quanto mais presente o processo da globalização, maior é a expansão das redes de produção para além das fronteiras, ao tempo em que se aproximam os contatos por meio da tecnologia (CASTELLS, 2001).

Com relação à aproximação das distâncias, Bauman (1999, p. 19), fundamenta que: “o que está sendo apresentado é o fim da geografia em termos de espaço”. E arremata, “O espaço deixou de ser obstáculo [...] Não há mais fronteiras naturais nem lugares óbvios a ocupar” (Bauman, 1999, p. 85).

O avanço das tecnologias transformou o processo de trabalho, formando uma nova classe operária como categoria simultânea, ou seja, o empregado passa a ser identificado com um ser que pode estar em qualquer localidade e relacionar-se simultaneamente com outras pessoas. Para Fincato (2011), a forma física, material, passa ser algo supérfluo, pois, os bens e os serviços podem ser adquiridos, distribuídos e inclusive, consumidos por meio eletrônico.

Estas transformações ocorrem há tempos, no entanto, foi na década de 90 que este processo da transformação do trabalho se acelerou:

Na década de 90, vários fatores aceleraram a transformação do processo de trabalho: a tecnologia da computação, as tecnologias de rede, a Internet e suas aplicações, progredindo a passos gigantescos, tornaram-se cada vez menos dispendiosas e melhores, com isso possibilitando sua aquisição e utilização em larga escala; a concorrência global promoveu uma corrida tecnológica e administrativa entre as empresas em todo o mundo; as organizações evoluíram e adotaram novas formas quase sempre baseadas em flexibilidade e atuação em redes; os administradores e seus consultores finalmente entenderam o potencial da nova tecnologia e como usá-la, embora, com muita frequência, restrinjam esse potencial dentro dos limites do antigo conjunto de objetivos organizacionais (CASTELLS, 2001, p. 306).

A tecnologia favorece positivamente as relações de trabalho. De início, a mecanização, auxiliou na redução das atividades que exigiam o trabalho humano braçal. Posteriormente, a automação, além de reduzir o trabalho manual, aumentou a produção e a qualidade dos serviços, de uma forma muito mais célere que a tradicional. E, por último, a informação, o conhecimento, ambos aliados ao processo da globalização, se tornaram ferramentas de extrema importância para a consecução da maioria das atividades existentes.

A cada evolução da tecnologia, o mercado de trabalho é modificado e surgem novas necessidades humanas, enquanto outras são dispensadas. Segundo Pereira (2001, p. 87), “novos postos de trabalho são criados em nível de programação, concepção, manutenção e fiscalização das novas tecnologias, ao mesmo tempo que outros vão sendo extintos”.

O elo existente entre o trabalho e a tecnologia na sociedade contemporânea evolui historicamente, de modo que o processo de trabalho informacional é determinado pelas características do processo produtivo informacional. A tecnologia redefine os processos de trabalho e os trabalhadores, também o emprego e a estrutura ocupacional (CASTELLS, 2001).

Sobre estas transformações, elucidada-se:

A modernidade capitalista apresenta-se como espécie de passagem de um estado de solidez (rigidez) societária (pré-moderna), que historicamente entrou em ebulição, para um outro estado de sociabilidade, onde a evaporação (fluidez) das coisas se torna o conteúdo último das formas; um estado de fluidez total que evolui ininterruptamente para ordens materiais e simbólicas cada vez mais complexas e que, impulsionado pelas conquistas tecnológicas liberta os costumes do lugar, as imagens do tempo, a cidadania da nacionalidade (MELLO, 1995, p. 25).

Do trabalho subordinado e estável, em uma empresa organizada de forma centralizada, onde todos trabalham ao mesmo tempo em um mesmo local, sob as ordens diretas do empregador, ao trabalho aliado à tecnologia, surge uma nova forma de organização de trabalho, com modalidades de organização descentralizada, que apresentam horário e local flexível e que atingem as mais diversas áreas e profissões (DE MASI, 2000).

No mundo global vivenciado, todos os fatores de mudança acima apresentados indicam a existência da transformação do trabalho, dos novos processos de produção, de informações em rede, etc., e justificam a compreensão do estágio atual do mercado de trabalho.

Hodiernamente, a mais moderna forma de transformação do trabalho é o teletrabalho, modalidade típica da atual estrutura social (sociedade da informação), que permite ao trabalhador a flexibilização do espaço e do tempo de sua realização, afastando-se da modalidade de trabalho tradicional. Tal modalidade será abordada no tópico seguinte.

### **3 TELETRABALHO: DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS**

O teletrabalho é fruto das transformações do trabalho aliado à tecnologia e ao processo de globalização. Tal modalidade é desenvolvida fora das dependências da sede da empresa, com o auxílio de tecnologias de informação e de comunicação.

Trata-se de fenômeno moderno, pois atualmente regulamento pela legislação trabalhista brasileira (art. 75-A a 75-E da CLT), no entanto, já existente nas relações de trabalho, por meio do qual o indivíduo presta serviços por intermédio de comunicação e de informação, essencialmente a internet. “Poderá ser autônomo ou subordinado [...] Está atrelado às ideias de globalização e avanço tecnológico, sendo derivado de tais impulsos” (FINCATO, 2011, p. 14).

Segundo Stolz; Marques (2017), pode também ser definido como sendo aquele trabalho realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

Uma análise sobre as diversas definições de teletrabalho tem mostrado que elas contam com três elementos principais: localização, organização e tecnologia. São, na realidade, as três características que, em conjunto, apontam para a nota distintiva do teletrabalho em relação às outras modalidades de gestão do trabalho.

A essas três características, pode-se acrescentar, como elemento accidental, a subordinação, a fim de diferenciar o teletrabalho empregado do teletrabalhador autônomo. Isso porque o teletrabalhador é um gênero, dos quais são espécie o teletrabalhador empregado e o teletrabalhador autônomo, que se distinguem

principalmente pela presença da subordinação naquele (STOLZ; MARQUES, 2017).

Logo, o requisito fundamental para caracterização do teletrabalho consiste no fato de o empregado não manter um vínculo físico com a sede de seu empregador, e sim desenvolver suas atividades à distância, utilizando-se dos aparatos tecnológicos. Para Stolz; Marques (2017), o teletrabalho conta com três características que o diferencia das demais modalidades, também denominado de três elementos, são eles: a localização, a organização e a tecnologia.

Com relação à localização, Robortela (1994, p. 135) afirma que, “o trabalho pode ser executado em locais diferentes, mediante sistemas de comunicação e de informática, sem concentração dos meios produtivos”. Logo, entre as possíveis estações de trabalho, podemos enquadrar, inclusive, o domicílio do empregado.

Acrescenta-se, ademais, que além da residência do trabalhador, o teletrabalho pode ocorrer, também: nos centros satélites, que podem ser identificados como sendo os locais pertencentes à empresa, diversa da matriz ou filial; nos telecentros, denominados os locais mantidos de forma conjunta por vários teletrabalhadores; nos “telecottages”, que são os telecentros mantidos nas zonas rurais ou de menor escolaridade, tem por objetivo fixar o trabalhador residente na zona rural; de forma móvel, eis que ausente local definido e determinado (STOLZ; MARQUES, 2017).

Referente ao elemento organizativo, Stolz; Marques (2017) afirmam que o empregador ou o tomador de serviços deve estar organizado em sua estrutura de recursos humanos para o teletrabalho. Enquanto o elemento tecnológico significa o desenvolvimento das tarefas do trabalhador mediante o emprego de tecnologias de informação e de comunicação.

Cumprase asseverar que o teletrabalho não pode ser utilizado como sinônimo de trabalho em domicílio, eis que, enquanto o primeiro é realizado à distância com o auxílio da tecnologia, inclusive com relação ao controle da atividade, o trabalho em domicílio é todo aquele realizado na residência do empregado, ou

então a partir dela, no qual o controle das atividades é feito por meio do contato direto entre empregado e empregador, no entanto, de forma esporádica (FINCATO; GUIMARÃE; MATTE, 2014).

Nesse sentido, o trabalho em domicílio compreende uma outra modalidade de trabalho que estará relacionada ao teletrabalho somente quando o empregado optar por realizar suas atividades em seu próprio domicílio, e, segundo Stolz; Marques (2017), utilizando-se das mesmas ferramentas tecnológicas para execução de seu ofício que poderia utilizar em qualquer outro local.

Na Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho é concebido como espécie do gênero “trabalho à distância” e encontra-se normatizado pela Convenção n. 177, de 1996, sobre trabalho a domicílio, e pela Recomendação 187. Em linhas gerais, seguem comentários sobre as diretrizes desta Convenção:

Art. 1º. a expressão ‘trabalho em domicílio’ significa o trabalho realizado no próprio domicílio do trabalhador, ou em outro local, em troca de remuneração, com o fim de elaborar produto ou serviço conforme especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os equipamentos e materiais utilizados para a prestação;  
[...]

Art. 4º. deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade;  
[...]

Art. 8º. quando for permitida a terceirização no trabalho a domicílio as responsabilidades dos tomadores de serviços e intermediários serão fixadas conforme a legislação e jurisprudência nacionais do país (STOLZ; MARQUES, 2017, p. 26).

A Constituição Federal de 1988, reservou espaço para a criação de lei específica para o teletrabalho, por meio da “proteção em face da automação, na forma da lei” (art. 7º inciso XXVII). No entanto, o teletrabalho começou a ganhar espaço na legislação

trabalhista quando a Lei n. 12.551 de 16 de dezembro de 2011<sup>2</sup>, alterou o art. 6º da Consolidação da Leis Trabalhistas e o incorporou no ordenamento jurídico, como segue:

Não se distingue entre 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, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

Como é visto, a lei permitia uma extensão do artigo supramencionado para que o trabalho à distância fosse realizado tanto em domicílio como e qualquer lugar escolhido pelo teletrabalhador, porém, tratava a legislação anterior do teletrabalho subordinado, tão somente, e não do autônomo.

Posteriormente, em razão do crescente número de teletrabalhadores e da necessidade de se tutelar direitos de uma modalidade que até então não se encontrava de forma expressa na legislação brasileira, a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017<sup>3</sup>, passou a regulamentar o teletrabalho a partir do artigo 75-A da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Deste modo, a legislação considerou teletrabalho toda a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, desde que realizadas com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação e que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Ademais, esclareceu a lei que o

---

<sup>2</sup> Alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

<sup>3</sup> Que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

comparecimento às dependências do empregador para a realização das atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho<sup>4</sup>.

Assim, os teletrabalhadores têm agora seus direitos expressos na legislação trabalhista, de modo a facilitar a exigência do cumprimento, bem como a tutela destes mesmos direitos, eis que além da definição da modalidade teletrabalho, também regulamentou-se a contratação do trabalhador<sup>5</sup>.

Destarte, referida legislação veio acompanhada de algumas críticas com relação a exposição do seu texto.

Inicialmente, com relação a jornada de trabalho do teletrabalhador, o art. 62, III, da CLT “inclui na exceção dos empregados dispensados do controle de jornada (atividades externas e gerentes gerais) os empregados em regime de teletrabalho” (GOLDSCHMIDT, 2017, p. 11).

Segundo o artigo acima mencionado, o teletrabalhador não tem controle de limite da jornada de trabalho, podendo trabalhar de oito, doze, à vinte e quatro horas por dia, por exemplo. Critica-se este dispositivo fundamentando-o na sua inconstitucionalidade. Neste sentido, preconiza Goldschmidt (2017, p. 11):

O artigo 62 da CLT vigente é inconstitucional, posto que não recepcionado pela CF de 88, a qual, no seu artigo 7, XII, estabelece que todos os trabalhadores, sem exceção, têm sua jornada limitada em, no máximo, 8h diárias e 44h semanais, inclusive os exercentes de atividades externas incompatíveis com sistema de controle de jornada e gerentes. Obviamente, também os empregados em regime de teletrabalho. Logo, trata-se de norma precarizante e inconstitucional.

Com relação à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura

---

<sup>4</sup> Art. 75-B, parágrafo único, CLT.

<sup>5</sup> Art. 75-C, CLT.

necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, o art. 75-D estabelece que tais condições serão previstas em contrato escrito (BRASIL, 1943).

Porém, segundo GOLDSCHMIDT (2017, p. 12), o dispositivo em tela parece dar margem a que o empregado arque ao menos em parte, com os custos do negócio que, por conceito legal – art. 2º da CLT – são exclusivos do empregador, o que pode onerar indevidamente o empregado.

Referente ao art. 75-E, diz que o empregador deve instruir o empregado quanto as precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (BRASIL, 1943).

A crítica que se faz sobre o dispositivo em comento é que ele, “é vago e insuficiente”, posto que compete ao empregador, que assume os riscos do negócio, zelar pela saúde e segurança do teletrabalhador, treinando-o e fiscalizando-o, e não apenas instruindo. Para Goldschmidt (2017, p. 12), tal dispositivo “enfraquece” a proteção do empregado.

De acordo com Stolz; Marques (2017), o meio ambiente laboral no teletrabalho está intimamente ligado ao uso das tecnologias, sendo identificado os principais instrumentos de trabalho: o computador, o telefone, o modem de internet, entre outros equipamentos de telemática necessários à integral realização das atividades laborais propostas, por exemplo.

Assim, incumbe ao empregador a certificação das condições do ambiente de trabalho, por meio da realização dos riscos do local de trabalho por parte da entidade patronal, momento onde deveriam ser inspecionados os equipamentos informatizados disponíveis, a correta configuração do ponto de trabalho, a adequação dos recursos tecnológicos, a forma de organização da atividade e as instalações físicas como um todo. Para Fincato (2011), denotando-se risco na atividade, seria responsável o empresário por fornecer os meios necessários para fazê-la cessar.

Destaca-se, por oportuno, que o teletrabalho não apenas se resume na alteração do local ou meio escolhido para o desenvolvimento da atividade laboral, mas também, na utilização da tecnologia e na percepção do trabalhador quando se depara com uma nova proposta de execução de trabalho, mais livre e flexível, porém individual, eis que ausente o vínculo físico com a empresa empregadora, proporcionando, dessa forma, o afastamento do indivíduo teletrabalhador da rotina da empresa e dos demais trabalhadores (FINCATO; GUIMARÃES; MATTE, 2014).

Deste modo, verifica-se que, embora a legislação trabalhista avance no sentido de definir o conceito e o regime de trabalho do teletrabalhador, normas de direito fundamental vem sendo flexibilizadas, tendo em vista que a legislação não alcança, por exemplo, problemas envolvendo o controle de jornada e o respeito ao direito à desconexão, entre outros.

Porém, não se pode olvidar que, embora lhes sejam apontadas críticas, trata-se o teletrabalho de modalidade de labor que surgiu para revolucionar o mercado de trabalho, dele podendo-se extrair também várias vantagens, dentre elas, a facilidade do acesso ao mercado de trabalho, além da possibilidade da inclusão socioeconômica do indivíduo trabalhador, fatores que serão bordados no tópico seguinte.

#### **4 VANTAGENS DO TELETRABALHO E A POSSIBILIDADE DA INCLUSÃO SOCIECONÔMICA DO TRABALHADOR**

No teletrabalho, conforme já abordado, unem-se os conceitos de trabalho, distância e tecnologia. Entendendo-se o trabalho como toda atividade geradora de riquezas e impulsionadora de economia.

Por distância, tem-se o elemento geográfico que expressa a ideia de trabalhadores remotos, que laboram fora do local físico tradicional do empregador. E, a tecnologia, a mediação entre estes sistemas capazes de encurtar a distância física existente, mantendo as partes da relação trabalhista conectadas por meios de telecomunicação.

O teletrabalho, assim como qualquer outra modalidade de trabalho, possui vantagens e desvantagens, visto que, segundo Stolz; Marques (2017, p. 74), “é uma alternativa de solução para os diversos problemas atuais, como a distância entre o interior e as grandes cidades, e também para os congestionamentos que acontecem especificamente nas capitais e Estados”.

Independente de estabelecer as características como positivas ou negativas, as mudanças na esfera do trabalho que se manifestam com o teletrabalho consistem: na libertação da ideia tradicional de trabalho, que era ligada a força física e a mecanização; o trabalhador em busca de maior qualidade de vida, liberdade e autossatisfação; maior valorização do trabalho na sociedade; possibilidade de se afastar os trabalhos físicos e maçantes; celeridade com relação ao armazenamento de todas as informações que vertem da sociedade atual. (FINCATO; GUIMARÃES; MATTE, 2014).

Todo este processo de transformação da esfera do trabalho propicia a evolução da sociedade. Para Fincato; Guimarães; Matte (2014, p. 51) “a mudança capaz de fazer evoluir as concepções sobre cultura, medicina, tecnologia e formas de trabalho é resultado da aceitação dos indivíduos que as receberam como algo positivo, com intuito de lhe propiciar mais benefícios e facilidades”.

Apesar de promissor, inúmeras são as desvantagens que podem ser constatadas com o teletrabalho. De um lado, ao teletrabalhador, pode-se verificar desde o sentimento de perda da posição de trabalhador até o isolamento social; para as empresas, as maiores e mais custosas desvantagens são referentes aos equipamentos, pois, caso o teletrabalho seja realizado no domicílio do empregado, faz-se necessário a adaptação daquele ambiente de forma adequada para a execução da atividade laboral; e, para a

sociedade, podem ser destacados os problemas de saúde decorrentes do teletrabalho, como o fator do isolamento, que pode afetar o psicológico do trabalhador, trazendo custos adicionais para a Previdência Social. (FINCATO, 2011).

No mesmo trilhar, Stolz; Marques (2017), definem como desvantagens do teletrabalho: o isolamento do trabalhador em relação aos demais trabalhadores; dificuldade de inserção e de promoção na carreira; menor nível de proteção social, em razão da menor tutela sindical e administrativa; aumento de conflitos familiares, pela dificuldade em se distinguir a fronteira entre o trabalho e o convívio com a família; afronta à intimidade do trabalhador e à de sua família; aumento do risco de problemas relacionados à saúde e à segurança do trabalho, em razão da menor esfera de vigilância do empregador sobre o empregado.

O isolamento, ou seja, a falta de contato com outros trabalhadores, fisicamente, é considerada uma das principais desvantagens do teletrabalho, havendo a possibilidade de resultar em prejuízos psicológicos para a saúde do indivíduo, incluindo, inclusive, vasto prejuízo à organização sindical destes trabalhadores.

Conforme destacam Menezes; Nedel; Silva (2015, p. 16), “além de o teletrabalho ter potencial para desencadear problemas relacionados a enfermidades psicológicas, a exemplo da depressão, também pode favorecer a desarticulação da classe profissional, fragilizando a atuação dos sindicatos”.

No entanto, mesmo existindo esta realidade do isolamento, obteve-se dados por meio de pesquisas realizadas que a maioria dos teletrabalhadores entrevistados mostraram satisfação com esta nova modalidade de trabalho, bem como se sentem adaptados às vantagens e aos desconfortos que pode proporcionar. Porém, é preciso destacar que o teletrabalho pode afetar cada indivíduo de forma diferente, não sendo possível a definição de que tal modalidade seria produtiva a todos os trabalhadores, ou então que seria desvantajosa (FINCATO; GUIMARÃES; MATTE, 2014).

Pensando nisso foi que se criou, inclusive, um perfil do teletrabalhador. Stolz; Marques (2017), acreditam que, para que o indivíduo possa exercer tal modalidade de trabalho, faz-se necessário que o mesmo apresente as seguintes características: autodisciplina; capacidade de autossupervisão; autoconfiança; concentração; capacidade de ajuste ao isolamento; capacidade de organização do tempo; iniciativa; ajuste às novas tecnologias; motivação própria.

Assim, no escopo de se evitar ou até mesmo atenuar tais desvantagens oriundas do teletrabalho, é de fundamental importância que tal modalidade seja exercida apenas por trabalhadores que apresentem o perfil para tanto e que consentam com esta condição, ou seja, o teletrabalho deve ocorrer de forma voluntária e não imposta pelo comando do poder diretivo do empregador (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Embora as desvantagens destacadas, é mister relacionar as vantagens que decorrem do teletrabalho. Tais vantagens não se limitam ao teletrabalhador, atingindo também a empresa que adota esta modalidade, refletindo, ainda, na sociedade. (FINCATO, 2011).

Ao teletrabalhador, identificam-se as vantagens de redução dos custos com a alimentação, transporte e vestuário, ensejando-lhe, ainda, mais tempo à sua disposição para tratar com os clientes, além de dispor de uma melhor forma do seu tempo, para aproveitar de forma saudável o convívio familiar:

Ainda mais vantajosa é a prerrogativa de possuir maior facilidade em determinar seu estilo de vida e de trabalho, reduzindo o tempo de locomoção aos escritórios e empresas, bem como o trabalho para pessoas com restrições de tempo e, principalmente, de trabalhadores portadores de deficiências físicas (FINCATO; GUIMARÃES; MATTE, 2014, p. 44).

Na mesma senda, ao teletrabalhador, apontam-se como as principais vantagens do teletrabalho: a flexibilização do horário,

facilitando ao trabalhador a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares e melhorando a respectiva qualidade de vida; a possibilidade de extensão do teletrabalho a pessoas que enfrentam dificuldade de obtenção de empregos formais, em destaque para pessoas deficientes e para idosos; redução ou eliminação do tempo necessário para deslocamento no trajeto para o serviço e correspondente retorno, com a consequente economia das despesas com transporte, alimentação, etc. (STOLZ; MARQUES, 2017).

Esta conexão do teletrabalho facilita o acesso do indivíduo ao trabalho, e favorece àqueles que, como os deficientes e os idosos, apresentam limitações para a realização de outras atividades que exijam, por exemplo, a locomoção até a sede da empresa empregadora:

Nesse cenário de transformações na sociedade global a incorporação da modalidade de teletrabalho contribui para a sustentabilidade multidimensional, na medida em que favorece: o maior acesso das Pessoas Portadoras de Deficiência às oportunidades de trabalho; a redução de preconceitos de várias origens (racial, religiosa, comportamental etc.); aumento da segurança e reeducação dos atos de violência criminosa; contribui para a melhoria da saúde física e mental dos trabalhadores, bem como favorece ao fortalecimento das relações familiares e sociais; bairros; contribui para a reeducação de custos pessoais dos trabalhadores (STOLZ; MARQUES, 2017, p. 74).

Assim, o teletrabalho afigura-se como condição necessária, ainda que não suficiente, para que o trabalhador possa gozar do seu direito à uma vida com dignidade. Vida digna, segundo Sarlet (2004, p. 85), é aquela vivida entre cidadãos que respeitem a integridade física e emocional (psíquica) e, especialmente, a “dimensão social do homem”. Ou seja, só é possível uma vida digna se o ser humano

dispor de reais condições de conforto e bem-estar material que lhe garantam a sua autonomia.

Para o empregador, preconiza Stolz; Marques (2017) que as vantagens giram em torno da produção e da redução dos custos, vez que o local de trabalho será qualquer outro, diverso da sede da empresa.

Ademais, “o teletrabalho reduz os custos, constituindo-se em alternativa viável para o enfrentamento de crises econômicas, além de se revelar essencial para a retenção dos talentos nas empresas” (MENEZES; NEDEL; SILVA, 2015, p. 7).

Contudo, tal fato não importará necessariamente a diminuição dos gastos com a infraestrutura da empresa, considerando que é seu dever conceder todas as condições saudáveis para o bom desempenho do trabalho do teletrabalhador. Do mesmo modo, a ampliação da área geográfica para recrutamento será mais vantajosa, vez que o teletrabalho, com o auxílio da tecnologia, especialmente a internet, reduz as distâncias e permite a prestação de serviço mesmo fora do país da sede da empresa (FINCATO, 2011).

Ademais, observa-se que, com o advento da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991<sup>6</sup>, as empresas estão obrigadas a preencher 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou trabalhadores deficientes. As exigências da contratação variam com o número de empregados da empresa, de forma que os trabalhadores especiais deverão ser contratados na proporção de 2% para empresas com até 200 empregados; 3% para empresas com até 201 a 500 empregados, 4% para empresas com 501 a 1.000 empregados e de 5% para empresas com mais de 1.001 empregados. Deste modo, pode o teletrabalho facilitar, inclusive, o cumprimento de tal exigência.

Já para a sociedade, as vantagens estão ligadas à ordem ambiental, ou seja, na redução do número de automóveis em centros urbanos e na conseqüente diminuição de poluentes. Também o consumo de energia será reduzido, eis que, uma pessoa trabalhando

---

<sup>6</sup> Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

em casa não consome a mesma energia que uma empresa para se manter fisicamente no seu estabelecimento. O elemento geográfico também é uma forte vantagem para a sociedade, pois o teletrabalhador pode desenvolver sua atividade na sua própria cidade, prestigiando assim, o comércio local, mantendo o seu círculo social, e ainda, usufruindo de lazer (STOLZ; MARQUES, 2017).

Sem dúvidas, a ausência de restrição para a locomoção do trabalhador pode ser identificada como uma das mais importantes vantagens do teletrabalho e que abrange tanto ao empregador, quanto à empresa e à sociedade.

Em que pese existam desvantagens, pode-se constatar que, se respeitados os limites e o perfil do teletrabalhador e da sua jornada, essa modalidade pode servir como importante instrumento que venha a possibilitar a inclusão do trabalhador, tanto socialmente, pois terá como melhor conciliar suas atividades profissionais com os encargos familiares, refletindo numa vida mais saudável, como, também, a inclusão econômica, que será o resultado do seu labor, estendendo-se à pessoas que enfrentam dificuldade de obtenção de empregos formais, em destaque para trabalhadores deficientes e para idosos, conforme já mencionados:

Portanto, a contratação de teletrabalhadores portadores de deficiência ou reabilitados torna uma opção bastante viável para que as empresa de forma adequada e observando a necessidade destes trabalhadores, também cumpram com o seu dever legal de reinserir estas pessoas em cargos que garantam excelentes retorno para ambas as partes. Ressalva-se apenas que a atividade explorada pela empresa deve ser compatível à atividade que permita a aplicação da modalidade de teletrabalho, pois, caso contrário, a contratação de teletrabalhadores não será viável (FINCATO; GUIMARÃES; MATTE, 2014, p. 45).

Sendo assim, o teletrabalho, enquanto modalidade de trabalho, se implementado corretamente, respeitadas as características do teletrabalhador e das atividades que possibilitam a

realização desta atividade, pode vir a contribuir de forma positiva na vida dos trabalhadores, de forma a possibilitar a inclusão social e também econômica daqueles que frequentemente são excluídos do mercado de trabalho (deficientes, idosos, entre outros), e certamente terá o efeito de reduzir o desemprego e a desigualdade social, direcionando ao ser humano a uma vida mais saudável, com qualidade e digna.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O fenômeno da globalização, potencializado pelas cada vez mais pelas avançadas e complexas tecnologias de informação e comunicação, transforma o trabalho de forma crescente. A sua estrutura e relações ganham novos contornos, frente a atual sociedade informacional e se afastam do modelo de trabalho tradicional.

Atualmente, à medida que as máquinas absorvem o trabalho repetitivo, de mera execução (sendo ele físico ou intelectual), aos trabalhadores resta à realização do trabalho criativo, que utiliza o cérebro mais do que os músculos, sendo a tecnologia não só utilizada para otimizar o tempo e facilitar o trabalho humano, mas também, para capacitar o trabalhador, aumentar de forma célere a produção e manter, além de diminuir a distância geográfica, facilitando o contendo entre as fronteiras.

A transformação das formas de trabalho foi decorrente das mudanças apresentadas pela sociedade em cada momento histórico, ou seja, com o surgimento da internet e as comunicações móveis, flexibilizaram-se as formas convencionais de trabalho, abrindo espaço para o teletrabalho, hoje regulamentado pela Reforma Trabalhista.

O teletrabalho, enquanto modalidade de trabalho, une os conceitos de “trabalho”, “distância” e “tecnologia”, de informação e de comunicação. Afinal, proporciona aos trabalhadores a execução das suas tarefas à distância, sem manter contato físico com a empresa, embora permaneçam ligados a seus empregadores por meio da tecnologia.

Várias são as desvantagens do teletrabalho, e certamente a mais preocupante é o isolamento social que pode causar distúrbios psíquicos à saúde do ser humano teletrabalhador. É por esta razão que o teletrabalho deve ocorrer de forma voluntária e não imposta pelo empregador. Afinal, é necessário que se tenha um perfil para o teletrabalho, vez que o indivíduo precisa ter conhecimento das consequências advindas deste processo, além de saber lidar com elas, é claro.

Todavia, as vantagens do teletrabalho são inúmeras e formam uma pirâmide na qual abrange não somente o trabalhador, como também o empregador e a sociedade. De todas as vantagens, certamente, a mais atraente é a execução do labor em qualquer local diverso da sede da empresa, podendo, inclusive, ocorrer na residência do trabalhador.

A manutenção da distância das partes da relação trabalhista conectadas por meios da tecnologia, tende a facilitar a inclusão socioeconômica dos indivíduos pelo trabalho, gerando riquezas e impulsionando a economia.

Deste modo, o teletrabalho apresenta certa facilidade na execução das tarefas, especialmente com relação à locomoção e aproxima do trabalho aqueles indivíduos que por alguma razão foram excluídos do mercado, como os idosos e os deficientes, possibilitando a esses trabalhadores a sua inclusão não somente no mercado de trabalho, mas também, social e econômica, assegurando-lhes uma vida mais saudável e digna, com reais condições de conforto e bem-estar material que lhe garantam a sua autonomia.

Data de Submissão: 04/06/2018

Data de Aprovação: 30/08/2018

Processo de Avaliação: *double blind peer review*

Editor Geral: Jailton Macena de Araújo

Editor de Área: Jailton Macena de Araújo

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As consequências humanas**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BRASIL. **Constituição: República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 18 jan. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 18 jan. 2018.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2018.

BRASIL. **Lei n. 12.551**, de 16 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 5 mai. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 18 jan.2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: parte II. **In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**: Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, v. 21, n. 48, p. 161-169, jul./dez. 2010. Disponível em: <[http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA\\_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/48/20\\_REVTRT48\\_VOLIA%20BOMFIM.PDF](http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/48/20_REVTRT48_VOLIA%20BOMFIM.PDF)>. Acesso em 22 de janeiro de 2018.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. V. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas**. 5 ED. São Paulo: Manole, 2008. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books>>. Acesso em 23 jan. 2018.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução Léa Manzi. Entrevista Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro: Sextame, 2000.

DE MASI, Domenico. **O futuro do Trabalho. Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Tradução Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

FINCATO, Denise Pires (Org.). **Novas tecnologias e relações de Trabalho: reflexões**. Porto Alegre: Magister, 2011.

FINCATO, Denise; GUIMARÃES, Cíntia; MATTE, Maurício (Orgs.). **Direito e Tecnologia - Reflexões Sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

GARCÍA-PELAYO, Manuel. **As transformações do Estado contemporâneo**. Tradução de Agassiz Almeida Filho. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009.

GOLDSCHMIDT. **Apontamentos sobre a reforma trabalhista**. Criciúma: UNESC – Direito – Mestrado Acadêmico de Direito, 2017.

LASTRES, Helena Maria Martins; FERRAZ, João Carlos. **Economia da Informação, do conhecimento e do aprendizado**. In: Informação e globalização na era do conhecimento. Helena M. M. Lastres e Sarita Albagli (Orgs.). Rio de Janeiro: Campus, 1999.

MELLO, Alex Fiúza. **O primeiro manifesto da “globalização**. In: Cultura Vozes. São Paulo: Vozes. n. 1, ano 92, v. 92, 1998.

MENEZES, Cristiane Penning Pauli de; NEDEL, Natalie Kuczura; SILVA, Rosane Leal da. O Dumping Social como um Novo Desafio

que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de enfrentamento. **Prim@ Facie International Journal**, João Pessoa, v. 14, n. 27, p. 1-29. 2015. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/view/25901/15423>>. Acesso em 24 de fev. 2018.

PEREIRA, António Garcia. **Globalizações: novos rumos no mundo do trabalho**. Florianópolis: UFSC, SOCIUS, 2001.

ROBORTELA, Luiz Carlos Amorin. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Os processos da globalização**. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). *A Globalização e as Ciências Sociais*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

STOLZ, Scheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

TOFFER, Alvin. **Powershift: as mudanças do poder – um perfil da sociedade do século XXI pela análise das transformações na natureza do poder**. São Paulo: Record, 1995.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito material: noções introdutórias, relações de emprego e contrato de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2016.

## **Telework: A Possibility Of Socioeconomic Inclusion Of The Worker**

Emanuelli Dacheri

Rodrigo Goldschmidt

**Abstract:** This article aims to present teleworking, a modality recently regulated by the Consolidation of Labor Laws, as a way to enable the social and economic inclusion of the worker within the current information society. It is intended to situate the reader on relevant aspects and necessary for a better understanding on the subject addressed, without, however, exhausting the concepts and the matter exposed. Therefore, the study is divided into three parts. In the first part, the transformations of work in contemporary society will be approached, due to the intersection of work and technology and the progress of the globalization process. In the second the telework will be focused, in order to clarify its definition, legal regulation and its essential characteristics. In the third section, there will be some disadvantages of teleworking, but also its main advantages, among them, those that allow the socioeconomic inclusion of those workers who are generally excluded from the labor market. The inductive method and the bibliographic research technique are used.

**Keywords:** Job; Technology; Socioeconomic inclusion.