



# V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS  
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



**Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:**

**Resumo**

**Relato de Caso**

## **TELETRABALHO PARASSUBORDINADO: UMA REENGENHARIA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

**AUTOR PRINCIPAL:** Jamille de Abreu Dellavalle Dalmolin

**CO-AUTORES:** Nome dos co-autores. Máximo de 400 caracteres.

**ORIENTADOR:** Manoela de Bitencourt

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo

### **INTRODUÇÃO**

O presente trabalho tem por objetivo abordar uma nova modalidade de prestação de serviços: o teletrabalho. Este trabalho tem por finalidade esclarecer se os requisitos da relação de emprego clássica são aplicáveis à modalidade de teletrabalho. E mais específico, se o requisito configurador maior da relação de emprego clássica, que é a subordinação, abrange esta nova modalidade de prestação de serviços ou, deve-se inserir um novo instituto para o teletrabalho, qual seja, a parassubordinação. O estudo dessa modalidade de trabalho é atual e importante, pois tem interesse teórico e prático. O assunto que será tratado a seguir demonstrará a dificuldade de aplicação das normas clássicas, tendo em vista que as relações de trabalho já não são as mesmas do período em que o Direito do Trabalho foi concebido, fazendo-se necessário uma atualização no âmbito jurídico, no que tange a modalidade de teletrabalho, tanto para operadores do Direito quanto para à sociedade como um todo.

### **DESENVOLVIMENTO:**

Na prática, no que concerne aos requisitos da relação empregatícia, surgem algumas questões, como: se o serviço é efetuado fora da empresa, como resguardar o requisito da personalidade? Analisando desse modo, a prestação do serviço poderia ser feita por outra pessoa que não o teletrabalhador, também capacitado para o mesmo serviço (WINTER, 2005, p.86). Como caracterizar a prestação de serviços de natureza não-eventual na modalidade de teletrabalho? No teletrabalho, a continuidade, o local da

# V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS  
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



prestação do serviço, a pessoalidade e a fixação dos horários de labor apresentam-se de modo diferente. Tal acontecimento pode ocorrer, naturalmente, porém, deve-se resguardar que seja eventual e sem oposição do empregador, sob pena de ficar descaracterizada a relação de emprego (WINTER, 2005, p.87). Parte da doutrina, afirma ser necessária uma reengenharia dos requisitos da relação de emprego no teletrabalho, pois no teletrabalho os requisitos da relação de emprego não são mais visíveis como nas relações de emprego tradicionais; o controle agora centrado na produção, e não mais na pessoa do trabalhador, é feito à distância. A maior independência funcional, a descontinuidade, e a flexibilidade da pessoalidade, exigem novas interpretações dos requisitos da relação empregatícia (SAKO, 2014, p.28). Outra parte da doutrina diz não ser necessária uma reengenharia dos requisitos da relação de emprego, que apesar de alguns elementos caracterizadores estarem ora um tanto tênues, rarefeitos, não exclui a sua presença e apreciação (FINCATO, 2006, p.55). O propósito do surgimento de um terceiro gênero, a parassubordinação, é tornar possível a inclusão de situações laborais que se encontram em uma zona cinzenta ou "grey area", que é o caso, por exemplo do teletrabalho, cuja qualificação jurídica se torna difícil de ser enquadrada com os padrões clássicos de subordinação. (BARROS, 2016, p.198). Na atualidade em que a sociedade está inserida, inúmeros são os juristas que reconhecem e adotam a existência da parassubordinação como um elemento preponderante na relação empregatícia, não supostamente rígido como o elemento da subordinação e nem dotado de autonomia que caracterize a natureza de autonomia (FURQUIM, 2015, p.48). O conceito clássico de subordinação trazido pela doutrina já não atende mais as novas formas de labor. A solução hoje, seria o ordenamento jurídico brasileiro adotar a parassubordinação, pois esta vem sendo difundida tanto na doutrina quanto na legislação estrangeira (FURQUIM, 2015, p.40). Em suma, o teletrabalhador deve apresentar resultados ao empregador porque será pago referente ao serviço ou produto final, ou seja, estando em partes subordinado ao empregador, e no que tange à execução do produto ou serviço, contudo, possui liberdade na execução, tornando-se, então, evidente a aplicabilidade do instituto da parassubordinação. Por fim, no que concerne aos demais requisitos da relação de emprego, deve-se fazer apenas uma releitura destes ao aplicá-los.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS:**

Em que pese as hipóteses trazidas, o teletrabalhador não está amplamente subordinado e nem se encontra mitigadamente rotulado como autônomo, ao passo que hoje este se encontra em uma zona de penumbra, nem subordinado nem autônomo, e, sim, parassubordinado. Ou seja, a parassubordinação é o instituto que melhor se enquadra à modalidade, devendo-se inserir no ordenamento jurídico o presente instituto, deixando de ser um mero conceito doutrinário, com o escopo de trazer identidade ao teletrabalhador.



# V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS  
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



## REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2016.
- FINCATO, Denise Pires. Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e Outros Estudos. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.
- FURQUIM, Maria Célia de Araújo. Nem Empregado, Nem Subordinado: Parassubordinado. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2015.
- SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. In: REVISTA TRT 9ª REGIÃO: Teletrabalho. Curitiba, v.3, n33, p.28-45, set. de 2014.
- WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: Uma Forma Alternativa de Emprego. São Paulo: LTr, 2005.

**NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA ( para trabalhos de pesquisa):** Número da aprovação.

## ANEXOS

Aqui poderá ser apresentada somente uma página com anexos (figuras e/ou tabelas), se necessário.