

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE DIREITO**

**O TELETRABALHO E AS IMPLICAÇÕES DO
ADVENTO DA LEI Nº 12.551/11 NO BRASIL QUANTO
À JORNADA LABORAL DO TELETRABALHADOR**

MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO

Aimée Mastella Sampaio da Silva

**Santa Maria, RS, Brasil
2013**

O TELETRABALHO E AS IMPLICAÇÕES DO ADVENTO DA LEI Nº 12.551/11 NO BRASIL QUANTO À JORNADA LABORAL DO TELETRABALHADOR

por

Aimée Mastella Sampaio da Silva

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Direito**.

Orientador Prof. Dr. Rafael Santos de Oliveira

Santa Maria, RS, Brasil

2013

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Curso de Direito**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a Monografia de Graduação

**O TELETRABALHO E AS IMPLICAÇÕES DO
ADVENTO DA LEI Nº 12.551/11 NO BRASIL QUANTO
À JORNADA LABORAL DO TELETRABALHADOR**

elaborada por
Aimée Mastella Sampaio da Silva

como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof. Dr. Rafael Santos de Oliveira
(Presidente/Orientador)

Dr. Gabriel Borin Fioravante
(Advogado OAB/RS 84.255)

Prof.^a Dr.^a Rosane Leal da Silva
(Universidade Federal de Santa Maria)

Santa Maria, 13 de dezembro de 2013.

RESUMO
Monografia de Graduação
Curso de Direito
Universidade Federal de Santa Maria

**O TELETRABALHO E AS IMPLICAÇÕES DO ADVENTO DA
LEI Nº 12.551/11 NO BRASIL QUANTO À JORNADA
LABORAL DO TELETRABALHADOR**

AUTOR: **AIMÉE MASTELLA SAMPAIO DA SILVA**

ORIENTADOR: **RAFAEL SANTOS DE OLIVEIRA**

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 13 de dezembro de 2013.

Teletrabalho é aquele desenvolvido à distância por meio do emprego de modernas tecnologias de informática e telecomunicações, sendo que seu exercício pode ser configurado, ou não, como uma espécie de trabalho em domicílio. A partir de um balanço contrapondo vantagens e desvantagens, o teletrabalho é um ramo em crescimento potencial, entretanto sua existência depende das reais condições oferecidas, no caso concreto, pela empresa que o desenvolve, juntamente com a vontade do trabalhador em realizar um trabalho nesses padrões. Nesse contexto, surgem indagações acerca da compatibilidade da jornada de trabalho empregada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ao teletrabalho, além da possibilidade do cômputo de trabalho extraordinário. Em dezembro de 2011, com a promulgação da Lei nº 12.551, houve a alteração do art. 6º da CLT e o teletrabalho foi positivado no Brasil. Os direitos trabalhistas quanto ao vínculo empregatício dos teletrabalhadores foram corroborados, entretanto, a forma de controle e supervisão da jornada de trabalho e a possibilidade de cômputo das horas extraordinárias não ganharam o devido suporte discriminado em lei. O presente trabalho, em conclusão, demonstrou a origem e as especificidades do teletrabalho, a fim de contextualizá-lo dentro do cenário brasileiro, além de sua configuração dentro da sistemática legislativa em vigor. Foi necessário um estudo doutrinário e jurisprudencial quanto à apuração do cumprimento de diversos direitos trabalhistas na seara do teletrabalho, bem como a explicitação quanto à compatibilidade do instituto da jornada laboral ao teletrabalhador, uma vez que o aferimento por tarefa e desempenho seria o mais ideal.

Palavras-Chaves: teletrabalho, jornada de trabalho, trabalho extraordinário, lei nº 12.551, direitos trabalhistas.

ABSTRACT

Graduation Monograph
Law School
Federal University of Santa Maria

THE TELECOMMUTING AND THE IMPLICATIONS OF THE ADVENT OF LAW N ° 12.551/11 IN BRAZIL AS TO LABOR DAY OF TELEWORKER

Author: Aimée Mastella Sampaio da Silva

Adviser: Rafael Santos de Oliveira

Date and Place of the Defense: Santa Maria, December 13th, 2013.

Telecommuting is one developed at a distance through the use of modern technologies and telecommunications, and its exercise can be configured, or not, as a kind of work at home. From a balance sheet offsetting advantages and disadvantages, telecommuting is a potential growth industry, though its existence depends upon the actual conditions offered, in this case, the company that develops, along with the will of the worker perform work on these standards. In this context, questions arise about the compatibility of journey of workday used by the Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) to telework, and the possibility of calculating overtime. In December 2011, with the promulgation of the Law n° 12.551, the art. 6 of CLT was changed and the telework was law supported in Brazil. Labor rights as to the employment of teleworkers were corroborated, however, the form of control and supervision of the journey of workday and the possibility of computation of overtime did not gain support because discriminated into law. The present work has demonstrated, in conclusion, the origin and characteristics of telecommuting in order to contextualize it within the brazilian context, and its configuration within the legislative systematic operative. A doctrinal and jurisprudential study was needed regarding the determination of compliance with various labor rights in the context of teleworking, as well as clarification on the compatibility of institution of the journey of workday to the telecommuter, once the task and performance benchmarking would be most ideal.

Key-Words: telecommuting, journey of workday, overtime, law n° 12.551, labor rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 O CONCEITO DE TELETRABALHO	10
1.1 Do que não é teletrabalho	13
1.2 Das modalidades de teletrabalho	15
1.3 Das vantagens e das desvantagens do teletrabalho	19
1.3.1 Das vantagens do teletrabalho	20
1.3.2 Das desvantagens do teletrabalho	24
2 O TELETRABALHO NO BRASIL	31
2.1 Da origem do teletrabalho e do alcance brasileiro através da globalização	32
2.2 Da alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	36
2.3 Da jornada de trabalho do teletrabalhador brasileiro e das normativas trabalhistas celetistas	41
2.3.1 Do empregado convencional e do teletrabalhador	42
2.3.2 Do controle e da supervisão da jornada de trabalho	45
2.3.3 Do trabalho extraordinário e da (não) aplicação da súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)	52
2.4 Da implementação efetiva e da tutela brasileira quanto ao teletrabalho	57
2.4.1 Da possibilidade do teletrabalho no setor privado brasileiro	58
2.4.2 Da possibilidade do teletrabalho no setor público brasileiro	65
CONCLUSÃO	69
REFERÊNCIAS	76

INTRODUÇÃO

O teletrabalho corresponde a um tipo de trabalho atípico resultante de inúmeras causas, destacando-se as de ordem econômica e tecnológica, sendo um instituto que dá flexibilidade a escolha do lugar de trabalho. Sua expansão decorre de um novo modelo de produção, da passagem para a sociedade pós-industrial, do surgimento de novas tecnologias, em especial da microeletrônica e da transmissão de dados, além do choque entre o crescimento de mão-de-obra disponível com a dificuldade de deslocamento em grandes metrópoles.

Diante da alteração do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) promovida pela Lei nº 12.551/11, foi finalmente positivado o teletrabalho no Brasil. Os meios de comando, controle e supervisão telemáticos e informatizados foram equiparados aos meios pessoais e diretos, modernizando os pressupostos clássicos que configuram o vínculo empregatício, sendo mantida a subordinação jurídica do empregado ao empregador. Com o advento do novo enquadramento de relação de emprego no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, os direitos trabalhistas quanto ao vínculo empregatício dos teletrabalhadores foram corroborados. Entretanto, a forma de controle e supervisão da jornada de trabalho e a possibilidade de cômputo das horas extraordinárias não ganharam o devido suporte discriminado em lei, o que enseja dúvidas quanto à forma de subordinação na realização da prestação de serviços e no aferimento de eventual trabalho extraordinário no âmbito do teletrabalho. Ainda não é certo precisar a existência de um procedimento padrão a fim de resguardar os direitos trabalhistas, o que pode levar ao Poder Judiciário definir os pressupostos para a efetiva jornada de trabalho do teleoperário, uma vez que já se exige a adoção de medidas estratégicas pelos empregadores quanto à implementação do teletrabalho em suas empresas, a fim evitar questionamentos futuros na Justiça, tendo em vista a gama de interpretações que surgem a esse respeito.

O presente trabalho pretende demonstrar, a origem, os mais diversos conceitos e as especificidades do teletrabalho, as suas principais modalidades, observadas dentro das diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), além de sua configuração na sistemática legislativa brasileira, tendo em vista o conceito de subordinação apresentado pela CLT, bem como as consequências, positivas e negativas, que o uso de meios telemáticos fora do ambiente convencional de trabalho trazem ao empregado. Almeja-se uma leitura quanto à

apuração do cumprimento de diversos direitos trabalhistas na seara do teletrabalho, bem como a explicitação quanto à compatibilidade do instituto na jornada laboral do teletrabalhador em face da jornada de trabalho convencional pregada na legislação celetista. Também visa apontar o desenvolvimento do teletrabalho como forma alternativa de trabalho em relação a alguns segmentos da sociedade, principalmente para aqueles sujeitos que apresentam dificuldades para a realização de trabalho em tempo integral, em face de certas condições peculiares, como a necessidade de dispor apenas de jornada parcial. Do mesmo modo, demonstrar que o teletrabalho pode beneficiar pessoas com dificuldade de locomoção, que laborando em sua própria residência, pode tornar estas produtivas, sem acarretar maiores problemas as suas deficiências.

A partir de um estudo preliminar, atinge-se o cerne da questão ao examinar em paralelo o contrato tradicional e o novo tipo de trabalho, partindo-se dos elementos básicos da relação contratual, firmada entre o empregado e o empregador, com destaque a subordinação, como fator característico mais marcante. A observância também dos próprios sujeitos que concretizam a relação empregatícia, trazendo em paralelo o empregado tradicional e o teleempregado, inclusive com uma análise acerca do direito constitucional da proteção à intimidade que repercute pela fixação do domicílio do empregado como local de trabalho, pela forma do poder diretivo do empregador e pela própria fiscalização do trabalho pelos órgãos públicos, examinando as condições de saúde e meio ambiente.

O estudo do instituto do teletrabalho é atual e importante, pois tem interesse teórico e prático, sendo tema que indaga a aplicação das normas clássicas celetistas, que tendo em vista o momento quando estas foram criadas, as relações de trabalho eram tratadas de forma diferente. A presente pesquisa foi desenvolvida a partir do método de abordagem dedutivo, à medida que partiu de uma análise geral da legislação vigente no ordenamento jurídico brasileiro e da jurisprudência proferida nos tribunais pátrios, com o objetivo de constatar a forma de como são regulados o teletrabalho no Brasil e a jornada laboral empreendida pelo teletrabalhador com base nas leis celetistas. Foram utilizados os métodos de procedimento histórico e comparativo, a fim de contextualizar o desenvolvimento do teletrabalho no Brasil, tendo em vista os sistemas de produção, o avanço tecnológico mundial, a mundialização da economia e a globalização, fatores que permitiram a criação do referido instituto. O método histórico revela-se importante na medida em que se fez necessária a análise a partir de um apanhado histórico sobre a configuração do teletrabalho no mundo até o alcance brasileiro. No presente estudo, foram observados ainda os períodos da formação do objeto-tema e as modificações no ordenamento jurídico brasileiro a fim de inseri-lo como instituto passível de

proteção. Da mesma forma, a utilização do método comparativo foi relevante para a realização de um estudo jurisprudencial, legal e doutrinário sobre o tema, com o objetivo de chegar a uma conclusão de como é regulado o teletrabalho no âmbito trabalhista brasileiro.

Vale destacar o posicionamento doutrinário e jurisprudencial majoritário a fim de integrar e responder quanto ao cabimento do cômputo de horas extras, à jornada de trabalho e à aplicação do regime de sobreaviso ao teletrabalhador, tendo em vista que o teletrabalho se configura como um trabalho à distância, além da reflexão sobre a atividade externa, bem como a análise do entendimento da súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), observando-se a direta influência propagada com a alteração do art. 6º da CLT.

Apesar da constatação de carência de regulamentação específica, os direitos fundamentais trabalhistas devem ser preservados em qualquer tipo de configuração de trabalho. Para essa concretização foi necessário deixar claras as medidas protetivas a serem inseridas nas empresas, condizentes com a legislação vigente, quanto averiguação dos mecanismos de controle de jornada, entre outras políticas internas referentes à utilização de ferramentas telemáticas e informatizadas. Desamparados juridicamente, muitas vezes, empregadores e empregados brasileiros, remetem notas de insegurança quanto à implementação do teletrabalho, já que quando não acautelados, podem gerar um passivo trabalhista desproposital, tendo em vista a gama de possíveis interpretações quanto ao assunto.

O objetivo da presente pesquisa é abordar as referidas questões, observando as características do teletrabalho, suas modalidades, bem como as vantagens e desvantagens que o instituto pode trazer ao trabalhador, à empresa e à sociedade, propondo a análise do critério celetista de subordinação, em vigor, como requisito da relação de empregatícia. Foi necessário também o exame dos critérios de cômputo de jornada de trabalho, sobreaviso e horas extras, se aplicáveis ao teletrabalho, destacando o posicionamento doutrinário e jurisprudencial a fim de permear por orientações realistas em face de interpretações arbitrárias por parte de empregadores inexperientes.

O trabalho de pesquisa bibliográfica envolveu autores nacionais e estrangeiros, enriquecido com livros, trabalhos publicados em revistas especializadas, inclusive pela internet, além de projetos de leis e jurisprudências. Por fim, imperioso se fez a apresentação de exemplos quanto à implementação efetiva do teletrabalho no Brasil, tanto na administração pública como no setor privado, a fim de demonstrar que se trata de uma forma alternativa real de trabalho presente no contexto brasileiro e com regulamentação extremamente incipiente

que, muitas vezes, deixa o trabalhador à margem dos direitos previstos constitucionalmente, restando ao Poder Judiciário direcioná-los, observando a análise do caso concreto.

No primeiro capítulo foram extraídos vários conceitos para a remissão da melhor definição do que vem a ser o teletrabalho. Explorando-se a doutrina nacional e estrangeira, buscou-se demonstrar as principais características do instituto a fim de observar sua natureza jurídica, tendo em vista se tratar de uma nova forma de trabalho realizada no Brasil. Foram indicadas as principais modalidades de teletrabalho, bem como as referências quanto às potenciais vantagens e desvantagens que o instituto pode trazer ao trabalhador, à empresa e à sociedade, uma vez que sua configuração depende das reais condições em que é desenvolvido.

Já no segundo capítulo, foi contextualizada a origem do teletrabalho no mundo até o alcance brasileiro por meio das mudanças advindas da revolução tecnológica, da globalização e da sociedade da informação. Diante da recente alteração na legislação brasileira, dispendo acerca do teletrabalho, foi observada a forma como se realiza a supervisão e o controle da jornada de trabalho do instituto dentro do contexto brasileiro. Foram observadas ainda, neste capítulo, as mudanças nas redações dos dispositivos legais a fim de enquadrar o teletrabalho na CLT, bem como uma análise comparativa entre o vínculo empregatício do empregado convencional celetista com o do teletrabalhador, constando-se o que pode ser aplicável do cômputo da jornada tradicional ao instituto-tema. Destarte, foi realizado um exame quanto à aplicação da configuração de trabalho extraordinário e do regime de sobreaviso ao teletrabalhador, bem como observados exemplos de implementação de teletrabalho no Brasil, tanto no setor privado e público, a fim visualizar uma realidade brasileira que demanda de um maior suporte legal.

1 O CONCEITO DE TELETRABALHO

Cumprе esclarecer que são diversas as definições para o conceito do que venha a ser o teletrabalho, uma vez que se trata de tema em constante evolução tendo em vista o avanço tecnológico e a gama de áreas que promovem sua incidência. Não existe um consenso para uma definição universal do conceito de teletrabalho, mas é possível traçar características comuns do posicionamento de diversos autores. Para esta caracterização, é necessária a remissão da origem etimológica da palavra teledistância, que “indica a realidade do trabalho prestado nesta condição específica, visto que se origina das palavras gregas e latinas, respectivamente, *telou* e *tripaliare*, que querem dizer "longe" e "trabalhar".”¹ Dessa forma, o trabalhador é “aquela pessoa que desenvolve atividades laborais por meio de tecnologias de informação e comunicação, distante da sede da empresa ou da pessoa física à qual presta serviço”², enquanto o “teletrabalho, em sentido lato, refere-se ao trabalho realizado com a aplicação sistemática de telecomunicações que permitem trabalhar e comunicar à distância, trocando sistematicamente informações e dados”.³

Na Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é admitido como espécie do gênero “trabalho à distância”, sendo normatizado pela Convenção nº 177⁴ e pela Recomendação nº 184⁵, adotadas em 1996, mas ainda não ratificadas pelo Brasil. Em linhas gerais, segundo as diretrizes da referida Convenção, a expressão é equiparada a “trabalho em domicílio”, que significa 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. 1º). 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. 4º), sendo que a legislação nacional em matéria de saúde e segurança do trabalho deveria ser aplicada a qualquer atividade profissional

¹ ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O Teletrabalho**: breve análise jurídica. São Paulo: Juris Síntese nº 92 - Nov/Dez de 2011, 2011. CD ROM.

² *Idem*. Breve Panorama dos mundos virtuais e do teletrabalho nos tribunais brasileiros. In: (Org.). **Revista de Direito das Novas Tecnologias**. Ano 6, n.8, jul/2011-jun/2012. São Paulo: Editora Síntese e IBDI;

³ ARAUJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e aprendizagem**: contributos para uma problematização. Lisboa: Fundação Coluste Gulbenkian, 2002.

⁴ SUÍÇA. **Convenção 177 da OIT**. Adoção: Geneva, 20 jun. 1996. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO>. Acesso em: 18 out. 2013.

⁵ SUÍÇA. **Recomendação 184 da OIT**. Adoção: Geneva, 20 jun. 1996. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO>. Acesso em: 18 out. 2013.

domiciliar, considerando suas peculiaridades próprias (art. 7º) e quando for permitida a terceirização no trabalho a domicílio, as responsabilidades dos tomadores de serviços e intermediadores serão fixadas conforme as normas e as jurisprudências nacionais do país (art. 8º). Destarte, segundo a OIT, o teletrabalho é qualquer trabalho realizado em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

O teletrabalho, para Alexandre Belmonte, pode ser conceituado como “o trabalho executado à distância, através das novas tecnologias de comunicação, permitindo a flexibilização do tempo e do lugar de trabalho, com redução de custos”.⁶ Faz referência ainda que para o estudo jus laboral, teletrabalho será o trabalho humano desempenhado de forma subordinada (mesmo que necessária à revisão conceitual de subordinação), porém fora dos limites físicos da empresa, priorizando o uso de meios de telecomunicação para o recebimento, trato e transmissão de informação. De forma didática, sintetiza quais são as fundamentais características do teletrabalho, observando o instituto como um trabalho subordinado, fisicamente distante do empregador e com uso intenso de tecnologias de informação e comunicação.

Luiz de Pinho Pedreira⁷ reproduz várias definições de doutrinadores estrangeiros, sendo que para M. H. Olson, o teletrabalho seria uma expansão da organização do trabalho empregatício mediante a tecnologia do escritório. Tal definição, porém, não sinaliza a distância como característica do trabalho e se refere em “tecnologia de escritório” sem esclarecer o que seria esta expressão. Refere que Paolo Pizzi sintetiza como “telelavoro” o desenvolvimento da atividade do teletrabalhador de forma telemática, em um lugar distante dos locais da empresa. Na referência de Thierry Brenton, remete a proposta, em 1994, da definição de teletrabalho com três pressupostos básicos: o primeiro seria o de averiguação de que o trabalho é realizado à distância, fora dos acessos imediatos do lugar onde o resultado é esperado, o segundo, a constatação da não existência de possibilidade de fiscalização da execução do trabalho pelo supervisor e promovedor de ordens, e o último, a efetuação do trabalho por meio de computadores ou por aparelhos de telecomunicação. Vislumbra-se a curiosidade de que a partir desta definição, leva a conclusão de que empregados em regime de sobreaviso ou contatados por *bip*, que só trabalham em caso de chamada (que pode eventualmente atingir a vida privada daqueles) ou que respondem por telefone fora dos

⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. In: MANNRICH, Nelson (Org.). **Revista Direito do Trabalho**. Ano 33, n.127, jul-set/2007. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

⁷ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

horários habituais, mas sempre a partir da empresa, estão excluídos da definição de teletrabalho. Luiz de Pinho Pedreira aduz ainda que:

O teletrabalho em vários casos se realiza a distância não da empresa, e sim do centro de atividades desta, ou seja, seria a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática, podendo ser exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.⁸

O referido autor, finalmente, conclui como o melhor conceito, citando a definição de Escudero Rodriguez, que afirma haver a necessidade simultânea de três elementos independentes dentro do teletrabalho: um espacial que consiste na prestação de trabalho realizado em lugar diverso do habitual (na empresa), ressaltando que não há necessidade da presença do empresário ou de algum de seus representantes no lugar do trabalho, o que não implica que não haja meios de controle de prestação trabalhista; um qualitativo, na prestação trabalhista por meio de equipamentos tecnológicos e de telecomunicação (computadores, correio eletrônico, celulares ou fax); e um elemento quantitativo, que observa o *quantum* da prestação para poder se falar em teletrabalho, ou apenas um trabalho complementar.

No âmbito contratualista brasileiro do Direito do Trabalho, o teletrabalho é uma modalidade especial de prestação de serviços subordinados, no qual o empregado exerce sua jornada laboral a distância do empregador, mantendo contato por meio eletrônico ou telemático; ou seja, o trabalho é prestado fora do estabelecimento que provê o vínculo empregatício ou do âmbito do controle físico do empregador, mas se dá de forma pessoal como qualquer outro emprego por meio de um contrato de trabalho.

Essencialmente o instituto do teletrabalho é caracterizado como aquele trabalho exercido pelo empregado sob o comando do empregador através de meios eletrônicos, inclusive para fins de controle, contato, prestações de serviços e entrega contratados. A partir de toda a conceituação já referida, é possível constatar que a posição doutrinária mais ponderada defende que o teletrabalho é aquele desenvolvido por meio do emprego de modernas tecnologias de informática e telecomunicações, dependente do uso de ferramentas empregadas na consecução dos serviços, sendo que o exercício é realizado à distância da sede empresarial, podendo ser configurado ou não como espécie de trabalho em domicílio.⁹

⁸ *Ibidem*.

⁹ MOYSES, Natália Halit. **Reflexões sobre a Lei nº 12.551/11 (teletrabalho) e a alteração do enunciado da Súmula nº 428 do TST**. Minas Gerais: 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/23767/reflexoes-sobre-a-lei-no-12-551-11-teletrabalho-e-a-alteracao-do-enunciado-da-sumula-no-428-do-tst#ixzz2YVx3kcCV>>. Acesso em: 01 jul. 2013.

1.1 Do que não é teletrabalho

A partir de uma vasta análise quanto à conceituação de teletrabalho pela doutrina, diversos pontos são dados como comuns para sua caracterização. Entretanto, existem também aqueles que se mostram divergentes, tendo em vista as várias espécies que podem ser enquadradas como teletrabalho. Antes de adentrar no estudo das modalidades que compõe o referido instituto, é imperioso destacar o que não vem a ser teletrabalho, a fim de promover maior lucidez ao estudo.

Teletrabalho não significa que todos os empregados de uma empresa exercerão suas atividades exclusivamente dentro de suas casas. O instituto pode ser adotado apenas para algumas tarefas que melhor se prestam à descentralização empresarial, sejam por motivos técnicos, organizacionais ou humanos, de forma até mesmo a complementar o trabalho desenvolvido dentro do estabelecimento da empresa, podendo limitar-se a alguns dias da semana ou algumas semanas por mês. Não significa também que é exclusivamente trabalho a domicílio, “pode ser executado na casa do trabalhador ou nos escritórios satélites mais próximos da sua casa do que a empresa sede”.¹⁰ Portanto, o trabalho à distância não significa trabalho clandestino, informal, mas trabalho espacialmente descentralizado sob todos os aspectos legais.

Teletrabalho não significa informática. Como exemplo, é de se observar o trabalho de um magistrado que, em vez de trabalhar no gabinete da vara judicial, põe os trabalhos na pasta, leva-os para casa e estuda entre as paredes de casa, executa para todos os efeitos um trabalho à distância. Quando sente a exigência de consultar os colegas ou a secretaria, pode sempre recorrer ao telefone ou à rede de telecomunicações. Quando os procedimentos requerem audiências, confrontos, reuniões, ele vai à vara ou ao tribunal. Quando é preciso que os trabalhos feitos em casa cheguem ao escritório, basta um fax ou uma mensagem de correio eletrônico. “A telecomunicação, portanto, não é mais do que um suporte à disposição do progresso tecnológico, portanto, às vezes, supérfluo, muitas vezes útil, e em alguns casos indispensável.”¹¹ Todavia, o exemplo cabe ao trabalho de um juiz, uma vez que este trabalha dentro de um contexto de uma jornada de trabalho em que não se computa o tempo. Para os magistrados, em sua grande maioria, o desempenho é aferido pelo resultado e produção, podendo ser considerado ainda sim como uma espécie de teletrabalho.

¹⁰ SCARPITTI, G & ZINGARELLI, D. Il telelavoro. Milão: Angeli. 1997. In: DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução: Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001

¹¹ *Ibidem*.

Teletrabalho não é anarquia e não promove isolamento social. Cada teletrabalhador opera dentro de um plano operacional que o interliga a todos os outros colegas, aos chefes e seus dependentes. Nota-se que o controle do teletrabalho, geralmente é baseado no aferimento dos resultados por isso, é menos dispendioso, menos alienante, mais apropriado ao trabalho intelectual e mais respeitoso à dignidade do trabalhador do que o manual. Conforme será visto a seguir, de forma mais pormenorizada, diversos autores, elencam como desvantagem o isolamento social. Entretanto cada um dos teletrabalhadores pode ser alcançado, interpelado e coordenado pelo empregador. O número de relacionamentos pessoais com os colegas pode ser amplamente compensado pelo maior número de relacionamentos pessoais em família, no edifício, no quarteirão. Cabe afirmar que:

[...] a socialização, portanto, é mais provável e mais “fisiológica” fora da empresa, no mundo das relações não coagidas. Por causa da atual divisão entre trabalho e vida, quase todos os trabalhadores, hoje, vivem como estranhos, seja no quarteirão onde trabalham de dia, seja no bairro onde dormem à noite. Graças ao teletrabalho, é provável que o trabalhador hoje tirado de casa possa integrar-se com os vizinhos de seu edifício. A participação doméstica, administrativa e política terá tudo a ganhar. A vida social na empresa, sendo menos continuada e menos forçada, provavelmente passará a ser menos conflituosa e mais agradável.¹²

Teletrabalho não é um meio de eliminar o desemprego. Certamente a introdução do sistema teledescentralizado faz nascer uma exigência de novas especialidades profissionais, assim como requer uma reciclagem profissional e uma revolução mental de que podem resultar cursos de aperfeiçoamento, com o conseqüente emprego de mais alguns formadores. Por outro lado, a maior permanência dos trabalhadores em casa reduz o recurso a babás e a pessoas necessárias para assistir aos idosos.¹³ Assim, o teletrabalho também reduz o consumo de combustível, o congestionamento do trânsito e o uso das vias, tornando supérflua parte dos serviços de vigilância, alguns postos de abastecimento e oficinas. Mas, considerando os prós e os contras, consagrados a seguir neste estudo, a soma algébrica dos empregados e dos desempregados em função da implementação do teletrabalho, provavelmente, permanece inalterada.

Cabe, por fim, referir que a gestão dos recursos humanos, de uma empresa em que se realiza o teletrabalho, se transforma de função predominantemente legal e administrativa em função encarregada de manter a identidade empresarial e alimentar a cultura da empresa por meio das atividades de lazer e de trabalho. Muitas empresas no Vale do Silício, dos Estados Unidos da América (EUA), já adotam a referida gestão para seus empregados, outras vêm

¹² *Ibidem.*

¹³ *Ibidem*

retirando a opção por acreditarem que o trabalhador deve ser produtivo tanto em casa como no escritório. É o caso da empresa “*Yahoo!*” que instruiu, a partir de junho de 2013, que todos os funcionários cujos contratos permitissem trabalhar em suas casas, passassem a trabalhar novamente nos escritórios. Entretanto, conforme declarou Marissa Mayer, presidente-executiva da empresa, “isso não significa que os empregados nunca devam trabalhar em casa. Estes podem trabalhar por horas antes e depois do expediente, ou nos finais de semana, caso queiram e necessitem.”¹⁴

Tal afirmação apresenta uma problemática quanto o cômputo da jornada de trabalho e pagamento pelo labor extraordinário destes funcionários, o que pode gerar um acréscimo de mais de 40 horas semanais de trabalho nos escritórios, e não uma substituição que condiga com uma vida de qualidade. Este tipo de empresa pretender segurar os empregados no escritório por acreditar no melhor resultado quando o trabalho é realizado na sede, proporcionando comida grátis, salas de jogos, a opção de trabalhar de chinelos, ônibus particulares equipados com conexão *Wi-Fi* que transportam funcionários de San Francisco para as sedes de outras empresas do Vale do Silício. As empresas querem tornar mais produtiva as rotas até o trabalho, para evitar que os funcionários proponham o teletrabalho como alternativa, uma vez que, poucas dessas companhias têm normas rígidas que resguardem o instituto.

Deste exemplo é possível observar o quão necessária se faz diferenciar o instituto do teletrabalho em relação a outras formas de trabalho, uma vez que descartada tal configuração de trabalho, tão inerente à natureza destas empresas, cabe a estas seguir o modelo comum, devendo pregar pela dignidade da pessoa humana, e não proporcionar jornadas infundáveis aos empregados, podendo até mesmo estas restarem consideradas como análogas a de escravo, e isto não é teletrabalho.

1.2 Das modalidades de teletrabalho

Pode-se extrair do teletrabalho inúmeras classificações, a partir dos mais diversos critérios, tais como o local onde é realizado, a parcela de tempo sob a forma de prestação - podendo se dar de forma integral, parcial ou complementar -, o âmbito territorial no qual é realizado, o tipo de linha de telecomunicação utilizada, o número de teletrabalhadores

¹⁴ MCBRIDE, Sarah. **Vale do Silício contesta gravidade de proibição do Yahoo ao teletrabalho**. São Paulo: 2013. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,vale-do-silicio-contesta-gravidade-de-proibicao-do-yahoo-ao-teletrabalho,1002829,0.htm>>. Acesso em: 28 out. 2013.

exercendo o ofício no mesmo ambiente, bem como a partir da presença ou não dos elementos ensejadores da relação de emprego - podendo até se constituir como *free-lance* e autônomo -. Os autores que se dedicam a estudar o teletrabalho variam sobre o mesmo tema, mas, em suma, acabam apresentando como a classificação mais frequente aquela revista apenas a partir do critério topográfico (o local onde o teletrabalhador desempenha seus serviços). Verifica-se que, não obstante, as pequenas variações empregadas na nomenclatura, três são as principais e mais revistas modalidades pela doutrina: trabalho em telecentros, teletrabalho a domicílio e teletrabalho nômade.

Telecentros “são locais de exercício da empresa, mas fora da sede central como centro-satélite. Pequenos estabelecimentos separados da sede central, mas dependentes dela em muitos aspectos e em permanente comunicação eletrônica.”¹⁵. Assim como telecentros compartilhados, em locais providenciados pela empresa, mas utilizados por outras empresas ou por profissionais autônomos. O teletrabalho em centros de teletrabalho ou telecentros ocorre em locais de trabalho situados fora da sede central da empresa, que disponibilizam recurso e todas as instalações de informática e de telecomunicações necessárias ao desenvolvimento desta forma de trabalho. Já se observa o desenvolvimento destes centros na União Européia. Nesta forma de teletrabalho:

o trabalhador não se desloca do seu domicílio até a empresa, mas até um centro especificamente preparado para o desenvolvimento do trabalho. Visando que os centros de trabalho estejam perto da residência do trabalhador, estes são construídos nas periferias das grandes cidades e nas zonas rurais.¹⁶

Os telecentros podem ser subclassificados ainda em telecentros satélites, telecabanas, *telecottage* e centros compartilhados ou comunitários. O telecentro satélite é uma modalidade de unidade específica separa da sede principal, mas em constante comunicação com a empresa, localizado em espaços urbanos de fácil acesso. “Apesar de o trabalhador se deslocar de seu domicílio, o faz até o centro, no qual se encontram todos os seus equipamentos necessários ao trabalho. Não há necessidade de deslocamento até a empresa central”¹⁷. O teletrabalho desenvolvido em telecentros favorece a descentralização produtiva sem isolar o trabalhador dos companheiros de trabalho, como pode ocorrer em outras modalidades de teletrabalho, e pode promover o desenvolvimento das periferias de grandes cidades. Já as telecabanas são centros onde empresas de grande e médio porte, individualmente ou em

¹⁵ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ THIBAUT, Javier Aranda. **El teletrabajo: análisis jurídico laboral**. Madrid: Consejo Económico y Social, 2001.

conjunto com outras, inauguram locais tecnologicamente avançados de emissão de faturas, preenchimento de dados e de cartões de crédito, de preferência onde os valores dos imóveis são mais baratos, há mão de obra disponível e os salários são razoavelmente mais baixos. Enquanto o *telecottage*, mais voltado à área rural, é uma estrutura criada muitas vezes por iniciativa da administração pública, dotada de modernos equipamentos de comunicação e informática, para facilitar o acesso ao trabalho, tecnologia e treinamento da própria comunidade local. Por fim, os centros compartilhados são locais que reúnem pessoas que trabalham para diferentes empresas, bem como disponibilizam espaço para aqueles teletrabalhadores autônomos, formando-se parcerias para estruturar e manter as instalações de trabalho remoto. Nos locais desta última subclassificação podem ocorrer problemas de segurança, pois os dados confidenciais se tornam vulneráveis, gerando sérias preocupações em manter uma estrutura nesse padrão. Em alguns lugares, não é permitido nem mesmo que duas empresas, do mesmo ramo, atuem conjuntamente no mesmo centro comunitário, mas isto é uma discussão a ser tratada em outro momento da análise.¹⁸

Sob outra vertente, Márcia Hernandez¹⁹ explica ainda que o teletrabalho a domicílio é desenvolvido por muitos autores como uma espécie de trabalho a domicílio, sendo este gênero daquele. A modalidade também é denominada *eletronic home work*, permitindo que o trabalhador execute seu serviço em sua residência ou em outro lugar de sua escolha evitando seu deslocamento até o escritório ou centro de trabalho da empresa, sendo que há a comunicação direta com a empresa, efetuada por meio de fax ou computador. Constata que é a forma mais genuína de teletrabalho, remetendo ser um equívoco considerar o telelabor como uma mera e nova modalidade de trabalho em domicílio, cuja comparação é descabida com o trabalho em domicílio dos primórdios da industrialização²⁰, tendo este um caráter muito mais artesanal e de cunho essencialmente autônomo.

Consagra-se ainda a existência do teletrabalho nômade²¹, realizado por trabalhadores que não têm um lugar fixo para a prestação de trabalho, passando a maior parte do tempo fora da empresa. Este telelabor ocorre quando o posto de trabalho não está situado em lugar determinado, ou seja, o teleoperário não tem lugar fixo para a prestação dos serviços e dispõe de equipamentos telemáticos que permitem o desempenho de seu trabalho em qualquer lugar do mundo. Entre as subespécies de trabalho nômade podem ser citados, o trabalho em escritórios virtuais, que são dotados de recursos telemáticos e disponibilizam estrutura lógica

¹⁸ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *op. cit.*

¹⁹ *Ibidem.*

²⁰ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

²¹ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *op. cit.*

de um escritório que pode ser móvel ou fixo; *hoteling*, semelhante a uma reserva de um quarto de hotel, que decorre da utilização espacial por empregados que alugam espaços na *workstations* de um escritório tradicional, podendo ser até mesmo uma mesa ou uma sala de reunião; o trabalho móvel, este realizado em pequenos períodos de tempo, em locais móveis, como, por exemplo, carros e aviões, sempre mediante a utilização de recursos telemáticos também móveis, como *notebooks* e celulares; e os escritórios turísticos, localizados em áreas destinadas às férias, abrigando profissionais que, às vezes, acompanhados de suas famílias, mesclam trabalho com recreação. Este trabalho teletrabalho nômade já se alcança a ideia de jornada de trabalho flexível, bem como em relação ao período de férias, daqueles que não conseguem se desvincular totalmente do trabalho em períodos de recesso.

Há ainda o chamado teletrabalho transnacional²², quando o trabalho é desenvolvido em parte por trabalhadores de outros países. Ocorre, com maior incidência, em países em vias de desenvolvimento, acarretando prejuízos para as condições de relação de emprego, pois os custos salariais nesses países são menores, restando desprotegidos os trabalhadores locais em relação aos que são trazidos com a empresa que se instala. Luiz de Pinho Pedreira faz referência ao teletrabalho transnacional, sendo que este, por meio de ligações eletrônicas, permite que, por exemplo, uma empresa dos Estados Unidos contrate serviços de processamento de dados de trabalhadores da Coreia do Sul juntamente com outros que trabalhem em Singapura.²³ Tarefas como a programação e a análise de sistemas, a digitação, a fotocomposição já são realizadas em países como a Índia, a China, a Jamaica e a Malásia, locais em que os custos são menores e a mão de obra é tão qualificada como a ocidental²⁴.

Em qualquer uma dessas modalidades, o teletrabalho pode ser classificado quanto à parcela de tempo na qual se labora à distância, ou na sede da empresa, podendo ser realizado de forma parcial ou em tempo integral. Pode-se auferir diante do número de pessoas que trabalham à distância em uma empresa, ou, simultaneamente, no mesmo ambiente remoto, se o teletrabalho é classificado como individual ou coletivo. Tais classificações são corroboradas pela OIT, sendo que o teletrabalho pode ser subdividido ainda em autônomo ou subordinado, conforme restem, ou não, configurados os elementos ensejadores da relação de emprego, o que se fará referência ainda neste trabalho, uma vez que há discussão no país acerca da forma de subordinação e controle do teletrabalho por meio do empregador, bem como sobre a

²² HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *op. cit.*

²³ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O Teletrabalho**. *op. cit.*

²⁴ SERRA, Paulo. O teletrabalho: conceitos e implicações. In: Hernandez, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

aplicabilidade dos direitos celetistas que norteiam as relações no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro ao referido instituto.

1.3 Das vantagens e das desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho, como qualquer outro ramo de trabalho, envolve implicações de cunho social, econômico e psicológico. Apesar de ser uma realidade distante para muitos, o governo brasileiro e diversas entidades públicas têm estimulado essa forma de trabalho. Trata-se de uma forma de emprego diferenciada, até mesmo alternativa, que pode gerar ao empregado uma melhor condição de vida. A partir de um balanço contrapondo vantagens e desvantagens, devendo ser considerado o teletrabalho como um ramo em crescimento potencial, uma vez que a sua existência depende das reais condições oferecidas, no caso concreto, pela empresa que o desenvolve, juntamente com a vontade do trabalhador em realizar um trabalho nesses padrões, surgem algumas indagações sobre o teletrabalho:

Será que essa forma de trabalho garante o direito ao descanso? O tempo livre, o lazer, o convívio familiar, o contato com os amigos, a prática esportiva, o estudo, a leitura e a convivência religiosa permitem ao homem o desenvolvimento da sua personalidade, compensam as tensões da vida contemporânea e contribuem para a melhoria da condição social do trabalhador. A disciplina legal da limitação do tempo do trabalho, em função do fator dia, semana, mês, ano é aplicável ao teletrabalho, quando este permite maior flexibilidade de horário? Ou, na verdade, essa flexibilidade acaba levando à exploração do trabalhador? Ao teletrabalho realizado no domicílio é aplicável o art. 6º da CLT?²⁵

Numa realidade em que se observa a crise do desemprego, os conflitos entre o trabalho formal e o informal, mais do que nunca, prejudicam a produtividade redundando na insatisfação de acordos coletivos de trabalho firmados entre empresas e empregados, bem como na frustração dos lentos sistemas de recompensas tradicionais. Não há como olvidar que o teletrabalho não é a solução para todo o problema de desemprego que assola o Brasil, podendo este até mesmo incorrer em desvantagens ao empregado. Dependendo da forma como for realizado, pode acarretar, inclusive, riscos graves em relação à saúde do trabalhador. Entretanto, cumpre também estabelecer que se desenvolvido dentro de um padrão esperado e razoável, este pode ser compreendido como uma alternativa real de relação de trabalho com benefícios para toda as partes interessadas.

²⁵ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *op. cit.*

1.3.1 Das vantagens do teletrabalho

Domenico De Masi²⁶ constata que seria tecnicamente possível para milhões de trabalhadores no mundo operarem através do teletrabalho. Evitar-se-iam assim deslocamentos cansativos e enervantes, além da convivência forçada com chefes grosseiros e colegas indesejáveis, podendo os trabalhadores permanecerem em suas casas, em seus bairros, exercendo as horas de trabalho em seus próprios domicílios, ao invés de trabalhar na sede da empresa empregadora, e continuar desempenhando suas atividades profissionais em estreita ligação com esta, exatamente como se estivessem no escritório. Outrossim, afirma que:

Levando os trabalhos para fazer em casa (como, de resto, já fazem os juízes e advogados, jornalistas e pesquisadores, intelectuais e artistas de todo gênero), servindo-se do telefone, do fax e do microcomputador, esses milhões de trabalhadores poderiam trabalhar de roupão entre as paredes domésticas, regulando o tempo ao seu próprio biorritmo e os métodos às suas preferências. Resultaria daí uma maior autonomia, uma menor alienação, uma grande economia de energia, de combustível e de tempo, menos poluição e congestionamento do trânsito; a vida familiar poderia tornar-se mais alegre com a presença maior dos vários membros; a vida do bairro seria intensa, pondo fim ao absurdo desperdício das duplas estruturas (casa e escritório); o preço das áreas urbanas poderia diminuir, pela utilização mais racional dos edifícios; poderia melhorar a vida nas cidades, que cada vez se emaranham mais num inferno de gente a se deslocar sem sentido ou interrupção.²⁷

Clarividente que o teletrabalhador, essencialmente aquele que trabalha em sua residência, tem a possibilidade de despender menos tempo para produzir em casa o que produziria no escritório, uma vez que, conforme queira, pode melhor adequar seus horários para a prestação do serviço. Além de economizar o tempo que antes restava perdido em deslocamentos, com a eliminação de tempo perdido em horas *in itinere*, não sofre a tensão dos congestionamentos de tráfego e foge da poluição, tão comum em cidades grandes.

Por outra vertente, se o trabalho é realizado em telecentros, pode ser constatada até uma certa flexibilidade na escolha da localização do domicílio, já que a princípio, o escopo destes é que sejam localizados em periferia, fora dos centros urbanos conturbados. Vera Winter aponta como:

[...] vantagens não só para o teletrabalhador, como para a sociedade, a difusão do trabalho até em zonas isoladas ou periféricas, permitindo o aproveitamento de trabalhadores da zona rural e, ao mesmo tempo, o descongestionamento das áreas superpovoadas.²⁸

²⁶ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução: Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.

A criação de telecentros permite o desenvolvimento de áreas menos favorecidas, gerando empregos nas áreas rurais e na periferia das grandes cidades, com a desconcentração das grandes cidades.²⁹ Dessa maneira, dependendo da modalidade de trabalho, o empregado tem até mesmo uma maior amplitude de escolha para o local de residência, uma vez que se torna indiferente a proximidade da localização física da empresa sede.

Pode se referir ainda como vantagens ao teletrabalhador, o conforto de trabalhar onde possa se sentir mais à vontade, o que proporciona considerável diminuição nos graus de estresse, redução de gastos com transporte e vestuário. Dessa maneira, pode se constatar uma:

[...] maior motivação ao trabalho pelo empregado e um menor índice de doenças profissionais, reduzindo as faltas, pois o que interessa é o cumprimento do objetivo no prazo, o que pode ser equacionado de maneira mais flexível em comparação da atividade desempenhada dentro do estabelecimento da empresa.³⁰

É preciso destacar que, se o sistema de avaliação se baseia no desempenho, coma aferição da produtividade, tem o teletrabalhador maiores chances de êxito na medida em que, desobrigado de deslocamentos, tem mais tempo para o trabalho, além de se constituir em padrões avaliativos imparciais.

O teleoperário, em qualquer uma das modalidades de teletrabalho, pode escolher, em conformidade com sua preferência, o melhor horário para o desenvolvimento de seu trabalho, implicando na melhoria de qualidade de tempo expendido com sua família, tendo em vista a flexibilidade de seu horário. A jornada de trabalho mais flexível influencia diretamente na convivência do empregado com sua família, já que, por muitas vezes, ao perfazer uma longa jornada convencional na sede da empresa, acaba deixando de lado o amparo emocional em detrimento da necessidade de sustento. Ampliando-se os níveis de relacionamento do trabalhador com a família, gera-se a este um favorecimento para a melhor organização do tempo disponível para o trabalho e lazer, possibilitando-se, desta maneira, melhor articulação da vida profissional e privada. Na força de trabalho como um todo, é importante observar a consequência que o teletrabalho acarreta às famílias e ao próprio gerenciamento da casa, permitindo que ambos, homem e mulher, exerçam atividades produtivas, uma vez que esta forma alternativa de emprego permite conciliar os afazeres domésticos com as atividades profissionais. Vera Winter observa que:

[...] alguns autores, todavia, sustentam que o empregado, ao transformar sua residência em local de trabalho, além do transtorno ao espaço físico da casa, tem uma enorme dificuldade de fazer com que os amigos e a própria família

²⁹ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *op. cit.*

³⁰ WINTER, Vera Regina Loureiro. *op. cit.*

compreendam que ele está em casa trabalhando e que, portanto, não deve ser incomodado. De outra parte, pode haver um aumento de produtividade. Pode haver maior motivação por parte do trabalhador, porque se sente mais capaz de cuidar dos problemas familiares, sem descuidar do serviço a ser prestado, pela disponibilidade em adaptar as tarefas aos seus horários.³¹

Já Domenico De Masi entende que a essência do trabalho é a economia de tempo, o que gera a melhora na produção e o aprimoramento da qualidade de vida do trabalhador, relacionando continuamente vantagens a partir do implemento do teletrabalho. O que se constata a partir da:

[...] autonomia dos tempos e dos métodos, da coincidência entre o lar e o local de trabalho, da redução de custos e do cansaço provocado pelos deslocamentos, da melhoria da gestão da vida social e familiar, além da possibilidade de relações de trabalho mais personalizadas.³²

Por outro lado, observa ainda que para a implementação eficaz do teletrabalho:

[...] cada habitação deverá ser dotada de um “recanto telemático” onde o teletrabalhador possa encontrar tudo aquilo que lhe é indispensável para desenvolver as suas tarefas remotas. A palavra passa, portanto, aos urbanistas e arquitetos, que até agora têm procurado tornar “inteligentes” os quarteirões e edifícios destinados ao trabalho de escritório, mas que daqui para frente terão que tornar “inteligentes” as unidades habitacionais destinadas a acolher, juntamente com a vida familiar, também o teletrabalho.³³

Novas tecnologias envolvem sempre relações imateriais, a interação entre as pessoas continua, embora fisicamente distantes (pois é virtual e não mais física, concreta, permitindo a fala, a informação e a comunicação). As chamadas estações de trabalho são telecomunicantes, permitindo contatos virtuais permanentes e não induz necessariamente ao isolamento social, pois os horários flexíveis de trabalho podem favorecer outros contatos, igualmente importantes. Nesse contexto, é imperioso frisar que “o teletrabalho em domicílio traz outra vantagem para a sociedade, qual seja, o combate à exclusão social com a integração do mercado de trabalho dos portadores de deficiência e outros menos favorecidos”.³⁴ Ou seja, o teletrabalho permite o aproveitamento de pessoas portadoras de deficiência física, impossibilitadas de locomoção até a empresa, além ainda de pessoas com a possibilidade apenas de desempenhar trabalho em tempo parcial, como estudantes e donas de casas.

Em situações de trabalho à distância, para o deficiente físico, há considerável redução das dificuldades de deslocamento, o que abre novas perspectivas profissionais, tendo em vista que estas pessoas, muitas vezes, necessitam trabalhar em casa ou precisam de transporte

³¹ *Ibidem*.

³² DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução: Lea Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

³³ *Ibidem*.

³⁴ WINTER, Vera Regina Loureiro. *op cit*.

adequado para se dirigirem ao serviço. Álvaro Mello acrescenta que “há muitas empresas que já se utilizam dessa mão-de-obra com sucesso, tornando-os empregados produtivos, com a ajuda da tecnologia adequadamente adaptada, para não segrega-los da força de trabalho.”³⁵ No caso da telecomunicação, há empresas que colocam à disposição meios de informática nos domicílios dos empregados, muitas vezes com custos financiados em parte por instituições e serviços comunitários que oferecem apoio financeiro, técnico e treinamento. Vale ressaltar que o teletrabalho seria uma forma de estimular o trabalho realizado por deficientes físicos, até mesmo porque existe no Brasil o Decreto nº 3.298/99³⁶, que determina às empresas, com mais de 100 empregados, contratar pessoas portadoras de necessidades especiais, em cotas proporcionais ao número de empregados.

Da mesma maneira, aposentados podem utilizar seu potencial e sua experiência, sem deslocamento de suas casas, para se tornarem novamente produtivos, caso desejassem. Quanto à possibilidade do empregado temporariamente incapacitado voltar a trabalhar como teleempregado, o potencial de risco gerado pela teletrabalho ao empregado em fase de recuperação é grande, não sendo considerado um procedimento viável, mas dependendo do caso concreto e suas peculiaridades, poderia se cogitar em uma alternativa.

Quanto às empresas, é de se observar como as principais vantagens a redução de custos com a estrutura física, a maior eficiência organizacional e o aumento da produtividade. Márcia Hernandez traz como exemplo no Brasil “uma empresa, de origem americana que desenvolve sistemas de software para transporte e viagens, com a implementação do teletrabalho, evitou o aumento de sua área física em 50%.”³⁷ A possibilidade de contratação de teletrabalhadores, sem custos da abertura de novas filiais, permite a expansão do negócio em outros estados e a criação de novos empregos.

A implantação do teletrabalho torna a empresa mais competitiva, já que permite a flexibilidade horária ou geográfica e confere a oportunidade desta operar vinte e quatro horas globalmente, mesmo na hipótese de catástrofes, exceto aquelas que impliquem bloqueio de telecomunicações. Com o teletrabalho, as empresas podem ainda aproveitar as vantagens de uma maior flexibilidade organizacional e econômica, com a redução dos custos imobiliários e da mão de obra, como redução do vale-transporte, do espaço físico, luz, água, telefone, café, etc. Considerando que na modalidade de trabalho a domicílio, o empregador fornece o

³⁵ MELLO, Álvaro. **Teletrabalho** (*Telework*). Rio de Janeiro: Quality Mark, 1999.

³⁶ BRASIL. Decreto nº 3.298/99. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. Art. 36. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 28 out. 2013.

³⁷ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *op. cit.*

equipamento para a utilização dos teletrabalhadores, os custos com a infraestrutura são em menor grau, pois em geral o uso de telefone e internet, como meios para a pesquisa e difusão de informações, são comuns nas casas, em geral. Da mesma maneira, o espaço físico ocupado diminui consideravelmente na empresa, passando a proporcionar condições de trabalho mais personalizadas na própria casa do empregado, quando a compra dos equipamentos geralmente é fornecida pela empresa.

Tanto para as empresas há benefícios em termos de flexibilidade, produtividade e criatividade, como para os trabalhadores, em termos de autonomia, condições físicas, relações com familiares, boa vizinhança e acesso ao trabalho, sobretudo para deficientes físicos, idosos e donas de casa. Para a coletividade, há vantagens em termos de redistribuição geográfica e social do trabalho, redução do volume de trânsito, estímulos à criação de novos trabalhos, revitalização dos bairros, redução da poluição e de despesas com manutenção viária, eliminação das horas de pico, entre tantas outras.

1.3.2 Das desvantagens do teletrabalho

A partir da leitura acerca dos benefícios do teletrabalho, diversos autores ainda elencam certas desvantagens para a implementação do referido instituto. Para o empregado, podem ser apontados, como preocupações, o isolamento social, a marginalização do contexto e da dinâmica da empresa, o problema da reestruturação dos espaços dentro de casa, dos hábitos pessoais e da compreensão das relações familiares quanto ao horário de trabalho.

Domenico De Masi denuncia que os inconvenientes do teletrabalho são apontados, na maioria das vezes, por funcionários e sindicalistas conservadores:

[...] para as empresas, a dificuldade de controlar o processo de trabalho de cada operador descentralizado, a resistência dos velhos chefes, a redução da identidade de empresa, a necessidade de revolucionar a mentalidade por meio da atividade formativa; para os trabalhadores, o possível isolamento inicial, a marginalização da dinâmica empresarial e dos jogos do poder; a necessidade de reciclar os hábitos pessoais e familiares, o perigo - principalmente para as mulheres - com o trabalho duplo, do excessivo enraizamento ao contexto familiar e de se desvincular da sociedade sindical; para a coletividade, o perigo da atomização sindical e de nova instabilidade.³⁸

Os casos de teletrabalho ainda são poucos para se elencar malefícios expressivos e por ora legitimam apenas algumas hipóteses, todas por verificar. Pelas pesquisas disponíveis, é possível saber somente que:

³⁸DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. *op cit.*

[...] o teletrabalho corre o risco de perpetuar a divisão sexual do trabalho. Nos níveis mais baixos da pirâmide empregatícia, escolhem-se principalmente mulheres; nos níveis mais altos, principalmente homens. Com o teletrabalho, a produtividade aumenta [...]. A maioria dos entrevistados declara que faz em casa em cinco ou seis horas o que no escritório exigia oito ou nove horas. Excetuando os solteiros, a maioria dos teletrabalhadores não se queixa de isolamento [...], as ligações que se criavam no escritório entre colegas criam-se em casa com os familiares e as pessoas do bairro, passando a somar com as ligações virtuais que sempre permanecem, com os chefes e colegas de trabalho. Os relacionamentos hierárquicos também permanecem, mas melhoram: [...] distância real permite interagir somente quando se apresenta a necessidade, eliminando toda a possibilidade de pequenos conflitos determinada, no escritório, pela convivência prolongada e forçada [...]. A maioria dos teletrabalhadores declara um aumento claro do tempo livre, um [...] crescimento cultural, formas múltiplas de autoformação e uma recusa de voltar ao trabalho concentrado no escritório.³⁹

O principal risco para o teletrabalhador em domicílio consiste no isolamento social dos demais empregados da empresa. A perda do contato direto com os colegas de trabalho e superiores pode eventualmente possibilitar práticas abusivas e impossibilidade de defesa coletiva. Além do mais, em caso de demissões em massa, os teletrabalhadores poderão ser os primeiros a serem demitidos por causa da falta de estreitamento nas relações com o superior hierárquico. Entretanto, o não estar presente na sede da empresa não importa em afastar da sua linha de atividade, o que pode ser continuamente reavaliada por meio da própria telecomunicação, além de não haver impedimento que inviabilize o empregado de participar de reuniões, pessoalmente ou mediante telencontros, e comparecer a uma assembleia ou um comitê promovido pela empresa. O gerenciamento a distância é perfeitamente viável. Resta a dúvida se a ação sindical estaria prejudicada pela dificuldade em reunir os teletrabalhadores. Vera Winter acredita que “intercalando o teletrabalho individual com reuniões periódicas na empresa e em assembleias gerais sindicais, o teletrabalho não inviabiliza que haja a integração do trabalhador com sua categoria.”⁴⁰

Um grande medo que afronta os trabalhadores é que com a instituição do teletrabalho ocorreria a dessindicalização, assim entendida como o decréscimo do número de trabalhadores sindicalizados, a perda da noção de homogeneidade, ou seja, da noção de classe, reduzindo o poder dos sindicatos historicamente vinculados aos empregados, uma vez que ocorreria uma multiplicidade de ocupações. Alerta Luciano Chaves⁴¹ que:

[...] Essa crise de representatividade leva à necessidade de uma reformulação do próprio movimento sindical, exige um novo sindicalismo, cabendo buscar programas de reeducação profissional capazes de preparar os profissionais de algumas

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ WINTER, Vera Regina Loureiro. *op. cit.*

⁴¹ CHAVES, Luciano Athayde. **As mudanças no mundo do trabalho e seus reflexos sobre a atmosfera sindical**. São Paulo: Trabalho & Doutrina. 1997.

atividades superadas pela moderna tecnologia. [...] Deve até mesmo o sindicato utilizar dessas formas tecnológicas para maior contato com sua categoria, mantendo uma comunicação mais eficaz com cada teletrabalhador por meio de e-mails, ou mediante a utilização de sites, com divulgação de notícias, eventos, atualizações em geral, transformando o velho quadro de avisos na fábricas ou jornais informativos em uma página pela internet sempre atualizada, com maior divulgação, para incentivar os empregados, notadamente os teletrabalhadores, a buscar ajuda do seu representante de classe.

Cumpra apenas concluir que existirão todas estas dificuldades para a organização sindical até o momento em que os sindicatos resolvam aprender a usar as novas tecnologias e se transformem em telessindicatos. Na realidade, “o avanço tecnológico, levado ao novo tipo de trabalhador, é um fenômeno irreversível e por isso, não adianta fechar os olhos para negar-lhe a relevância ou criar obstáculos ao seu normal desenvolvimento.”⁴²

Talvez o real problema que possa surgir são para aqueles que trabalham em tempo integral e por isso, se faz necessário que haja a previsão, no contrato de trabalho, acerca de reuniões periódicas, na empresa ou em cursos de reciclagem. “O teletrabalho em domicílio exige auto-disciplina, sob pena de estimular a gula, o consumo de droga e até mesmo o alcoolismo.”⁴³ Dessa forma uma desvantagem que pode surgir com a flexibilização do horário de trabalho, decorrentes dos possíveis horários indefinidos, reside na possibilidade dos teletrabalhadores não se disciplinarem, trabalhando exaustivamente como *workaholics*. Caso o teletrabalho seja realizado a partir do cômputo de jornada de trabalho, é importante que os acordos de telecomutação especifiquem os horários de trabalho e deixem claro que os danos sofridos fora desses horários não são cobertos, assim como é necessário o estabelecimento de qual o local de prestação de trabalho, escritório doméstico, móvel ou telecentro. De outra parte, alterar onde ocorrerá a prestação de serviço é uma decisão voluntária do empregado, ainda mais se considerando que o art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) veda a alteração das condições de trabalho, sendo que o local de trabalho é uma delas, a não ser por mútuo consentimento e, mesmo assim, desde que não cause prejuízos ao trabalhador. Desta forma cabe citar a redação do referido dispositivo consolidado:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

⁴² SAAD, Eduardo G. **Constituição e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1989.

⁴³ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *op. cit.*

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.⁴⁴

Em caso de alteração contratual, passa a ser ônus da empresa provar a necessidade de serviço em centros de trabalhos distantes, situação em caberá um pagamento suplementar, enquanto perdurar a situação, conforme o art. 469 também consolidado:

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

[...]

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.⁴⁵

A prática demonstra que, muitas vezes, o próprio empregado, laborando em sua casa, ou em centros de teletrabalho, ultrapassa a carga horária, aumentando o ritmo do trabalho e diminuindo, em contrapartida, as pausas de descanso, para findar a tarefa contrada, uma vez que a remuneração percebida, geralmente, é auferida pelo resultado e desempenho. Entretanto, o real problema surge se a jornada de trabalho é configurada através do cômputo de tempo, o que pode gerar dúvidas quanto ao pagamento por trabalho extraordinário.

Não obstante as desvantagens até aqui retratadas, o teletrabalho pode incorrer ainda no desenvolvimento de doenças. A inobservância dos padrões ergonômicos, a exposição a temperaturas inadequadas, fadiga ocular, ruído, são fatores causadores de danos a médio e longo prazo ao empregado, comuns no trabalho com computadores, assim como riscos de choque elétricos, pela má utilização dos equipamentos, sem que haja o resguardo pela legislação, ainda. Vera Winter se preocupa, uma vez que

[...] a telecommutação pode ocasionar excesso de horas trabalhadas em casa, pelo objetivo de cumprir a tarefa contratada. [...] Dessa forma trabalho em excesso, como qualquer vício comportamental, pode levar a doenças relacionadas a stress, exaustão ou conflitos familiares, refletindo sobre a queda da produtividade, daí a necessidade de uma seleção de teleempregados, analisando, inclusive, a própria personalidade, pois há correlação entre pessoas com interesses sociais limitados e excesso de trabalho. Há riscos também quanto à saúde do teletrabalhador, como ocorrência de problemas ergonômicos pela longa permanência do empregado em frente ao computador no processo de digitação provocando doenças profissionais (LER,

⁴⁴ BRASIL. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro 09 ago.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 de jul. 2013.

⁴⁵ *Ibidem*.

lesões por esforço repetitivo, regulamentada no Brasil pela Portaria GM-MPAS nº 4.062, de 06.08.87).⁴⁶

Em relação aos acidentes de trabalho, é interessante verificar a responsabilidade, quando ocorrem com o teleempregado. Quando acontecidos na própria casa do trabalhador, especificamente em seu local de trabalho, a cobertura do acidente é idêntica à que teria no seu escritório central. Se ocorrer no trajeto da casa ao escritório, ocasionalmente para comparecer a uma reunião, igualmente a responsabilidade é do empregador. Cabe ressaltar que pela responsabilidade que advirá por alterações lesivas à saúde do empregado, cabe ao empregador proporcionar condições apropriadas ao empregado que labora em casa.

A falta de lealdade à empresa pode se tornar um prejuízo previsto na telecommutação, o que levaria o empregado à prática de trabalhar para outros empregadores durante a jornada prevista pelo empregador. Faltaria uma ligação mais ativa com a empresa tendo em vista a distância da sede. De outra parte, não há impedimento para que haja trabalho para outros empregados, desde que não importando em delito funcional, uma vez que o importante para a relação teleempregado/teleempregador é a realização da produção, na forma e no prazo combinados.

Outra questão que repercute em discussões entre os doutrinadores acerca das desvantagens do teletrabalho no Brasil é quanto à quebra de privacidade do teletrabalhador, prejudicial às liberdades individuais, ou melhor, quanto ao direito de privacidade e à inviolabilidade de domicílio garantido a todos, uma vez que tratam de normas protetivas constitucionais. A Recomendação 184 da OIT aconselha todos os empregadores de comunicar às autoridades competentes sobre a natureza e a modalidade do labor para que os inspetores do trabalho façam as verificações sobre as condições da prestação do teletrabalho em domicílio privado e em telecentros. Entretanto, no Brasil, este tipo de fiscalização é praticamente inviável, em face do princípio constitucional da inviolabilidade do domicílio, salvo a hipótese de consentimento do morador, no caso o teletrabalhador. Vera Winter afirma que “uma solução para o problema seria exigir na contratação do teletrabalhador a concordância na fiscalização e informar às autoridades competentes acerca das contratações à domicílio.”⁴⁷ Destarte, o teletrabalho acarreta um risco adicional pela dificuldade deste tipo de intervenção, seja dos ambientes ou das condições de trabalho, a menos que sejam denunciadas pelo próprio empregado aos órgãos fiscalizadores para que autuem no exercício de seu poder de polícia.

⁴⁶ WINTER, Vera Regina Loureiro. *op. cit.*

⁴⁷ *Ibidem.*

Por analogia, Vera Winter⁴⁸ ainda se refere ao entendimento de Luiz Enrique De La Villa, que afirma que os empregados a domicílio estão submetidos à fiscalização, embora não exista um programa próprio, em razão da dificuldade nesta realização, principalmente porque o local de trabalho a ser inspecionado não é o do empregador, mas o do próprio empregado. Em algumas situações de teletrabalho, a fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) se processa da mesma maneira que quando das inspeções às empresas, uma vez que os telecentros nada mais são do que escritórios compartilhados por várias empresas. O problema reside quando o trabalho se processa no domicílio do empregado, tendo em vista a inviolabilidade pregada na Constituição Federal de 1988:

Art. 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.⁴⁹

Como já referido, a fiscalização só seria possível se fosse feita com o consentimento do empregado combinada com a hipótese de que o empregador forneça os meios para o trabalho, compreendendo não só os equipamentos eletrônicos, mas também os móveis. O que requer ainda uma boa autonomia técnico-instrumental por parte do trabalhador ou, ao menos, a possibilidade de obtenção por parte de alguém mais qualificado a disposição, se surgirem dificuldades. No caso específico do teletrabalho, em que o empregado labora fora da empresa, é importante a atuação do MPT, mediante denúncia ou notícia de infração à lei laboral. Assim, denunciada a ação da empresa por fornecer equipamento inadequado ao teleempregado, ou exigir a empresa produção de tal monta que, pelo excesso, poderia assemelhar-se a trabalho escravo, ou ainda, utilizar mão-de-obra infantil em trabalhos prejudiciais à saúde, caberia ao

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ BRASIL. **Constituição Federal da República do Brasil de 1988**. Art. 5º, incisos X, XI e XII. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 jul. 2013.

MPT instaurar inquérito civil público para averiguar possível lesão à saúde, à segurança ou ao direito assegurado em lei e aplicar as medidas cabíveis com a empresa denunciada.

Aduzidos o conceito de tetrabalho, suas espécies e as possíveis vantagens e desvantagens que podem repercutir diante de sua aplicação na vida do teletrabalhador, na sede do empregador e no âmbito social, cabe adentrar à análise da configuração do instituto no contexto brasileiro. Analisar a configuração da subordinação celetista ao teletrabalho como um dos elementos que configuram o vínculo empregatício, bem como o posicionamento legal, doutrinário e jurisprudencial da aplicação do instituto no Brasil, especialmente quanto aos critérios de como pode ser enquadrada a jornada de trabalho do teletrabalhador, bem como o seu cômputo, supervisão e controle, além de exemplos de sua implementação, a fim de sanar dúvidas a respeito da possibilidade de configuração de trabalho extraordinário e regime de sobreaviso.

2 O TELETRABALHO NO BRASIL

No Brasil, considera-se que o teletrabalho foi introduzido oficialmente em 20 de agosto de 1997, quando foi realizado o “Seminário *Home Office/Telecommuting* – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio”, sendo que no próprio evento foi lançado o primeiro livro sobre o assunto em português no país. No dia 29 de julho de 1999, na sede do Conselho Regional de Administração em São Paulo (CRA-SP) foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), responsável pela realização de diversos eventos internacionais e nacionais sobre o tema. “Com respeito à estimativa sobre a quantidade de teletrabalhadores no país, os dados disponíveis existentes na SOBRATT indicam que em 2008, o Brasil contava com aproximadamente 10 milhões e 600 mil teletrabalhadores.”⁵⁰ Sabe-se que muitas empresas praticam o teletrabalho de maneira informal, inclusive empresas públicas, sendo que estas são naturais da Administração Pública Indireta.

Quanto a sua regulamentação jurídica, tendo em vista a alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovida pela Lei nº 12.551/11, foi corroborado o instituto do teletrabalho no Brasil. Em nosso país, a Constituição Federal de 1988, diante do avanço tecnológico inovador das relações de trabalho, já admitia expressamente e reservava espaço para criação de lei específica para o teletrabalho “através da proteção em face da automação, na forma da lei”.⁵¹ Conforme se pode observar, o referido enunciado constitucional trata de norma de eficácia contida, havendo necessidade de regulamentação posterior por lei ordinária. Todavia, até o presente momento, não há no Brasil legislação direcionada exclusivamente ao tema.

Com o advento da nova lei, a forma de controle da jornada de trabalho, o cômputo das horas extraordinárias, a supervisão laboral e outras matérias pertinentes ao assunto não receberam suporte legal expresso, o que pode exigir adoção de medidas estratégicas pelos empregadores a fim evitar questionamentos futuros na Justiça, tendo em vista a gama de interpretações que poderão surgir a esse respeito no Brasil. A certeza que se tem é que o teletrabalho cada vez mais cresce no país e ainda se trata de um tema novo, que carece de

⁵⁰ GOULART, Joelma Oliveira. **Teletrabalho**: alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

⁵¹ BRASIL. **Constituição Federal da República do Brasil de 1988**. Art. 7º, inciso XXVII. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 jul. 2013.

procedimento padrão específico a ser adotado pelos empregadores a fim de resguardar direitos dos trabalhadores.

2.1 Da origem do teletrabalho e do alcance brasileiro através da globalização

As primeiras experiências com o teletrabalho surgiram na década de 50 com os estudos do americano Norbet Wiener sobre a cibernética, identificando dois tipos de comunicação, permutáveis entre si: o transporte físico e o transporte de informação. O estudioso exemplificou suas experiências quanto à informação utilizando-se de um caso hipotético: um arquiteto, vivendo na Europa, poderia supervisionar, à distância, a construção de um prédio nos EUA utilizando a comunicação por fax.⁵² A partir da crise do petróleo nos anos 70, os setores produtivos intensificaram a busca de formas alternativas para a diminuição dos custos de produção. Houve um intenso investimento na informática, na automação, nas comunicações e na produção globalizada, bem como na robótica. Assim, inaugurou-se a era pós-industrial ou tecnológica, houve ainda o surgimento da telemática (fusão telecomunicações-informática), tão característica à natureza do teletrabalho. A nova era viria para marcar a priorização dos serviços, das informações, comunicações e da produção de ideias.

Com a mudança de paradigmas, da convergência do trabalho à distância e do trabalho em casa, surgiu então o conceito de teletrabalho na referida década, mesmo período que a expressão “aldeia global”.⁵³ Paulo Serra⁵⁴ entende, assim como outros autores, que as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) desencadearam uma nova revolução, criando uma sociedade emergente radicalmente diferente das anteriores, chamada “sociedade de informação”, e dentro deste contexto surge uma nova forma de trabalho, o teletrabalho.

A ideia do telelabor entra em debate, através do físico americano Jack Nilles, quando este dirige o primeiro projeto sobre o assunto nomeando a experiência de *telecommuniting* para se referir à “possibilidade de eliminar o trajeto de casa ao trabalho, por meio de recursos das tecnologias de comunicação e informação”⁵⁵.

É possível deduzir que “a evolução do teletrabalho se deu a partir da chamada mundialização da economia”⁵⁶, tendo início na terceira fase da globalização, no período do

⁵² WINTER, Vera Regina Loureiro. *op. cit.*

⁵³ *Ibidem.*

⁵⁴ SERRA, Paulo. *op. cit.*

⁵⁵ NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Ed. Futura, 1997.

⁵⁶ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *op. cit.*

Toyotismo, processo o qual se especializou na produção realizada sob medida, em conformidade com a exigência do mercado consumidor, sem há a formação de estoques e com a redução de custos, diferentemente das duas fases precedentes. Apenas para fins de explicitar o referido contexto de evolução, cumpre destacar que a primeira fase da mundialização da economia foi chamada de Taylorismo, modelo em que se priorizava a racionalização da produção, com a maior produtividade possível no menor gasto de tempo. E a subsequentemente, denominada Fordista, em que o trabalho era fragmentado com construções em série e havia a ocorrência de estoque da produção. Entretanto, com a revolução dos processos de produção, durante o período de reconstrução pós-segunda guerra mundial, com o grande desenvolvimento da automação e microeletrônica, esses dois sistemas tornaram-se ultrapassados.⁵⁷ Em decorrência da fase toyotista e com o crescimento da automação, os postos tradicionais de trabalho foram aos poucos sendo eliminados, tornando-se muitas vezes obsoletos, de modo que o mesmo produto ou serviço passou a ter suas etapas de elaboração espalhadas por diversos locais, ou em diversos países, gerando a concorrência mundial de mão-de-obra e a flexibilização da jornada de trabalho, bem como precarizando suas condições. Ou seja, o capital passou a ter enorme mobilidade, transferindo-se para os locais de menor custo, com valorização da qualificação em detrimento da especialização.

Quanto aos efeitos econômicos da informatização, da automatização e da globalização, Alexandre Belmonte⁵⁸ aponta os principais:

[...] maior capacidade de produção com menor custo, barateamento do produto ou serviço, maior circulação do capital, diminuição ou eliminação das fronteiras, detenção setorial de tecnologia e capital com a imposição de regras, enfraquecimento do Estado Nacional frente às empresas transnacionais e multinacionais, em ditar políticas sociais e dificuldades na implementação dos direitos sociais.

Na obra de Alvin Toffler⁵⁹, em 1980, foi anunciada a probabilidade de, em um futuro próximo, milhões de pessoas se deslocarem dos escritórios e fábricas para seus domicílios, originando uma “indústria familiar de tipo superior, fundada sobre a eletrônica e, concomitantemente, uma nova polarização sobre o lar, tornado o centro da sociedade”. Para Vera Winter, essa nova modalidade de trabalho surgiu pela junção de vários fatores, entre os quais:

a crise energética, principalmente a petrolífera, a diminuição de preço dos computadores pessoais e o aparecimento da telemática, objetivando reduzir o

⁵⁷ *Ibidem.*

⁵⁸ BELMONTE, Alexandre Agra. *op. cit.*

⁵⁹ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Rio de Janeiro: Record, 1980.

commuting, ou seja o deslocamento casa-trabalho e vice-versa ou ainda, *telecommuting*, substituindo o transporte físico do trabalhador pela telecomunicação.⁶⁰

No entendimento de Reginaldo Melhado, a chamada mundialização da economia acarretou “a descentralização dos ciclos produtivos, gerando a interconexão de atividades empresariais, a terceirização, além de novas formas de prestação de serviços e novas concepções de gerenciamento.”⁶¹ A busca do mercado global passou a ter como foco países que oferecessem melhores vantagens econômicas, tais como custos reduzidos, mão de obra barata e aumento de produção, propiciando a expansão para novos mercados e acirrando a competitividade. Nesse contexto é que se sucede uma desestruturação do mercado de trabalho dando margem ao surgimento de novas modalidades de trabalho em diversos países com potencial de desenvolvimento, como o teletrabalho no Brasil.

O processo de globalização impulsionou transformações mundiais no campo das relações entre capital e trabalho, gerando discussões acerca da flexibilização da jornada do trabalhador, e, conseqüentemente, o surgimento de novas formas de emprego. A dinâmica recente, tanto no Brasil como em outros países, anuncia uma ruptura do modelo e paradigma do assalariamento como forma dominante de mobilização de força de trabalho. Vera Winter afirma que:

A subcontratação de trabalhadores a domicílio, com o avanço tecnológico, está sendo revigorada, passando a ocupar o centro de novas estratégias de gestão da força de trabalho, inclusive com o processo de globalização da atividade produtiva, inserindo tal modalidade de trabalho em cadeias produtivas que ultrapassam as fronteiras nacionais.⁶²

A partir do desenvolvimento da mundialização da economia, possibilitou-se a criação de sistemas de trabalhos alternativos, novas formas de prestação laboral exploráveis, coexistindo em um mesmo espaço, com ampla escolha ao empregador, o que levou e ainda leva este, sem dúvida, a procurar pela mão-de-obra mais barata conjuntamente com aquela que atingisse os melhores índices de desempenho e resultado. Pedro Proscurin destaca que:

A globalização não visa ao pleno emprego, mas preocupa-se muito mais com as vantagens econômicas que puder alcançar nos novos mercados, facilitadores da colocação dos produtos de uma forma menos onerosa, do que com o problema da colocação do trabalhador perante o mercado laboral.⁶³

⁶⁰ WINTER, Vera Regina Loureiro. *op. cit.*

⁶¹ MELHADO, Reginaldo. Mundialização. Neoliberalismo e novos marcos conceituais da subordinação. In: **Transformações do direito do trabalho**. [Coordenado por] José Afonso Dallegrave Neto & Alday Rachid Coutinho. Curitiba: Juruá, 2000.

⁶² WINTER, Vera Regina Loureiro. *op. cit.*

⁶³ PROSCURIN, Pedro. **O fim da subordinação clássica no direito do trabalho**. São Paulo: Revista LTr, 2000.

Entretanto, ao Direito do Trabalho interessa a justiça social, a solidariedade, a cooperação, princípios que se manifestam nos Direitos Humanos internacional, reconhecidos e anteriores ao próprio Estado. O Direito Laboral tem como prerrogativa a observância de direitos políticos, econômicos, sociais, culturais que correspondem à situação biológicas e sociais, que penetram em todo o ordenamento jurídico formal, prescindindo de qualquer ratificação estatal de convênios internacionais, sendo que estes simplesmente os reconhecem.

Tendo em vista esses preceitos, a globalização deveria responder à internacionalização e à nacionalização do Direito do Trabalho com a melhor defesa possível da dignidade da pessoa humana, alocando o trabalhador no lugar que lhe corresponde. Entretanto, como já exposto acima, nem sempre o referido processo conseguiu alcançar seus objetivos com as formas convencionais de vínculo de trabalho.

Foi possível observar tal panorama no Brasil, uma vez que as empresas, cada vez mais, demandavam, e ainda demandam, uma mudança constante no padrão de relações de trabalho, exigindo a flexibilização do trabalho, para se estabelecer dentro da concorrência de mercado.

Conquanto ainda esteja o Brasil aquém de atingir um grau de competitividade que assegure seu engajamento nessa ordem econômica globalizada, o sistema produtivo também já vai assumindo uma nova roupagem: investimentos tecnológicos, com o fim de dotar as empresas de capacidade para competir no mercado econômico, impõem, muitas vezes, a alteração das condições de trabalho de seus empregados.⁶⁴

Assim como a Revolução Industrial do século XVIII foi a maior motivação para a origem do Direito do Trabalho, a atual Revolução Industrial, marcada pelo avanço tecnológico dos meios de produção, comunicação e transmissão de dados, é a principal causa de um movimento que objetiva, de um lado, a reforma das normas trabalhistas com uma consequente desregulamentação das mesmas e de outro, a manutenção, com um possível aperfeiçoamento. Leonaldo Silva, examinando as controvérsias resultantes da chamada reforma trabalhista, que busca a alteração das relações entre capital e trabalho e as modificações das normas celetistas, com a finalidade de criar, no Brasil, a livre negociação trabalhista, distingue duas vertentes:

A primeira corrente, composta pelos defensores da reforma das relações de trabalho, afirma que o Direito do Trabalho é rico em normas jurídicas protetoras do trabalho e do trabalhador e que se faz necessária a adoção de procedimentos flexibilizadores, tais como as cooperativas de trabalho, terceirização e redução de jornada. [...] Para os defensores dessa vertente, a viabilização desses procedimentos flexibilizadores dependem de mudanças radicais na legislação nacional e internacional, devendo iniciar-se pelo afrouxamento do princípio nuclear da proteção do trabalhador.

⁶⁴ WINTER, Vera Regina Loureiro. *op. cit.*

[...] Um outro grupo preconiza a manutenção das regras vigentes, ressaltando que os fundamentos jurídicos dos direitos trabalhistas [...] visam à preservação da dignidade do trabalhador e sua integridade física. Em uma sociedade, em que a politização e o nível cultural são tão reduzidos, a ausência de leis para definir parâmetros das relações empregatícias causaria uma tragédia social. [...] injusticável a troca de justiça social e da dignidade humana pela eficiência do capital, mediante o abandono de direitos sociais conquistados à custa de muita dificuldade.⁶⁵

Apesar de caber inderrogável reflexão sobre a postura ideal a ser adotada no Brasil, Vera Winter acredita que “o Direito do Trabalho deve ser dinâmico e pautado em regras suscetíveis de alterações e adaptações em busca do equilíbrio das forças do capital e do trabalho”⁶⁶, modernizando-se progressivamente. Leonaldo Silva ainda conclui que “deve-se estar atento às necessidades peculiares do processo laboral brasileiro e não pretender adaptar as relações trabalhistas brasileiras às flexibilidades norte-americana ou à rigidez europeia.”⁶⁷

Impõe-se um estudo sobre as medidas governamentais relativas às relações telelaborais efetivadas no Brasil, observando as especificidades das atividades operárias características ao teletrabalho, levando-se em conta a realidade cultural, econômica e social brasileira, permitindo-se que se possa contribuir de modo satisfatório ao interesse da classe teletrabalhadora. Destarte, as novas condições econômicas determinadas pela revolução tecnológica, pelo aumento da competição mundial, vêm demandando estímulos para a modificação da legislação sobre o mercado de trabalho brasileiro.

2.2 Da alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Diante da apresentação do Projeto de Lei 3129/04⁶⁸ na Câmara dos Deputados, houve grande pressão para que houvesse a sua aprovação e, conseqüentemente, se alterasse o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma vez que várias espécies de teletrabalho já restavam configuradas nos últimos tempos no Brasil e por todo o mundo. As oportunidades no ramo do teletrabalho têm crescido exponencialmente e neste contexto Manuel Castells esclarece que:

[...] o modelo emergente de trabalho não é o teletrabalhador em casa, mas o trabalhador nômade e o “escritório em movimento”. O que a internet torna possível é uma configuração múltipla dos espaços de trabalho. Em sua esmagadora maioria,

⁶⁵ SILVA, Leonaldo. **Globalização: capital e trabalho**. Genesis: Curitiba, v. 10, n. 58, 1997.

⁶⁶ WINTER, Vera Regina Loureiro. *op. cit.*

⁶⁷ SILVA, Leonaldo. *op. cit.*

⁶⁸ BRASIL. Projeto de Lei nº 3.129/04. Altera o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. **Data de apresentação**, Brasília, 26 mai. 2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=256942>>. Acesso em: 07 nov. 2013.

as pessoas têm locais de trabalho onde vão regularmente. Mas muitos também trabalham a partir de casa (não em vez de seu local de trabalho usual, mas além dele), trabalham de seus carros, trens, aviões, de aeroportos e hotéis, durante suas férias e à noite – estão sempre disponíveis, enquanto seus bipes e telefones não param de tocar. A individualização dos arranjos de trabalho, a multilocalização da atividade e a possibilidade de conectar tudo isso em torno do trabalhador individual inauguram um novo espaço urbano, o espaço da mobilidade infinita, um espaço feito de fluxos de informação e comunicação, administrado em última instância com a internet.⁶⁹

Já Bauman anuncia que “o avanço tecnológico experimentado pela sociedade gera reflexos em todas as esferas sociais, modificando significativamente todas as relações. O contato físico é substituído pelo contato virtual, tornando mais líquida e fluída a sociedade”.⁷⁰

Tendo em vista este novo modelo de trabalho, em dezembro de 2011 foi promulgada a Lei 12.551⁷¹ com o fim de ampliar os meios de execução e de controle do trabalho à distância por meios telemáticos no Brasil. A promulgação da nova lei levou muitos a acreditar que o chamado *teleworking* havia sido finalmente regulamentado de forma efetiva. Entretanto o projeto de lei em epígrafe, de autoria do Deputado Eduardo Valverde, previa apenas a alteração da redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de adequar o conceito de relação empregatícia às transformações tecnológicas.

No parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP)⁷² da Câmara dos Deputados foi exposto que o projeto de lei deveria ser aprovado para atingir o referido escopo, dispondo que não há distinção do trabalho realizado no estabelecimento do empregador do trabalho executado no domicílio do empregado, tampouco à distância. Configurou a subordinação quanto à existência de comando, controle e supervisão através de meios temáticos e informatizados, e afirmou ainda que o art. 6º é um dos principais e mais importantes artigos da CLT, estabelecendo que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, “desde que esteja caracterizada a relação de emprego”, excluindo assim, o teletrabalho autônomo da esfera brasileira. O parecer da supracitada Comissão ainda justificou que:

⁶⁹ CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

⁷⁰ BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

⁷¹ BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm> Acesso em: 01 jul. 2013.

⁷² BRASIL. Projeto de Lei nº 3.129/04. Parecer da CTASP. Altera o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. **Data de apresentação**, Brasília, 25 out. 2010. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=201909&filename=PL+3129/2004>. Acesso em: 07 nov. 2013.

[...] presentes os requisitos da relação empregatícia, o fato de o empregado trabalhar em sua própria casa é irrelevante. Os requisitos podem ser verificados no art. 3º da CLT, que define empregado, a saber: Pessoaalidade – “considera-se empregado toda pessoa física”. Não eventualidade – “que prestar serviços de natureza não eventual”. Subordinação – “sob dependência deste”. Onerosidade – “e mediante salário”. A proposição amplia o alcance desse artigo aos trabalhadores à distância e equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos; configurando aqueles, também, forma de subordinação. Entendemos que, apesar da interpretação do art. 6º da CLT poder ser feita de forma a configurar esse tipo de subordinação, a melhor opção é alterar a lei, a fim de adequá-la às mais modernas tecnologias, em benefício do trabalhador. O conceito de relação de trabalho é dinâmico e deve se adequar às mudanças sociais. Não pode a legislação trabalhista ignorar o avanço tecnológico e os seus efeitos na relação de trabalho. O conceito de subordinação, como dispõe o projeto, é um dos exemplos de evolução legislativa. Pode haver comando, controle e supervisão ainda que não haja o contato direto. A revolução da informação permite a subordinação do empregado ao empregador de forma talvez até mais eficiente do que a subordinação direta, exercida no local de trabalho.

A antiga redação do artigo 6º da CLT já observava que não havia distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que fosse caracterizada a relação de emprego, no entanto, dispositivo foi acrescido de um parágrafo e passou a lecionar que:

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.⁷³

A partir desta redação, é possível concluir que não é o local que caracteriza ou não a relação de emprego, mas as próprias condições deste, apuradas concretamente, primando-se pela realidade em face do estipulado em contrato escrito ou verbal. A referida alteração ampliou os meios de comando e supervisão que caracterizam a subordinação, requisito essencial do vínculo empregatício, mas não houve a adequação de novas regras específicas que pudessem facilitar a implementação do teletrabalho, uma vez que a proteção de diversos direitos garantidos nas leis trabalhistas permanece de cunho genérico. O referido dispositivo corroborou que, tanto para o teletrabalho como para qualquer outro emprego, é necessária a observância dos pressupostos clássicos da pessoaalidade, onerosidade, habitualidade, alteridade e trabalho efetuado por pessoa física, já que configuram o vínculo empregatício, sendo mantida a subordinação jurídica do empregado ao empregador. Desta forma, Huws alerta:

⁷³ BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. *op. cit.*

As habilidades requeridas para operar um computador e seus numerosos acessórios de comunicação não devem ser, obviamente, confundidas com a totalidade dos requisitos de um emprego. Frequentemente, eles estão subordinados a outras habilidades “centrais” – as aptidões requeridas para o emprego “em si”. Entretanto, este também pode se submeter a um processo de modificação (que pode tomar a forma de rotinização ou total mercadorização) que está mudando sua natureza.⁷⁴

Diante do processo de modificação legal, inúmeras questões restaram omissas em razão da ausência de lei específica acerca do tema, até mesmo em razão da própria natureza diferenciada do teletrabalho, uma vez que não houve explicitação quanto à compatibilidade do instituto da jornada de trabalho convencional pregada na Consolidação das Leis do Trabalho. Restaram, ainda, omissões quanto à possibilidade de cabimento de horas extras ao teleoperário, à viabilização do intervalo interjornada em face da jornada de trabalho flexível, à aplicação do regime sobreaviso tendo em vista o trabalho à distância, à possibilidade de configuração de teletrabalho domiciliar pelo acesso de processos eletrônicos em casa, a aplicação do teletrabalho no regime estatutário, a escravidão decorrente do labor virtual, a forma de integração e reintegração de pessoas com deficiência ao trabalho, entre tantas outras. Com efeito, o Poder Judiciário toma para si o papel de ativista e analisa de forma sistêmica o caso concreto com base no ordenamento jurídico vigente. Entretanto, continuamente surgem novas indagações a respeito do tema no Brasil, devendo haver uma legislação específica brasileira a fim de nortear, ou até mesmo cuidar das especificidades do teletrabalho de forma mais adequada. Mombelli observa estas questões:

A jurisprudência já vinha reconhecendo o vínculo para trabalhos realizados fora do estabelecimento do empregador. A dificuldade era - e continua sendo - reconhecer e contabilizar direitos como a jornada de trabalho e a remuneração por horas-extras, férias e repousos, peculiaridades do trabalho em domicílio que não são tratadas pela CLT. Assim, o chamado *home office*, permanece com contornos não delineados pela lei, e, devido à esta dificuldade, ainda é (mal) visto como uma forma desregulada de trabalho.⁷⁵

As mudanças implementadas com o advento da alteração no art. 6º da CLT podem não ter sido de profunda renovação no ordenamento jurídico, resumindo-se apenas no auxílio da averiguação da existência da subordinação a fim de configurar o vínculo empregatício. A

⁷⁴ HUWS, Ursula. A Construção de um ciberariado? Trabalho Virtual num mundo real. In: Antunes, Ricardo; Braga, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Bomtempo, 2009.

⁷⁵ MOMBELLI, Elisa. **A nova lei do teletrabalho as implicações legais do “home office”**. Porto Alegre: 2012. Disponível em: <<http://leiout.com.br/post/17613273308/a-nova-lei-do-teletrabalho-as-implicacoes-legais-do>>. Acesso em: 02 jul. de 2013.

equiparação dos efeitos da relação telemática ao da relação presencial deu status de trabalho subordinado também aquele realizado à distância por meios telemáticos, entretanto o panorama brasileiro anseia por uma legislação diferenciada, a fim de permitir uma maior proteção de direitos aos teleoperários, tendo em vista que a vigente possa carecer de suporte e amparo.

Enquanto não houver regulamentação específica ao teletrabalho, há que se aplicar a legislação vigente, no caso, a legislação consolidada, observadas as especificidades, embora se entenda necessária tal regulamentação pelo muito que há de peculiar no telelabor e, principalmente, para a proteção eficaz ao empregado que trabalha fora do local da empresa, quanto à jornada, à segurança e às condições de trabalho.

A Constituição Federal de 1988, diante do avanço tecnológico inovador das relações de trabalho, admite e reserva espaço para criação de lei específica para o teletrabalho através da proteção em face da automação. Conforme se observa, trata-se de previsão de criação de uma norma de eficácia contida, havendo necessidade de regulamentação posterior por lei ordinária. Todavia, até o presente momento, não há no Brasil legislação direcionada exclusivamente ao tema, razão pela qual Denise Fincato⁷⁶ conclui que o sistema jurídico nacional ainda não está preparado para lidar com a questão do teletrabalho.

Logo, se inexistir lei que regulamente de fato o teletrabalho, os direitos tutelados na Carta Constitucional serão impedidos de serem efetivados. Talvez uma disciplina específica do teletrabalho seja o caminho natural a fim de amparar este instituto, produto de um deslocamento que foi possível graças às novas tecnologias. Remanesce ao menos uma certeza, o teletrabalho trouxe a indagação quanto a novos questionamentos, colocando em discussão alguns conceitos da relação de trabalho clássica, devendo, portanto, ser tratado de acordo com a especialidade que merece.

No Brasil, face ao próprio *status* de país emergente, o desenvolvimento do teletrabalho como nova forma de prestação de serviços tem tido caráter paulatino e muito mais realizável em determinados segmentos econômicos e profissões, mas é incontestemente sua tímida existência. Denise Fincato afirma que:

É real sua presença. Desta forma, imperioso que o operador jurídico esteja atento. Verifica-se, por exemplo, que um sem-número de demandas são apresentadas ao Judiciário Trabalhista, com conteúdo compatível com o instituto do teletrabalho sendo, entretanto, tratadas (quicá por desconhecimento de seus operadores) como trabalho em domicílio ou até mesmo como relação de trabalho, pura e simples. Da

⁷⁶ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: Estudos para Regulamentação a partir do Direito Comparado. In: **Novas tecnologias e relações de trabalho: reflexões**. [Organizado por] Denise Pires Fincato. Porto Alegre: Magister, 2011.

mesma maneira, ao analisar a doutrina clássica nacional de âmbito trabalhista, vê-se um acanhamento no trato da matéria, com lançamento de ideias vagas e considerações de cunho pessoal quanto às vantagens ou desvantagens de seu emprego.⁷⁷

O estudo do instituto requer técnica e rigor científico, devendo-se contrastar a relação de trabalho convencional com a do teletrabalho, a fim de permitir que tanto os operadores do direito, especialmente o julgador, bem como os empregadores identifiquem-nas de forma clara, observando suas especificidades para a promoção dos devidos direitos ao empregado.

2.3 Da jornada de trabalho do teletrabalhador brasileiro e das normativas trabalhistas celetistas

A evolução tecnológica tem transformado as relações trabalhistas, criando novas modalidades de trabalho e impondo novas reflexões sobre a tutela jurídica dos direitos trabalhistas. Em contraponto, a lei que regula as relações de trabalho no Brasil, a CLT, foi estruturada em um momento baseado em premissas de uma conjectura de direitos invocados na revolução industrial, não possuindo, obviamente, consagração expressa acerca de todos os novos e diferentes tipos de trabalho. Espera-se que eventualmente surja uma regulamentação a fim de resguardar os direitos do teletrabalhador, uma vez que o teletrabalho se mostra em exponencial crescimento no Brasil. Entretanto, já existem conflitos a serem resolvidos, não sendo possível esperar a intervenção do legislador para que sejam solucionados os aspectos convertidos do teletrabalho, tornando-se imperativa a interpretação da situação real em conformidade com os princípios e as normas gerais celetistas por meio do Poder Judiciário. Neste sentido dispõe o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.⁷⁸

Além das fontes do Direito referidas, bem como dos princípios específicos do Direito do Trabalho, vale frisar que a negociação coletiva também constitui um meio idôneo para regular os casos controvertidos acerca do teletrabalho. Miguel Reale já entendia que “é no Direito Coletivo do Trabalho que reside uma das portas pelas quais podemos e devemos

⁷⁷ *Idem.* **Teletrabalho:** Aproximações Epistemológicas. Porto Alegre: 2009. Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_ler.php?id=578>. Acesso em: 02 nov. 2013.

⁷⁸ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** *op. cit.*

passar, para atingir uma solução compatível com o mundo contemporâneo”.⁷⁹ Os acordos coletivos promovidos pelas empresas com os empregados talvez se mostrem como soluções a fim dirimir possíveis divergências quanto à aplicação do teletrabalho no Brasil. Maria Fetzner, em seus estudos sobre teletrabalho afirma ainda que os “acordos coletivos seriam uma maneira de tentar minimizar problemas e características arcaicas da legislação trabalhista”.⁸⁰

Há quem entenda ainda que existam sim normas suficientes dentro da seara celetista a fim de regular as situações que possam advir do teletrabalho. Contudo, não é a posição de Márcia Hernandez que acredita que “a Consolidação das Leis do Trabalho encontra-se ultrapassada para regular as relações de trabalho que estão surgindo nesta nova sociedade marcada pela informação”⁸¹. Cabe analisar as normas celetistas vigentes para que se possa deduzir qual a posição adotada pelo Poder Judiciário Brasileiro em relação às soluções até então encontradas para os possíveis conflitos normativos e integrativos, especialmente no que compõe a possibilidade do cômputo de horário extraordinário realizado pelo teletrabalhador.

Cabe salientar que estão em trâmite na Câmara dos Deputados outros projetos de leis mais recentes, de n^{os} 4.494/08⁸² e 4.505/08⁸³. O primeiro visa incluir, no art. 6^o da CLT, a reserva de 20% de oferta de postos de trabalho para portadores de deficiência, em caso de contratação de empregados na modalidade trabalho em domicílio ou teletrabalho, enquanto o segundo, já aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados (CCJC) visa regulamentar o trabalho à distância, conceitua a disciplina as relações de teletrabalho.

2.3.1 Do empregado convencional e do teletrabalhador

Antes de adentrarmos em qualquer análise comparativa entre o trabalhador que desenvolve uma relação de emprego convencional e o teletrabalhador, necessário considerar que a legislação consolidada caracteriza a relação de emprego pela conjugação do binômio

⁷⁹ REALE, Miguel. **A globalização da economia e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

⁸⁰ FETZNER, Maria Amélia de Mesquita. **A viabilidade do teletrabalho no PROCEMPA**. Disponível em: <<http://read.adm.ufrgs.br/read22/artigos/artigo6.htm>>. Acesso em: 30 out. 2013.

⁸¹ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *op. cit.*

⁸² BRASIL. Projeto de Lei n^o 4.494/08. Inclui o artigo 6^o-A na Consolidação das Leis do Trabalho. **Data de apresentação**, Brasília, 11 de dez. 2008. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=625117&filename=PL+4494/2008>. Acesso em: 07 de nov. 2013.

⁸³ BRASIL. Projeto de Lei n^o 4.505/08. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de Teletrabalho e dá outras providências. **Data de apresentação**, Brasília, 16 de out. 2008. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=626255&filename=PL+4505/2008>. Acesso em: 07 nov. 2013.

empregado/empregador, na qual o primeiro exerce atividade, posta à disposição do segundo. Para ser empregado, portanto é necessário, antes de mais nada, ser uma pessoa física, prestando serviços de natureza pessoal e cunho não-eventual, a serem remunerados pelo empregador, estando aquele subordinado a este. Assim prega o art. 3º da CLT⁸⁴:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

A partir de uma análise pormenorizada é possível a constatação dos elementos que configuram a relação de emprego. Desta forma, impõe ressaltar que o empregado, necessariamente, é uma pessoa física, configurando fraude à lei, a constituição em pessoa jurídica, enquanto para o empregador não existe esta exigência, podendo se adequar em qualquer uma das personalidades, ou até mesmo se configurar como de fato, sem personalidade jurídica. Os serviços devem ser prestados pessoalmente pelo empregado, caracterizando uma relação personalíssima no polo deste. Alguns autores acreditam que a personalidade pode ser relativizada, desde que exista autorização expressa pelo empregador, mas neste contexto não é relevante argumentar qualquer ponderação a respeito dessa discussão. Para o empregador, a doutrina é unânime quando a não exigência da característica da personalidade, considerando-se, para qualquer fim, aquele que responde como chefe imediato do empregado. A única possibilidade de se exigir uma relação personalíssima quanto ao empregador, a ponto de autorizar ou ocasionar o rompimento do contrato de trabalho, é o caso de haver mudança no polo da relação quanto a este. A não eventualidade dos serviços se expressa pela execução das atividades laborais vinculadas aos fins da empresa, não caracterizando a relação de emprego quanto às atividades-meio, ultrapassando assim o conceito de prestação diária.⁸⁵ A natureza onerosa do trabalho é caracterizada pelo caráter sinalagmático da relação, em que uma parte presta o serviço e a outra contrapresta salariamente o correspondente. E por fim, a relação de emprego só pode ser configurada desde que presente a característica da subordinação, elemento diferenciador da relação de emprego, objeto de estudo profundo em relação ao teletrabalho.

O teleemprego deve ser tratado como um novo modelo de relação empregatícia, entretanto o que o difere do emprego convencional trazido na CLT é a distância do local de prestação de serviço dos sujeitos envolvidos no contrato de trabalho, pois o teleoperário, o tomador de serviços e até mesmo o cliente, quando houver, agem em esferas diversas, mas

⁸⁴ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. *op. cit.*

⁸⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

inter-relacionadas. Ao teletrabalho é atribuído ainda o uso da tecnologia, a flexibilidade na organização e na forma de subordinação. Para Sérgio Teixeira, o telemprego:

[...] subverte a ideia de uma dependência hierárquica do obreiro à entidade patronal, retirando da empresa a concepção do local de trabalho, em face do desaparecimento da figura do estabelecimento enquanto espaço físico. Nesta modalidade, à semelhança do trabalho a domicílio, inexistente um contato direto entre as partes, uma vez que a maior parte das diretrizes seguidas pelo telempregado são oriundas dos programas de computação utilizados por ele. Na realidade, o controle do empregador sobre a atividade do telempregado limita-se a posterior avaliação da sua produção e, em certos casos, a uma conexão indireta, via sistema de telecomunicações, surgindo assim a telesubordinação.⁸⁶

Quando o serviço é prestado na própria casa, interligado com a empresa por meio do computador ou simples telefone, o estabelecimento empresarial deixa de ser, como referência, uma localidade física, passando a ser um endereço eletrônico da empresa, para o qual são remetidos os dados necessários para o processamento das operações. Nesses casos, a prestação de serviços poderia ser feita por outra pessoa, igualmente capacitada. O que deve resguardar é que tal substituição seja eventual e sem oposição do empregador, sob pena de descaracterização o vínculo. Vera Winter adverte:

Em algumas situações, a falta de pessoalidade torna-se grave em face do risco da divulgação de segredos da empresa ou até mesmo propiciando uma situação de concorrência desleal. [...] O importante é responsabilizar pessoalmente o empregado por qualquer divulgação de segredo da empresa, caracterizando até mesmo uma justa causa para a rescisão contratual, capitulada nas letras “c” e “g” do art. 482 da CLT. Assim, a pessoalidade permanece necessária, mas sua caracterização é mais flexível, podendo ser admitida como uma substituição ocasional e consentida, salvo casos em que interfiram na própria segurança da empresa.⁸⁷

Nesse sentido, o novo modelo admite como não-eventual o serviço ligado à atividade-fim da empresa, o serviço intermitente, mas regular, e o serviço cuja prestação se encontra definida quanto ao objeto ou quanto ao tempo. A nota marcante é a exigência da fixação jurídica do telempregado à empresa, ou seja, um vínculo obrigacional pelo qual o prestador se encontra pessoal e materialmente obrigado a realizar a atividade laboral contratada.

Inexistindo prestação do trabalho a título gratuito para a caracterização do vínculo empregatício, apenas a forma de pagamento é alterada no teletrabalho, subsistindo todas as outras características convencionais de uma relação de emprego. Assim, a contraprestação pecuniária, em princípio, é baseada no tempo à disposição, e substituída, muitas vezes pelo sistema de salário por tarefa, ou seja, salário por produção, calculado sobre as unidades produzidas ou serviços executados, ou salário por tarefa, forma mista, pela qual o empregado

⁸⁶ TEIXEIRA, Sergio Torres. **O novo modelo de relação de emprego: repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício.** São Paulo: LTr, 1996.

⁸⁷ WINTER, Vera Regina Loureiro. *op. cit.*

percebe com base na produção, podendo encerrar a jornada, se atingida a meta proposta, ou continuar a trabalhar, percebendo um acréscimo salarial correspondente à maior produção.⁸⁸ A remuneração do empregado contratado para o desempenho de tarefas está caracterizada na CLT:

Art. 78 - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.⁸⁹

Esta forma é considerada uma fórmula de incentivo à produção e por isso, geralmente, é aquela adotada pelas empresas que optam pela contratação de empregados sob o instituto do teletrabalho. Cabe salientar que a jornada do teletrabalho, se for computada por tempo, não é impossível de ser controlada, mas a aplicação das normas em vigor quanto a horas extras, torna a escolha desta forma de remuneração difícil, tendo em vista as possíveis soluções encontradas para sua mensuração no domicílio do empregado. Além da opção pelo desempenho tarefa contratada, outra fórmula de incentivo ao empregado aderir à relação pactuada com o teletrabalho, é o dever do empregador quanto ao fornecimento das matérias consideradas indispensáveis ao telesserviço. Entretanto, tendo em vista a virtualização do trabalho, o empregador pode ser eximido de fornecer vestuários, ferramentas, local para o desempenho do trabalho, pois em alguns países europeus, o trabalho no próprio domicílio foi substituído pela cessão de locais, telecentros, muitas vezes presentes até em condomínio com várias empresas. As cláusulas do contrato de teletrabalho devem prever penalidades aos empregados que forneçam informações para terceiros ou prestem serviços concorrentes que prejudiquem o trabalho pactuado, devendo constar até mesmo a possibilidade de conversão da forma de trabalho para o convencional na sede da empresa.

Cabe finalmente, abordar o mais importante pressuposto estrutural da relação empregatícia, tendo em vista suas mais diversas repercussões, a subordinação, em seu conceito clássico, até a parassubordinação, como variante adequada às novas relações de trabalho.

2.3.2 Do controle e da supervisão da jornada de trabalho

Os grandes problemas a serem enfrentados dizem respeito à forma de realização do controle do trabalho da jornada de trabalho, bem como a supervisão feita pelo empregador, que abrangem de modo amplo, todas as ações de organização da atividade econômica,

⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

⁸⁹ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. *op. cit.*

regulação das condições de trabalho, formas de contratação e de manutenção da relação de emprego, mas, principalmente no caso do teletrabalho, o modo do efetivo comando e subordinação, tendo em vista a legislação vigente brasileira. Para Renato Muçouçah é impossível:

obrigar o empregado a instalar câmeras virtuais em seu computador, ou mesmo permitir-lhe acesso às imagens para que vistorie o local onde o trabalhador se encontra. Uma vez que o trabalho poderá ser feito em qualquer local — inclusive na própria residência do obreiro, como no clássico trabalho em domicílio — é certo que o empregado poderá vestir a roupa que desejar, alimentar-se enquanto trabalha, etc. Desde que o subordinado se submeta às diretrizes gerais estabelecidas pela estrutura da empresa, e atenda ao que lhe foi requerido, restará caracterizada a subordinação. Ao empregador é possível, sem dúvidas, que exija de seu empregado, por exemplo, a marcação virtual de ponto, o registro do tempo destinado ao almoço e, conforme a jurisprudência já vinha delineando, a fiscalização das navegações cibernéticas do empregado e o uso do e-mail corporativo. Ir, além disto, parece algo como esquizofrenia da subordinação, que já está muito bem caracterizada como estrutural ou até mesmo de maneira mais direta, ainda que por meios telemáticos.⁹⁰

As mudanças implementadas com o advento da alteração no art. 6º da CLT não foram de profunda renovação no ordenamento jurídico, resumindo-se apenas no auxílio da averiguação da existência da subordinação a fim de configurar o vínculo empregatício. A equiparação dos efeitos da relação telemática ao da relação presencial deu status de trabalho subordinado também aquele realizado à distância por meios telemáticos, entretanto o panorama brasileiro anseia por uma legislação diferenciada, a fim de permitir uma maior proteção de direitos aos teleoperários, tendo em vista que a vigente possa carecer de suporte e amparo.

Na teoria clássica do Direito do Trabalho, subordinação é o elemento fundamental a diferenciar a relação de emprego da relação de trabalho. Seria a figura típica do contrato individual de trabalho, tendo como antítese o trabalho autônomo, o estado de sujeição e de dependência do empregado ao seu empregador, identificado na doutrina majoritária como subordinação jurídica, existente em qualquer relação de emprego. Desta forma, o empregador tem a faculdade de fiscalizar o desempenho do empregado que está obrigado contratualmente, enquanto o trabalhador deve se sujeitar às instruções e ordens de seu chefe imediato. A subordinação jurídica apresenta a variante da dependência econômica, que exige duas condições, “que do trabalho se tire o único ou principal meio de subsistência do empregado e

⁹⁰ MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. A subordinação cibernética nas letras do art. 6º da CLT: a (tardia) imposição de limites ao poder diretivo do empregador nos meios virtuais. In: **Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho**, n. 53, Jornal do Congresso, São Paulo: LTr, 2013. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf#page=50>. Acesso em: 08 jul. 2013.

para aquele que paga, o trabalho absorva integralmente quem o presta.”⁹¹ Octavio Bueno Magano ao fazer referência à subordinação, como elemento da relação de trabalho, afirma ainda que “o dever de sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador é tão essencial ao contrato de trabalho quanto à obrigação de trabalhar”.⁹²

Contudo, Domenico De Masi não acredita que o poder praticado pela subordinação, no caso do Brasil, a pregada na CLT, como incumbência física, no controle da jornada de trabalho tradicional possa ser o mesmo empregado no teletrabalho. A recusa por muitos empregadores quanto ao desenvolvimento do teletrabalho em suas empresas é decorrente do medo de uma redução inaceitável de suas forças, uma renúncia insuportável aos símbolos de autoridade, tanto mais primitiva quanto mais baseada na convivência direta entre superiores e subalternos:

[...] Os chefes não se limitam a pretender que os colaboradores assegurem os objetivos estabelecidos de vez em quando, mas se habituaram a interferir continuamente nos processos adotados e pessoalmente a cada passo, multiplicando os encontros diretos e as reuniões, cultivando uma visão quase tátil, física, imediata e iminente da própria supremacia. [...] Distanciar espacialmente os “empregados”, afastá-los do olhar direto do chefe, impedir a sua convocação física a qualquer momento e a qualquer pretexto, eliminar as infinitas ocasiões em que a contiguidade espacial permite transbordar do informal e ampliar o discurso é inconcebível. Muitos dependentes, por sua vez, desejam a presença física do chefe e a possibilidade de se “fazerem ver”, de ostentar a sua ilimitada e fiel disponibilidade. Nem falta o caso de, sentindo-se mais ignorantes que os colaboradores no uso da telemática, os chefes terem visto no teletrabalho o perigo de poderem com isso os subalternos escapar ao seu controle e tornar clara a sua incompetência.⁹³

A dedução acerca do argumento exposto pelo autor propõe que a implementação do teletrabalho pode ocasionar sérios obstáculos na desconfiança recíproca entre chefes e subalternos: os primeiros, temendo não poder controlar os empregados e os segundos, receosos que, uma vez distanciados de seus superiores e dos companheiros de trabalho, deveriam confiar apenas em si mesmos e nas suas ligações telemáticas, ficando privados da ajuda que no escritório obtinham pessoalmente. Contudo De Masi arremata que estes temores são infrutíferos e que com o desenvolvimento tecnológico, o teletrabalho seria uma consequência inevitável e viavelmente cômoda a muitos trabalhadores:

[...] Muitas das atuais disfunções da família, da sociedade e dos indivíduos decorrem mesmo da forçada separação entre trabalho e vida, imposta pelo modo de produção industrial. Ter amontoado durante duzentos anos os operários nas fábricas, os empregados e executivos nos escritórios condicionou não apenas a sua atividade profissional, mas toda a sua existência. [...] Esta separação não indolor, que destruiu

⁹¹ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. In: **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 27, jul/set, 2001.

⁹² MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993.

⁹³ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. *op cit.*

famílias, comunidades e personalidades, estava implícita na estrutura e na cultura da indústria. Junto com os muitos danos causados, ela diligenciou também o progresso [...]. Para milhões de trabalhadores cada vez mais escolarizados e capazes de trabalhar autonomamente o trabalho transformou-se em imaterial e ubíquo, as tecnologias habituais transformaram-se em eletrônicas, as matérias-primas a manejar consistem exclusivamente em informações. Hoje, portanto, é possível trabalhar e viver *como* e *onde* se prefere. Muitas pessoas que vemos telefonando com celulares – no carro, na rua, nas praias, nos estádios – são teletrabalhadores sem o saber [...]. Para todas essas pessoas o trabalho e o tempo livre já são uma coisa só, entrelaçada e cômoda.⁹⁴

A partir do referido contexto, é possível constatar que todas as alterações tecnológicas reduziram a mão-de-obra manual e paradoxalmente, esta ganhou uma importância jamais vista no mundo do trabalho com o crescimento técnico. Assim, a tecnologia traz uma nova forma de subordinação, a aplicável ao teletrabalho, pois o empregado fica apenas indiretamente ligado ao empregador, passando a chamada parassubordinação ou telesubordinação, quando ocorre à distância, de maneira menos acentuada que a dos contratos de trabalhos convencionais. Sendo o teletrabalho uma nova forma atípica, cabe o exame da forma de subordinação encontrada no referido instituto.

A telessubordinação não é a mesma se for comparada com o trabalho a domicílio dos primórdios da industrialização, resulta de equipamentos modernos, pertencentes aos empregadores, que permitem o controle a distância e a conexão permanente do empregado à empresa, possibilitando a determinação das horas de trabalho, descansos e pausas necessárias. Dessa maneira, o teletrabalho não faz desaparecer ou diminuir a subordinação, antes torna até mais amplo o poder diretivo, apenas com outro enfoque, deslocando o centro de gravidade geográfica da empresa. Conforme já referido, o local de prestação de serviços é irrelevante para a averiguação da relação empregatícia, uma vez que o teletrabalho é uma atividade descentralizada.

O domínio da tecnologia influencia a relação individual do trabalho, fazendo com que a subordinação jurídica elencada na CLT como requisito do estabelecimento de vínculo empregatício não desapareça, mas reste, entretanto, mitigada. O reconhecimento do teletrabalho como uma espécie de emprego, constituída dos mesmos elementos de continuidade, coordenação, assim como de inferioridade econômica do trabalhador, deu origem a parassubordinação. Neste passo, Luiz Robortella acrescenta que:

A utilização da microeletrônica ou de sistemas informáticos reduz, transfigura e até elimina a dependência do emprego a ordens diretas do empregador. A concentração de *know-how* afeta a subordinação porque o comando deixa de ser exercido pelo empresário, concentrando o poder em quem detém a tecnologia, muitas vezes de uso exclusivo do empregado, o que causa uma alteração de hierarquia. [...] A

⁹⁴ *Ibidem*.

subordinação jurídica não mais provém da sujeição propriamente às ordens do empresário, mas sim da inserção e sujeição à organização empresarial e seus objetivos, com os meios por ela fornecidos.⁹⁵

As diferentes formas de conexão entre o trabalhador e a empresa, ainda que não determinem expressamente a situação jurídica do teletrabalhador, incidem diretamente na forma como se exerce o poder de direção e o controle da prestação dos serviços. Os principais critérios de comunicação tratam dos tipos de controle da prestação de serviço, caracterizando como subordinação desconectada ou *off-line*, quando o trabalhador desenvolve suas atividades sem conexão direta com o computador central da empresa. Neste caso, o trabalhador recebe e envia, por meio de transporte convencional ou correio, as especificações do trabalho e o seu resultado. Com base em prévias instruções, o teletrabalhador, executa o trabalho, o qual, uma vez concluído, é colocado à disposição do beneficiário da prestação de serviços. Nesta hipótese, a fiscalização não se dá em tempo real, mas por meio do trabalho firmado, na medida em que o sistema de computação permite o controle de registro do tempo efetivamente gasto com a execução do desempenho do trabalhador, como, por exemplo, o controle de produção por toques no teclado e registros que indicam inclusive o horário.

Por outro viés, a subordinação conectada ou *on-line*, mais comum no teletrabalho, ocorre quando o teletrabalhador faz uso da tecnologia das telecomunicações para receber as especificações do trabalho e para enviar o seu resultado. O teletrabalhador troca informações em forma de arquivos, de modo que a conexão é focada para o recebimento ou envio de mensagens. Isto significa dizer que o empregado não está necessariamente conectado todo o tempo de execução do seu trabalho, até mesmo porque a comunicação pode ser unidirecional (o controle é realizado apenas para o envio das diretrizes do trabalho) ou bidirecional (a conexão permite o trabalho interativo entre o computador central e os diferentes ordenadores, no caso o teletrabalhador pode ser controlado de forma integral, como em relação ao tempo real de execução das suas tarefas). Quando o teletrabalhador está conectado à empresa de forma *on-line* é possível controlar a execução, a quantidade e a qualidade da tarefa, de forma instantânea, a qualquer momento, como se o trabalhador estivesse dentro do estabelecimento. Na hipótese de o trabalhador se encontrar em conexão direta e permanente com a empresa, cumprindo um determinado número de horas, em constante diálogo interativo, de modo a permitir ao empregador transmitir instruções digitais e exercer a supervisão do trabalho realizado, desconsidera-se o fato de que o trabalhador está trabalhando a distância. Pode-se afirmar que estaria em situação de subordinação típica, como se o teletrabalhador estivesse

⁹⁵ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *op. cit.*

dentro da empresa. O mesmo ocorre quando o teletrabalhador desenvolve seu trabalho em um centro satélite empresa, cujas atividades estão com ela coordenadas.⁹⁶

Na atualidade, muitos juristas sustentam que, embora em alguns aspectos o teletrabalhador se assemelhe ao trabalhador a domicílio, pelo trabalho realizado fora da empresa, em outros se diferencia notadamente. “O trabalho em domicílio é precursor do teletrabalho em domicílio, mas isto não significa que todo trabalho em domicílio é teletrabalho.”⁹⁷ Os teletrabalhadores estão mais vinculados à supervisão do empregador do que os demais trabalhadores a domicílio, que recebem suas instruções antes de iniciarem as tarefas e que apenas ao entregarem o resultado do trabalho são avaliados. Assim, o teletrabalhador *on-line* fica sob dependência do empregador, que pode até mesmo controlar se a atividade foi feita pelo próprio empregado, mediante o uso de senhas, em face da necessidade de não divulgação de dados da empresa ou do tempo gasto para controle da utilização de um determinado programa. Tais controles redundam na caracterização da relação de emprego, inclusive no cômputo da jornada extraordinária. Portanto, pela diversidade entre o teletrabalho e o trabalho a domicílio, e a própria caracterização como relação de emprego ou de trabalho, há que se ter uma regulamentação específica, que abranja notadamente esta gama de atividades introduzidas com a tecnologia e que resguarde, de maneira efetiva, a própria organização do trabalho e o meio ambiente.

Luiz de Pinho Pedreira afirma que “a configuração de uma relação de trabalho parassubordinado não implica o acesso à disciplina típica do trabalho subordinado e conclui que é uma categoria intermediária entre a autonomia e a subordinação”.⁹⁸ Considerando o critério da dependência, o autor entende ainda que para o acolhimento da parassubordinação pelo Direito brasileiro, a legislação deveria ser alterada. Com o advento da lei 12.551/11 o conceito de vínculo empregatício exposto pela CLT foi ampliado, equiparando, para a configuração do requisito da subordinação, qualquer uso de meio telemático. A referida alteração foi benigna e espera-se que a partir de agora haja uma regulamentação mais específica acerca do teletrabalho.

Do mesmo modo entende Amauri Nascimento, uma vez que a teoria da parassubordinação teria aplicação viável no Brasil, mas apenas se existisse uma regulamentação legal e específica não coincidente com as duas entre as quais se situa, no caso o trabalho autônomo e o subordinado.

⁹⁶ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *op. cit.*

⁹⁷ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *op. cit.*

⁹⁸ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação.** *op. cit.*

Desta forma, pelo critério da teoria da parassubordinação, não poderia ser imposto horário de trabalho algum, impossibilitando o usuário dos serviços de absorver totalmente o serviço do trabalhador, assemelhando-se ao trabalho autônomo. Por outro lado, o autor explica que a parassubordinação possui outras características do trabalho subordinado como:

[...] a debilidade contratual do trabalhador derivada da sua inferioridade econômica, o que poderia levar ao entendimento de que o trabalho parassubordinado estaria condicionado à aplicação do Direito do Trabalho, tendo em vista os requisitos estabelecidos no art. 3º da CLT, em especial, o da dependência.⁹⁹

Entretanto, a existência de dependência somente implica dizer que o trabalhador está obrigado a executar um trabalho, a obedecer às ordens que lhe forem dadas e a se submeter ao poder de direção da empresa. Obviamente que a dependência não existe sem direção, uma vez que a primeira é a submissão do trabalhador em acatar e cumprir ordens e a segunda é o poder do empregador de dirigir e fiscalizar as atividades do trabalhador. Contudo, a parassubordinação implica na ausência de imposição de horário de trabalho, como também na extensão, no todo ou em parte, de contratos ou acordos coletivos, contratos estipulados na forma escrita, indenização na hipótese de cessação da prestação de serviços, prevista no contrato ou acordos coletivos nacionais, além de outros direitos como o de associação e de atividade sindical, questões relativas à segurança e higiene do trabalho, à liberdade de opinião e etc. Destarte, a jornada laboral pode ser cumprida como melhor convir ao teletrabalhador, limitada apenas pelo prazo final pelo empregador, não havendo a necessidade de controle integral da jornada de trabalho do empregado pelo empregador. Entretanto, caso configurado o teletrabalho no Brasil, utiliza-se o conceito de subordinação típica da CLT e não a teoria parassubordinação, tendo em vista que não há ainda legislação que lhe abarque.

O teletrabalho, por todas as suas especificidades, reclama, na avaliação da relação contratual existente entre o trabalhador e o empregador, a revisão dos requisitos do vínculo de emprego, uma vez que inexistente a subordinação típica do Direito do Trabalho em sua prática, apesar de consagrada no mundo jurídico para proteger a relação de trabalho. O avanço tecnológico, a mundialização da economia e as demais mudanças que estão ocorrendo no mundo, impuseram a necessidade de reengenharia das empresas as quais visam à gestão por objetivos ou resultados, que permite ao teletrabalhador ampla autonomia na execução do seu trabalho. Em consequência desses novos entendimentos, cabe ao Direito do Trabalho Brasileiro adaptar-se às transformações, desdobrando os direitos fundamentais sociais para uma perfeita adequação aos novos contratos.

⁹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *op. cit*

2.3.3 Do trabalho extraordinário e da (não) aplicação da súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

A partir de uma análise histórica, é possível constatar que a organização das empresas não está mais calcada no tempo em que se realiza a atividade, mas essencialmente nos seus resultados e desempenhos. Esta característica leva ao questionamento se deve o teletrabalhador submeter-se ao regime de jornada de trabalho computada por tempo ou por tarefa realizada. Apesar da aferição por desempenho ter se mostrado mais compatível ao teletrabalho, o controle de jornada não é impossível, mas a aplicação das normas em vigor, especialmente no caso da CLT, remete a sérias dificuldades. Aliás, necessária se faz avaliar se há ou não obrigação de se aplicarem as normas celetistas, em vigor, ao teletrabalho e se há a efetiva possibilidade, bem como a pertinência jurídica.

No caso do teletrabalho em domicílio, quando desempenhado de forma integral, as horas extras dificilmente podem ser reconhecidas. O trabalhador, além de estar fora do poder de controle do empregador, pode receber ajuda de terceiros e possui liberdade de escolha do número de horas de trabalho em cada dia. Em tese, as horas trabalhadas podem ser estimadas, considerando-se a produção média do trabalhador. Segundo os adeptos deste entendimento, os equipamentos de trabalho, tais como o celular e o computador, podem ser dotados de dispositivos, como pontos eletrônicos, que, em conformidade com o convênio e os modelos específicos adaptados, determinam os horários de sua utilização. A empresa pode determinar, ainda, a devolução dos equipamentos de trabalho ao final de cada jornada.¹⁰⁰

O teletrabalho, como gênero, representa uma desestruturação do tempo e do espaço confeccionando uma nova revolução existencial que, junto com a organização do trabalho, vem mudando também a organização e a qualidade da vida do empregado. Mesmo porque, radical e global, essa revolução é salvadora dos magistrados e assessores judiciários que, levam para casa processos, ou acessam estes de lá, através dos portais de trâmite eletrônico, a fim de atender a demanda e suprir as carências logísticas das instalações do Poder Judiciário Brasileiro. Muitas vezes, a presença dos juízes nas Varas Judiciais, se faz necessária estritamente para a realização de audiências, uma vez que incorre em nulidade sua ausência. Estes profissionais adotam, de fato, uma espécie de teletrabalho. Para os professores que

¹⁰⁰ COUTINHO, Sérgio. **A prova da relação de emprego no teletrabalho**. Jus Navegandi, n. 56. Disponível em: <<http://www.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2895>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

contabilizam sua jornada de trabalho se deslocando às universidades para o ministério de aulas, orientação dos estudantes ou conselhos de faculdade, permanecem ainda alguma das horas restantes do dia em casa, cuidando da correspondência eletrônica, preparando lições para serem postadas nos portais virtuais dos alunos ou fazendo algo de análogo relacionado ao trabalho, mas fora da jornada programada. Para estes resta a dúvida se este tipo trabalho realizado no domicílio não é crédito para o cômputo de trabalho extraordinário.

Os jornalistas que entrevistam por telefone, de casa, depois escrevem seus textos e os enviam por fax às redações estão, de fato, teletrabalhando. Depois de realizada a jornada de trabalho na sede da empresa do empregador, quase que diariamente, desempenham algum tipo de trabalho excedente relacionado realizado no domicílio. Nos três casos mencionados, a telemática é útil, mas resta a dúvida até que ponto o teletrabalho, quando desempenhado de maneira complementar, pode ser configurado como trabalho extraordinário remunerado. Entretanto, é inconcebível considerar como jornada extraordinária o período entre o fim da jornada normal de trabalho e a realização do trabalho extraordinário fora estabelecimento do empregador, quando o empregado não está executando serviço, ainda que o empregador tenha fornecido ao empregado ferramentas de intercomunicação.¹⁰¹

De acordo com o ordenamento jurídico brasileiro, o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, garante aos trabalhadores duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.¹⁰² Apesar de não existir normas específicas aplicáveis ao teletrabalhador, há entendimento de que o teletrabalho diário deve ser fixado em oito horas, consoante o previsto no art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁰³:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

[...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

¹⁰¹ ROCHA, Vanessa Michelle Tanaka da. **A lei nº 12.551/2011, o sobreaviso e a hora extraordinária**. São Paulo: 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/21083/a-lei-no-12-551-2011-o-sobreaviso-e-a-hora-extraordinaria#ixzz2Yrcs8mry>>. Acesso em: 03 jul. 2013.

¹⁰² BRASIL. **Constituição Federal da República do Brasil de 1988**. Art. 7º, incisos XIII. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 de nov. 2013.

¹⁰³ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. *op. cit.*

Isto porque, se a atividade do trabalhador depender predominantemente de aparelhos, tais como celular, computador portátil, entre outros, e este estiverem em função da empresa, como a disposição de correspondência de e-mails fora da jornada ou o trabalho realizado durante o percurso até o trabalho, resultará na expansão do local de trabalho. Entretanto, nesta linha de raciocínio, não poderia ser aplicado o art. 59, do mesmo diploma¹⁰⁴, no caso de realização de horas excedentes e o respectivo regime de compensação:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Para Paulo Vilhena¹⁰⁵, o controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 58 e 59 da CLT, parece ser possível somente aos teletrabalhadores em telecentros quando a conexão com a empresa central ocorrer de forma *on-line* e o trabalhador estiver sujeito ao cumprimento de horário, ou seja *logado* ao sistema de ponto eletrônico com o empregador, ou através da intranet, não se referindo a possibilidade deste controle na casa do empregado. Os telecentros ou escritórios-satélites são, na verdade, as filiais ou braços do estabelecimento.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, jornada extraordinária é “o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável”. Sendo assim, se não houver execução de trabalho além da jornada estipulada na sede da empresa, não há que se falar em horário extraordinário. Portanto, indevido qualquer adicional distinto.

Em qualquer caso, enquanto não houver regulamentação que comporte as especificidades percebidas, a adaptação das normas sobre a jornada de trabalho deverá conciliar a flexibilidade inerente ao teletrabalho e a tutela do teletrabalhador com os aspectos relacionados inclusive com a saúde do trabalhador, sempre analisados com base no caso concreto. Márcia Hernandez analisa a questão da possibilidade da configuração das horas extras no teletrabalho domiciliar e alerta que esse é justamente o receio de muitos empregadores pela implantação do referido instituto, tendo em vista a dificuldade de controle da jornada de trabalho:

[...] no Brasil, um estudo realizado a respeito da viabilidade da implantação do teletrabalho na PROCEMPA – Cia. De Processamento de Dados do Município de Porto Alegre, demonstra que o sindicato dos trabalhadores não é contra o teletrabalho. O

¹⁰⁴ *Ibidem*.

¹⁰⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999.

sindicato patronal, por sua vez, reconhece o interesse e condições técnicas para a implantação do teletrabalho, no entanto, teme as demandas trabalhistas que poderão surgir como consequência do trabalho realizado à distância, tal como, por exemplo, pagamento de horas extras.¹⁰⁶

Destarte, para o teletrabalhador, uma vez que a distância e submissão à subordinação pelo uso de meios telemáticos são inerentes ao seu trabalho, remanesce ainda a dúvida se o seu período de trabalho não configuraria o instituto do sobreaviso, com todas as suas particularidades de pagamento e regime de jornada diferenciado.

A configuração do instituto do sobreaviso no ordenamento jurídico é uma das questões a serem reanalisadas tendo em vista as recentes alterações na CLT pela Lei 12.551/11. Conforme o § 2º do art. 224, da CLT, o sobreaviso, até a edição da lei, era somente verificado quando o trabalhador não deixava a residência, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, pouco importando a obrigatoriedade de portar um meio de comunicação.¹⁰⁷ Contudo, com o mérito da recente lei que reconheceu que os meios telemáticos se equiparam aos meios de subordinação, restaram indagações quanto a sua configuração.

Tendo em vista esta questão, houve a revisão da súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho. A redação anterior do enunciado da súmula estabelecia que o uso de aparelho de BIP, *pager* ou celular pelo empregado, por si só, não caracterizava o regime de sobreaviso, pois o empregado não permanecia em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.¹⁰⁸ Entretanto, com a revisão, em 14 de setembro de 2012, houve a inclusão de mais um item e ampliando o conceito do estado de disponibilidade. A súmula passou a ser redigida de outra forma:

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.¹⁰⁹

Entretanto, os ministros responsáveis pela revisão refletiram acerca de diversos pontos antes de chegar a essa redação final da súmula. As discussões trataram principalmente sobre as tarefas que se realizam à distância, de forma subordinada e controlada; o uso de telefone ou

¹⁰⁶ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *op. cit.*

¹⁰⁷ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

¹⁰⁸ *Ibidem*.

¹⁰⁹ BRASIL. **Sumula nº 428, de 14 de setembro de 2012**. Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244, §2º da CLT. DEJT, Brasília, DF, 25, 26 e 27 set. 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em: 02 jul. 2013.

equivalente poder representar sobreaviso, quando alterado a peculiaridades que revelem controle efetivo sobre o trabalhador, tais como escalas de plantão ou “estado de disponibilidade”, e o uso dos meios de controle à distância não precisar resultar em limitação da liberdade de locomoção do empregado.¹¹⁰ Mesmo que o uso do BIP não caracterize sobreaviso, esta situação poderia colocar o teletrabalhador à disposição do empregador que, permanentemente, pode combinar uma realização de trabalho efetiva, porém esporádica, com um pagamento insuficiente.¹¹¹ Dessa forma, o simples fornecimento pela empresa de meios de intercomunicação telemáticos ou informatizados não implica necessariamente pagamento de hora extraordinária ou de adicional de sobreaviso, devendo ser observado o tipo e a possibilidade de controle de jornada analisado em cada caso.¹¹²

A configuração do teletrabalho na CLT veio a provocar ainda a indagação sobre a equiparação daqueles que exercem atividade externa, no entanto a possibilidade de controle indireto da jornada de trabalho do empregado que exerce suas atividades remotamente é o suficiente para excluí-lo do âmbito de aplicação do art. 62, incisos I e II, da CLT:

- I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;
- II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.¹¹³

Com a aplicação do referido dispositivo, o teletrabalhador não faria jus ao pagamento de horas extras, face à ausência de controle de horário. Caberia ao teletrabalhador comprovar que com a jornada de oito horas, quer por meio do controle de número de toques no teclado, ou, ainda, pelo controle do início e término da entrada de dados em um ponto eletrônico.

Necessário frisar, entretanto, a importância do impacto do trabalho à distância nos dias atuais e as vigentes regras legais do controle de jornada de trabalho previstas na legislação trabalhista. Pondera-se que a legislação trabalhista abriga duas situações excepcionais ao controle de jornada de trabalho, quais sejam: empregados em cargos de confiança e os que exercem atividade externa. Os teletrabalhadores então poderiam ser equiparados aos últimos. Para Moyses, a reflexão a se fazer:

¹¹⁰ TAVARES, Lourdes. **Nova redação da súmula 428 reconhece sobreaviso em escala com celular**. Brasília, DF: 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/home/-/asset_publisher/nD3Q/content/nova-redacao-da-sumula-428-reconhece-sobreaviso-em-escala-com-celular>. Acesso em: 04 jul. 2013.

¹¹¹ THIBAUT ARANDA, Javier. *op. cit.*

¹¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. *op.cit.*

¹¹³ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. *op. cit.*

[...] diz respeito ao reconhecimento do trabalho à distância como atividade externa, decorrendo, portanto, que os empregados nesta situação não teriam controle de sua jornada de trabalho e nem direito ao recebimento de horas extras. Nesse tocante, reconhecida pela Lei nº. 12.551/11 a possibilidade de controle e supervisão não presencial, parece que dependerá da situação, de fato existente, caso a caso, com a ressalva de que, na hipótese de discussão judicial, o ônus da prova do controle e supervisão, ainda que virtual, caberá ao empregado. Caso reste evidente o comando, controle e supervisão à distância, outra questão surgirá: a comprovação do efetivo tempo trabalho. Isso porque o tempo trabalhado é diferente do tempo de *login*, tempo de acesso ou tempo de conexão.¹¹⁴

Para milhões de trabalhadores parece cada vez mais irracional que o trabalho seja executado na unidade de tempo e local do grande escritório centralizado. Estes aspiram por gestões autônomas, flexíveis e descentralizadas da sede da empresa, tendo em vista a observância de novas oportunidades oferecidas pelo progresso tecnológico, capaz enfim de tornar ubíquas as informações e de eliminar os vínculos entre espaço e tempo. O que se espera do ponto de vista otimista do teletrabalho é que este promova o bem estar do trabalhador e não um sobrecarregamento de trabalho, que as jornadas laborais não sejam infundáveis e desgastantes. Com a efetiva implementação do referido instituto, que o trabalho seja auferido e valorizado pelo desempenho e mérito do trabalhador, de modo que os direitos tidos como fundamentais ao trabalhador não sejam violados. Domenico De Masi defende que:

[...] quantidade e qualidade das idéias e bens produzidos são cada vez menos ligadas a um lugar e a um tempo fechados e precisos de produção; os novos meios de transporte e acima de tudo as novas tecnologias informáticas permitem, enfim, anular as distâncias e transformar o trabalho em *teletrabalho*, realizando (aqui e agora) o sonho antigo da ubiqüidade, porque a matéria-prima do trabalho intelectualizado – a informação – é suscetível, por sua natureza, à máxima transferência em tempo real.¹¹⁵

Em outros termos, o local de trabalho não constitui mais uma variável independente do teorema organizativo e o horário rigidamente sincronizado da jornada laboral não constitui mais uma exigência do trabalho, principalmente do trabalho intelectual. A administração de empresas que almeja apenas a concretude de seus objetivos combina bem com a autonomia profissional dos trabalhadores permitindo-lhes vender suas tarefas, desempenhos e não tempo, o que permite que seus chefes controlem à distância os resultados, em vez de controlar de perto os processos.

2.4 Da implementação efetiva e da tutela brasileira quanto ao teletrabalho

¹¹⁴ MOYSES, Natália Halit. *op. cit.*

¹¹⁵ DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho:** fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. *op. cit.*

Como já referido, a Lei 12.551/11 não trouxe grandes novidades à CLT, entretanto, as alterações realizadas já demonstram um significativo impacto nas relações de trabalho brasileiras, pois o teletrabalho agora tem cobertura quanto ao vínculo empregatício e reconhecimento legal, o que quebra uma parte da resistência das empresas em adotar o trabalho à distância, desde que possível e conveniente. Porém, a interpretação da lei ainda tem gerado muita discussão, já que ainda não resta sedimentado se podem ser encaixadas horas extras ao empregado, como por exemplo, nos atendimentos realizados por telefonemas ou respostas a e-mails da chefia fora do horário normal de expediente, apesar de que com base na análise do tópico anterior, a configuração de trabalho extraordinário é passível de ser descartada.

Mesmo assim, o teletrabalho é apontado como uma alternativa de trabalho que demonstra confiança por parte da empresa e maturidade por parte do funcionário e, está relacionado a mudanças no perfil da economia, já que a prática é comum em áreas como marketing, tecnologia e outras que demandam o exercício técnico e criativo.

Imperioso se faz a apresentação de exemplos quanto à implementação efetiva do teletrabalho no Brasil, tanto na administração pública como no setor privado, a fim de demonstrar que se trata de uma forma alternativa real de trabalho presente no contexto brasileiro e com regulamentação extremamente incipiente que, muitas vezes, deixa o trabalhador à margem dos direitos previstos constitucionalmente, restando ao Poder Judiciário direcioná-los, observando a análise do caso concreto.

2.4.1 Da possibilidade do teletrabalho no setor privado brasileiro

Conforme um estudo de estratégias de gestão de mobilidade relacionado ao teletrabalho realizado pela SOBRATT no Estado de São Paulo em agosto de 2013¹¹⁶ foi constatado que, em empresas privadas de ponta no Brasil, já existe uma efetiva implementação do instituto, como a *Dow* Química, por exemplo, assim como a *Nike* brasileira. Os profissionais trabalham durante meio período em uma sexta-feira por mês, a fim de possibilitar a fuga dos picos de congestionamento, e compensam as horas faltantes nos outros dias da semana em casa. Na Unilever em São Paulo, o funcionário combina com o

¹¹⁶ SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. SOBRATT. **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades do Estado de São Paulo**. São Paulo, SP: 2013. Disponível em: <http://www.ambiente.sp.gov.br/wp-content/uploads/2013/09/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2013.

gestor a semana a qual deseja sair mais cedo, permitindo o teletrabalho domiciliar até três vezes por semana.

Nas empresas privadas brasileiras, o teletrabalho é desenvolvido em princípio a todos os empregados com perfil de atividade e personalidade compatíveis com o trabalho afastado do escritório, especialmente, para as mães de filhos pequenos, o regime é mais favorecido ainda pela empresa e chefias. Segundo o Diretor da Nike, no Brasil, Marcelo Giugliano¹¹⁷ explicita que:

O que realmente importa para a *Nike* é o entusiasmado engajamento dos funcionários com os objetivos da empresa e a qualidade do produto oferecido - não importa onde e quando tenha sido produzido. A prática do trabalho flexível, quanto a horário e local de desempenho das atividades, é permitida e estimulada como componente da política de responsabilidade corporativa da empresa. [...] A prática do teletrabalho só não é maximizada porque a capacidade da banda larga em alguns dos diferentes bairros não é satisfatória para o trânsito livre de arquivos pesados, comuns à rotina das atividades da empresa.

No referido estudo foi observado ainda que a implementação do teletrabalho permitiu que os serviços na *Ticket* tivessem maior foco no cliente, com maior agilidade, proximidade e rentabilidade. A matriz da empresa em São Paulo possui cerca de 800 colaboradores, sendo 150 estritamente teletrabalhadores, com benefícios relacionados a custos menores de locação e menor despesa em energia investida nas operações, não possuindo nenhuma reclamatória trabalhista até o momento. Já o lançamento do teletrabalho no *Citibank* aconteceu em 2005 como uma iniciativa global, enquanto no Brasil, o projeto foi implantado em 2008. No mundo são mais de 3.600 funcionários do banco realizando alguma iniciativa relacionada ao teletrabalho, enquanto no Brasil são 814 pessoas ativas em telejornadas. Foi constatado ainda que, segundo a consultoria *Great Place to Work* (GPTW), a *Dell* foi eleita a melhor empresa para trabalhar no Rio Grande do Sul, sendo que implantou o teletrabalho em 2011 no âmbito do projeto *Connected Workplace*. A *Dell* informou que diversos tipos de atividades são passíveis da flexibilidade de horário e local de trabalho, como recursos humanos (RH), vendas, e suporte ao cliente. Segundo Gustavo Tubino, teletrabalhador da *Dell* entrevistado em artigo da edição 26 de março de 2013 do Informativo da *Metta Capital Humano*, o trabalho remoto não aumentou a cobrança da empresa por resultados, mas intensificou uma cobrança própria do empregado:

A cobrança é a mesma, somos muito focados em resultados. No caso do trabalho remoto, a cobrança maior acaba sendo feita por nós mesmos, visto que o chefe, na maior parte do tempo, é remoto também. É muito importante para ele educar a família sobre a rotina de trabalho em casa. É importante que entendam que estamos

¹¹⁷ *Ibidem*.

em casa, mas trabalhando. Além de ser o lar, é também um espaço de trabalho.¹¹⁸

As empresas *IBM Brasil (International Business Machines)*, *Google Brasil*, *Volvo*, *Deloitte*, *Philips Brasil*, *Unilever*, *Shell Brasil* são outros destaques pela implementação e desenvolvimento expansivo do teletrabalho. Especialistas em Direito do Trabalho informam que foram muitas as ocorrências de reclamações trabalhistas relacionadas ao trabalho remoto nos últimos anos no Brasil, em que pese haver no país mais centenas de empresas de médio e grande porte que praticam há alguns anos o teletrabalho. A SOBRATT apurou inúmeras decisões judiciais, constatando que a maioria são a favor dos empregadores, relativamente a horas extras, sobreaviso, reembolso de despesas e outras, sobre o reconhecimento do vínculo empregatício decorrente do exercício de fiscalização e subordinação. A decisão a seguir demonstra que o TST já vinha se amparando de promover tutelas que dirimissem questionamentos demandados acerca do tema do teletrabalho, antes mesmo da promulgação da lei 12.551/11:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se freqüentes nas últimas décadas [...]. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença desubordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. **Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do *home office*, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados.** Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, **tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT**, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu *home office* supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do *home office*, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória [...]. **Agravo de instrumento desprovido.**¹¹⁹

¹¹⁸ *Ibidem*.

¹¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Acórdão de decisão que negou provimento a agravo de instrumento de decisão denegatória de recurso de revista.** Processo nº TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011. Heider Fernandes Filho e Esso Brasileira de Petróleo Ltda. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 07 de abril de

No atualizado enfoque da subordinação, os teletrabalhadores em domicílio, podem sim ser considerados como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. De maneira geral, em princípio, estes trabalhadores podem ser enquadrados no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT como trabalhadores externos que não se enquadram na convencional jornada de trabalho celetista, e como se pode ver na decisão supracitada, despesas com aparelhos poderão ser fornecidos ou ressarcidos pelo empregador, entretanto sem caráter salarial e sim indenizatório. Nos últimos anos, o TST já vem apresentando alguns julgados mostrando decisões em que se observa a convergência com a Lei 12.551/2011. Tudo indica que as decisões levam como base a análise do caso concreto e o conjunto probatório com o suporte da alteração proposta na CLT:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. HORAS DE SOBREVISO. DECISÃO EM CONSONÂNCIA COM A SÚMULA 428 DO C. TST. REAPRECIÇÃO DO ARESTO COLACIONADO. OMISSÃO INEXISTENTE. HIPÓTESE EM QUE NÃO FICA CARACTERIZADA. Embargos de declaração opostos pelo reclamante, em que alega **alteração do art. 6º da CLT pela Lei 12.551** de 2011 derroga qualquer possível compreensão da Súmula 428 no sentido de não remunerar as horas à disposição da empresa em face do porte deste ou daquele aparelho eletrônico, já que dita norma legal equipara os "meios telemáticos e informatizados de comando", dentre os quais se incluem, necessariamente, os aparelhos celulares.¹²⁰

AGRAVO DE INSTRUMENTO. HORAS DE SOBREVISO. USO DE TELEFONE CELULAR. SÚMULA 428 DO TST. A Turma, vencido o Relator, absolveu a ré do pagamento de horas de sobreaviso, pelos fundamentos expostos no voto da Desª Tânia Maciel de Souza, nestes termos: O conjunto probatório aponta no sentido de que o sobreaviso se dava mediante a utilização de aparelho celular, não ficando o autor à disposição da reclamada de forma permanente. Como já me posicionei em casos similares (processos 01043.2008.741.04.00.9; 0008900-40.2009.5.04.0027 e 0062200-43.2009.5.04.0761, julgados em 15.10.2009, 01.07.2010 e 18.11.2010, respectivamente), **o mero uso de bip ou telefone celular, por si só, não caracteriza jornada de sobreaviso, como se depreende, por**

2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2062141-19.2003.5.10.0011&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAA25IAAB&dataPublicacao=16/04/2010&query=AGRAVO%20and%20DE%20and%20INSTRUMENTO%20and%20RECURSO%20and%20DE%20and%20REVISTA%20and%20HOME%20and%20OFFICE:%20and%20DECIS%C3O%20and%20DENEGAT%D3RIA%20and%20MANUTEN%C7%C3O>>. Acesso em: 25 nov. 2013.

¹²⁰ *Idem.* **Embargos de Declaração em Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista nº TST-ED-E-ED-RR-5700-26.2009.5.04.0641.** Erton Rogério Schevermann e Companhia Riograndense de Saneamento - CORSAN. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. 12 de abril de 2012. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ED-E-ED-RR%20-%205700-26.2009.5.04.0641&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAADa6AAF&dataPublicacao=20/04/2012&query=tteletrabalho%20ou%20EMBARGOS%20and%20DE%20and%20DECLARA%C7%C3O%20and%20HORAS%20and%20DE%20and%20SOBREVISO%20and%20DECIS%C3O%20and%20EM%20and%20COLACIONADO%20%20OMISS%C3O%20and%20INEXISTENTE>>. Acesso em: 25 nov. 2013.

analogia, do teor da OJ 49 da SDI-1 do TST. É necessário que o empregado esteja à disposição do empregador em sua residência para que se enquadre na hipótese do §2º do art. 244 da CLT, o que não ocorreu no caso. O reclamante não se via tolhido no seu direito de ir e vir, não ficando, via de consequência, impossibilitado de assumir compromissos ou ter comprometidos seus afazeres pessoais, familiares ou até mesmo o lazer. Ou seja, utilizando o telefone celular, o autor não estava obrigado a permanecer "preso" em casa aguardando o chamado de serviço, à disposição da reclamada, mas podia realizar suas atividades normalmente, sendo encontrado no local em que estivesse, quando necessário. Dou provimento ao recurso da reclamada, no particular, para absolvê-la do pagamento de horas de sobreaviso e reflexos. Em sede de embargos declaratórios, o Colegiado consignou que: O embargante alega omissão no acórdão que não examinou a aplicação ao caso da Lei n. 12.551 de 15-12-2011, no que pertine à alteração na CLT (artigo 6º, § único) para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida pelos meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Examinou. A decisão analisa os aspectos apresentados pelo autor que estabeleceu como causa de pedir do pagamento de sobreaviso o fornecimento de telefone celular pela empresa, fato que, no entendimento majoritário da presente composição da 2ª Turma, por si só não caracteriza a hipótese de que trata o artigo 244, § 2º, da CLT. Como expressamente consignado no voto vencedor, "utilizando o celular, o autor não estava obrigado a permanecer 'preso' em casa aguardando o chamado de serviço, à disposição da reclamada, mas podia realizar suas atividades normalmente, sendo encontrado no local em que estivesse, quando necessário". **A disposição contida na Lei n. 12.551/11 que alterou a redação do artigo 6º da CLT não afasta a necessidade da prova de que no período em que o trabalhador estava afastado da empresa, mas portando o celular, esteve efetivamente sob o comando, controle e supervisão da demandada.** Nesse sentido, recente decisão da 4ª Turma deste Tribunal, em voto de lavra do Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann: **"Por demasia, destaco que a nova redação do art. 6º da CLT imprimida pela Lei 12.551, de 15-12-11, que equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos nos casos de trabalho à distância (teletrabalho, home office ou anywhere office), não torna automático o sobreaviso pelo simples uso de aparelho de telefone celular, pager ou BIP, tratando-se de situações distintas, dependentes de prova e que por isso devem ser analisadas caso a caso, mantendo-se, portanto, íntegro o entendimento vertido na Súmula nr. 428 do TST.**¹²¹

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - HORAS EXTRAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. INVALIDADE - SOBREAVISO. A Agravante sustenta a invalidade do regime de compensação de jornada em face da habitualidade do labor extraordinário, o qual extrapolou as 10 horas diárias e as 44 semanais sem o devido pagamento. Aduz que deve prevalecer a jornada alegada na inicial no que tange ao período a partir de outubro de 2008, à míngua de ausência de registros de jornada pelo exercício do cargo de coordenadora. Entende que, mesmo não estando em regime de sobreaviso, estava inserida no teletrabalho, ficando sob constante prontidão, com a diminuição de seu direito de locomoção. **Aponta violação dos arts. 6º, 58, § 1º, 59, § 2º, 244, § 2º, e 818 da CLT, 333, II, do CPC, 7º, XVI, da CF e da Lei nº 12.551/2011.** Colaciona arestos para o confronto de teses. Sem razão. [...] Sustenta a reclamante que trabalhava 'full time' para a reclamada, seja via

¹²¹ *Idem.* **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-508-61.2010.5.04.0291.** Alex Pereira Chagas e White Martins Gases Industriais Ltda. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. 21 de novembro de 2012. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIRR%20-%20508-61.2010.5.04.0291&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAKdXAAG&dataPublicacao=23/11/2012&query=AGRAVO%20and%20DE%20and%20INSTRUMENTO%20and%20HORAS%20and%20DE%20and%20SOBREAVISO%20and%20USO%20and%20DE%20and%20TELEFONE%20and%20CELULAR%20and%20SÚMULA%20and%20428%20and%20DO%20and%20TST>>. Acesso em: 25 nov. 2013.

'e-mail', pelo celular ou por conta do desbloqueio do sistema, restando demonstrado nos autos que ficava à disposição da empresa especialmente durante à noite e domingos e feriados. Sem razão. [...] No que diz respeito ao regime de sobreaviso, a própria reclamante admitiu em seu depoimento (fls. 395/395 - verso) que **não ficava em sua residência à disposição da empresa, o que afasta a incidência do art. 244, § 2º, da CLT.** Como bem ressaltado na sentença, a matéria está pacificada na Súmula nº 428 do TST. [...] No que tange às horas de sobreaviso, a Agravante não se insurge contra o cerne da decisão, **consubstanciado na aplicação da Súmula 428 do TST, o que desatende às exigências do art. 514, II, do CPC. A violação da Lei nº 12.551/2011 desafia o disposto na Súmula 221 do TST.** Nego provimento.¹²²

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. TRABALHO AOS DOMINGOS E À NOITE. ÔNUS DA PROVA. HORAS DE SOBREAUIVO. USO DE APARELHO CELULAR. O Regional, com respaldo no acervo probatório dos autos, decidiu manter a sentença quanto às horas extras em decorrência do trabalho noturno e aos domingos, pois a prova testemunhal constatou sua ocorrência, muito embora não soubesse precisar quantas vezes ao mês esse trabalho extraordinário era prestado. Portanto, ao contrário do que alega a reclamada, a prova testemunhal confirmou o trabalho à noite e aos domingos, ficando a cargo do julgador, em face de outras provas produzidas, apenas definir essa frequência, o que o fez de forma bastante razoável, considerando um domingo a cada mês de prestação de serviços e, quanto à jornada noturna, duas vezes a cada mês, por três horas em cada dia. Assim, a controvérsia em torno das horas extras não foi dirimida com base na distribuição do ônus da prova, mas sim no conjunto probatório constante nos autos, especialmente na prova testemunhal e no depoimento do autor, em que se amparou a Corte de origem para concluir que ficou configurado o trabalho extraordinário aos domingos e à noite, o que afasta, por conseguinte, a alegada violação dos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC. [...] **A Corte regional entendeu ser devido o pagamento das horas em sobreaviso, em razão do depoimento da testemunha, no entendimento de que o aparelho celular do reclamante estava relacionado para ser acionado em casos de emergência e que "o autor era sempre acionado por morar perto da empresa e conhecer bem os procedimentos em caso de acidente".** Sobre a questão, esta Corte superior editou a Súmula nº 428 TST. **Da citada súmula, verifica-se que o mero uso de aparelho celular, por si só, não caracteriza o sobreaviso, devendo haver a comprovação de que o empregado, de fato, estava à disposição do empregador. Na hipótese em comento, a Corte regional consignou, claramente, que o reclamante recebia determinação da empresa de manter seu celular ligado após sua jornada de trabalho, para que fosse acionado quando houvesse ocorrência, motivo pelo qual se mostram presentes os elementos caracterizadores do regime de sobreaviso de que trata o artigo 244, § 2º, da CLT. Arestos paradigmas inespecíficos.** [...] O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, mediante o acórdão de págs. 525-537, complementado às págs. 557-558, negou provimento ao recurso ordinário da reclamada e deu provimento parcial ao recurso do reclamante para: a) deferir ao autor as horas de sobreaviso, equivalentes a um 1/3 da hora normal, durante 8 horas período da noite e 24 horas dos finais de semana, bem como respectivos reflexos pleiteados; b) condenar a reclamada ao pagamento de uma hora

¹²² *Idem.* **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-787-87.2011.5.04.0331.** Elisângela Buckschen e Empresa Brasileira De Tecnologia e Administração de Convênios Hom Ltda. 7 de agosto de 2013. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20787-87.2011.5.04.0331&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAJoCAAB&dataPublicacao=09/08/2013&query=AGRAVO%20and%20DE%20and%20INSTRUMENTO%20and%20EM%20and%20RECURSO%20and%20DE%20and%20REVISTA%20and%20PROCESSO%20and%20ELETR%20and%20-%20and%20HORAS%20and%20EXTRAS%20and%20REGIME%20and%20DE%20and%20COMPENSA%20and%20C3O%20and%20DE%20and%20JORNADA%20and%20INVALIDADE%20and%20-%20and%20SOBREAUIVO>>. Acesso em: 24 nov. 2013.

extra, até setembro de 2007, e 30 minutos extras diários, por todo o período não prescrito do contrato, com reflexos consecutivos, acrescidos dos adicionais convencionais, na forma da decisão de primeiro grau; c) majorar o pagamento dos honorários assistenciais para 15% sobre o valor bruto da condenação e condenar a reclamada ao pagamento da multa do artigo 477 da CLT. Até a época da prolação da sentença, prevalecia o entendimento cristalizado na Súmula 428 do TST, que considerava que o uso do celular ou de outros meios telemáticos, fora do horário oficial de trabalho, não induzia o direito ao denominado sobreaviso. A partir, porém, da promulgação da Lei 12.551/2011, que alterou a redação do artigo 6º da CLT, não mais pode prevalecer tal raciocínio. Com efeito, interpretar a Lei 12.551/2011 como um simples update de redação, ao argumento de que tal dispositivo legal trata apenas da configuração da relação de emprego a distância - o chamado teletrabalho - nada dispondo a respeito do controle da jornada, é muito pouco. Interpretar dessa forma seria entender que houve um provimento legislativo praticamente inútil, pois a modalidade de emprego a distância sempre existiu, sem maiores controvérsias. Não haveria necessidade de se movimentar o Congresso Nacional para tão pouco. Se existe um princípio hermenêutico de que a lei não contém palavras inúteis, por argumento a fortiori, somos obrigados a concluir que com mais razão não se pode conceber uma exegese que pressuponha não apenas palavras inúteis, mas a promulgação de toda uma lei em vão. Nessa mesma linha, entender que a referida lei apenas deixou expressa a possibilidade de configuração de emprego para as formas de teletrabalho, tornaria sem sentido o próprio parágrafo único do artigo 6º da CLT, acrescido por ela, porquanto o caput também foi alterado, justamente para incluir o trabalho a distância. Ainda nesse mesmo sentido de que não existem palavras inócuas na lei, o novo parágrafo único do art. 6º da CLT dispõe justamente a respeito da equiparação do controle telemático aos meios pessoais e diretos. A consequência dessa 'equiparação' incide justamente nos mecanismos de comando, controle e supervisão do trabalho subordinado, isto é, trata-se de incidência sobre todos os 'efeitos' da relação de emprego, e não apenas sobre os seus fatores constitutivos. A ementa da Lei 12.551 é inclusive taxativa a respeito, ao esclarecer que o referido dispositivo tem por objetivo, in verbis: "equiparar os 'efeitos' jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos" [...] O que não havia era o reconhecimento - jurisprudencial - de que os meios telemáticos e informatizados se equiparavam aos meios pessoais e diretos. Isso é a novidade. E essa novidade é que deve ser ressaltada na interpretação, e não que a Lei 12.551/2011 tenha sido editada para chover no molhado. Tanto é assim que, reformulando seu entendimento a respeito da matéria, o Col. TST alterou a redação da Súmula 428 mencionada, para dispor, em seu item II. Nessa linha de raciocínio, cumpre examinar o caso concreto dos autos. Na presente hipótese, o reclamante alega que recebia determinação da empresa para manter seu celular ligado, após sua jornada de trabalho no ambiente físico da empresa. A prova dos autos conduz a essa conclusão, pois a testemunha Edvaldo Nolasco Júnior, embora não tenha informação se era determinado ao autor permanecer com o celular ligado, declarou que havia uma relação de telefones do gerente, do encarregado e do autor, para que fosse acionado quando houvesse ocorrência. Agregou ainda que o autor era sempre acionado por morar perto da empresa e conhecer bem os procedimentos em caso de acidente (fls. 112). Ora se o telefone do autor estava relacionado para ser acionado em casos de ocorrência é força concluir que a empresa determinava que ficasse ele ligado, sob pena de ser inócua a providência. Assim sendo, dou provimento ao apelo, para deferir ao autor as horas de sobreaviso, equivalentes a um 1/3 da hora normal, durante 8 horas do período da noite e 24 horas dos finais de semana.¹²³

¹²³ *Idem*. Recurso de Revista nº TST-RR-2809-66.2011.5.03.0131. Ferrosider Metalmecânica Ltda. e William Hermann Drayer. 14 de agosto de 2013. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight>

Além de ações que visam à cobrança de horas extras e o sobreaviso na Justiça do Trabalho, outras reclamações, associadas à isonomia de tratamento pelo empregador, poderão partir, até mesmo, dos que não são elegíveis para o teletrabalho, e por isso, contra sua vontade, foram preteridos pelas empresas para exercer as atividades remotas. Isonomia também em relação à caracterização do vínculo empregatício, para aqueles que desempenham atividade *off-line*. Estes poderão insurgir-se em demandas referentes à dúvida quanto à configuração da relação de emprego se relacionada apenas ao uso contínuo dos sistemas de informática e de comunicação, quando estes forem de propriedade da organização e não do empregado. Principalmente, no caso dos equipamentos não obrigarem os teletrabalhadores a permanecerem certas horas do dia em turnos determinados em contato com a organização. A partir daí, se for adotado o regime de cômputo de tempo da jornada de trabalho convencional, para a caracterização do vínculo empregatício somente se considerariam empregados àqueles que demonstrassem contato ininterrupto e disposição com a central da organização (trabalho *on-line*). Neste caso, para que não houve configuração de trabalho extraordinário pela extrapolção de limite, a empresa observaria um *logout* automático.

2.4.2 Da possibilidade do teletrabalho no setor público brasileiro

Há muitas visões equivocadas acerca do teletrabalho, especialmente quando se discute o tema para a categoria dos funcionários públicos. Os dirigentes públicos são muito sensíveis e receosos em relação às notícias de que determinado funcionário possa ficar em casa e lá não trabalhe. Contudo, esse preconceito vem sendo vencido aos poucos e as experiências são bem sucedidas, uma vez que já se observam inúmeros exemplos de teletrabalho no regime estatutário, bem como no celetista público. De olho na prática das agências federais americanas, que por força de lei são obrigadas a adotar o teletrabalho em cada departamento da administração federal, diversos setores do governo federal brasileiro começaram a modernizar o setor público na área federal, liberando seus funcionários para trabalhar em casa. Pelo menos cinco órgãos da União já têm ou estudam adotar o teletrabalho.

O primeiro a adotar o modelo foi a empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO). A iniciativa surgiu com um

projeto piloto em 2006. O SERPRO possui empregados cumprindo a jornada de trabalho em suas residências, desde 2005, sendo que 18 empregados participaram na abertura do primeiro edital e outros 50 no segundo, realizado em 2007. Atualmente, 31 empregados trabalham remotamente e devem ser oferecidas cerca de 110 vagas adicionais no terceiro edital interno. A possibilidade de realizar o trabalho remotamente depende de variáveis. Inicialmente, o empregado precisa manifestar o desejo de trabalhar em casa e sua chefia deve aprovar a participação no processo. É o superior quem pode avaliar se as tarefas desempenhadas podem ser feitas remotamente e, também, se o perfil do profissional é adequado ao teletrabalho. O processo seletivo envolve visitas à residência do empregado, para verificar se o ambiente doméstico é propício ao teletrabalho, em termos de ergonomia, segurança, higiene e presença de elementos dispersivos, como, por exemplo, muitas crianças pequenas no mesmo ambiente do teletrabalhador. A empresa é responsável por oferecer equipamentos ao teletrabalhador, normalmente *notebook*, telefone, conexão à internet e acesso remoto à rede do SERPRO. Um profissional da área de segurança do trabalho faz a orientação, se necessária para adequações do mobiliário, a fim de que as instalações estejam ergonomicamente adequadas. A referida empresa se fundamenta no controle da entrega de resultados pelos teletrabalhadores. Tal entendimento exigiu uma mudança de mentalidade dos gestores e empregados, uma desconstrução de um paradigma, segundo os próprios responsáveis pela coordenação do teletrabalho na empresa¹²⁴. O empregado deve ter perfil para o teletrabalho, assim como seu gerente. Estes devem ser comprometidos, motivados, e não possuem tendência à introversão, devendo primar pela comunicação.

Em 2009, o Tribunal de Contas da União (TCU) também aderiu ao trabalho à distância, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores. O ex-presidente do Tribunal Ubiratan Aguiar reforçou que a meta era reduzir o estoque de processos e assim houve:

[...] uma redução de 45%. Por outro lado, atendemos necessidades do ser humano, a humanização do serviço público. Mulheres que tinham crianças pequenas, que a cabeça estava em casa e o corpo na instituição, puderam conciliar cabeça e coração.¹²⁵

O teletrabalho no TCU também recebeu o consentimento do Ministério Público Federal (MPF) no Distrito Federal em 2012. O MPF avaliou que as Portarias do TCU 139/2009 e 99/2010, que autorizam determinados servidores a desempenhar suas atividades fora do órgão, não violam os princípios de isonomia e moralidade ao criar direitos a uma classe restrita de servidores do tribunal e que estas estabelecem critérios eficazes para controle

¹²⁴ SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. SOBRATT. *op cit.*

¹²⁵ *Ibidem.*

de segurança, qualidade e eficiência do serviço externo. Um aspecto *sui generis* do programa é a existência de exigência mínima de produtividade superior em 15% em relação às metas determinadas para atividades presenciais.

Em 2010, a Receita Federal implementou um programa piloto de teletrabalho para os integrantes da carreira de Auditoria, assim como a Advocacia Geral da União (AGU) ao final de 2011 para seus membros. O Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal se preparam para aderir ao teletrabalho, num movimento que aparenta tomar contornos de tendência do conjunto das empresas na área federal. Neste contexto, os servidores são autorizados a levar documentos sigilosos para analisar em casa e fazer acesso remoto ao sistema informatizado da empresa, tendo em vista os portais de trâmite eletrônico administrativo e judicial. Outros exemplo de implementação de teletrabalho, nos setores administrativos e jurídicos, está no Metro do Estado de São Paulo.

Em 2012, foi a vez do Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovar ato que regulamentou o teletrabalho. A medida definiu critérios e requisitos para a realização de tarefas fora das dependências do Tribunal, mediante controle de acesso, avaliação do desempenho e das condições de trabalho. O presidente do TST declarou à imprensa que foi motivado pelo avanço tecnológico, especialmente com a implantação do processo eletrônico, que possibilita o trabalho remoto e, por sua vez, traz vantagens e benefícios diretos e indiretos para a administração, para o servidor e para a sociedade.¹²⁶ O teletrabalho é facultativo no TST, a critério do gestor de cada unidade, e restrito às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor por meio de metas de desempenho. Neste Tribunal também foram estipuladas metas de produtividade superiores, para os servidores que optarem por trabalhar remotamente, em 15% em relação àquelas verificadas para o trabalho presencial e avaliações trimestrais dos resultados auferidos. Entretanto, o critério do TST demonstra certa descrença quanto à efetividade do teletrabalho domiciliar em relação ao trabalho realizado na sede judiciária, uma vez que remete metas ao teletrabalhador essencialmente mais rígidas. O referido critério não denota muita lógica, apenas a desconfiança de que o trabalho em casa não possa obter o mesmo rendimento, já que o teletrabalho deveria empregar a mesma média de produção daquele que trabalha na sede do tribunal. A premissa do teletrabalho deveria ser apenas oferecer flexibilidade à realização da jornada laboral do servidor e não o seu aumento de trabalho. O teletrabalho no TST é vedado ainda aos servidores em estágio probatório, aos que tenham subordinados e aos que tenham

¹²⁶ *Ibidem.*

sofrido penalidades disciplinares. Por outro lado, o ato dá prioridade aos portadores de deficiência, e limita a 30% o número de servidores de cada unidade autorizados a trabalhar fora do Tribunal. Os setores que prestam atendimento ao público interno e externo têm de manter sua plena capacidade de funcionamento.

Durante seminário sobre o teletrabalho no Brasil, realizado em agosto de 2013 pela Comissão de Legislação Participativa, o diretor-geral da Câmara dos Deputados, Sérgio Sampaio, declarou que recomenda a implementação do modelo de trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado, a exemplo do que já ocorre em outros órgãos públicos. Segundo Sérgio Sampaio, ainda não prevê data para a adoção do teletrabalho na Câmara dos Deputados, mas alerta que a medida, quando implementada, só irá atingir setores que não demandem a presença física do servidor, como é o caso da consultoria legislativa.

O teletrabalho no Brasil, tanto no setor público como privado já é uma realidade, mas sua implementação só é admitida para atividades que despendam de maior esforço individual e não necessitem de interação coletiva para execução. A implementação dos programas pressupõe objetivos comuns nas mais diferentes esferas, tendo em vista a necessidade de imprimir maior produtividade à instrução de trabalhos de caráter técnico e criativo combinada com a possibilidade de redução de custos operacionais.

CONCLUSÃO

A evolução do teletrabalho intensificou-se devido à globalização e o avanço tecnológico da informação, sendo definido como um instituto desenvolvido por meio do emprego de tecnologias de informática e telecomunicações, e com o exercício realizado à distância da sede empresarial. Verificou-se que, não obstante, as pequenas variações empregadas na nomenclatura, três são as principais modalidades revistas pela doutrina: trabalho em telecentros, teletrabalho a domicílio e teletrabalho nômade. Telecentros são locais de exercício da empresa, mas fora da sede central, dependentes dela em muitos aspectos e em permanente comunicação eletrônica. Alguns desses locais são utilizados de forma compartilhada, podendo ocorrer problemas de segurança, pois os dados confidenciais se tornam vulneráveis, gerando sérias preocupações em manter uma estrutura nesse padrão. O teletrabalho a domicílio permite que o trabalhador execute seu serviço em sua residência enquanto o teletrabalho nômade é realizado por meio de tecnologias móveis. Este último alcança a ideia de jornada de trabalho flexível, bem como em relação ao período de férias, daqueles que não conseguem se desvincular totalmente do trabalho em períodos de recesso, podendo ser enquadrado como atividade externa disposta no art. 62 da CLT, ou seja, não analisa o cômputo de trabalho extraordinário.

Pôde-se observar que o teletrabalho pode até mesmo incorrer em desvantagens ao empregado. Dependendo da forma como for realizado, pode acarretar, inclusive, riscos graves em relação à saúde do trabalhador. Entretanto, cumpre também estabelecer que se desenvolvido dentro de um padrão esperado e razoável, este pode ser compreendido como uma alternativa real de relação de trabalho com benefícios para toda as partes interessadas. Tanto para as empresas há benefícios em termos de flexibilidade, produtividade e criatividade, como para os trabalhadores, em termos de autonomia, condições físicas, relações com familiares, boa vizinhança e acesso ao trabalho, sobretudo para deficientes físicos, idosos e donas de casa. Para a coletividade, há vantagens em termos de redistribuição geográfica e social do trabalho, redução do volume de trânsito, estímulos à criação de novos trabalhos, revitalização dos bairros, redução da poluição e de despesas com manutenção viária, eliminação das horas de pico, entre tantas outras. Formalizado, o teletrabalho apresenta às empresas perspectivas de produtividade econômica e, ao mesmo tempo, uma nova abordagem

sobre suas responsabilidades socioambientais. Por outro lado, muitos questionamentos sobre este novo paradigma ainda perduram e devem ser abordados de forma equilibrada. Estes incluem, por exemplo, diversos aspectos trabalhistas e comportamentais.

Uma questão que vem gerando discussões acerca das desvantagens do teletrabalho no Brasil é quanto à quebra de privacidade do teletrabalhador, prejudicial às liberdades individuais, ou melhor, quanto ao direito à intimidade, garantido a todos, previsto constitucionalmente. A Recomendação 184 da OIT, não ratificada pelo Brasil, aconselha todos os empregadores de comunicar às autoridades competentes sobre a natureza e a modalidade do telabor, a fim de que os inspetores do trabalho façam as verificações sobre as condições da prestação do teletrabalho em domicílio privado e em telecentros. Entretanto, no Brasil, este tipo de fiscalização é praticamente inviável, em face do princípio constitucional da inviolabilidade do domicílio, salvo a hipótese de consentimento do morador, no caso o teletrabalhador. Uma solução para o problema seria exigir na contratação do teletrabalhador a concordância na fiscalização e informar às autoridades competentes acerca das contratações à domicílio.

Tendo em vista a alteração do artigo 6º da CLT, promovida pela Lei nº 12.551/11, foi corroborado o instituto do teletrabalho no Brasil, ampliando os meios de execução e de controle do trabalho à distância por meios telemáticos e modernizando os pressupostos clássicos que configuram o vínculo empregatício, sendo mantida a subordinação jurídica do empregado ao empregador. Dessa forma, não há distinção do trabalho realizado no estabelecimento do empregador do trabalho executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego, excluindo o teletrabalho autônomo da esfera brasileira, uma vez que não há como haver o controle de sua jornada. O conceito de subordinação é um exemplo que se mostra em evolução legislativa: pode haver comando, controle e supervisão ainda que não haja o contato direto. A revolução da informação permite a subordinação do empregado ao empregador de forma talvez até mais eficiente do que a subordinação direta, exercida no local de trabalho.

Em nosso país, a Constituição Federal de 1988, diante do avanço tecnológico inovador das relações de trabalho, já admitia expressamente e reservava espaço para criação de lei específica para o teletrabalho através da proteção em face da automação. Todavia, a Lei nº 12.551/11 não trouxe grandes alterações a fim de abranger todas as especificidades do teletrabalho sendo que, até o presente momento, não há no Brasil legislação direcionada exclusivamente ao tema. A certeza que se tem é que o teletrabalho cada vez mais cresce no país, e ainda se trata de um tema novo no contexto brasileiro, que carece de procedimento

padrão específico a ser adotado pelos empregadores a fim de resguardar direitos dos trabalhadores. Apesar de caber inderrogável reflexão sobre a postura ideal a ser adotada no Brasil, o Direito do Trabalho deve ser dinâmico e pautado em regras suscetíveis de alterações e adaptações em busca do equilíbrio das forças do capital e do trabalho, modernizando-se progressivamente. Impõe-se um estudo sobre as medidas governamentais relativas às relações telelaborais efetivadas no Brasil, observando as especificidades das atividades operárias características ao teletrabalho, levando-se em conta a realidade cultural, econômica e social brasileira, permitindo-se que se possa contribuir de modo satisfatório ao interesse da classe teletrabalhadora. Os acordos coletivos promovidos pelas empresas com os empregados talvez se mostrem como soluções a fim dirimir possíveis divergências quanto à aplicação do teletrabalho no Brasil, mas não bastam, uma vez que estes somente seriam uma maneira de tentar minimizar problemas e características arcaicas da legislação trabalhista. A CLT encontra-se ultrapassada para regular as relações de trabalho que estão surgindo nesta nova sociedade marcada pela informação.

Através do presente estudo foi possível analisar que a única diferença do trabalho convencional estabelecido na CLT em relação ao teletrabalho foi a forma de pagamento, subsistindo todas as outras características convencionais de uma relação de emprego, destacando-se a subordinação. Assim, a contraprestação pecuniária, em princípio, é baseada no tempo à disposição, e substituída, muitas vezes pelo sistema de salário por tarefa, também existente na CLT, ou seja, salário por produção, calculado sobre as unidades produzidas ou serviços executados, ou salário por tarefa, forma mista, pela qual o empregado percebe com base na produção, podendo encerrar a jornada, se atingida a meta proposta, ou continuar a trabalhar, percebendo um acréscimo salarial correspondente à maior produção. Esta forma é considerada uma fórmula de incentivo à produção e por isso, geralmente, é aquela adotada pelas empresas que optam pela contratação de empregados sob o instituto do teletrabalho. Cabe salientar que a jornada do teletrabalho, se for computada por tempo, não é impossível de ser controlada, mas a aplicação das normas em vigor quanto a horas extras, torna a escolha desta forma de remuneração difícil, tendo em vista as possíveis soluções encontradas para sua mensuração no domicílio do empregado.

Os principais critérios de comunicação tratam dos tipos de controle da prestação de serviço, caracterizando como subordinação desconectada ou *off-line*, quando o trabalhador desenvolve suas atividades sem conexão direta com o computador central da empresa. A partir de prévias instruções, o teletrabalhador, executa o trabalho, o qual, uma vez concluído, é colocado à disposição do beneficiário da prestação de serviços. Nesta hipótese, a

fiscalização não se dá em tempo real, mas por meio do trabalho firmado, na medida em que o sistema de computação permite o controle de registro do tempo efetivamente gasto com a execução do desempenho do trabalhador, como, por exemplo, o controle de produção por toques no teclado e registros que indicam inclusive o horário. Por outro viés, a subordinação conectada ou *on-line* é a mais comum no teletrabalho, sendo aquela que ocorre quando o teletrabalhador faz uso da tecnologia das telecomunicações para receber as especificações do trabalho e para enviar o seu resultado. Quando o teletrabalhador está conectado à empresa de forma *on-line* é possível controlar a execução, a quantidade e a qualidade da tarefa, de forma instantânea, a qualquer momento, como se o trabalhador estivesse dentro do estabelecimento. Na hipótese de o trabalhador se encontrar em conexão direta e permanente com a empresa, cumprindo um determinado número de horas, em constante diálogo interativo, de modo a permitir ao empregador transmitir instruções digitais e exercer a supervisão do trabalho realizado, desconsidera-se o fato de que o trabalhador está trabalhando a distância. Pode-se afirmar que estaria em situação de subordinação típica, como se o teletrabalhador estivesse dentro da empresa. O mesmo ocorre quando o teletrabalhador desenvolve seu trabalho em um centro satélite da empresa, cujas atividades estão com ela coordenadas.

Todavia, a tecnologia traz uma nova forma de subordinação, mais condizente com o teletrabalho. O empregado fica apenas indiretamente ligado ao empregador, passando a chamada parassubordinação ou telesubordinação, quando ocorre à distância, de maneira menos acentuada que a dos contratos de trabalhos convencionais. A telessubordinação não é a mesma se for comparada com o trabalho a domicílio dos primórdios da industrialização. Hoje, resulta do amparo por equipamentos modernos, pertencentes aos empregadores, que permitem o controle a distância e a conexão permanente do empregado à empresa, possibilitando a determinação das horas de trabalho, descansos e pausas necessárias. Dessa maneira, o teletrabalho não faz desaparecer ou diminuir a subordinação, antes torna até mais amplo o poder diretivo, apenas com outro enfoque, deslocando o centro de gravidade geográfica da empresa.

A parassubordinação teria aplicação viável no Brasil, mas apenas se existisse uma regulamentação legal e específica não coincidente com as duas entre as quais se situa, no caso o trabalho autônomo e o subordinado, o segundo é o elencado na CLT. Desta forma, pelo critério da parassubordinação, não poderia ser imposto horário de trabalho algum, somente o cômputo de tarefas. A existência de dependência somente implica dizer que o trabalhador está obrigado a executar um trabalho, a obedecer às ordens que lhe forem dadas e a se submeter ao poder de direção da empresa. Destarte, a jornada laboral poderia ser cumprida como melhor

convir ao teletrabalhador, limitada apenas pelo prazo final pelo empregador, não havendo a necessidade de controle integral da jornada de trabalho do empregado pelo empregador. Entretanto, no caso do Brasil, o teletrabalho utiliza-se o conceito de subordinação típica da CLT e não a teoria da parassubordinação, tendo em vista que não há ainda legislação que lhe abarque. Em consequência desses novos entendimentos, cabe ao Direito do Trabalho Brasileiro adaptar-se às transformações, desdobrando os direitos fundamentais sociais para uma perfeita adequação aos novos contratos. No atual enfoque da subordinação, os teletrabalhadores em domicílio, são considerados como subordinados e, desse modo, efetivos empregados.

A partir de uma análise histórica, é possível constatar que a organização das empresas não está mais calcada no tempo em que se realiza a atividade, mas essencialmente nos seus resultados e desempenhos. Nesta senda, notou-se que o controle do teletrabalho baseado no aferimento de tarefas propostas é o mais apropriado ao trabalho intelectual e mais respeitoso à dignidade do trabalhador, não havendo mais por que o teletrabalhador ainda se submeter ao regime de jornada de trabalho computada por tempo. Apesar da aferição por desempenho ter se mostrado mais compatível ao teletrabalho, o controle de jornada não é impossível, mas a aplicação das normas em vigor, especialmente no caso da CLT, remete a sérias dificuldades. Caso o teletrabalho seja realizado a partir do cômputo de jornada de trabalho, é importante que os acordos de telecomutação especifiquem os horários de trabalho e deixem claro que os danos sofridos fora desses horários não são cobertos, assim como é necessário o estabelecimento de qual o local de prestação de trabalho, escritório doméstico, móvel ou telecentro.

O teletrabalho já vem sendo aplicado com base nas normas celetistas pelo Poder Judiciário, entretanto qualquer especificidade acaba sendo revista com base no caso concreto, não existe um norte diretivo exclusivo ao tema a fim de resguardar direitos de forma precavida, as respostas acabam sendo dadas somente a partir do ingresso de uma demanda judicial. No caso do teletrabalho em domicílio, quando desempenhado de forma integral, as horas extras dificilmente podem ser reconhecidas. Em tese, estas podem ser estimadas, considerando-se a produção média do trabalhador. Segundo os adeptos deste entendimento, os equipamentos de trabalho, tais como o celular e o computador, podem ser dotados de dispositivos, como pontos eletrônicos, que, em conformidade com o convênio e os modelos específicos adaptados, determinam os horários de sua utilização.

Para o teletrabalho complementar, entretanto, é inconcebível considerar como jornada extraordinária o período entre o fim da jornada normal de trabalho e a realização do trabalho

extraordinário fora estabelecimento do empregador, quando o empregado não está mais na empresa, ainda que o empregador tenha fornecido ao empregado ferramentas de intercomunicação. Isto porque, se a atividade do trabalhador depender predominantemente de aparelhos, tais como celular, computador portátil, entre outros, e este estiverem em função da empresa, como a disposição de correspondência de e-mails fora da jornada ou o trabalho realizado durante o percurso até o trabalho, resultará na expansão do local de trabalho. Nesta linha de raciocínio, não poderia ser aplicado o art. 59 da CLT quanto à realização de horas excedentes e o respectivo regime de compensação, e sim o art. 62 da CLT, que vincula à atividade externa sem cômputo de trabalho extraordinário. Dessa forma, o teletrabalhador não faz jus ao pagamento de horas extras, face à ausência de controle de horário. Caberia ao teletrabalhador comprovar que com a jornada de oito horas, quer por meio do controle de número de toques no teclado, ou, ainda, pelo controle do início e término da entrada de dados em um ponto eletrônico. O controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 58 e 59 da CLT, parece ser possível somente aos teletrabalhadores em telecentros quando a conexão com a empresa central ocorrer de forma *on-line* e o trabalhador estiver sujeito ao cumprimento de horário. Os telecentros ou escritórios-satélites são, na verdade, as filiais ou braços do estabelecimento.

Quanto à aplicação da súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), mesmo que o uso do BIP e a utilização de outros meios telemáticos não caracterize sobreaviso, esta situação poderia colocar o teletrabalhador à disposição do empregador permanentemente. Dessa forma, o simples fornecimento pela empresa de meios de intercomunicação telemáticos ou informatizados não implica necessariamente pagamento de hora extraordinária ou de adicional de sobreaviso, devendo ser observado o tipo e a possibilidade de controle de jornada analisado em cada caso.

Em outros termos, o local de trabalho não constitui mais uma variável independente do teorema organizativo e o horário rigidamente sincronizado da jornada laboral não constitui mais uma exigência do trabalho, principalmente do trabalho intelectual. A administração de empresas que almeja apenas a concretude de seus objetivos deve permitir uma maior autonomia profissional aos trabalhadores proporcionando-lhes vender suas tarefas, desempenhos e não tempo, o que permite que seus chefes controlem à distância os resultados, em vez de controlar de perto os processos.

Nas empresas privadas brasileiras, o teletrabalho é desenvolvido em princípio a todos os empregados com perfil de atividade e personalidade compatíveis com o trabalho afastado do escritório, especialmente, para as mães de filhos pequenos, o regime é mais favorecido

ainda pela empresa e chefias. Nos últimos anos, o TST já vem apresentando alguns julgados mostrando decisões em que se observa a convergência com a Lei 12.551/2011. Tudo indica que as decisões levam como base a análise do caso concreto e o conjunto probatório com o suporte da alteração proposta na CLT. Há muitas visões equivocadas acerca do teletrabalho, especialmente quando se discute o tema para a categoria dos funcionários públicos. Contudo, esse preconceito vem sendo vencido aos poucos e as experiências são bem sucedidas, uma vez que já se observam inúmeros exemplos de teletrabalho no regime estatutário, bem como no celetista público. Um aspecto curioso no programa implementado pelo serviço público é a existência de exigência mínima de produtividade superior em 15% em relação às metas determinadas para atividades presenciais. O teletrabalho no Brasil, tanto no setor público como privado já é uma realidade, mas sua implementação só é admitida para atividades que despendam de maior esforço individual e não necessitem de interação coletiva para execução. A implementação dos programas pressupõe objetivos comuns nas mais diferentes esferas, tendo em vista a necessidade de imprimir maior produtividade à instrução de trabalhos de caráter técnico e criativo combinada com a possibilidade de redução de custos operacionais.

Cabe salientar que continuamente surgem novas indagações a respeito do tema no Brasil. O Direito do Trabalho Brasileiro carece de uma legislação específica a fim de nortear, ou até mesmo cuidar das especificidades do teletrabalho de forma mais adequada, a fim de perpetuar a proteção eficaz ao empregado que trabalha fora do local da empresa, quanto à jornada, à segurança e às condições de trabalho. Enquanto não houver esta regulamentação, cabe ao Poder Judiciário tomar para si o papel de ativista e analisar de forma sistêmica o caso concreto com base no ordenamento jurídico vigente, ou até mesmo levar em conta observações relativas à Convenção 177 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil. Dessa forma, enquanto inexistir lei que regulamente, de fato, o teletrabalho, os direitos tutelados na Carta Constitucional, como a duração razoável da jornada de trabalho, ficarão à margem de serem efetivados.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e aprendizagem**: contributos para uma problematização. Lisboa: Fundação Coluste Gulbenkian, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. In: MANNRICH, Nelson (Org.). **Revista Direito do Trabalho**. Ano 33, n.127, jul-set/2007. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

BRASIL. **Constituição Federal da República do Brasil de 1988**. Art. 5º, incisos X, XI e XII. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 jul. 2013.

BRASIL. **Constituição Federal da República do Brasil de 1988**. Art. 7º, inciso XXVII. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 jul. 2013.

BRASIL. **Constituição Federal da República do Brasil de 1988**. Art. 7º, incisos XIII. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 de nov. 2013.

BRASIL. Decreto nº 3.298/99. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. Art. 36. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 28 out. 2013.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro 09 ago.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 de jul. 2013.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm> Acesso em: 01 jul. 2013.

BRASIL. Projeto de Lei nº 3.129/04. Altera o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. **Data de apresentação**, Brasília, 26 mai. 2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=256942>>. Acesso em: 07 nov. 2013.

BRASIL. Projeto de Lei nº 3.129/04. Parecer da CTASP. Altera o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. **Data de apresentação**, Brasília, 25 out. 2010. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=201909&filename=PL+3129/2004>. Acesso em: 07 nov. 2013.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.494/08. Inclui o artigo 6º-A na Consolidação das Leis do Trabalho. **Data de apresentação**, Brasília, 11 de dez. 2008. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=625117&filename=PL+4494/2008>. Acesso em: 07 de nov. 2013.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.505/08. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de Teletrabalho e dá outras providências. **Data de apresentação**, Brasília, 16 de out. 2008. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=626255&filename=PL+4505/2008>. Acesso em: 07 nov. 2013.

BRASIL. **Sumula nº 428, de 14 de setembro de 2012**. Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244, §2º da CLT. DEJT, Brasília, DF, 25, 26, 27 set. 2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em: 02 jul. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-787-87.2011.5.04.0331**. Elisângela Buckschen e Empresa Brasileira De Tecnologia e Administração de Convênios Hom Ltda. 7 de agosto de 2013. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20787-87.2011.5.04.0331&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAJoCAAB&dataPublicacao=09/08/2013&query=AGRAVO%20and%20DE%20and%20INSTRUMENTO%20and%20EM%20and%20RECURSO%20and%20DE%20and%20REVISTA%20and%20PROCESSO%20and%20ELETR%20D4NICO%20and%20-%20and%20HORAS%20and%20EXTRAS%20and%20REGIME%20and%20DE%20and%20COMPENSA%20C7%20C3O%20and%20DE%20and%20JORNADA%20and%20INVALIDAD E%20and%20-%20and%20SOBREAVISO>>. Acesso em: 24 nov. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n° TST-RR-2809-66.2011.5.03.0131**. Ferrosider Metalmecânica Ltda. e William Hermann Drayer. 14 de agosto de 2013. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%202809-66.2011.5.03.0131&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAKcVAAG&dataPublicacao=23/08/2013&query=HORAS%20and%20EXTRAORDIN%20CIRIAS%20and%20TRABALHO%20and%20AOS%20and%20DE%20and%20APARELHO%20and%20CELULAR>>. Acesso em: 24 nov. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Acórdão de decisão que negou provimento a agravo de instrumento de decisão denegatória de recurso de revista**. Processo n° TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011. Heider Fernandes Filho e Esso Brasileira de Petróleo Ltda. Relator: Mauricio Godinho Delgado. 07 de abril de 2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%2062141-19.2003.5.10.0011&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAA25IAAB&dataPublicacao=16/04/2010&query=AGRAVO%20and%20DE%20and%20INSTRUMENTO%20and%20RECURSO%20and%20DE%20and%20REVISTA%20and%20HOME%20and%20OFFICE:%20and%20DECIS%C3O%20and%20DENEGAT%D3RIA%20and%20MANUTEN%C7%C3O>>. Acesso em: 25 nov. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° TST-AIRR-508-61.2010.5.04.0291**. Alex Pereira Chagas e White Martins Gases Industriais Ltda. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. 21 de novembro de 2012. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIIR%20-%20508-61.2010.5.04.0291&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAKdXAAG&dataPublicacao=23/11/2012&query=AGRAVO%20and%20DE%20and%20INSTRUMENTO%20and%20HORAS%20and%20DE%20and%20SOBREA VISO%20and%20USO%20and%20DE%20and%20TELEFONE%20and%20CELULAR%20and%20S%DAMULA%20and%20428%20and%20DO%20and%20TST>>. Acesso em: 25 nov. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos de Declaração em Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista n° TST-ED-E-ED-RR-5700-26.2009.5.04.0641**. Erton Rogério Schevermann e Companhia Riograndense de Saneamento - CORSAN. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. 12 de abril de 2012. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ED-E-ED-RR%20-%205700-26.2009.5.04.0641&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAADa6AAF&dataPublicacao=20/04/2012&query=teletrabalho%20%20ou%20%20EMBARGOS%20and%20DE%20and%20DECLARA%C7%C3O%20and%20HORAS%20and%20DE%20and%20SOBREA VISO%20and%20DECIS%C3O%20and%20EM%20and%20COLACIONADO%20|%20OMISS%C3O%20and%20INEXISTENTE>>. Acesso em: 25 nov. 2013.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

CHAVES, Luciano Athayde. **As mudanças no mundo do trabalho e seus reflexos sobre a atmosfera sindical**. São Paulo: Trabalho & Doutrina. 1997.

COUTINHO, Sérgio. **A prova da relação de emprego no teletrabalho**. Jus Navegandi, n. 56. Disponível em: <<http://www.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2895>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

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

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução: Lea Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Breve Panorama dos mundos virtuais e do teletrabalho nos tribunais brasileiros. In: (Org.). **Revista de Direito das Novas Tecnologias**. Ano 6, n.8, jul/2011-jun/2012. São Paulo: Editora Síntese e IBDI;

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O Teletrabalho**: breve análise jurídica. São Paulo: Juris Síntese nº 92 - Nov/Dez de 2011, 2011. CD ROM.

FETZNER, Maria Amélia de Mesquita. **A viabilidade do teletrabalho no PROCEMPA**. Disponível em: <<http://read.adm.ufrgs.br/read22/artigos/artigo6.htm>>. Acesso em: 30 out. 2013.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho**: Aproximações Epistemológicas. Porto Alegre: 2009. Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_ler.php?id=578>. Acesso em: 02 nov. 2013.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: Estudos para Regulamentação a partir do Direito Comparado. In: **Novas tecnologias e relações de trabalho**: reflexões. [Organizado por] Denise Pires Fincato. Porto Alegre: Magister, 2011.

GOULART, Joelma Oliveira. **Teletrabalho**: alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

HUWS, Ursula. A Construção de um ciberariado? Trabalho Virtual num mundo real. In: Antunes, Ricardo; Braga, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Bomtempo, 2009.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993.

MCBRIDE, Sarah. **Vale do Silício contesta gravidade de proibição do Yahoo ao teletrabalho**. São Paulo: 2013. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,vale-do-silicio-contesta-gravidade-de-proibicao-do-yahoo-ao-teletrabalho,1002829,0.htm>>. Acesso em: 28 out. 2013.

MELHADO, Reginaldo. Mundialização. Neoliberalismo e novos marcos conceituais da subordinação. In: **Transformações do direito do trabalho**. [Coordenado por] José Afonso Dallegrave Neto & Alday Rachid Coutinho. Curitiba: Juruá, 2000.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho** (*Telework*). Rio de Janeiro: Quality Mark, 1999.

MOMBELLI, Elisa. **A nova lei do teletrabalho as implicações legais do “home office”**. Porto Alegre: 2012. Disponível em: <<http://leiout.com.br/post/17613273308/a-nova-lei-do-teletrabalho-as-implicacoes-legais-do>>. Acesso em: 02 jul. de 2013.

MOYSES, Natália Halit. **Reflexões sobre a Lei nº 12.551/11 (teletrabalho) e a alteração do enunciado da Sumula nº 428 do TST**. Minas Gerais: 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/23767/reflexoes-sobre-a-lei-no-12-551-11-teletrabalho-e-a-alteracao-do-enunciado-da-sumula-no-428-do-tst#ixzz2YVx3kcCV>>. Acesso em: 01 jul. 2013.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. A subordinação cibernética nas letras do art. 6º da CLT: a (tardia) imposição de limites ao poder diretivo do empregador nos meios virtuais. In: **Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho**, n. 53, Jornal do Congresso, São Paulo: LTr, 2013. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf#page=50>. Acesso em: 08 jul. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Ed. Futura, 1997.

PROSCURIN, Pedro. **O fim da subordinação clássica no direito do trabalho**. São Paulo: Revista LTr, 2000.

REALE, Miguel. **A globalização da economia e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

ROCHA, Vanessa Michelle Tanaka da. **A lei nº 12.551/2011, o sobreaviso e a hora extraordinária**. São Paulo: 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/21083/a-lei-no-12-551-2011-o-sobreaviso-e-a-hora-extraordinaria#ixzz2Yrcs8mry>>. Acesso em: 03 jul. 2013.

SAAD, Eduardo G. **Constituição e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1989.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

SCARPITTI, G & ZINGARELLI, D. Il telelavoro. Milão: Angeli. 1997. In: DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Tradução: Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001

SERRA, Paulo. O teletrabalho: conceitos e implicações. In: Hernandez, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, Leonaldo. **Globalização: capital e trabalho**. Genesis: Curitiba, v. 10, n. 58, 1997.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. In: **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 27, jul/set, 2001.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. SOBRATT. **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no estado de São Paulo**. São Paulo, SP: 2013. Disponível em: <<http://www.ambiente.sp.gov.br/wp->

content/uploads/2013/09/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2013.

SUÍÇA. Convenção 177 da OIT. Adoção: Geneva, 20 jun. 1996. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO>. Acesso em: 18 out. 2013.

SUÍÇA. Recomendação 184 da OIT. Adoção: Geneva, 20 jun. 1996. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO>. Acesso em: 18 out. 2013.

TAVARES, Lourdes. **Nova redação da súmula 428 reconhece sobreaviso em escala com celular.** Brasília, DF: 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/home/-/asset_publisher/nD3Q/content/nova-redacao-da-sumula-428-reconhece-sobreaviso-em-escala-com-celular>. Acesso em: 04 jul. 2013.
tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. São Paulo: LTr, 1996.

TEIXEIRA, Sergio Torres. **O novo modelo de relação de emprego:** repercussões das inovações

THIBAUT, Javier Aranda. **El teletrabajo:** análisis jurídico laboral. Madrid: Consejo Económico y Social, 2001.

TOFFLER, Alvin. **A terceira onda.** Rio de Janeiro: Record, 1980.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego:** estrutura legal e supostos. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho:** uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.