



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E CIÊNCIAS SOCIAIS - FAJS**

**JULIANA DOS SANTOS VAZ**

**O TELETRABALHO: as novas perspectivas do  
conceito de subordinação e a extrajornada em seu âmbito**

Brasília

2013

**JULIANA DOS SANTOS VAZ**

**O TELETRABALHO: as novas perspectivas do  
conceito de subordinação e a extrajornada em seu âmbito**

Monografia apresentada como requisito  
para a conclusão do curso de bacharelado  
em Direito na Faculdade de Ciências  
Jurídicas e Ciências Sociais do Centro  
Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientadora: MsC. Débora Guimarães.

Brasília

2013

VAZ, Juliana dos Santos.

O TELETRABALHO: as novas perspectivas do conceito de subordinação e a extrajornada em seu âmbito/ Juliana dos Santos Vaz– Brasília: Uniceub, 2013.

Monografia apresentada para a obtenção do título de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília - UniCEUB. Orientador: Prof<sup>a</sup>. MsC. Débora Guimarães.

1. A Relação de Emprego e seus Efeitos no Ordenamento Jurídico. 2. O Teletrabalho. 3. A Subordinação no âmbito do teletrabalho e a fiscalização de seu exercício.

**JULIANA DOS SANTOS VAZ**

**O TELETRABALHO E AS NOVAS PERSPECTIVAS DO  
CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO**

Monografia apresentada como requisito para a conclusão do curso de bacharelado em Direito na Faculdade de Ciências Jurídicas e Ciências Sociais do Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

Orientadora: MsC. Débora Guimarães.

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2013.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**PROF.<sup>a</sup> ORIENTADORA**

---

**PROF. EXAMINADOR**

---

**PROF. EXAMINADOR**

*À Deus e a todas as pessoas que me apoiaram nessa missão, em especial meus pais, irmãos e familiares, sem eles, jamais a concretização desse sonho seria possível. Agradeço ainda, a minha orientadora Débora Soares Guimarães pelo empenho, paciência e credibilidade.*

*“Se a gente não pensar que quer sempre mais, fatalmente terá sempre menos. O homem só fracassa quando desiste de tentar. Todos os dias me levanto para vencer”*

*Aristóteles Onassis*

## RESUMO

A presente monografia versa sobre o teletrabalho frente aos novos entendimentos doutrinários do conceito de subordinação. De início, é realizada uma breve conceituação sobre a definição de relação de emprego, o contrato de trabalho e a sua regulamentação, com o intuito de embasar o tema proposto, que culminou na edição da Lei n. 12.551/2011, que incluiu no artigo 6º da CLT, um parágrafo único. Ressalte-se que é abordado o requisito da subordinação, seus conceitos e aspectos, com ênfase nos trabalhos exercidos por meios telemáticos e informatizados; sendo demonstrado no decorrer da monografia, a assertividade do legislador ao incluir o parágrafo único que equiparou o teletrabalhador ao trabalhador comum, uma vez que este preenche todos os requisitos para a configuração do vínculo empregatício, dentre eles, o da subordinação; objeto de estudo neste trabalho acadêmico. Será conceituado ainda o teletrabalho, a forma em que é exteriorizada a subordinação, sendo analisada também as suas vantagens e desvantagens, a fiscalização em seu âmbito, bem como o direito do teletrabalhador as horas extras.

**Palavras chave:** Teletrabalho. Subordinação. Extrajornada. Lei n. 12.551/2011.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>1 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS EFEITOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....</b>	<b>9</b>
1.1 O vínculo empregatício .....	9
1.2 O contrato de trabalho .....	14
1.3 Regulamentação jurídica do contrato de trabalho.....	18
1.4 Os direitos e deveres decorrentes da relação de emprego.....	21
<b>2 O TELETRABALHO.....</b>	<b>24</b>
2.1 Conceito e origem histórica.....	24
2.2 O teletrabalho e o trabalho em domicílio .....	30
2.3 Jornada de trabalho e horas extras .....	35
<b>3 A SUBORDINAÇÃO E A EXTRAJORNADA NO ÂMBITO DO TELETRABALHO.....</b>	<b>38</b>
3.1 A subordinação no âmbito da relação de emprego .....	38
3.2 O exercício do poder de comando no âmbito do teletrabalho .....	44
3.3 Os efeitos da jornada de trabalho no âmbito do teletrabalho.....	49
3.4 A regulamentação do teletrabalho.....	52
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>54</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>57</b>



## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tratar-se-á da inovação na forma de prestação de serviço, essa inserida na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu artigo 6º, parágrafo único, através da Lei 12.551/11, que "equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos", o que se intitula Teletrabalho.

Tal disposição foi de suma importância para consolidar as discussões acerca do assunto que já é amplamente debatido em todo o mundo, sendo inclusive, discutido na doutrina e na jurisprudência nacional, que concordam ao reconhecer os notórios benefícios dessa relação empregatícia, entendida por autores como sendo o trabalho a distância a partir de meios telemáticos (BRAMANTE, 2012,p. 391).

Através do estudo desse instituto, serão abordados seus pontos positivos e negativos, a sua inclusão expressa no ordenamento jurídico brasileiro, a forma como ocorre sua prestação, bem como a avaliação da aplicação dos requisitos no contrato de trabalho ante essa nova espécie de labor.

Será discutida, ainda, a seguinte problemática: de que maneira essa nova espécie de emprego modifica o entendimento sobre o conceito de subordinação e o cabimento da extrajornada.

Almejando-se auferir os objetivos aqui apresentados, no que tange o entendimento mais aprofundado do teletrabalho e da aplicabilidade dos institutos, subordinação e extrajornada, o presente trabalho propõe realizar pesquisa acerca dos referidos conceitos (teletrabalho, subordinação e extrajornada), isso com o fito de proporcionar ao leitor uma maior noção e, por conseguinte, o entendimento do assunto, como também prestar informações sobre as posições doutrinárias e jurisprudenciais sobre o tema.

De outro ponto, quanto aos seus objetos, esta dissertação de conclusão de curso foi oriunda de ampla pesquisa bibliográfica, elaborada a partir de material já publicado, constituído de consultas a revistas, livros e textos, sendo esses últimos disponibilizados na internet. Logo, a discussão em comento buscará exibir uma abordagem qualitativa das informações coletadas, dando a essas um enfoque interpretativo.

Destaque-se que o estudo em foco não pretende o alcance da verdade, ou seja, determinar o que é certo ou errado, mas tão somente a compreensão da lógica que permeia a prática que se dá da realidade. Tendo por características: a subjetividade, as realidades múltiplas, a descoberta, a descrição, o entendimento e a interpretação.

O primeiro ponto a ser tratado será sobre a relação de emprego e os seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro, tal debate tem o intuito de clarificar conceitos sobre as diferenças entre relação de emprego e relação de trabalho, os direitos e deveres decorrentes da configuração do vínculo empregatício, tendo sempre em vista que tais conceitos são basilares para a compreensão da problemática enfrentada.

Já o segundo ponto versará sobre o teletrabalho em si, sendo explorado seu conceito, sua regulamentação no Brasil, a diferença entre trabalho em domicílio e teletrabalho, pontos positivos e negativos dessa nova forma de prestação de serviço, e por fim, alguns aspectos sobre jornada de trabalho e horas extras.

Por fim, serão examinadas a subordinação e a extrajornada no âmbito do teletrabalho, sendo apresentado conceitos e os problemas desse novo instituto frente a ausência de uma regulamentação específica.

# 1 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SEUS EFEITOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

De início, é importante compreender a relação de emprego, os direitos e deveres decorrentes do vínculo empregatício tanto para o empregado quanto para o empregador, assim como os requisitos essenciais para a sua configuração, visto que esses conteúdos são indispensáveis para o entendimento do objeto presente estudo, qual seja o teletrabalho e, por conseguinte, as novas faces da subordinação oriunda desse instituto.

## 1.1 O vínculo empregatício

No âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, a relação de trabalho tem um caráter genérico, configurando-se como “toda modalidade de contratação do trabalho humano modernamente admissível”, que envolve “um dispêndio de energia pelo ser humano resultando resultado útil”. (DELGADO, 2011, p. 275 e 276).

Nesse sentido, a relação de trabalho pode ser definida como sendo, o “vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”. (SARAIVA, 2009, p. 45). Conclui-se então que, não se configura relação de trabalho sem que haja a onerosidade, a contraprestação em pecúnia, ou em conjunto com as utilidades ou salário *in natura*, o que encontra amparo legal no Artigo 458 da Consolidação das Leis Trabalhistas. (BRASIL, 1943)

De outro ponto, o que se refere à “relação de emprego”, também chamada de vínculo empregatício, essa é entendida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) como sendo a relação entre trabalhador e empregador estabelecida por meio de um contrato, que pode ser tácito ou expresso (Artigo 442), e que prevê uma prestação de serviço e uma contraprestação pré-estabelecida (Artigo 3º), ficando a cargo do empregador a fixação da forma de execução do trabalho. (BRASIL, 1943)

Além do entendimento já apresentado pela CLT acerca desse tema, é oportuno colacionar com a definição apresentada por Amauri Mascaro Nascimento, para quem a relação empregatícia figura como sendo a “relação jurídica de natureza

contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado”. (NASCIMENTO, 2011, p. 869)

Sérgio Pinto Martins, acerca do assunto, ensina que:

“Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia envolver qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie.” (MARTINS, 2011, p. 88).

Já para Amauri Mascaro, existem duas teorias acerca da natureza jurídica da relação de emprego. A primeira delas é a Contratualista, que considera a relação jurídica entre trabalhador/empregador como um acordo vontades, cujo intuito é a regulamentação dos interesses dos referidos sujeitos, que se consubstancia em um contrato. Destaca-se que, para essa teoria, é imprescindível a existência da vontade das partes para a constituição do vínculo jurídico. (NASCIMENTO, 2011, p. 150).

Corrobora para o entendimento supracitado a tese da doutrinadora Alice Monteiro de Barros, para quem a relação de emprego possui uma natureza predominantemente contratual, uma vez que é originada pelo contrato de trabalho; havendo, pois, a prevalência do princípio fundamental do direito do trabalho, o da autonomia de vontade, tendo em vista à imprescindibilidade do consentimento de ambas as partes, e a sua conseqüente exteriorização por intermédio do contrato. (BARROS, 2010, p. 221)

Em prosseguimento, Amauri Mascaro refere-se à outra teoria, a anticontratualista, para a qual a natureza do vínculo empregatício se funda na ideia de que a empresa seria uma comunidade de trabalho em que o trabalhador se integra com o propósito de cumprir objetivos determinados pela produção nacional. Nestes termos, acredita-se que não há vários interesses particulares, e sim uma única relação de trabalho, sem a caracterização da autonomia da vontade, constituída unicamente pela “ocupação do trabalho humano pelo empregador”. Para os defensores do anticontratualismo, o “vínculo jurídico inicia-se pelo engajamento do trabalhador na empresa e não por uma livre discussão das cláusulas contratuais”. (NASCIMENTO, 2011, p. 150)

Do ponto de vista técnico-jurídico, observa-se que a relação de emprego é apenas uma das formas de relação de trabalho, cuja caracterização dependerá do preenchimento de requisitos próprios. Para a configuração da relação de emprego, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) elenca determinados requisitos em seu Artigo 3º, em que dispõe como elementos essenciais o trabalho ser exercido por pessoa física (não sendo possível empregado pessoa jurídica); a continuidade (ou não eventualidade da prestação do serviço); a pessoalidade (o contrato é *intuitu personae*); a onerosidade (o contrato é oneroso e o empregado recebe pelos serviços prestados); a alteridade (“o empregado presta serviços por conta alheia” – é responsabilidade do empregador os riscos do negócio) (BRASIL, 1943; MARTINS, 2011, p. 101); e, por fim, a subordinação, que por ser objeto de estudo em tópico próprio, essa será abordada mais detalhadamente a seguir.

Vale salientar que todos os pressupostos supracitados devem coexistir para a configuração da relação de emprego, ou seja, em caso de ausência de qualquer um dos pressupostos, não haverá relação de emprego, mas sim uma mera relação de trabalho, não ensejando a aplicação das leis trabalhistas sobre essa relação.

O primeiro pressuposto de caracterização do vínculo empregatício é a pessoalidade, que possui como característica basilar, qual seja, o fato do contrato ser *intuitu personae* em relação ao trabalhador; visto que a execução das atividades trabalhistas deve ser realizada pessoalmente pelo empregado, não sendo admissível que o empregado seja substituído por outra pessoa no desempenho de sua função laboral, exceto em “caráter esporádico”. Ademais, a pessoalidade requer que o empregado seja necessariamente pessoa física. (BARROS, 2010, p. 264).

Ainda no que se refere ao requisito da pessoalidade, é importante ressaltar que esse deve estar presente no desenvolvimento das atividades laborativas, e não somente no momento da contratação. Neste sentido, a pessoalidade produz seus efeitos não apenas no momento da contratação, mas em todo o decorrer do exercício da atividade laborativa, inclusive quando da extinção da relação contratual, já que sendo personalíssima, ou seja, voltada absolutamente a um determinado indivíduo, não é transmitida aos seus herdeiros e sucessores a obrigação de prestar os serviços pactuados, como explica Delgado:

“A morte do empregado, portanto, dissolve, automaticamente, o contrato entre as partes. Pelas mesmas razões, tornando-se inviável a prestação pessoal do trabalho, no curso do contrato, por certo

período (ainda que sem substituição do empregado), incidem as normas de suspensão ou interrupção do pacto empregatício, conforme hipótese ensejadora do afastamento.” (DELGADO, 2011, p. 282)

O pressuposto da não eventualidade demonstra que as atividades prestadas pelo empregado ao empregador, não podem ter caráter eventual, ou seja, mesmo que descontínua ou intermitente, a prestação configura-se com o serviço habitual ou contínuo, mesmo que seja somente por algumas horas no dia, ou algumas vezes por semana (DELGADO, 2011, p. 282). Logo, o contrato de trabalho para sua caracterização precisa ser de trato sucessivo, de duração, pois o acordo entre as partes perduram no decorrer do tempo (MARTINS, 2011, p. 101).

Acerca da não eventualidade, assevera Augusto Cesar Leite de Carvalho que é necessário estabelecer a diferença entre eventualidade e continuidade. Para o autor, o trabalho contínuo é aquele que é desenvolvido a todo dia e hora, ressalvados os intervalos estabelecidos pela lei, nesse caso, prioriza-se o curso do tempo. De outro ponto, há o trabalho eventual, cuja característica principal é a incerteza, ou seja, trata-se de um acontecimento incerto, descontínuo ou imprevisível. (CARVALHO, 2011, p. 115)

Há grandes debates jurídicos acerca do requisito enunciado acima. A título de exemplificação, observa-se o caso dos empregados domésticos. A discussão ocorre em torno do questionamento sobre a partir de qual momento é configurada a não eventualidade.

Nesse contexto, apesar de não pacificado o entendimento do Tribunal Superior de Justiça, bem como de alguns Tribunais Regionais do Trabalho, o vínculo empregatício dessa categoria profissional passa a ser reconhecido a partir da frequência de 3 (três) vezes por semana; como ocorreu no processo do TRT 15ª Região n. 0000085-50.2011.5.15.0133, em que foi decidido:

“Comprovada a prestação contínua de serviços de limpeza três vezes por semana, assim como o preenchimento dos demais requisitos estabelecidos pelo Texto Consolidado (onerosidade, pessoalidade e subordinação), torna-se imperioso o reconhecimento de vínculo empregatício doméstico.” (BRASIL, TRT 15ª Região, processo nº 0000085-50.2011.5.15.0133) (BRASIL, 2011)

Observa-se que a orientação utilizada pelo TRT da 15ª Região, no estado de São Paulo, acerca da caracterização e compreensão da não eventualidade no caso

concreto é a de que a prestação de trabalho exercida de forma eventual é aquela que depende de fato incerto e imprevisto. Portanto, desde que não se enquadre em tais formas, considera-se presente o elemento essencial da relação de emprego, a não eventualidade.

Outro requisito de caracterização do vínculo empregatício é a onerosidade, que se define em razão da inadmissibilidade da prestação do serviço a título gratuito, sendo necessária uma contraprestação paga em dinheiro ou por outras formas de pagamento, como ocorre com as utilidades, ou seja, é imprescindível a ocorrência de uma remuneração (BRASIL, 1943).

Observa-se, assim, que a relação empregatícia possui uma natureza econômica, sendo essa fornecida de forma obrigatória, conforme preceitua a legislação trabalhista. (BRASIL, 1943)

Nesse ponto, Maurício Godinho Delgado divide o elemento da onerosidade em duas dimensões: no plano objetivo, em que, segundo o autor, “a onerosidade manifesta-se pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato alimentício pactuado”; e no plano subjetivo, onde a onerosidade se manifesta pela intenção contra prestativa, ou seja, pela intenção econômica conferida pelas partes – em especial pelo prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho. (DELGADO, 2011, p. 287-288)

O requisito da subordinação, que será objeto de estudo mais aprofundado a seguir, é elemento imperioso para a configuração da existência do contrato de trabalho. Tal afirmação comprova-se diante da análise da Consolidação das Leis Trabalhistas, uma vez que tanto o artigo 2º quanto o artigo 3º da CLT fazem referência ao empregador como sendo a pessoa que “dirige” a prestação dos serviços, e coloca o empregado na condição de “dependente” do tomador de serviços. (BRASIL, 1943)

Logo, a subordinação, característica do contrato de trabalho, baseia-se na prerrogativa inerente ao empregador devido à relação de emprego no tocante a sua atividade de fiscalizar o trabalho, o local, o momento adequado de sua realização, a sua execução, atentando se há ou não o efetivo cumprimento das ordens dadas. (MACHADO, 2009, p. 34)

Sendo assim, nota-se que independe o meio pelo qual é realizada a efetiva fiscalização, sendo ela por viva-voz, e-mail, telefone, câmeras de vídeo ou

mensagem eletrônica, haja vista a relação existente de dependência entre as partes do contrato de trabalho, restando configurada a subordinação do trabalhador que recebe orientações e direcionamentos pelo empregador. (MACHADO, 2009, p. 34)

Por fim, ainda em relação à subordinação, conceito que será analiticamente enfrentado a seguir, vislumbra-se que há variedades de conceitos, que ao ser feito um exame detalhado, detecta-se diversidades de espécies de subordinação existentes, sendo elas, em síntese, de cunho econômico (assimetria econômica entre empregado e empregador), técnico (em que há uma “monopolização natural do conhecimento necessário no processo de produção em que se encontrava inserido o empregado, assegurando-se, em consequência, de um poder específico sobre o trabalhador”) ou jurídico (aquela em que o obreiro é subordinado juridicamente ao patrão, devendo o trabalhador acatar as ordens e determinações emanadas) (DELGADO, 2011, p. 291- 293).

## **1.2 O contrato de trabalho**

Ao explorar os ramos jurídicos (cível, penal, administrativo, etc.), observa-se que esses apresentam um viés histórico, ou seja, em algum momento da história surgiu a necessidade de haver uma regulamentação para determinada área, isso com o fito de obter uma melhor organização nas relações interpessoais, bem como alcançar a chamada paz social.

No Direito do Trabalho, não poderia ser diferente, oriundo do sistema capitalista e da Revolução Industrial, esse ramo jurídico conferiu a chamada “civildade” às relações entre pessoas em patamares distintos (empregador/trabalhador), disciplinando a forma de como seria prestado o serviço, os valores pagos, as horas trabalhadas, direitos inerentes a ambas as classes, enfatizando-se sempre o trabalho livre, mais especificamente o trabalho assalariado. (DELGADO, 2011, p. 52- 59)

Na sociedade moderna, o trabalho é entendido como fonte de riqueza, o qual oferece condições para a manutenção das necessidades do obreiro e de seus familiares, sendo o meio para o alcance de toda e qualquer propriedade, além de caracterizar um chamado dever moral (MACHADO, 2009, p. 24), em que princípios como honra e dignidade estão intrinsecamente ligados ao fato do obreiro estar ou não empregado.



Durante a existência da relação de emprego, o trabalho protagoniza o papel de ser um método de dominação política, uma relação explícita de dependência entre ambos os polos da relação (MACHADO, 2009, p. 25), possuindo requisitos essenciais para a sua caracterização, dentre eles a chamada subordinação.

Desse modo, a relação de emprego é viabilizada por intermédio do chamado contrato de trabalho, em que as partes estabelecem direitos e obrigações entre si (DELGADO, 2011, p. 275). Para Alice Monteiro de Barros, o conceito preferível à denominação do Contrato de Trabalho é a expressão Contrato de Emprego (BARROS, 2011, p. 186), pois não se trata de um “contrato sobre a relação de qualquer trabalhador, mas sim do pacto entre o empregador e o empregado, do trabalho subordinado”. (MARTINS, 2011, p. 89)

Observa-se, então, que o contrato supracitado possui inicialmente as seguintes destinações: aos obreiros que possuem a condição de assalariados, e em conjunto com a ideia de essencialidade da existência da relação de dependência, não exclusivamente a de cunho econômico, entre empregado/empregador. (MACHADO, 2009, p. 24)

Octavio Bueno Magano trás um importante conceito para o que seria o chamado contrato de trabalho. Para ele, trata-se de um negócio jurídico entre 2 (duas) partes (empregado/empregador), em que uma pessoa física se obriga, em troca de remuneração, prestar serviços a outra pessoa/entidade, de forma não eventual, sob direção dela. (MARTINS, 2011, p. 89)

Há ainda o conceito legal estabelecido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 442, em que para a legislação brasileira, o contrato de trabalho é entendido como “acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. (BRASIL, 1943)

Porém, para a concretização do contrato de trabalho, nota-se que é indispensável a realização de um termo contratual, seja ele implícito ou expresso, com o devido consentimento das partes que pactuam o acordo. Em relação a isso, Augusto César Leite Carvalho, constata em seu livro que o direito do trabalho está ligado diretamente à regulação do vínculo jurídico, o contrato de trabalho, que por outra vez, se envolve com a atividade do homem na produção, no caso o empregado e o empregador, que são as partes integrantes do contrato. (CARVALHO, 2011, p. 110)

O conceito de empregado está disposto no artigo 3º da CLT, que diz que é considerado “empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Através desse conceito pode-se extrair o destinatário da proteção trabalhista, no caso o empregado. (BRASIL, 1943)

Ressalte-se que para a complementação do conceito acima, é necessário que o preceito normativo citado seja analisado em conjunto com o artigo 2º, caput, da CLT, que dispõe ao seu final sobre a prestação pessoal pelo trabalhador, logo, “empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com personalidade, onerosidade e subordinação.” (BRASIL, 1943; DELGADO, 2011, p. 348)

Já o conceito de empregador é definido pelo artigo 2º, caput, CLT, que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BRASIL, 1943)

Insta salientar que o empregador não necessariamente tem que ser uma empresa nos termos do Direito Empresarial estabelecido pelo Código Civil/2002 que preleciona empresa como uma “atividade economicamente organizada para a produção ou oferta de bens ou serviços aos mercados”, uma vez que pessoa física também pode ser considerada empregadora. (BRASIL, 2002a)

Nesse sentido, atentando para tal falha da legislação, Maurício Godinho Delgado define como empregador “a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata uma pessoa física para prestação de seus serviços efetuados com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação”. (DELGADO, 2011, p. 390)

Em relação aos contratos de trabalho, Orlando Gomes ensina que:

“Eles classificam-se, quanto à forma de celebração, escrita ou verbais; por sua regulamentação em comuns ou especiais; quanto ao local da prestação de serviços, no estabelecimento do empregador, externamente, ou no domicílio do empregado; quanto ao consentimento, expresso ou tácitos; quanto à qualidade do trabalho, manual, técnico ou intelectual; quanto aos sujeitos, contrato individual e contrato de equipe; quanto ao modo de remuneração, por unidade de tempo, por unidade de obra ou misto; quanto à duração, o contrato poderá ser determinado ou indeterminado.”(BARROS, 2011, p. 186)

Verifica-se, então, que o contrato de trabalho possui natureza privada (por ser considerado como um negócio jurídico bilateral entre partes), e é sinalagmático (os co-obrigados possuem obrigações recíprocas), de execução continuada (obedecendo ao princípio da não eventualidade ou continuidade do vínculo da prestação de serviços), consensual (tendo em vista ser vedado o trabalho forçado), *intuito personae* (pessoalidade em relação ao empregado); a título oneroso (há a necessidade de uma contra-prestação), e finalmente, subordinativo (permanecendo ao empregador o poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar da relação). (BARROS, 2010, p. 233-234)

Segundo Sérgio Pinto Martins, inexistente previsão na legislação trabalhista relativa à exclusividade na prestação de serviços pelo obreiro ao empregador, portanto, pode o trabalhador ter mais de um emprego, caso queira aumentar a sua renda. Ademais, a segunda consideração importante realizada pelo referido doutrinador é que, na hipótese de o empregado não ser profissional ou não ter escolaridade, isso não configura impedimento para a pactuação do contrato de emprego. (MARTINS, 2011, p. 102)

Ademais, nos termos do artigo 138 da CLT, existe a possibilidade de prestação de serviços do obreiro durante o período correspondente das férias para outro empregador. (BRASIL, 1943; MARTINS, 2011, p. 102) Sérgio Pinto Martins salienta, ainda, que por ser um negócio jurídico, o contrato de trabalho deve respeitar as previsões do artigo 104, do Código Civil/2002, em relação a agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei. (MARTINS, 2011, p. 110)

Sobre o agente capaz, a CRFB (Constituição da República Federativa Brasileira), dispõe em seu artigo 7º, inciso XXXIII, que é proibido o trabalho do menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, sendo este permitido de 14 aos 24 anos, de acordo com o artigo 428 da CLT. Observa-se ainda que no caso dos trabalhadores entre 16 e 18 anos, por não serem absolutamente capazes, o responsável legal do menor pode pedir pela extinção do contrato, caso o trabalho possa criar prejuízos mentais ou físicos. (BRASIL, 1988; BRASIL, 1943)

O objeto do trabalho não poderá ser atividades ilícitas ou proibidas, como ser contratado para vender drogas, fazer apostas, prestar serviços em casas de

contrabando ou prostíbulos. Nesse caso, o próprio trabalhador não poderá alegar que desconhecia a ilicitude da atividade pelo empregador. (MARTINS, 2011, p. 109)

### **1.3 Regulamentação jurídica do contrato de trabalho**

O direito do trabalho originou-se com a finalidade de proteger juridicamente o trabalhador, assim como para tentar reduzir as desigualdades sociais existentes (NASCIMENTO, 2011, p. 47). Para que este conseguisse se consolidar, foi necessária a associação de três elementos: o econômico, o político e por fim, o social. (DELGADO, 2011, p.89)

No que se refere ao fator econômico, este foi predominante para a eclosão do Direito do Trabalho, com o uso da força de trabalho livre, estando presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, que se intensificou com o surgimento da chamada grande indústria, que pode ser definido como “um modelo de organização do processo produtivo, baseado na intensa utilização de máquinas e profunda especialização e mecanização de tarefas” que visa o alcance de um modelo de produção em série. (DELGADO, 2011, p. 89)

Em relação ao fator social, este foi de grande relevância para o nascimento do Direito do Trabalho, tendo em vista que a intensificação da atividade industrial propiciou a grande aglomeração dos trabalhadores ao redor das cidades, que oportunizou a ampliação dos movimentos sociais em busca de maiores direitos e garantias no emprego. (DELGADO, 2011, p. 90)

Relata-se, por fim, o elemento político, que foi de grande importância para a consolidação do Direito do Trabalho. Tal elemento se apresentava através das ações estatais com o estabelecimento de normas para contratação e gerenciamento do sistema produtivo. Além das ações estatais que corroboraram para a implantação desse novo ramo, houveram também iniciativas da sociedade civil, que se manifestavam mediante os sindicatos e organizações coletivas. (DELGADO, 2011, p. 90)

Inicialmente, vale ressaltar a diferença em relação às esferas civilista e trabalhista. Enquanto a primeira, a do direito civilista, adota a tendência da importância do enunciado expresso do contrato, a segunda, o contrato de trabalho, especificamente, não adota tal necessidade uma vez que prioriza-se uma análise de

“prova pré-constituída” em relação a forma de prestação dos serviços para aferição dos direitos e obrigações durante a relação (DELGADO, 2011, p. 508).

Como já demonstrado, o contrato trabalhista é o acordo entre empregado/empregador, que estabelece a forma em que a relação jurídica empregatícia será concretizada. Em relação ao contrato de trabalho e a sua regulamentação jurídica, pode-se dizer que eles podem ser efetuados expressa ou tacitamente (BRASIL, 1943).

A forma expressa diz respeito a uma manifestação explícita, exteriorizada geralmente em forma de um documento, em que é estipulado o conteúdo básico dos direitos e das obrigações contraídas por ambas as partes contratantes. Já em relação a outra modalidade, denota-se que o contrato é constituído mediante “um conjunto de atos (e certas omissões) coordenados das partes, indicativos da presença de uma pactuação empregatícia entre elas, sem que exista um instrumento expresso”. (DELGADO, 2011, p. 507)

No que concerne ao contrato de trabalho, salienta-se que há uma estipulação em relação ao seu prazo de duração, podendo ser por prazo determinado ou por prazo indeterminado (BRASIL, 1943). Via de regra, é utilizada a espécie por prazo indeterminado. Sendo o contrato por prazo determinado a chamada exceção a regra, uma vez que foge ao princípio do Direito do Trabalho da forma mais benéfica para o trabalhador, tendo em vista o contrato indeterminado é mais proveitoso para o empregado. (NASCIMENTO, 2011, p. 154)

Aliás, cabe salientar que, mesmo nos contratos tácitos, ou seja naqueles em que não houve estipulação de prazo para a duração do contrato de trabalho, presume-se que esses sejam por prazo indeterminado.

Corroborando para a afirmação acima o posicionamento de Maurício Godinho Delgado, aduzindo que a indeterminação dos contratos, em caso de ausência de estipulação no contrato que se encaixa nas hipóteses legais do contrato determinado que será vista logo a seguir, considera-se presumida. (DELGADO, 2011, p. 512)

Ratificando-se tal presunção, foi editada a Súmula 212 do Tribunal do Superior do Trabalho que dentre outros conceitos, dispõe em seu texto sobre o princípio da continuidade da relação de emprego, e em caso de dúvida, estabelece-

se a presunção jurídica da existência do contrato por prazo indeterminado. (BRASIL, 1985)

Ante o já comentado, torna-se nítido que o contrato por prazo indeterminado respeita perfeitamente importantes princípios trabalhistas como o da continuidade da relação de emprego (devido à ausência de um prazo determinado, presume-se tempo incerto para a sua concretização, possibilitando ao obreiro uma maior segurança e estabilidade financeira), bem como o princípio da norma mais favorável, tendo em vista que as normas do contrato sem prazo determinado garantem ao trabalhador em caso de rescisão, maiores direitos trabalhistas.

Por derradeiro, da análise do conjunto dos princípios mencionados acima, conferem ao contrato sem prazo determinado uma ampliação aos direitos rescisórios no caso de eventual quebra do vínculo de emprego. (DELGADO, 2011, p. 513)

Enfim, a indeterminação do contrato em regra é presumida, porém há os casos em que o contrato deve ser pactuado com a estipulação de prazo, isto é, pré-determinado. Esses contratos, também são chamados de contrato a termo, nesse caso eles são a exceção à norma, e só podem ser estipulados se observados os prazos legais previstos expressamente na legislação trabalhista, no artigo 443, §2º da CLT. (BRASIL, 1943; DELGADO, 2011, p. 516)

Nos contratos a termo, de imediato firma-se o tempo, direitos e deveres das partes contratantes, assim como os seus efeitos jurídicos decorrentes do pacto laboral, tal como a pré-determinação das verbas devidas pelo empregador ou pela ruptura do pacto laboral.

Com efeito, vale comentar sobre as hipóteses do contrato por prazo determinado, todavia, são válidas tão somente as previstas no Artigo 443 da CLT, sendo o rol taxativo, como nas circunstâncias em que o serviço possua natureza ou determinada transitoriedade que justifique a predeterminação do prazo; é o caso das contratações no período de natal para as vendas nas lojas, ou de trabalhador temporário para a substituição do permanente enquanto o mesmo encontra-se de férias ou gozando algum tipo de licença. (BRASIL, 1943; DELGADO, 2011, p. 517)

Há ainda no rol do Artigo 443 da CLT, os contratos que versam sobre as “atividades empresariais de caráter transitório”. Esse caso exposto na legislação é menos comum a sua ocorrência em relação à referida circunstância acima citada, porém na prática, essa alínea dispõe sobre as atividades de empresas que exercem

as suas atividades de forma passageira, como no trabalho em feiras comerciais ou industriais, por exemplo. (BRASIL, 1943; DELGADO, 2011, p. 517)

Finalmente, observa-se que a última circunstância legal prevista na CLT sobre a delimitação de prazo no contrato de trabalho é o afamado “contrato de experiência”, que sem dúvida é o mais corriqueiro. Mais uma vez Sérgio Pinto Martins, em seu livro de Direito do Trabalho, demonstra algumas das mais conhecidas denominações como o referido contrato é conhecido, que ao final possuem o mesmo significado, como: “período de experiência, contrato de prova, pacto de prova, pacto de experiência, período de prova” (MARTINS, 2011, p. 120)

Martins considera o contrato de experiência como “um pacto de avaliação mútua”. Para o autor, é o momento em que o empregador avalia o trabalhador, se o mesmo é capaz de realizar da forma pretendida a atividade oferecida, assim como a ambientação do obreiro no ambiente de trabalho. (MARTINS, 2011, p. 121)

Ressalta-se que o contrato de experiência é o único que possui o seu prazo determinado em dias, sendo mais específico, já que os outros duram enquanto existir a transitoriedade ou a atividade empresarial. Nesse caso, o prazo total legalmente estipulado é de 90 (noventa) dias, não podendo ser prorrogada em nenhuma hipótese, como é estabelecido na Súmula 188 do Tribunal Superior do Trabalho. (BRASIL, 1983; MARTINS, 2011, p. 121)

#### **1.4 Os direitos e deveres decorrentes da relação de emprego**

O Direito, como ciência ou como um conjunto de normas jurídicas, possui dentre os seus objetivos a regulamentação dos chamados direitos e deveres das pessoas, isso a fim de alcançar a tão almejada paz social.

Na mesma linha, o Direito do Trabalho se dispõe a regular mais especificamente, a relação empregatícia. Para isso, a Constituição Federal em conjunto com a Consolidação das Leis Trabalhistas, elenca preceitos básicos, dentre normas e princípios, que se destinam a organizar e regulamentar os diversos direitos e deveres inerentes aos polos da relação empregatícia.

No que se refere aos direitos dos trabalhadores, observa-se que a Constituição Federal em seu Artigo 7º, apresenta um extenso rol, o qual demonstra alguns preceitos, a saber: o direito do empregado de não ser despedido arbitrariamente, a irredutibilidade do salário do empregado (salvo disposto em

acordo ou convenção coletiva), estipulação máxima da jornada de trabalho, aposentadoria, proibição da diferença de salários, a proteção do mercado de trabalho da mulher e o salário família. (BRASIL, 1988)

Além dos direitos mencionados acima, observa-se que a CLT em seu corpo, dispõe sobre a forma de como devem ser gozados esses direitos, no intuito de conciliar o direito do trabalhador e do empregador durante a relação empregatícia.

Para isso, os empregadores devem assegurar o direito à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, constando a data de admissão, a remuneração e condições específicas, se houver, sendo vedada a retenção da CTPS sob pena de pagamento de multa. (BRASIL, 1943)

Insta pontuar o dever do empregador em assegurar ao empregado o gozo das férias anualmente, no período de 30 (trinta) dias, acrescidos de 1/3 (um terço) constitucional. Além das férias, há ainda o direito do empregado do adicional de 50% no caso de realização do trabalho por horas extraordinárias ao pactuado no contrato de trabalho. (BRASIL, 1988; BRASIL, 1943)

Na ocorrência de rescisão contratual, sem justo motivo, por iniciativa do empregador, a legislação trabalhista garante ao obreiro, o direito ao aviso prévio, assim ele terá tempo disponível para ir à busca de um novo emprego (BRASIL, 1943). Possui também o empregado o direito a gratificação natalina, que será devido ao empregado, no mês de dezembro de cada ano, ou seja, trata-se de uma gratificação salarial. (BRASIL, 1962)

Além dos direitos supracitados, há o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, esse constituído pelos saldos depositados pelo empregador mensalmente na conta vinculada do obreiro (BRASIL, 1988; BRASIL, 1990); em seguida, há o direito de o trabalhador ser tratado com respeito pelos seus superiores; como também a garantia da remuneração ser majorada, quando o trabalho for realizado no período noturno em relação ao diurno, o que configura o adicional noturno. (BRASIL, 1988; BRASIL, 1943)

Também há o seguro desemprego, que protege o trabalhador no caso de desemprego involuntário, dispensa sem justa causa (Artigo 7º, II e artigo 201, III, ambos da CF); e a garantia do trabalho ao recebimento do salário no prazo legal, ou seja, no máximo até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. (BRASIL, 1943)



Por outro lado, a legislação trabalhista dispõe deveres para o empregado também, como cumprir com as suas obrigações respeitando a ordem de seus superiores e as suas instruções para o serviço; sempre respeitando os seus superiores e os seus colegas de trabalho, a assiduidade, a pontualidade, agir sempre com boa fé e fidelidade para com o seu empregador. (BRASIL, 1943)

Nota-se que o obreiro não pode cometer nenhum ato de improbidade, violação de segredo da empresa, ato lesivo, prática constante de jogos de azar, pois pode ser despedido por justa causa. Deve, ainda, auxiliar para o desenvolvimento e organização da empresa, sendo sempre cuidadoso e prestando o serviço da melhor forma possível, a fim de satisfazer as expectativas da empresa. (BRASIL, 1943)

Já o empregador tem o dever de respeitar o seu empregado reconhecendo o seu trabalho e pagando-o no prazo estabelecido, verificando sempre a execução das tarefas. Com efeito, ele deve ter seu poder diretivo respeitado, podendo cobrar a habitualidade, e a forma de execução das tarefas, podendo, ainda, exigir dos trabalhadores metas e o zelo pela manutenção dos bens da empresa.

Diante do exposto, verifica-se que os direitos e deveres consubstanciados na legislação trabalhista para a caracterização do vínculo de emprego (art. 3º da CLT) são regulamentados e acordados pelo contrato de trabalho (ART. 442 da CLT), que por sua vez possui como partes o empregado - que conjuga os requisitos para a caracterização do vínculo, quais sejam: a pessoalidade, a continuidade ou não eventualidade, a onerosidade, e subordinação - e o empregador - que pode ser empresa individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, admite e dirige a prestação pessoal do serviço. (BRASIL, 1943)

## **2 O TELETRABALHO**

Amauri Mascaro define teletrabalho como sendo aquele cuja execução é exercida em lugar diverso do estabelecimento do empregador, por vezes, sendo na própria residência do obreiro, em que se desenvolve através do uso de tecnologias modernas que possibilitam o controle e a eficácia do trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p. 180)

Essa nova forma de prestação de serviço é importante, pois demonstra uma maior dinamicidade no acompanhamento das relações empregatícias em relação às inovações tecnológicas que estão constantemente sendo inseridas no mercado de trabalho, alterando não só a maneira como é prestado o serviço, mas também as relações interpessoais e o cotidiano das pessoas.

Com efeito, após debates entre doutrinadores trabalhistas e divergências entre os posicionamentos jurisprudenciais, que será demonstrado a seguir, foi editada no dia 15 de dezembro de 2011 a Lei n. 12.551/2011, que inseriu ao artigo 6º da CLT, o parágrafo único. Em síntese, tal parágrafo estabelece a existência do vínculo de emprego nos trabalhos exercidos por meios telemáticos e informatizados, equiparando, assim, o teletrabalho ao trabalho comum, passível de configuração do vínculo empregatício, uma vez que este preenche todos os requisitos essenciais presente nos artigos 2º e 3º da CLT. (BRASIL, 1943)

### **2.1 Conceito e origem histórica**

Para possibilitar uma melhor compreensão acerca do que seja teletrabalho, é necessário entender que o trabalho em si passou por alterações no decorrer do tempo, o que transformou completamente a sua estrutura.

Uma das primeiras modificações nas relações de trabalho ocorreu em relação ao chamado trabalho artesanal, que é a espécie inicial clássica do trabalho em domicílio. Nela, o trabalho e a vida existiam de forma concomitante, geralmente em casa, através do uso de oficinas. Tais oficinas desempenhavam atividades similares às que são realizadas atualmente pelas micro-empresas, onde nelas quem comandava a “empresa”, era o chefe da família, e os trabalhadores eram os membros da família. Observa-se que nesse tipo de relação o comércio era fraco e a

forma principal utilizada para comercializar as mercadorias era a troca. (BRAMANTE, 2012, p. 391)

Posteriormente, com o surgimento das máquinas e a sua utilização na produção, após a Revolução Industrial, que ocorreu em meados do século XVII, conciliar a automação e o trabalho tornou-se algo imprescindível, tendo em vista que cada vez mais grandes empresas e corporações fazem pesados, constantes e crescentes investimentos com o fito de evitar gastos com a mão de obra humana – buscando sempre instrumentos eletrônicos e digitais, de modo a superar inclusive possíveis deficiências provocadas na execução das tarefas pelo trabalho humano -, visando assim, sempre aumentar a qualidade dos produtos, diversificando-os, e ainda, em muitos casos, reduzindo os custos da fabricação, o que corrobora diretamente para a redução dos preços dos produtos, ampliando assim o poder concorrência e consumo. (TROPE, 1999, p. 22)

Como consequência dos amplos investimentos tecnológicos, houve a criação das novas formas de trabalho, como a prestação de serviço à distância, que seria a execução do trabalho sem a tradicional presença física do trabalhador no local de trabalho. (TROPE, 1999, p. 22)

O trabalho a distância começou a ganhar força no início da década de 70, quando houve a Crise do Petróleo (1970) e um conseqüente aumento nos valores dos combustíveis. Esse aumento foi determinante para a ampliação do mesmo, tendo em vista que o deslocamento dos trabalhadores para o estabelecimento do empregador se tornou cada vez mais oneroso. Tal aumento combinado com as evoluções tecnológicas supracitadas propiciou a evolução e “fusão das telecomunicações e da informática criando a chamada telemática”. (JARDIM, 2003, p. 37)

Destaca-se que o teletrabalho foi importante nesse momento da história, tendo em vista que provocava as empresas da época no sentido de alterarem a sua organização e estrutura com o objetivo de adequar o trabalho as alterações do mercado, sendo uma importante arma contra a inflação e eficiente em relação a concorrência, tendo em vista que pelo empregador não ter que manter um estabelecimento próprio, apenas os meios tecnológicos para a prestação do serviço, os gastos em relação ao preço do trabalho foram reduzidos consideravelmente. (BARROS, 2013, p. 258)

A telemática é entendida como ciência que trata da utilização da informação através do uso combinado de computador e meios de comunicação. Salienta-se que a telemática foi essencial para a criação dessa nova forma de prestação do serviço, que é o teletrabalho.

Nesse sentido, pode o teletrabalho ser definido como o “efetuado em um lugar distanciado das oficinas centrais de produção, no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com seus colegas, mas dispõe de condições para comunicar-se com eles por meio de novas tecnologias” (DI MARTINO, 1990, p. 471, apud, BRAMANTE, 2012, p. 400). Ou ainda, como uma atividade “desenvolvida à distância da empresa (de modo estável ou móvel) com o suporte do computador (ligado em rede ou *stand alone*)”. (BORGNA, 1996, p. 17, apud, BRAMANTE, 2012, p. 400)

É importante ressaltar que o teletrabalhador não necessariamente precisa exercer o trabalho por conta alheia para a sua caracterização, uma vez que não está ligado a uma profissão definida, pré-estabelecida. Destaca-se, ainda, que o exercício do teletrabalho abarca não só tarefas mecânicas, mais simples, como também alimentação de base de dados e integração de informações, tendo em vista que, por vezes, para o seu exercício há a necessidade de uma maior qualificação do profissional. (BRAMANTE, 2012, p. 395)

Devido às constantes evoluções tecnológicas, há a necessidade de utilizar meios para o controle e fiscalização do teletrabalhador, como o e-mail, o fax, o computador, chamado *logmein*, que é um tipo de controle acessado através do celular, ou do famoso *iped*, e o *icloud*, que são meios que permitem o controle dos horários de trabalho. Observa-se ainda, que não só os referidos aparelhos são utilizados para controlar o teletrabalho, mas também, é utilizado como forma de fiscalização o estabelecimento de metas e a avaliação de produtividade. (BRAMANTE, 2012, p. 397)

Destaca-se que para um trabalho se enquadrar na modalidade teletrabalho, para Moya, é necessário os meios telemáticos, pois são eles que permitem uma inter-relação computador da empresa-computador pessoal do trabalhador. Isso porque, o meio telemático é característica determinante para a configuração do teletrabalho. (MOYA, 1998, p. 56, apud, BRAMANTE, 2012, p. 400)

No âmbito do teletrabalho, é necessário frisar que não há uma definição oficial ou estanque da referida modalidade de trabalho, porquanto a fixação de um único conceito poderia gerar a desconsideração da “variedade de situações em que o teletrabalho pode ser executado” (JARDIM, 2003, pág. 38). Porém, não há uma “ausência” de conceito, uma vez que é aceitado atualmente o entendimento da OIT sobre o que seria o teletrabalho:

“O trabalho efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, porém os trabalhadores mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias”. (DI MARTINO, 1990, p. 471, *apud*, JARDIM, 2003, p. 38)

Ou ainda como preceitua Domenico De Masi:

“Um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente de natureza informática.” (DE MASI, 2000, p. 204)

Logo, pode ser compreendido o instituto do teletrabalho como sendo todas as formas de trabalho realizadas à distância, não presencial, em geral com horários flexíveis, com o uso de meios tecnológicos modernos, conhecidos como meios telemáticos, sendo executado o trabalho em lugar diverso do estabelecimento empresarial, com o preenchimento dos requisitos para a configuração do vínculo de emprego e utilizando-se de tecnologias informáticas e de telecomunicações.

Ressalta-se que a origem teletrabalho decorre de motivos de natureza estratégica, organizativa e produtiva; isso porque essa nova espécie de prestação de serviços concilia às necessidades das empresas que precisam de serviços realizados automaticamente, em qualquer hora, além de ainda, conseguir oferecer melhores condições para os empregados devido as reduções dos custos com o estabelecimento, propiciando a permanência de profissionais qualificados ao evitando perde-los para a concorrência. (GBEZO,1995, p. 5, *apud*, BRAMANTE, 2012, p. 392)

### **3.2 Regulamentação do teletrabalho no Brasil**

No Brasil, com o entendimento expresso na Lei n. 12.551/11, é inserido oficialmente uma “nova” espécie de prestação de serviço Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 6º, parágrafo único - que dispõe sobre equiparação dos “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” para efeitos de “subordinação jurídica aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. (BRASIL, 1943)

O parágrafo único incluso ao artigo 6º da CLT consolidou os entendimentos jurisprudenciais e doutrinários já existentes. Com o referido parágrafo único, pode-se extrair que restou pacificado o entendimento de que inexistente diferença para efeitos de configuração do vínculo entre o trabalho presencial e o trabalho a distância. (BRAMANTE, 2012, p. 391)

Extraí-se também que há um reconhecimento expresso de que a legislação trabalhista confirma que as inovações tecnológicas alteraram as relações de trabalho, assim como do exercício do poder do empregador; e por fim, há a constatação de que a presença do empregado no estabelecimento do empregador foi flexibilizada, podendo ser exercida de forma virtual, com o patrão desempenhando os seus poderes através dos meios telemáticos. (BRAMANTE, 2012, p. 391)

A expressa disposição dos entendimentos supracitados na legislação trabalhista tornou-se decisiva para consolidar as discussões sobre o assunto, tendo em vista que antes da publicação da Lei Federal n. 12.551/2011 não havia um posicionamento expresso da lei, o que gerava debates na doutrina e na jurisprudência nacional. Em ambos os casos, ressalte-se que tanto a doutrina quando a jurisprudência concordavam em reconhecer os notórios benefícios para a relação empregatícia no caso do trabalho a distância, como novas prestações de trabalho, dentre eles, o teletrabalho. (BRASIL, 2011; BRAMANTE, 2012, p. 391)

Em relação ao posicionamento jurisprudencial sobre o teletrabalho enquanto relação empregatícia, colaciona-se o julgado do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado:

“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 frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação 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. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do *home office* obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido.” (BRASIL, 2010a)

O julgado acima demonstra que anteriormente à regulamentação legal expressa do teletrabalho, já restava consolidado o entendimento do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho acerca da equiparação do trabalho executado com o uso de meios telemáticos ao trabalho em domicílio, sendo reconhecido o vínculo de emprego desde que caracterizada a existência de todos os requisitos, inclusive do principal deles: a subordinação.

A Lei n. 12.551/2011 foi originada através do Projeto de Lei n. 3129/2004 da Câmara dos Deputados, de autoria do deputado Eduardo Valverde do Partido dos Trabalhadores. O objetivo da lei pode ser visualizado através da justificativa apresentada para o projeto pelo seu autor, *in verbis*:

“A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje cede lugar, ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Tele-Trabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho.” (BRASIL, 2008)

Após a sua aprovação na Câmara dos Deputados, sem ser realizada qualquer espécie de emenda ao texto original, e sua consequente homologação do texto exposto no projeto pelo Senado Federal, foi aprovado o projeto de Lei.

Analisando os relatórios das comissões de ambas as casas legislativas para a aprovação do referido projeto, percebe-se que em todos os pareceres foi enfatizada a necessidade da contemplação explícita do ordenamento jurídico brasileiro em relação ao teletrabalho, tendo em vista que apesar das analogias realizadas pelo Judiciário em relação ao trabalho em domicílio para sanar as lides que envolviam essa nova forma de prestação de serviço, as referidas normas já não estavam mais acompanhando o ensejo social para a regulamentação explícita.

## **2.2 O teletrabalho e o trabalho em domicílio**

Inicialmente, é imperioso salientar alguns conceitos no que se refere à diferenciação e definição dos termos trabalho a distância e trabalho em domicílio. Trabalho em domicílio pode ser entendido como “como aquele que é executado fora da fábrica patronal, mas na residência do operário”. (MORAES FILHO, 1994, P. 64, apud, ALMEIDA, 2005, p. 64). Ou ainda, como dispõe a autora Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida “o trabalho executado pelo operário longe da vista do empregador, em local muitas vezes escolhido por aquele, desde que não seja a fábrica ou o escritório nem qualquer dependência pertencente a quem encomenda o serviço”. (ALMEIDA, 2005, p. 64)

A primeira vez que o trabalho em domicílio ganhou espaço na legislação brasileira foi em 1938, com o Decreto-lei nº 399, de 30 de abril de 1938. O referido decreto definiu a espécie trabalho em domicílio como sendo aquele “executado na



habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”. (ALMEIDA, 2005, p; 64)

Frise-se que o decreto supracitado encontra-se incompleto, tendo em vista a atual concepção sobre a espécie trabalho em domicílio. Isso porque a execução do trabalho em domicílio não necessariamente precisar ser a moradia ou residência do empregado, abrangendo assim qualquer lugar que não seja da empresa ou da fábrica do empresário. (ALMEIDA, 2005, p. 64)

Alice Monteiro de Barros preleciona que há dois meios de execução do trabalho em domicílio, sendo ele realizado autonomamente, ou na espécie subordinada. Em relação à primeira forma, a autora diz que “o objeto da prestação de serviços é o resultado que o trabalhador irá fornecer com os meios que considera oportunos, com uma organização própria e assumindo os riscos da atividade econômica”. Nesse caso, observa-se que o trabalhador é o seu próprio chefe, na medida em que arca com os riscos, controla o tempo de seu serviço, e fica com os lucros auferidos, possui uma organização distinta. (BARROS, 2013, p. 254)

Por outro lado, seguindo o entendimento acima, a segunda categoria de trabalho em domicílio é desempenhada de forma subordinada, pois é a espécie em que o “objeto da prestação é a energia que o trabalhador coloca à disposição do credor do trabalho, como elemento inserido na organização empresarial, sob o comando do empregador”. (BARROS, 2013, p. 254)

Nessa hipótese, o trabalhador possui as mesmas características do trabalhador normal, que fornece seus serviços no estabelecimento do empregador; desde que haja a prevalência dos requisitos para caracterização do vínculo já estudados acima, em especial, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. (BARROS, 2013, p. 254)

Destaca Alice Barros que relativamente à subordinação exercida no trabalho em domicílio, ela não é totalmente distinta da subordinação do trabalhador que exerce suas funções na empresa, uma vez que nas duas hipóteses citadas, observa-se o caráter contratual, em que ambas as partes manifestam a vontade em fazer parte da relação e em se submeter ao poder diretivo do empregador tendo em vista que há controle dos serviços prestados no resultado final do produto. (BARROS, 2013, p. 254 e 255)

Como a característica marcante do teletrabalho é a distância, observa-se que a execução dos serviços pode se dar em diversos lugares, tais como, nos chamados centros satélites, no domicílio mesmo do empregado ou qualquer lugar por ele escolhido, uma parte no seu domicílio e outra na empresa, em telecentros (que é uma unidade em lugar diverso da empresa em que possuem uma aparelhagem adequada para o exercício deste trabalho), e no lugar onde estão os clientes (através do uso direto dos meios de comunicação, como o celular, que mantêm o trabalhador em contato direto com o seu superior). (BARROS, 2013, p. 255)

Com as evoluções tecnológicas e o conseqüente surgimento da necessidade de reestruturar as formas em que são organizadas as relações de trabalho, o trabalho em domicílio que outrora era realizado somente para a produção artesanal, passou agora a ser executado também na forma informatizada, utilizando-se da tecnologia como um eficaz meio de transmissão de dados para longas distâncias; e nesses casos - quando for realizado o trabalho em domicílio através de meios telemáticos - será denominado de teletrabalho. (BARROS, 2013, p. 255)

Alice Monteiro de Barros ressalta que para doutrinadores, como Raymond Wilfredo Sanguineti, o teletrabalho seria uma espécie de “renascimento do trabalho a domicílio”, devido à predominância da principal características em ambas as espécies de prestação do serviço: o fato de as atividades serem efetuadas em lugar diverso do estabelecimento empresarial, sem o controle direto do empregador. (BARROS, 2013, p. 258)

Frise-se que o teletrabalho diferencia-se do trabalho em domicílio, porque em geral as tarefas executadas por este possui um caráter menos complexo e por vezes manual, como no caso de atividades na indústria têxtil e vestuário, enquanto aquele, com o uso dos meios telemáticos, consegue abarcar outros setores como “transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral”, entre outros. (BARROS, 2013, p. 258)

Portanto, se todos os lugares em que são exercidos os respectivos trabalhos são considerados domicílio, não só a prestação de serviço realizada na moradia, mas também trabalhos efetuados em qualquer outra localidade, desde que diversa do estabelecimento do empregador, pode-se concluir que o trabalho a distância é gênero, haja vista a execução do trabalho estar distante do estabelecimento do

empregador, e o trabalho a domicílio e teletrabalho são espécies, sendo que o teletrabalho sempre é realizado com meios telemáticos.

Por fim, é imperioso salientar que além da diferença entre trabalho em domicílio e teletrabalho, há também a diferença entre estes e o trabalho externo disposto no art. 62, I da Consolidação de Leis Trabalhistas. Para facilitar o entendimento, é importante ter em mente que embora todas as espécies prestem serviços em estabelecimentos diversos do sede do empregador, no caso do trabalhador externo, a prestação pode ocorrer em qualquer lugar, desde que não seja em sua própria residência ou no estabelecimento empresarial. (BRASIL, 1943)

### **3.4 Características positivas e negativas do teletrabalho**

O teletrabalho, assim como todas as formas de prestação de serviço apresenta pontos positivos e negativos. Inicialmente, percebem-se as vantagens de sua adoção, como a sua utilização nas “atividades de ensino e de formação, nas companhias de seguros, nos bancos, na venda por correspondência e no *telemarketing*” (JARDIM, 2003, p. 40). Porém, não possui os mesmos benefícios em todos os ramos, tendo em vista que o teletrabalho não se adequa em todos os meios de trabalho, existindo assim diversas limitações. Uma delas é relacionada às atividades em que é necessária a presença física do empregador para o bom desenvolvimento e permanência inclusive do próprio sigilo.

Tal atividade, o teletrabalho, poderá ser benéfico porém com ressalvas, uma vez que qualquer pessoa, caso seja capacitada, de qualquer lugar do mundo, pode prestar o serviço carecido, desde que possua os equipamentos necessários. (JARDIM, 2003, p. 39)

Observa-se que as benesses do instituto podem ser vislumbradas facilmente, haja vista que de imediato há uma nítida ampliação das oportunidades de trabalho e de renda para pessoas que moram em lugares com pouca infraestrutura e marcados pelo desemprego; porém há o risco eminente do chamado *netslave*, ou melhor, da transformação do obreiro em teleescravo, uma vez que pelo trabalhador se encontrar isolado, e em muitos casos ser menos capacitado, ele pode não conseguir “se defender” dos possíveis abusos da empresa, já que o mesmo é hipossuficiente em relação a empresa. (JARDIM, 2003, p. 39)

Frise-se que há a necessidade de existir um perfil para o teletrabalhador como ter o trabalhador disciplina para realizar uma auto supervisão, ser psicologicamente preparado para suportar o isolamento que esta espécie de trabalho impõe, conseguir organizar o tempo para que consiga atingir as suas metas, ter um domínio dos meios telemáticos com o intuito de maximizar as suas metas, e por fim, se autofiscalizar, tendo em vista que alguns empregados possuem dificuldades para executar os seus serviços quando não são controlados diretamente por seus chefes. (JARDIM, 2003, p. 43)

Carla Carrara da Silva Jardim (2003, p. 40-44) coerentemente elenca as vantagens e as desvantagens do teletrabalho tanto para o empregado quanto para o empregador, enfatizando ainda as consequências dessa nova forma de trabalho para o governo.

No que diz respeito às vantagens para o trabalhador, a referida autora aponta o aumento do tempo livre, devido à diminuição do tempo dedicado ao transporte até o estabelecimento do empregador; a flexibilidade na organização do tempo de trabalho de acordo com o próprio ritmo do obreiro, maior tempo para a convivência com a família e amigos; maior oportunidade de trabalho para pessoas deficientes e/ou com imunodeficiência; sem contar na maior possibilidade da inserção das mulheres no mercado de trabalho uma vez que há uma maior possibilidade de coexistência entre os cuidados com os filhos/lar e o trabalho remunerado propriamente dito. (JARDIM, 2003, p. 40-42)

Há ainda as vantagens para o empregador, apontadas por Jardim (2003, p. 40) a exemplo, da redução dos custos com infraestrutura; (como o ônus de manutenção de uma localidade específica, impostos, etc); possibilidade de aumento na produtividade e motivação dos empregados; trabalho online com pessoas de todas as partes do mundo (inclusive as mais especializadas); contratação de mão de obra mais barata e a troca de experiências devido ao trabalho *online* com qualquer pessoa de qualquer parte do mundo. (JARDIM, 2003, p. 41)

Aliás, no que se refere às vantagens do teletrabalho, insta ressaltar a importância do incentivo estatal nessa nova modalidade laboral, haja vista que haveria certamente uma significativa ampliação da qualidade de vida no âmbito das grandes cidades, já que, isso ocasionaria a redução dos congestionamentos, tendo,

por conseguinte, a valorização da preservação ambiental. (BRAMANTE, 2012, p. 393)

De outro ponto, não se deve olvidar que tal situação disfarçaria a falta de infraestrutura que assola o transporte público das grandes metrópoles. Ademais, haveria uma mitigação de alguns problemas, como por exemplo, o excesso de emissão de gases poluentes, visto que o aumento da implantação desse instituto nas empresas e nos órgãos públicos resultaria na diminuição do custo dos combustíveis, sem contar, por derradeiro, na possibilidade de ampliação do índice de desenvolvimento nos subúrbios, a inserção de deficientes físicos no mercado de trabalho, mas também a inclusão das regiões rurais ao acesso de novas tecnologias. (BRAMANTE, 2012, p. 392)

Todavia, seguindo essa linha de pensamento, cabe pontuar o fato de que o teletrabalho implica mudança além do aspecto econômico e normativo, mas também no meio pessoal do teletrabalhador, na medida em que há importantes desvantagens que não podem ser desprezadas, à vista das consideráveis proporções negativas que as mesmas impõem, como a “intensificação do tempo de trabalho; redução do tempo de descanso, isolamento do trabalhador em sua residência e prejuízo do convívio familiar”. (BRAMANTE, 2012, p. 393)

Há ainda algumas das desvantagens sendo: a ausência de contato com os colegas de trabalho ocasionando uma espécie de isolamento social do obreiro; a perda da privacidade; uma ausência de normas no que tange a leis regulamentadoras do assunto que corrobora para uma deficiência na proteção jurídica do trabalhador; aumento dos custos com equipamentos e telecomunicações para cada trabalhador para a empresa; impossibilidade do controle rígido na prestação do serviço para o empregador; a menor probabilidade de promoção na carreira para o empregado; a não separação visível entre vida privada e vida profissional para o obreiro; e por fim, doenças ligadas ao vídeoterminal. (BRAMANTE, 2012, p. 393)

### **2.3 Jornada de trabalho e horas extras**

De acordo com a Constituição da República Federativa Brasileira, em regra, o trabalhador possui jornada máxima de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Para esses fins, considera-se jornada como sendo o “lapso temporal diário em que o

empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato”. (DELGADO, 2011, p. 805)

Em relação as horas extras, preleciona a Constituição Federal que caso haja extrapolação da jornada pactuada, o empregador tem o dever de realizar o pagamento de horas extras aos trabalhadores na importância de 50% (cinquenta por cento), no mínimo, do valor da hora normal, como dispõe o artigo 7º, inciso XVI, da Constituição Federal. (BRASIL, 1988)

Observa-se que o tema jornada, para Delgado, está sempre relacionado em conjunto com o salário, tendo em vista que se se amplia ou reduz a jornada, dependendo da espécie de contrato de trabalho pactuada, há uma implicação direta no valor a ser percebido pelo obreiro. (DELGADO, 2011, p. 805/806)

Para os trabalhadores que realizam jornadas extraordinárias, a Constituição Federal em seu Artigo 7º, XVI, garante o adicional de horas extras, tal adicional, quando recebido de forma habitual pelo trabalhador, integra o salário, refletindo nas outras parcelas trabalhistas, tais como o aviso prévio e as férias. Ressalta-se que na ausência de habitualidade nas horas extras, elas não integram o salário. (BRASIL, 1988; DELGADO, 2011, p. 873)

Ademais, é imperioso salientar que as horas extras laboradas pelo obreiro não podem exceder ao máximo de 02 (duas) por dia, como dispõe a legislação trabalhista em seu 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”. (BRASIL, 1943)

Vólia Bomfim Cassar destaca o regime de compensação de jornada, possibilidade prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal. A doutrina explica que tal regime ocorre quando o excedente de horas laboradas em um dia corresponder à redução da jornada em outro com a finalidade de ajuste da jornada semanal, ou mensal. (CASSAR, 2011, p. 671)

Sobre o regime supracitado, o Tribunal Superior do Trabalho posicionou-se, no sentido de que as horas extras prestadas em caráter habitual desqualificam o acordo de compensação de horas, como estabelece a Súmula 85, no item IV:

“A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que

ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.” (BRASIL, 1978)

No que tange ao pagamento de horas extras e compensação de jornada, o Ministro Emmanoel Pereira, relator do Recurso de Revista nº 23900-10.2009.5.15.0113, destaca que "as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário". Ou seja, se as horas extras forem realizadas com habitualidade, o regime de compensação estará descaracterizado, e as horas laboradas além da jornada semanal pactuada deverão ser pagas como extraordinárias. (BRASIL, 2012)

Nesse sentido, relativamente à jornada de trabalho no âmbito do teletrabalho têm-se em geral uma carência de determinação de uma jornada fixa, e devido a esta ausência de um horário de trabalho acordado entre as partes, surge a problemática acerca das horas extraordinárias. Isso porque o teletrabalhador pode acessar as informações da empresa a todo o tempo, através dos meios telemáticos, o que implica na dificuldade do controle da jornada, e ainda no questionamento se as referidas horas extras são devidas, quando são devidas, e de que forma será realizado o cálculo das horas extras.

Porém, para solucionar tal problema, têm surgido formas de controle de jornada, uma delas é a medição do horário da jornada a partir do momento em que ele faz o *login* na rede da empresa, e a contabilização do tempo a partir do momento em que o mesmo encontra-se *off-line*. Outra forma de monitoramento da jornada a fim de evitar as horas extras é a vedação expressa de algumas empresas referente ao envio de e-mails e realização de ligações fora do período do expediente; apesar de não ser uma medida totalmente eficaz, já auxilia na contagem. (BRAMANTE, 2012, p. 398)

Em relação ao controle da jornada no âmbito do teletrabalho e a discussão da problemática das horas extras, ressalte-se que essas questões serão discutidas, com maior profundidade, no próximo capítulo.

### **3 A SUBORDINAÇÃO E A EXTRAJORNADA NO ÂMBITO DO TELETRABALHO**

Neste capítulo serão enfrentadas as espécies de subordinação, mencionando-se qual delas é adotada pela legislação brasileira, assim como será comentado a forma como ocorre o poder de comando do empregador no teletrabalho, com ênfase na direção, regulamentação, fiscalização do empregado.

A seguir, serão analisados os efeitos da jornada de trabalho no teletrabalho, a fim de examinar a possibilidade de recebimento das horas extraordinárias pelo trabalhador. Será explicado, por fim, o Projeto de Lei 4.505/08 da Câmara dos Deputados que possui a finalidade de regulamentar esse novo instituto, o teletrabalho, sendo demonstrado o que foi proposto pelo Deputado Federal.

#### **3.1 A subordinação no âmbito da relação de emprego**

Maurício Delgado o define subordinação como a “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”. (DELGADO, 2011, pág. 291)

Subordinação vem do latim *subordinatione* ou de *subordinatio*, sendo exemplificado como submissão, sujeição, subalternidade hierárquica; contudo, insta pontuar que essas características não podem, em hipótese alguma, levar o trabalhador à escravidão ou à servidão. (MARTINS, 2010, p. 101) Logo, para haver a configuração da figura do empregado, faz-se necessário que a atividade seja comandada pelo empregador, que apresenta as diretrizes e maneiras de como será executada a atividade pelo empregado, sendo conceituada também pela “sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”. (NASCIMENTO, 1976, p. 351, apud, DELGADO, 2011, p. 291)

Tem-se que a subordinação é caracterizada pela “sujeição ao poder de comando do empregador”, daí, observa-se a existência de dois elementos: a subordinação e o poder de comando e diretivo - consistente na prerrogativa do patrão de organizar a empresa, instituir serviços e punir os empregados - partindo do



pressuposto que um complementa o outro, formando-se assim, a supracitada subordinação jurídica. (CARVALHO, 2011, p. 120-122)

De outro ponto, Alice Monteiro de Barros aduz que a subordinação se apresenta como um tipo de “obrigação patrimonial de prestação pessoal”, em que o empregador comanda, não porque é superior e detêm os meios produtivos necessários para a realização do trabalho, mas sim em virtude de ser o credor do trabalho, o mandante em relação à execução da atividade. Nesse caso, observa-se que a subordinação é uma situação jurídica de determinado momento, que demonstra uma situação particular de uma pessoa em relação a outrem. (BARROS, 2013, p. 212-213)

Além disso, a referida autora cita em seu livro Riva Sanseverino, ao expor que “a subordinação varia de intensidade, passando do máximo ao mínimo, segundo a natureza da prestação de trabalho”, isso porque, para ela, há diversas proporções de subordinação, ou seja, quanto mais intelectual/técnico for o trabalho, menos intenso se apresentará a subordinação. (BARROS, 2006, p. 245, apud, CASSAR, 2011, p. 267)

Ressalte-se que a subordinação não se evidencia, tão somente, pela máxima clássica referente ao tempo/modo/lugar, com locais para o trabalho marcados e jornadas pré-estabelecidas, com a presença física contínua e fiscalização das atividades pelo trabalhador, como ocorre com o teletrabalho, uma vez que este revoluciona a forma de como a subordinação é vista; como será demonstrado a seguir. (BRAMANTE, 2012, p. 404)

Como regra, o empregador possui o controle das funções inerentes à profissão, assim como da forma de execução das atividades. Tal critério caracteriza a chamada subordinação jurídica, que é aquela que estabelece a chamada submissão funcional do funcionário ao empregador. Nota-se que a denominação jurídica se dá em razão da relação contratual existente entre ambas as partes, que gera o chamado estado de subordinação inerente à relação empregatícia. (BARROS, 1993, p. 548, apud, CARVALHO, 2011, p. 121)

Contemporaneamente, vislumbra-se que a mão de obra acha-se em constante aperfeiçoamento e especialização, o empregador nem sempre possui a superioridade presente nas antigas formas de relação, como acontecia com o trabalho agrícola e têxtil, o que gera o chamado fenômeno da subordinação técnica

invertida, pois segundo a autora, Alice Monteiro de Barros, a “racionalização do trabalho, com a conseqüente especialização da mão de obra”, o empregador por vezes não possui a igualdade técnica ou superioridade em relação ao exercício da atividade, o que acaba por descaracterizar aquela antiga noção de que o patrão está ciente e no comando de todas as fases da cadeia produtiva. (BARROS, 2013, p. 223)

Machado (2009, p. 32) ratifica a prevalência da ideia supracitada acerca da subordinação jurídica, ou como também a intitula, subordinação hierárquica do trabalhador em relação ao patrão, justificando-se assim, a relação obrigacional e contratual como preceito do contrato, uma vez que é jurídica em decorrência do contrato, do pacto entre as partes; sendo esse originado pela expressão da autonomia de vontade, como mencionado acima; e hierárquica porque decorre do poder de mando e disciplina da empresa para o qual presta serviços.

Vale ressaltar ainda que, segundo Machado, apesar da suma importância da subordinação, em lugar superior encontra-se a chamada reciprocidade entre os dois polos da relação, que seria a “alma” da relação, visto que o trabalhador “coloca sua força de trabalho à disposição do empregador, que a dirige, coordena, controla e organiza”, exercendo o chamado poder de direção, “em geral delimitado pela modalidade de trabalho, lugar e tempo de prestação do serviço”, e em troca recebe determinado valor pelos serviços prestados. (MACHADO, 2009, p. 35)

Com o intuito de enriquecer o estudo, é importante ressaltar a relevância da seguinte distinção em relação aos critérios de subordinação, quais sejam: os objetivos e os subjetivos. Para o autor, os objetivos seriam o poder de direção e mando do empregador, de forma direta, na pessoa do empregado; e os subjetivos aqueles caracterizados pela subordinação vinculada à execução da atividade em si, e não à pessoa ao empregado. (MACHADO, 2009, p.47-48)

Com o escopo de especificar os principais tipos de subordinação, apresentar-se-ão algumas espécies, assim como a definição dada pelos doutrinadores, conforme transcrições abaixo.

A primeira espécie é a subordinação econômica, entendida como àquela em que o empregado depende financeiramente do empregador, pois precisa do emprego para garantir a sua subsistência. (MARTINS, 2011, p. 140)

A subordinação técnica, por sua vez, ocorre quando o obreiro depende das informações técnicas e/ou máquinas do empregador, ou ainda, dos ensinamentos especializados de como será desenvolvido o trabalho (MARTINS, 2011, p. 140). Tal modalidade parte do pressuposto de que o patrão possui total domínio na execução/produção, o que pode ser considerado um verdadeiro equívoco, haja vista que por vezes o obreiro possui maior conhecimento técnico que o seu patrão. (CASSAR, 2011, p. 267)

A terceira modalidade de subordinação é a moral. Esta entendida como sendo a obrigação de cooperação do empregado em estar em uma relação de eficiência e lealdade com o seu patrão. A subordinação hierárquica é percebida como a posição ocupada hierarquicamente pelo trabalhador na empresa, ou seja, o local em que está “inserido no âmbito da organização empresarial, recebendo ordens de superiores e reportando-se a essas pessoas”. (MARTINS, 2011, p. 141)

A quinta espécie de subordinação é a objetiva, essa observada na forma de prestação de serviços, comumente chamada de subordinação objetiva prevista na legislação. Esta espécie ocorre quando o poder de comando incide nos serviços prestados pelo obreiro. (MARTINS, 2011, p.141; CASSAR, 2011, p. 269).

Há ainda a subordinação subjetiva, que se configura pelo estado em que “se encontra o trabalhador, sujeito a ordens e fiscalização do empregador” (MARTINS, 2011, p.141). Nesse tipo de subordinação, o poder de comando incide sobre o empregado, o obreiro, e não em sua atividade (CASSAR, 2011, p. 269).

Outro tipo de subordinação é a direta, que acontece quando um comando advém do empregador, diretores ou sócios de forma direta, sem intercessores (CASSAR, 2011, p. 268). Em contraposição à subordinação direta, existe também a indireta, que ocorre quando há intermediários entre o dono direto da empresa e o empregado. Esta espécie geralmente acontece quando há outros trabalhadores da mesma empresa em grau hierarquicamente superior que transmitem a ordem, ou quando a mesma é passada por terceiros, trabalhadores ou não. Em geral, essa modalidade se apresenta em empresas de grande porte. (CASSAR, 2011, p. 268)

Vólia Bomfim Cassar elenca, aliás, como espécie de subordinação, a chamada subordinação estrutural ou integrativa, que segundo a autora, é decorrente da inserção do trabalhador na própria estrutura da empresa, na sua organização. Essa espécie de subordinação caracteriza-se independentemente do recebimento

de ordens diretas pelo empregador, e sim pela inserção do empregado na dinâmica organizacional da empresa. (CASSAR, 2011, p. 272)

Há que se consignar, por fim, a subordinação jurídica, que é aquela que decorre do contrato de trabalho em si, sendo proveniente do poder direção do empregador, esse atribuído e pela própria legislação trabalhista em seu artigo 3º, *caput*, que dispõe: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (BRASIL, 1943)

Em relação à subordinação jurídica e como ela é entendida pela jurisprudência, segue o julgado:

“RELAÇÃO DE EMPREGO – INOCORRÊNCIA. A subordinação jurídica é o divisor que caracteriza a relação de emprego e o trabalho autônomo, conforme se constate ou não. Aos comandos do empregador, no primeiro caso, opõe-se a possibilidade de organização das próprias atividades, pelo prestador de serviços, no segundo. A simples indicação do trabalho a ser executado, sem posterior interferência por parte de quem o recomenda, a não ser para a verificação do resultado, repete o comportamento típico dos personagens que compõem o contrato individual de trabalho”. (BRASIL, 1997)

Da análise do julgado supramencionado, nota-se que a subordinação jurídica decorre da relação de dependência fático-jurídica do empregado ao empregador, que realmente possibilita a prestação de serviços prevista no artigo 3º da Consolidação de Leis Trabalhistas. (BRASIL, 1943)

Salienta-se que o critério da subordinação aceito pela legislação brasileira é o jurídico, sendo definido por Maurício Godinho Delgado (2012, p.294) como aquela “derivada do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação de trabalho”.

Além das classificações explicitadas neste, é imperioso salientar o conceito de parassubordinação, oriundo do Direito italiano, no qual consiste na subordinação dos não empregados que apresentam características de como se empregados fossem. (CASSAR, 2011, p. 270) Para melhor definir tal instituto, Amauri Mascaro Nascimento assere que:

“[...] é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação.” (NASCIMENTO, 1999, p. 329, apud, CASSAR, 2011, p. 270)

No caso dos trabalhadores parassubordinados, esses são classificados como sendo uma posição intermediária entre o trabalhador subordinado da forma tradicional – aquele que está sob total controle pelo empregador – e um trabalhador com traços autônomos – que apesar de estar vinculado as ordens do patrão, possui independência quanto a sua realização, visto o seu grau de especialização.

Com o fito de clarificar a forma como a parassubordinação é entendida, é imperioso colacionar o julgado transcrito por Vólia Bomfim do TRT/MG – Processo: 00073.2005.103.03.00.5 – Rel. Designado: Juiz Luiz Otávio Linhares Renault. DJ/MG 01/10/2005:

“PARASSUBORDINAÇÃO. JORNALISTA. CORRESPONDENTE. NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3º, da CLT, a pessoa física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última ainda que de maneira mais tênue, se atritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3º da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da **parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros**, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços. Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação, via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos. Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação,

para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de necessidades cria a figura da parassubordinação e não da para-autonomia. Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato.” (CASSAR, 2011, p. 271-272 – Grifo nosso)

Em consonância com o acórdão sobredito, têm-se que para a jurisprudência a parassubordinação é um “trabalho coordenado”, que envolve a cooperação entre ambas as partes da relação empregatícia, prestado em localidade diversa do empregador, bem como afastada da ideia clássica de subordinação e do controle direto da empresa.

Por fim, é imprescindível ressaltar alguns dos elementos caracterizadores da subordinação no instituto em discussão, o teletrabalho, a saber: o instrumento informático utilizado, a conexão telemática, o controle posterior e direto da atividade através dos elementos presentes no computador, o dever inerente ao teletrabalhador de comparecer as reuniões marcadas, o controle da jornada de trabalho com o intuito de evitar o *net slave*, o controle pelo empregador das visitas realizadas pelo empregado aos clientes, o monitoramento do tempo em que o trabalhador fica a disposição da empresa (independente de estar ou não no horário normal) aguardando ordens (ou a denominada teledisponibilidade). (BRAMANTE, 2012, p. 405)

Além dos elementos supracitados, observa-se que o trabalhador deverá cumprir algumas obrigações, a saber: comparecer na empresa sempre que for convocado para cadastrar senhas de acesso na informática, ou ainda, para prestar contas referente aos gastos decorrentes da própria prestação de serviço, tais como energia, água e transportes. (BRAMANTE, 2012, p. 406)

### 3.2 O exercício do poder de comando no âmbito do teletrabalho

A origem da palavra poder vem do latim “*potere*, da raiz *poti*, que significa chefe de um grupo”. O referido termo possui a ideia de posse, domínio, supremacia, autoridade e comando, por exemplo (BARROS, 2013, p. 459). Assim, detecta-se que o empregador exerce “poder” sobre os seus subordinados, impõe uma determinada conduta, porém não é qualquer espécie de poder, trata-se do chamado poder empregatício que desdobra-se em disciplinar, regulamentar, fiscalização e diretivo. (DELGADO, 2011, p. 616)

O poder empregatício é caracterizado por Delgado como sendo um “conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços”. Defende o autor que, através do poder empregatício surge de imediato o chamado poder hierárquico, o qual é inerente ao empregador na relação de emprego, uma vez que cria prerrogativas referentes à prestação de serviços, regulamentação, fiscalização e disciplina da respectiva relação, assim como a estrutura organizacional de hierarquia de cargos e funções dentro da empresa. (DELGADO, 2011, p. 616)

É oportuno trazer, ainda, acerca do poder hierárquico, o posicionamento da doutrinadora Alice Monteiro de Barros, o qual adota a importante definição de Luiz José de Mesquita:

“[...] faculdade em virtude da qual uma pessoa, o sujeito ativo chamado superior hierárquico, exerce um direito-função sobre a atividade humana profissional de outra, o sujeito passivo, chamado inferior hierárquico, segundo o interesse social da instituição, para legislar, governar e sancionar, no que respeita à ordem profissional da empresa” (MESQUITA, Luíz José, apud, BARROS, 2013, p. 459).

Nesse contexto, a respeito dos poderes atinentes ao poder empregatício, têm-se o poder disciplinar, que pode ser traduzido como a faculdade do empregador de instituir punições aos trabalhadores. Há também o poder regulamentar, que é a capacidade do empregador estabelecer regras gerais na empresa e na prestação de serviços (CASSAR, 2011, p. 266; DELGADO, 2011, p. 619).

Além dos poderes disciplinar e regulamentar, há o chamado poder fiscalizatório ou de controle que para Godinho é o “conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno”. (DELGADO, 2011, p. 620)

Com base no uso do poder disciplinar, o empregador pode aplicar sanções aos seus empregados com o intuito de punir o trabalhador pelo descumprimento de normas administrativas. Nesses casos, o empregador poderá aplicar advertências, suspensão, multa (em caso de atletas profissionais de futebol) e, por fim, a dispensa. (SANTOS, 1994, p. 93)

Sobre o já mencionado poder hierárquico, ressalta Alice Monteiro de Barros que o termo atualmente perdeu espaço para a utilização do chamado poder diretivo, visto que esse respalda-se na capacidade do patrão de dirigir, estabelecer, comandar a atividade do empregado, tudo, no intuito de atingir os objetivos estipulados pela empresa. Aliás, para a referida autora, “a autoridade do empregador exterioriza-se pelo poder de direção e torna-se efetiva pelo poder disciplinar”, podendo ambos serem alinhados ao chamado poder regulamentar, esses já comentados acima. (BARROS, 2013, p. 459)

No teletrabalho, o poder diretivo ou de comando poderá ser exercido de diversas formas, como na fixação de prazos para o cumprimento de tarefas, na imposição de determinados programas para realização do trabalho, no controle do que os funcionários fazem com os equipamentos de trabalho, como também os assuntos que são veiculados por mensagens (MUÇOUÇA, 2005, p. 450).

Como a maioria dos teletrabalhadores utilizam os meios telefônicos ou a famosa *internet* à “busca de informações, cartela de clientes, produtos, serviços e preços para o empregador”, por meio desses instrumentos o empregador possui total controle sobre as atividades do empregado, isso porque a máquina possui memórias, realiza registros, deixa rastro sobre os e-mails, os acessos aos sites, se estão efetivamente procurando clientes e realizando o trabalho para o qual se propuseram. (MUÇOUÇA, 2005, p. 450).

De acordo com os exemplos acima, é inegável que há o poder diretivo e que apesar da distância física do obreiro em relação à empresa, o empregador consegue



coordenar, fiscalizar e até punir os teletrabalhadores em casos de descumprimento, indisciplina, e, por conseguinte, o não cumprimento de metas. Nesse sentido, é válido colacionar o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região no julgamento do Recurso Ordinário nº 00423-2009-042-03-00-1 que reconhece a subordinação e o poder diretivo no teletrabalho:

“VÍNCULO DE EMPREGO - PROFESSOR - CURSOS A DISTÂNCIA. Como bem destaca a r. sentença recorrida, o reclamante foi contratado *intuitu personae* para trabalhar no assessoramento dos cursos a distância. Intermitência invocada pela reclamada não descaracteriza o vínculo jurídico de emprego entre o professor e a instituição de ensino, por não ser imprescindível que o empregado compareça ao estabelecimento de ensino todos os dias, especialmente no presente caso concreto, por ter sido contratado o reclamante para trabalhar na execução do Projeto Pedagógico dos Cursos a Distância instituído pela Universidade reclamada, portanto só comparecendo às atividades presenciais com a frequência que lhe for determinada pelo empregador, o que não descaracteriza a ‘não-eventualidade’ do vínculo jurídico contratual que preside o relacionamento jurídico entre as partes. Em se tratando de ensino a distância não é imprescindível a presença física do empregado no estabelecimento de ensino diariamente para que haja a configuração da relação de emprego, como ocorre com o trabalho externo e com o teletrabalho. Quem se insere num Projeto Pedagógico de Cursos a Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar online sozinho em casa, tem plenamente preenchido o requisito da não eventualidade necessária para a proclamação judicial da existência do vínculo jurídico de emprego. **Os cursos a distância até podem ter curta duração, ser sequenciados ou ser descontinuados, o que depende exclusivamente do poder de comando empresarial e não da vontade individual dos professores contratados.** A atividade empresarial de educação superior adotada pela reclamada é permanente, como instituição de ensino superior privada - uma Universidade particular -, cuja característica de permanência fundamenta o princípio jurídico da continuidade da relação de emprego, de molde a afastar a suposta eventualidade por ela invocada. (BRASIL, 2010b – Grifo nosso)

Na jurisprudência acima, denota-se que apesar da professora não estar com eventualidade na instituição de ensino, a atividade por ela exercida era contínua, vez que trabalhava em casa e participava de uma equipe de teletrabalho. Nesse caso, o Tribunal entendeu que estavam presentes os pressupostos para a configuração do vínculo de emprego como a continuidade da prestação de serviços e a presença da subordinação consubstanciada no poder de comando do empresário.

Por fim, ressalte-se que os meios telemáticos propiciam um amplo controle do empregado pelo patrão, como nos caso dos e-mails, e que já há julgados no sentido de que este não pode violar o direito à intimidade do obreiro, tendo que haver limites para o exercício de tal poder e, se possível, a responsabilização da empresa por violação a esse direito.

Nesse sentido, há divergências em relação ao poder do empregador de utilizar as ferramentas de controle nos meios telemáticos para controlar e-mails ou mensagens, por exemplo, sob o argumento de possuir o poder de fiscalização. Consoante à problemática da fiscalização do teletrabalhador seguem os julgados com os posicionamentos predominantes:

“Justa Causa. "E-mail" caracteriza-se como correspondência pessoal. O fato de ter sido enviado por computador da empresa não lhe retira essa qualidade. Mesmo que o objetivo da empresa seja a fiscalização dos serviços, o poder diretivo cede ao direito do obreiro à intimidade (CF, art. 5º, inciso VIII). Um único "e-mail", enviado para fins particulares, em horário de café, não tipifica justa causa. Recurso provido.” (BRASIL, 2000)

“Ementa: Justa causa. E-mail. Prova produzida por meio ilícito. Não-ocorrência. Quando o empregado comete um ato de improbidade ou mesmo um delito utilizando-se do e-mail da empresa, esta em regra, responde solidariamente pelo ato praticado por aquele. Sob este prisma, podemos então constatar o quão grave e delicada é esta questão, que demanda a apreciação jurídica dos profissionais de direito. Enquadrando tal situação à Consolidação das Leis do Trabalho, verificasse que tal conduta é absolutamente imprópria, podendo configurar justa causa para a rescisão contratual, dependendo do caso e da gravidade do ato praticado. Considerando que os equipamentos de informática são disponibilizados pelas empresas aos seus funcionários com a finalidade única de atender às suas atividades laborativas, o controle do e-mail apresenta-se como a forma mais eficaz, não somente de proteção ao sigilo profissional, como de evitar o mau uso do sistema internet que atenta contra a moral e os bons costumes, podendo causar à empresa prejuízos de larga monta.(BRASIL, 2002b)

No caso do primeiro julgado, o funcionário de uma determinada empresa enviou para terceiros quase na hora do seu intervalo um e-mail pornográfico. Para a empresa, o simples fato do referido e-mail ser enviado durante o horário de trabalho utilizando os equipamentos da empresa, já seria suficiente para ensejar uma dispensa por justa causa. Porém, extrai-se da decisão da 6ª Turma do Tribunal

Regional do Trabalho (TRT) que houve violação à intimidade do obreiro, visto que a prova foi obtida de forma ilegal, uma vez que “o sigilo de dados é garantido constitucionalmente”, restando o entendimento de que poder diretivo do empregador é secundário em relação ao direito a intimidade do trabalhador. (MUÇOUÇA, 2005, p. 451)

Em relação ao segundo julgado, o entendimento é o oposto. Para a 3ª Turma do TRT 10ª Região um e-mail enviado no ambiente de trabalho com os instrumentos do empregador não constitui prova ilícita haja vista que existe o poder de controle pelo empregador, e que este é o proprietário da ferramenta de trabalho, não existindo assim qualquer violação à intimidade.

Para elucidar a problemática acima, Fincato (2008, p.19), afirma que caso o teletrabalhador concorde expressamente com a fiscalização, sabendo de início de que forma se dará e a sua amplitude, poderá sim haver a inspeção, desde que esta se atenha somente ao espaço de trabalho do teletrabalhador, no caso em sua casa ou escritório por exemplo.

Dessa forma, para resolver os impasses apresentados, há que se ter uma proporcionalidade entre o controle sobre o teletrabalhador e seu direito ao poder diretivo salvaguardado pela legislação, e a dignidade pessoal do empregado, sendo necessária a análise de cada caso concreto para a solução da controvérsia. (MUÇOUÇA, 2005, p. 451)

### **3.3 Os efeitos da jornada de trabalho no âmbito do teletrabalho**

Conforme salientado em linhas anteriores, a jornada de trabalho configura-se como sendo “o período, durante um dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador trabalhando ou aguardando ordens”; já horas extras correspondem “ao trabalho realizado em sobretempo à jornada normal do empregado, seja ela legal ou convencional” (BARROS, 2013, p. 525). Os referidos conceitos são de suma importância para possibilitar a compreensão da problemática acerca de jornada de trabalho e horas extras no teletrabalho.

A problemática da questão gira em torno dos seguintes questionamentos: se o teletrabalhador possui uma subordinação diversa daquela em que há o controle

físico patronal direto, como será controlada a sua jornada de trabalho, e, se caso for controlada, caberá ao teletrabalhador o direito a horas extraordinárias?

Note-se que para o teletrabalhador fazer jus ao direito constitucional das horas extras, é imprescindível haver mecanismos que permitam o controle do seu horário de trabalho, a duração da sua jornada, isso no intuito de que seja possível auferir o cálculo do tempo em que laborou a mais. Logo, se o teletrabalho é realizado de maneira que o empregador não consiga obter qualquer controle da duração da jornada de trabalho, dificilmente há que se falar em horas extraordinárias (MALLET, 2012, p. 48).

Corroborando com o entendimento acima, importa salientar que caso a empresa não disponha de meios para a fiscalização da jornada de trabalho, os teletrabalhadores serão enquadrados na hipótese do Art. 62, I da Consolidação das Leis Trabalhistas, que dispõe sobre os trabalhadores externos, que são aqueles que exercem “atividade externa incompatível com a fixação de horário”, não sendo devidas portanto, as horas extras. (BRASIL, 1943)

Nesse sentido há o julgado do TRT-15ª Região, no processo nº. 00205-2008-026-15-00-1, em que dispõe:

“Havendo impossibilidade material da efetiva fiscalização e controle da jornada exercida pelo trabalhador, bem como do tempo efetivamente dedicado à empresa, caracterizada está a hipótese constante do art. 62, I, da CLT, sendo indevidas as horas extras.” (BRASIL, 2008 ,apud, MALLET, 2012, p. 48)

Vê-se que nesse julgado o elemento essencial para a concessão ou não das horas extraordinárias, é a possibilidade de controle da jornada pelo empregador. Logo, se nesse caso, o patrão obtivesse meios para determinar o início e o fim da atividade, levando em consideração possíveis intervalos, as horas extraordinárias seriam devidas no caso de excesso de jornada (MALLET, 2012, p. 49). À colação a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina que corrobora com o referido entendimento:

“Serviços externos não controlados - Não faz jus o trabalhador horas extras nessas condições. O trabalhador que presta serviços externos não sujeitos a controle de horário enquadra-se nas disposições do art. 62 da CLT e não faz jus, portanto, ao pagamento de horas extras”. (BRASIL, 1991)

“TRABALHO EXTERNO. CONTROLE MEDIANTE APARELHO DE COMUNICAÇÃO. DIREITO A HORAS EXTRAS. O controle da jornada de trabalho externo, mediante aparelho de comunicação utilizável como telefone celular, rádio ou Pager, é constitutivo do direito ao recebimento de horas extras, quando caracterizada a extrapolação do limite legal de duração do trabalho”. (BRASIL, 2001)

Denota-se, assim, que em caso de ausência de regulamentação expressa sobre a jornada de trabalho no âmbito do teletrabalho e não reste meios para a comprovação de que efetivamente foi realizada a extrajornada, não há que se falar em horas extras.

Ainda em relação ao controle da jornada no teletrabalho, Alice Monteiro de Barros dispõe que há a possibilidade de aplicação das normas da jornada de trabalho enquanto há a conexão constante entre a empresa e o tempo realizado para efetuar o trabalho através de um “programa informático”, sendo que consiga “armazenar na memória a duração real da atividade, dos intervalos, ou tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar durante o dia.” (BARROS, 2013, p. 263).

No caso do programa informático específico que consiga realizar o controle da jornada, a *internet* é um potente meio para alcançar esse fim. Isso porque ela permite determinar o tempo exato de conexão do empregado a partir do seu *login*, assim como quando foi acessado o teclado do terminal do empregado pela última vez, ficando o teletrabalhador *on line* durante toda sua prestação de serviços (LIMA FILHO, 2012, p. 35).

Além da internet, há a possibilidade de controle da jornada do teletrabalhador por softwares específicos que podem indicar precisamente a quantidade de horas efetivamente laboradas, e em quais momentos foram realizadas as atividades. Ademais, Robortela ressalta que “os equipamentos modernos permitem, à distância, a conexão permanente do trabalhador com a empresa; até as pausas, descansos e horas de atividade podem ser determinados previamente através de computador”. (ROBORTELA, 1994, p. 146)

Porém, destaca-se que infelizmente não há como afirmar que o sistema de controle via meio telemáticos é infalível, podendo sim existir fraudes. Nesse sentido:

[...] não há uma maneira infalível de saber se um profissional de informações está realmente trabalhando, sem ler seus pensamentos – exceto nos casos em que o trabalho é aparente como algum tipo de atividade física, como os dedos de uma secretária no teclado do computador [...]. Como boa parte do trabalho ligado à informação exige raciocínio, é também invisível enquanto está sendo executado. (NILLES, 1997, p.97)

Salienta-se que apesar da incerteza em relação as horas efetivamente trabalhadas, o empregador ou o Poder Judiciário (se provocado), podem utilizar para análise do pagamento das horas extras, se as metas pré-estabelecidas realmente poderiam ser cumpridas na jornada normal de trabalho determinada pela Constituição Federal, ou se de fato necessitavam do cumprimento das horas extraordinárias.

Logo, como assevera Alice Monteiro de Barros, não há que se falar em “incompatibilidade” do teletrabalho e das horas extras quando há o controle de jornada; além do mais, a jornada do teletrabalhador em nenhuma hipótese poderá ser superior aos limites em que estão submetidos os trabalhadores com subordinação direta no estabelecimento empresarial. (BARROS, 2013, p. 263)

Ademais, comenta a referida autora que há casos em que o teletrabalhador prefira realizar suas funções durante os finais de semana ou durante o período noturno por questões práticas, como o fato de o sistema ser mais rápido, devido à inferioridade de acessos. Sendo essa uma das benesses do teletrabalho. Porém se o teletrabalhador realiza suas funções nesses horários diversos porque assim o prefere, não há que se falar em repouso remunerado em dobro ou adicional da hora noturna, esses só seriam devidos caso o obreiro trabalhasse nessas condições por necessidade do serviço, como no cumprimento de prazos, ou nos períodos de grande demanda. (BARROS, 2013, p. 263)

No entanto, como o contrato de emprego é ato bilateral em que as partes entre si acordam termos que melhor se ajustam as suas necessidades, a jornada de trabalho pode ser sempre negociada pelas partes, podendo ser avaliada não somente por horas trabalhadas, ou seja, horas propriamente ditas, mas também por produção. Nesses casos, enquadrar-se-ia aqui um regime de trabalho diferenciado determinado, de acordo com a demanda da empresa, desde que não exceda os limites legais dispostos na legislação.

### 3.4 A regulamentação do teletrabalho

Não obstante a notória expansão do teletrabalho nas empresas e órgãos públicos em todo o país, tal instituto ainda não apresenta regulamentação própria, que possa dirimir as dúvidas e conflitos referentes à aplicação dessa nova forma de prestação de serviço.

Embora não exista uma regulamentação específica sobre assunto, há um Projeto de Lei nº 4.505/2008, de origem da Câmara dos Deputados, criado pelo Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas do PSDB-ES, que visa apaziguar determinados pontos controvertidos sobre o tema teletrabalho.

Um dos pontos controversos referidos acima é em relação às horas extras. Para o Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas, como há o caráter da jornada de trabalho estabelecido de forma aberta, a critério do teletrabalhador, para ele não há que se falar em horas extras, “devendo a remuneração ajustar-se às horas normais de trabalho”. (BRASIL, 2008)

Outro fator interessante apontado no Projeto de Lei é acerca da carga horária do teletrabalhador, que por ser equiparado ao trabalhador comum, o qual possui a duração do trabalho disposta no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, sendo 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. No projeto, ainda é permitido o trabalho nos finais de semana, desde que seja realizado o devido pagamento proporcional referente ao descanso semanal remunerado. (BRASIL, 1988; BRASIL, 2008)

Outro aspecto inovador é que as tarefas e metas a serem realizadas pelo teletrabalhador, como produtividade e jornada de trabalho, terão que ser descritas literalmente no contrato de trabalho, almejando-se, desta forma, impedir o abuso pelo empregador ao exigir metas exageradas, digo, marcos impossíveis de serem cumpridos pelo teletrabalhador, ou ainda, que precise de tempo que exceda a jornada de trabalho estabelecida na Constituição Federal. (BRASIL, 2008)

Ressalte-se que apesar de estar expresso que não é devido horas extras ao teletrabalhador, no corpo do projeto, em suas justificativas, o autor defende, caso o obreiro consiga provar as horas extraordinárias de trabalho, que o teletrabalhador

fará jus as horas extraordinárias laboradas, nos termos da Constituição Federal, ou seja, o adicional de 50% sobre a hora trabalhada.

Desse modo, verifica-se que o referido Projeto de Lei é de suma importância, haja vista a urgência na criação de uma legislação específica sobre assunto em questão, que possa definir os preceitos básicos para a execução do serviço, assim como os direitos e deveres do teletrabalhador.

Atualmente, o projeto encontra-se na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, pendente de deliberação do recurso interposto pelo Deputado Federal Pedro Piau do PMDB/MG, que é contrário avaliação conclusiva realizada pelas comissões, haja vista a necessidade de passar pelo plenário da Casa para que sejam analisados os diferentes aspectos que o projeto exige. (BRASIL, 2013)



## CONCLUSÃO

O surgimento do teletrabalho, notadamente, revolucionou o entendimento consolidado sobre o que é trabalho, a sua forma de exercício, até que ponto chega o poder de comando do empregador, e como é entendida a presença dos requisitos no contrato de trabalho, dando uma ênfase no elemento subordinação e extrajornada no teletrabalho, que foram os objetos de estudo do presente trabalho.

Nesse sentido, demonstrou-se que caso seja comprovado, que a atividade realizada pelo obreiro encontra-se vinculada ao empregador, que é quem a controla e supervisiona, resta configurada a relação empregatícia.

Aliás, conclui-se que, o critério de subordinação adotado pela legislação brasileira, é o jurídico, que é aquele que estabelece a chamada submissão funcional do funcionário ao empregador. E que este nome, se deu em razão da relação contratual existente entre ambas as partes, que gera o chamado estado de subordinação inerente à relação empregatícia. (BARROS, 1993, p. 548, apud, CARVALHO, 2011, p. 121)

Ainda em relação à subordinação, destacou-se os elementos caracterizadores de tal instituto no teletrabalho, como o fato do instrumento informático utilizado ser da empresa, o controle posterior e direto da atividade através dos elementos presentes no computador, o dever inerente ao teletrabalhador de comparecer as reuniões marcadas, o controle da jornada de trabalho através da internet ou de software e o controle pelo empregador das visitas realizadas pelo empregado aos clientes. (BRAMANTE, 2012, p. 405)

Focou-se, ademais, na possibilidade de violação da intimidade do teletrabalhador, haja vista que os meios telemáticos propiciam um amplo controle do empregado pelo patrão, como no caso dos e-mails, e que nesses casos, para resolver os impasses apresentados, há que se ter uma proporcionalidade entre o controle sobre o teletrabalhador e seu direito ao poder diretivo salvaguardado pela legislação, não se esquecendo da dignidade pessoal do empregado, sendo necessária a análise de cada caso concreto, a fim de solucionar a controvérsia. Ressaltou-se que caso fosse comprovada a violação ao direito à intimidade, a

empresa poderia ser responsabilizada, tendo o empregado direito à indenização. (MUÇOUÇA, 2005, p. 451)

Tratou-se, ainda, do direito do teletrabalhador a fazer jus à concessão constitucional das horas extras. Denota-se assim, que para adquiri-las, é imprescindível haver mecanismos que permitam o controle do seu horário de trabalho, a duração da sua jornada, isso tudo, no intuito de que seja possível auferir o cálculo do tempo em que o trabalhador laborou a mais. Logo, se o teletrabalho é realizado de maneira que o empregador não consiga obter qualquer controle da duração da jornada de trabalho, dificilmente há que se falar em horas extraordinárias. (MALLETT, 2012, p. 48).

Entendeu-se também que, caso a empresa não disponha de meios para a fiscalização da jornada de trabalho e os trabalhadores não consigam comprovar a sua extrajornada, os teletrabalhadores serão enquadrados na hipótese do Art. 62, I da Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo considerados trabalhadores externos, não sendo devidas, portanto, as horas extras. (BRASIL, 1943)

Ao final, tratou-se das proposições do Projeto de Lei 4505/08 da Câmara dos Deputados de autoria do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas, sendo apontado que para o referido projeto, a carga horária do teletrabalhador é a mesma da disposta no art. 7º, inciso XIII da CF, e que há possibilidade de trabalho nos finais de semana, desde que seja realizado o devido pagamento proporcional referente ao descanso semanal remunerado. (BRASIL, 1988)

O projeto estabeleceu ainda que metas a serem realizadas pelo teletrabalhador, como produtividade e jornada de trabalho, deverão ser descritas literalmente no contrato de trabalho, e que está expresso no corpo do projeto que não é devido horas extras ao teletrabalhador, porém, na justificativa, o deputado defendeu que caso o obreiro consiga provar as horas extraordinárias de trabalho, que o teletrabalhador fará jus as horas extraordinárias laboradas, nos termos da Constituição Federal, ou seja, o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora trabalhada.

Salientou-se, por fim, a urgência na criação de uma legislação específica sobre assunto em questão, que possa definir os preceitos básicos para a execução

do serviço, assim como os direitos e deveres do teletrabalhador, a fim de evitar abusos, e, por conseguinte, primando pelo Princípio da Proteção ao Trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. **Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas: o teletrabalho.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 2, p. 63-93, maio/ago. 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRAMANTE, Ivani. Teletrabalho – teledireção, telesubordinação e teledisposição. **LTr**, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, abr 2012.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 4.505, de 2008.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/626255.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2013.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho:** Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 18 set. 2013.

\_\_\_\_\_. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. **Código Civil.** Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)> Acesso em: 18 de set. 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1960.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm)> Acesso: 18 de set. 2013.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** Institui a gratificação de natal para os trabalhadores. Brasília, 1962. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm)>. Acesso em: 18 set. 2013.

\_\_\_\_\_. **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, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos  
Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)> Acesso em: 18 de set. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Jurisprudência. **Recurso Ordinário.** Processo nº 2000034734-0. Sexta turma. DJ 08/08/2000. Disponível em: <[http://www.conjur.com.br/2002-mai27/conheca\\_jurisprudencia\\_monitoramento\\_emails?pagina=2](http://www.conjur.com.br/2002-mai27/conheca_jurisprudencia_monitoramento_emails?pagina=2)>. Acesso em: 18 de set. 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário.** Processo nº 19990582346 - Oitava Turma - julgado em 19.03.2001. Disponível em: <<http://tele-trabalho.blogspot.com/2008/08/horas-extras-e-sobreaviso-no.html>>. Acesso em: 01 out. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Jurisprudência. **Recurso Ordinário.** Processo nº 00423-2009-042-03-00-1. Terceira Turma. Publicação: 08/02/2010b. Disponível em: <<http://www.protocolojuridico.com.br/site/todas-publicacoes/1702-vnculo-de-emprego--distncia>> Acesso em: 01 de out. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Jurisprudência. **Recurso Ordinário** nº:0505/2002. Terceira Turma. 19/07/2002  
Disponível em: < <http://www.trt10.jus.br/>> Acesso em: 18 de set. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Jurisprudência. **Recurso Ordinário.** Processo nº 2.966/90. Primeira turma. Publicado em:30.04.91. Disponível em: < [www.trt12.gov.br](http://www.trt12.gov.br/)>. Acesso em: 01 de out. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Jurisprudência. **Recurso Ordinário.** Processo nº 0000085-50.2011.5.15.0133. Disponível em:

<<http://staticsp.atualidadesdodireito.com.br/juspostulandi/files/2012/07/diarista.pdf>>

Acesso em: 18 de set. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. **Agravo de Instrumento no Recurso de Revista**. Processo nº AIRR 62141/2003-0011-10-19. 6ª Turma. Julgado em: 07.04.2010a. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 18 de set. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**, IV. RA 69/1978, DJ 26.09.1978 - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003 -. Disponível em: [http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/enunciado\\_tst/tst\\_0085.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0085.htm)> Acesso em: 01 de out. 2013.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 188**. Res. 10/1983, DJ 09.11.1983 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <[http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/enunciado\\_tst/tst\\_0188.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0188.htm)>. Acesso em: 18 de set. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 212**. Res. 14/1985, DJ 19.09.1985. Disponível em: < [http://www.dji.com.br/normas\\_inferiores/enunciado\\_tst/tst\\_0212.htm](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0212.htm)>. Acesso em: 18 de set. 2013.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. **Notícias do TST**. Brasília, 2012. Disponível em:<[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/3326298](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3326298)>. Acesso em: 01 de out. de 2013.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**. Aracajú: Evocati, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

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

DE MASI, Domenico. **Ócio Criativo**. São Paulo: Sextante, 2000.

FINCATO, Denise Pires. Acidente do trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. **Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 2, n. 4, p. 146-173, jul./set. 2008.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas modalidades**. São Paulo: LTr, 2004.

LIMA FILHO, Francisco das C. O reconhecimento legal da relação de emprego do teletrabalhador. LTr: Legislação do Trabalho e Previdência Social, São Paulo, v. 76, n. 1, p. 34-38, jan. 2012.

MACHADO, Sidnei. **A subordinação jurídica na relação de trabalho: uma perspectiva reconstrutiva**. São Paulo: LTr, 2009.

MALLET, Estevão . Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei 12.551. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 32, p. 44-52, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. Considerações acerca do poder diretivo do empregador no teletrabalho. **LTr**. São Paulo, v. 69, n. 04, p. 446-456. abr./ 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36 ed. São Paulo: LTr, 2011.

NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

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

SANTOS, Elvecio Moura dos. O poder disciplinar do empregador. **Revista UFG**, Goiânia, v. 17, n. 1, 1994.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 9 ed. São Paulo: Editora Método, 2009.

SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004.

TROPE, Alberto. **Organização virtual**: impactos de teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 1999.