

REVISTA ELETRÔNICA



TELETRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
V.3 - n.33 - Setembro de 2014

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

CURITIBA - PARANÁ

ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargador ALTINO PEDROZO DOS SANTOS

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora ANA CAROLINA ZAINA

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargadora FÁTIMA TERESINHA LORO LEDRA MACHADO

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2014/2015

Desembargador Célio Horst Waldraff (Diretor)

Desembargador Cássio Colombo Filho (Vice-Diretor)

Juiz Titular Lourival Barão Marques Filho
(Coordenador)

Juiz Titular Fernando Hoffmann (Vice-Cordenador)

Desembargador Arion Mazurkevic

Desembargador Francisco Roberto Ermel

Juíza Titular Suely Filippetto

Juiz Titular Paulo Henrique Kretschmar e Conti

Juíza Substituta Fernanda Hilzendegeer Marcon

Juíza Substituta Camila Gabriela Greber Caldas

Juiz José Aparecido dos Santos (Presidente da AMATRA IX)

COMISSÃO DE EaD e PUBLICAÇÕES

Desembargador Cássio Colombo Filho

Juiz Titular Fernando Hoffmann

Juiz Titular Lourival Barão Marques Filho

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador

Adriana Cavalcante de Souza Schio

Angélica Maria Juste Camargo

Eloina Ferreira Baltazar

Joanna Vitória Crippa

Juliana Cristina Busnardo de Araújo

Larissa Renata Kloss

Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de Lima

Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

Willians Franklin Lira dos Santos

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência

Serviço de Biblioteca e Jurisprudência

Assessoria da Direção Geral

Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIA

Assessoria de Comunicação

Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA E REVISÃO

Maria Ângela de Novaes Marques

Márcia Bryzynski

DIAGRAMAÇÃO E CAPA

Patrícia Eliza Dvorak

Apresentação

CARTA AO LEITOR

O vocábulo teletrabalho, novidade em língua portuguesa, significa, de forma literal, trabalho à distância. A palavra também pode ser compreendida como trabalho remoto. Pode-se afirmar que esse neologismo (ainda não dicionarizado de forma ampla) retrata, ou procura retratar, o trabalho realizado por meio da utilização de equipamentos que permitem o trabalho efetivo em local diverso do ocupado pela pessoa que o executa.

Também se pode definir o teletrabalho, substantivo masculino, como toda a atividade profissional realizada fora do espaço físico da entidade empregadora, com auxílio da tecnologia de comunicação à distância e de transmissão de dados.

Através de uma das leis federais mais curtas da história do legislativo brasileiro, alterou-se o art. 6º da CLT para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

Trata-se da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que entrou em vigor na data de sua publicação (DOU 16.12.2011).

O *caput* do art. 6º da CLT passou a ter a seguinte redação: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. O parágrafo único, mais específico, diz: “Os meios telemáticos e informatizados de comando e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Nesta edição, a Revista Eletrônica tem a satisfação de apresentar aos leitores artigos excelentes sobre o tema do teletrabalho.

José Affonso Dallegrave Neto abre a revista com o texto “O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas”.

A seguir, “Teletrabalho telesubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia”, artigo de Emília Simeão Albino Sako.

Depois, o estudo denominado “Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica”, de Manuel Martín Pino Estrada.

O próximo trabalho, de autoria de Caroline Maria Rudek Wojtecki e Márcia Kazenoh Bruginski denomina-se “A redefinição da subordinação jurídica no teletrabalho”.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga apresenta o texto “O teletrabalho e a subordinação estrutural”.

Fernando Hoffmann contribui com o artigo “O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho”.

“Sociedade tecnocêntrica: reflexos na qualidade de vida da pessoa no teletrabalho” é o artigo de autoria de Maria da Glória Colucci.

Por fim, o texto “Teletrabalho e o direito à desconexão”, de autoria de Sílvia Regina Bandeira Dutra e Marco Antônio César Villatore.

Na seção de julgados da Revista mostram-se acórdãos do TRT 9 (dois) e do TST (três) sobre o tema em pauta.

Na seção Códigos e Leis são apresentadas normatizações sobre o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e Receita Federal (TRT 23, TST, Justiça Federal da 2ª e 4ª Regiões, TCU e Secretaria da Receita Federal).

Destacam-se, ainda, nessa mesma seção, o Projeto de Lei da Câmara nº 4793, de 2012, que acrescenta o art. 457-B à CLT, dispondo sobre a remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado; o Projeto de Lei do Senado nº 326, de 2013, que acrescenta ao Título IV da CLT o Capítulo VIII-A, para dispor sobre o trabalho exercido à distância: e a íntegra da Lei nº 12.551, de 15.12.2011.

Na tradicional seção de sinopses, relacionam-se um filme (“A Rede”) e dois livros (“O teletrabalho e suas atuais modalidades” e “Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos”).

Conclui-se a edição relacionando-se o material disponível na Biblioteca do TRT 9 sobre o tema teletrabalho.

Ao fim e ao cabo resta, mais uma vez, agradecer a você leitor, que é o destinatário da revista.

Lembro que alcançamos cerca de 600.000 acessos e temos 700 assinantes.

Você leitor, que não é assinante, mas quer sê-lo? Basta ver a aba da direita na parte de cima do espaço onde constam as próximas edições previstas (no cantinho bem em cima à direita, não na revista, mas no espaço aberto). Onde consta “Fique por dentro dos lançamentos”, clique no local indicado. Registre seu nome e e-mail e pronto, toda vez que sair nova edição da Revista ela lhe será enviada gratuitamente. Os dados que você enviar são sigilosos.

Boa leitura a todos que nos privilegiam com o seu acesso!



LUIZ EDUARDO GUNTHER
Desembargador do Trabalho
Coordenador da Revista Eletrônica

Índice

ARTIGOS

O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas - José Affonso Dallegrave Neto	08
Teletrabalho Telesubordinado, Dependente e por Conta Alheia: Reengenharia dos Requisitos da Relação Empregatícia - Emília Simeão Albino Sako	28
Teletrabalho e Direito: Conceito, Classificação e Natureza Jurídica - Manuel Martín Pino Estrada	46
A Redefinição da Subordinação Jurídica no Teletrabalho - Caroline Maria Rudek Wojtecki e Márcia Kazenoh Bruginski	58
O Teletrabalho e a Subordinação Estrutural - Rúbia Zanotelli de Alvarenga	71
O Teletrabalho e a nova Competência da Justiça do Trabalho: Um Desafio aos Direitos Material e Processual do Trabalho - Fernando Hoffmann	85
Sociedade Tecnocêntrica: Reflexos na Qualidade de Vida da Pessoa no Teletrabalho - Maria da Glória Colucci	123
Teletrabalho e o Direito à Desconexão - Silvia Regina Bandeira Dutra e Marco Antônio César Villatore	142

ACÓRDÃOS

Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora a Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão, publicado no DJ 22/01/14.	150
Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora a Desembargadora Sueli Gil El Rafihi, publicado no DJ 29/09/09.	156
Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relatora a Desembargadora Dora Maria da Costa, publicado no DJ 19/09/14.	170
Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator o Desembargador João Pedro Silvestrin, publicado no DJ 14/02/14.	174

Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, publicado no DEJT 03/12/10.	180
---	-----

CÓDIGOS E LEIS

Resolução Administrativa n. 080/2013 - Dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região.	183
---	-----

Resolução Administrativa Nº 1499, de 1º de Fevereiro de 2012 - Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências.	192
---	-----

Resolução Nº TRF2-RSP-2014/00013 de 30 de junho de 2014 - Dispõe sobre a realização de teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 2ª Região	199
--	-----

Portaria PRT 139-2009 - Dispõe sobre a realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências, a título de experiência-piloto.	205
--	-----

Resolução Nº 92, de 28 de maio de 2013 - Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências.	214
---	-----

Portaria da Receita Federal do Brasil nº 947 - DOU 27/04/2012	223
--	-----

Projeto de Lei Nº 4793, de 2012	232
--------------------------------------	-----

Projeto de Lei do Senado Nº 326, de 2013	234
---	-----

Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.	239
--	-----

SINOPSES

A rede - Eloina Ferreira Baltazar	240
--	-----

O Teletrabalho e suas atuais Modalidades - Luiz Eduardo Gunther	242
--	-----

Teletrabalho & Direito: O Trabalho À Distância E Sua Análise Jurídica Em Face Aos Avanços Tecnológicos.- Luiz Eduardo Gunther	244
--	-----

BIBLIOGRAFIA	245
---------------------------	-----

O TELETRABALHO: IMPORTÂNCIA, CONCEITO E IMPLICAÇÕES JURÍDICAS

José Affonso Dallegrave Neto

1. Conceito e contexto do teletrabalho

O prefixo grego ‘tele’ significa a distância. Teletrabalho é, pois, qualquer forma de trabalho realizado à distância da empresa ou de uma de suas unidades de produção. A OIT conceitua-o assim:

“o teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante recurso de tecnologias que facilitam a informação e a comunicação” (telemática)

Hoje o trabalho à distância veio para ser implementado no mundo afora. E não tem volta, pois esta nova espécie de organização do trabalho encontra-se na onda pós-moderna de trabalho fragmentado e de fissura por velocidade, nanotecnologia ou engenharia molecular, a qual procura transmitir informação a partir do menor elemento possível. Eis as características do teletrabalho: realizado



à distância,
fragmentado,
remunerado por

resultado útil, digitalizado e monitorado pelo uso da telemática.

Importa esclarecer que a expressão telemática nasce da combinação da telecomunicação com a informática. Assim, são exemplos: a internet, a intranet, a webcam, o celular, o Skype, o WhatsApp, o Viber, a teleconferência, o Msn, dentre outros. São, pois, todos os serviços de transmissão de informação à distância - texto, imagem e som - que se utilizam da telecomunicação (telefonia, fax, fibras óticas, satélite) e da Informática (PCs, softwares, redes). Logo, chega a ser pleonasma dizer: “meios telemáticos e informatizados”.

Para se compreender a importância e o contexto do teletrabalho, faz-se mister compararmos os modelos de produção capitalista, clássico e pós-industrial. Ambos são traduzidos por duas grandes fábricas de automóveis. O primeiro é também chamado fordista, encetado na década de 1930, e o segundo toyotista, iniciado nos anos de 1950, altera as bases do primeiro ao introduzir a produção flexível.

Algumas diferenças entre a linha de produção fordista e a toyotista merecem ser destacadas para melhor compreensão.

Na estrutura fordista o trabalho é fragmentado sendo construído em série e

.....
José Affonso Dallegrave Neto

Mestre e Doutor em Direito pela UFPR, advogado; Professor da Ematra-IX, PUC, LFG e Unicuritiba e Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

sem grandes modificações de seus modelos *standard*. A produção é estocada e a empresa é verticalizada, controlando todas as áreas e fases da produção num único local geográfico, desde a matéria-prima até o transporte dos seus produtos. Quanto maior a empresa, melhor (“the big is beautiful”). O gerenciamento e o controle de qualidade estão centralizados na pessoa de um superior hierárquico.

No toyotismo a produção é sob medida (*just-in-time*), de acordo com a demanda e exigências do consumidor. Não há sobra e, portanto, não há necessidade de estocagem, o que diminui custo. As empresas são horizontalizadas, terceirizando e subcontratando a maior quantidade possível de setores da produção (“the small is beautiful”). No toyotismo o trabalhador é polivalente e versátil, devendo estar apto a operar várias máquinas e a desempenhar múltiplas funções simultaneamente. As tarefas múltiplas são também repetitivas, rápidas e ainda mais estressantes do que o fordismo, em face da maior responsabilidade e menor porosidade da jornada de trabalho. Passa-se a implantar os CCQs - círculos de controle de qualidade - e os CQTs - controles de qualidade total -, ficando os próprios grupos de empregados incumbidos da fiscalização mútua, desaparecendo a figura do gerente presencial como superior hierárquico.

Por último, importa lembrar que enquanto no fordismo a integração dos trabalhadores na economia capitalista se dava através do consumismo ensejado pelo aumento de salário, no toyotismo a situação é diferente: não há qualquer compensação ou atrativo para a classe trabalhadora que progressivamente tem seus proventos aplacados. O desemprego estrutural e a precarização do trabalho são marcas dos novos tempos do mundo do

trabalho¹.

A subordinação jurídica, elemento essencial para identificar a relação de emprego, altera-se ontologicamente no traspasse destes modos de produção. Pode-se dizer que estamos vendo uma mudança de comportamento e controle do trabalho realizado; de forma emblemática podemos dizer que saímos do controle da prancheta e chegamos ao monitoramento via tablets (Ipad).

Assim, se antes o chefe era pessoalmente identificado e tinha um controle presencial, assinalando tudo que via em sua velha prancheta; hoje o controle e a fiscalização são feitos à distância com recursos telemáticos. É, pois, de um lado o trabalhador preenchendo os dados em seu tablet ou smartphone e de outro o chefe, à distância, dentro da empresa, fiscalizando, também através de um PC, *tablet* ou smartphone, o trabalho de seu empregado ou parceiro, nomeadamente o seu resultado útil.

Esta é a realidade de hoje. Tudo rápido, digital e controlado à distância. Com a tecnologia que temos à disposição é possível um monitoramento mais intenso e efetivo do que aquele presencial e visual. Hoje temos *softwares* que controlam o momento exato em que o PC foi ligado, desligado e quantos toques foram dados no teclado. Também é possível, com o uso de uma *webcam* e programas como o do Skype, filmar integralmente o trabalhador à distância. A possibilidade de controle e aproximação é tamanha que a preocupação

.....
1 Sobre o tema consultar: MELLO, Prudente José Silveira. Globalização e reestruturação produtiva do fordismo ao toyotismo. In: Globalização, Neoliberalismo e o mundo do trabalho. Curitiba, Edibej, 1998, pág. 273 e 274.

jurídica já atinge outra seara, a dos limites de invasão à privacidade e intimidade do trabalhador.

1. Relação de emprego. Elementos caracterizadores e revisitados.

Por *relação de trabalho* pode-se dizer qualquer liame jurídico que tenha por objeto a prestação de serviço de um determinado sujeito, pessoa física ou jurídica, a um determinado destinatário. A categoria é ampla e abrange inúmeras espécies, tais como a empreitada, o locador de serviço, o artífice, o trabalho prestado por profissional liberal, o trabalho avulso, o serviço eventual e autônomo, o temporário, o representante comercial, o funcionário público e, também, o trabalho do empregado subordinado, dentre outros.

A *relação de emprego* é espécie do gênero *relação de trabalho* e corresponde à prestação de serviço subordinado por uma determinada pessoa física. O elemento *subordinação* é, pois, indissociável da relação de emprego.

Consoante lição de Russomano, a natureza da relação de emprego “é a própria natureza da dependência imposta ao empregado”². A partir daí, três teorias propõem explicar o elemento *subordinação*.

A primeira, a teoria da *dependência econômica*, assevera que a vinculação do empregado ao empregador dá-se pelo fato de o primeiro ter como fonte de renda o pagamento do serviço feito pelo segundo. A despeito da debilidade deste silogismo, vez que nem sempre o empregado depende de determinado

2 RUSSOMANO, Mozart Victor. O empregado e o empregador no Direito Brasileiro. Vol.1. p. 111.

salário para a sua sobrevivência³, a teoria passa a ter relevância em face da necessidade de reconceituarmos a subordinação a fim de atender as novas figuras contratuais surgidas pelo avanço tecnológico⁴.

A segunda teoria é a da *dependência técnica* do empregado em relação ao seu empregador. Mais uma vez esta posição doutrinária não convence. Sabe-se serem frequentes os casos de profissionais que possuem maior habilitação técnica que seus próprios empregadores e nem por isso perdem a condição jurídica de empregado subordinado⁵.

Já a teoria da *dependência hierárquica*, ou da *subordinação jurídica*, é a universalmente aceita nos países que têm legislação trabalhista. Para os seus sequazes, o obreiro está vinculado às ordens do empregador, através do poder de comando criado por lei. Segundo Cabanellas este poder subdivide-se em: “a) mando y de dirección; b) organización; c) fiscalización; d) disciplina”⁶. Quanto a este poder de disciplina, registre-se a observação de Aldacy Coutinho: “Ao contratar, aceita o empregado que sua força de trabalho seja dirigida; mas não a sua pessoa. Aceita a direção, mas não a punição”⁷.

3 Imagine-se, por exemplo, um médico que duas vezes por semana à noite leciona numa determinada faculdade de medicina, sua empregadora. Ora, o simples fato de o salário de professor não ser decisivo para a sua subsistência, não afasta a relação de emprego existente.

4 FERNANDES, Antonio Monteiro. Sobre o objecto do direito do trabalho. *In*: Temas laborais, Coimbra, 1984, pág. 44.

5 A propósito são os casos de *administradores de empresas* com CTPS assinada. Apesar do conhecimento técnico e decisivo para os rumos da empresa, não deixam de ser subordinados aos proprietários dessas entidades.

6 CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II, Vol. 1, Buenos Aires: Heliasta, 1998, p. 171.

7 COUTINHO, Aldacy Rachid. Poder punitivo



Chama-se *jus variandi*, o poder patronal de direção sobre a atividade do empregado. Frise-se: direção sobre a *atividade*, jamais sobre a pessoa do empregado e, ainda assim, desde que oriunda de real necessidade de serviço⁸. Esta *subordinação jurídica* decorre da lei, artigos 2º e 3º da CLT, afetando tão somente a zona de irradiação do contrato de trabalho. Logo, onde o contrato de trabalho deixa de produzir efeitos, cessa a subordinação patronal.

Consoante já foi esquadrinhado, tais pressupostos se mitigaram, sobretudo pela mudança do paradigma da produção, antes rígida (fordismo), agora flexível (toyotismo). Faz-se mister cotejar as principais nuances dos requisitos da relação de emprego, tradicionalmente consagrados na sociedade industrial, e se os mesmos dão conta das novas figuras exurgidas na atual sociedade pós-industrial.

Conforme assinala Jéfferson Ramos Brandão, “as novas características da atual sociedade revelam o obsolescimento dos elementos de identificação da figura jurídica do empregado”, sendo que as “novas figuras contratuais e transformações dos tradicionais modelos de prestação de serviços desafiam o

trabalhista. SP: LTr, 1999, pág. 202.

8 A título de exemplo, de que o *jus variandi* encontra-se jungido à real necessidade de serviço, registre-se a dicção da Súmula 43 do TST acerca da transferência considerada abusiva, quando fora deste limite.

antigo modelo normativo”⁹. Por ora, assinala o autor, “a maleabilização dos conceitos dos artigos 2º. e 3º., da CLT, conforme cada caso específico, e a utilização prática dos princípios que regem o Direito Laboral, poderão orientar as atitudes dos intérpretes, que devem evitar uma concepção puramente economicista do contrato individual do trabalho, garantindo a consagração do trabalhador como ser humano e como cidadão”¹⁰.

Destarte, urge examinarmos os requisitos essenciais da relação de emprego previstos no ordenamento jurídico positivo¹¹, à luz das inovações tecnológicas. São eles: a) atividade pessoal; b) serviço contínuo; c) onerosidade; e, d) subordinação. Após, comentaremos os requisitos não-essenciais, contudo suplementares à configuração do liame de emprego: a) exclusividade e b) *animus contrahendi*.

2.1. Atividade pessoal

A *atividade pessoal* se limita à figura do empregado. Não se admite que o prestador do serviço constitua uma pessoa jurídica ou entidade coletiva. O empregado há que ser

sempre uma pessoa física. E mais que isto: deve adimplir sua obrigação de forma pessoal.

Na prática, verifica-se inúmeras figuras fraudulentas que, a despeito do aspecto formal sinalizar para pessoas jurídicas – *vg*: firma individual, empresa de representação comercial – retratam, na realidade, a contratação de pessoas físicas dissimuladas em empresas ardilosamente abertas por imposição da empregadora-contratante como forma de mascarar a relação de emprego. Neste caso, em face do princípio da primazia da realidade sobre a forma, a nulidade decorrente da *fraus legis* deverá ser declarada, com o conseqüente reconhecimento do vínculo empregatício.

O caráter *intuitu personae* da prestação do empregado é essencial não só em face da fidúcia que norteia o liame empregatício, mas, sobretudo, porque o empregador, quando celebra o contrato de trabalho, objetiva a prestação de serviço daquele determinado empregado ou grupo de empregados como no caso das novas figuras de trabalho partilhado ou *job-sharing*. Nestas hipóteses (de trabalho partilhado) a personalidade é mitigada, contudo não chega a desaparecer, vez que somente aqueles empregados especificados para a partilha da vaga de emprego poderão prestar o serviço.

O mesmo se diga nos chamados trabalhos à distância, quando se constata a prestação do serviço por outro membro da família ou colega do empregado. Conforme assinala, Sérgio Torres Teixeira, “desde que não haja oposição do empregador e a exceção não se torne regra, torna-se necessário vislumbrar tal situação fática com uma consequência natural das novas formas de trabalho, sem retirar do empregado hipossuficiente o escudo protecionista das

9 BRANDÃO, Jéferson Ramos. Contrato de trabalho na sociedade pós-industrial e a necessidade de revisão dos requisitos da relação de emprego. In: Direito do Trabalho Contemporâneo. Flexibilização e efetividade. Coord: José Affonso Dallegrave Neto. SP: LTr, 2003, pág. 64.

10 Idem. Ibidem.

11 As doutrinas nacional e alienígena são pacíficas na fixação dos elementos caracterizadores da relação de emprego. O direito pátrio apresenta-os nos artigos 2º. e 3º. da CLT. Registre-se que, no mesmo diapasão do art. 3º. da CLT, o art. 2.094 do Código Italiano dispõe: “é empregado aquele que se obriga, mediante retribuição, a colaborar na empresa, prestando trabalho, intelectual ou manual, na dependência e sob a direção do empresário.”

normas da legislação trabalhista consolidada”¹².

A rigor, o obreiro contratado é insubstituível na relação jurídica de emprego. Contudo, em casos excepcionais é possível admitir a substituição eventual do empregado-contratado, desde que expressamente autorizado pelo empregador.

Quanto ao empregador, é cediço, tanto pode ser pessoa física, quanto jurídica. O conceito de empregador é mero reflexo do conceito de empregado, vez que por empregador temos todo aquele que admite e dirige a prestação pessoal de empregados.

2.2. Serviço contínuo:

Por serviço *contínuo*, elemento caracterizador da relação de emprego, entenda-se aquele prestado de forma periódica, ou seja, com o compromisso de renovação em períodos regulares e predeterminados. *Contrario sensu*, o trabalhador que labora de forma esporádica ou fortuita para inúmeras empresas é considerado *eventual*, sem nenhum direito trabalhista, vez que ausente a caracterização do vínculo de emprego com qualquer uma das entidades que utiliza seu serviço.

Paulo Emílio de Vilhena leciona que o caráter transitório e acidental do trabalho eventual faz com que não seja necessário admiti-lo como serviço de exigência do tomador e, “em razão de sua *acessoriedade*, não ocorre a integração técnica da atividade do trabalhador na atividade da empresa”.¹³ Por fim, arremata

afirmando que “mesmo prestando serviços sob dependência e mediante salário, o trabalhador deixará de ser empregado, caso sua prestação de serviços tenha caráter eventual”.¹⁴

Em face da discrepância doutrinária acerca desse elemento, insta registrar o critério da *essencialidade da atividade prestada*, proposto por Orlando Gomes: “o trabalho eventual ou ocasional propriamente dito é aquele que é exigido em linha absolutamente temporária ou transitória, cujo exercício *não se integra na finalidade da empresa*”¹⁵. Por conseguinte, a relação de emprego versa sobre trabalho não-eventual, ou seja, aquele inserido na essência da atividade empresarial.

O critério da essencialidade da atividade prestada é adotado pelo inciso III da Súmula 331 do TST, quando declara legítima a terceirização de serviços especializados da atividade-meio, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta com a empresa tomadora. Daqui deduz-se que, *contrario sensu*, incidindo a terceirização sobre a atividade-fim do empregador ou ainda estando presentes a prestação pessoal e direta do empregado à empresa-tomadora, o vínculo deverá ser declarado com esta e não com a empresa de serviço temporário que apenas formalizou a contratação.

Sobre o tema *prestação de serviço não-eventual a um mesmo empregador*, registre-se a figura do consórcio de empregadores rurais¹⁶

e 179.

14 Idem. *ibidem*.

15 GOMES, Orlando. GOTTSCALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 4ª. edição. Rio de Janeiro: Forense, 1971, p. 89.

16 Previsto inicialmente na Portaria n. 1964 de 1/12/99 do MTE e, posteriormente, pelo art. 25-A, da Lei 10.256/01.

12 TEIXEIRA, Sérgio Torres. O novo modelo de relação de emprego – repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. SP: Revista LTr n. 60, 10/96, pág. 1310.

13 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego: estrutura legal e supostos. SP: LTr, 1999, p. 178

que, sem prejudicar a integralidade do acervo jurídico-trabalhista do empregado, permite a reunião de empregadores rurais, pessoas físicas, para contratar um único empregado que prestará serviços a todo o consórcio patronal, de acordo com a necessidade e divisão feita pelos empregadores.

Por analogia¹⁷ a esta nova figura prevista no art. 25-A, da Lei 10.256/01, é possível aos empregadores urbanos, agregados em simples consórcios¹⁸ (art. 278 da Lei 6404/76 e § 3º. do art. 28 do CDC), contratar um determinado empregado para prestar serviço a todo o consórcio ou conglomerado de empresas. Tal figura é denominada pelos norteamericanos de *office-sharing*. Neste caso haverá apenas um vínculo de emprego, sem prejuízo dos direitos trabalhistas, os quais serão custeados a critério da divisão proposta pelos integrantes do consórcio, estando todos solidariamente responsáveis, nos termos do art. 265 e 942 do Código Civil. É, pois, o mesmo espírito da Súmula 129, do TST, infra, em relação ao empregado que trabalha dentro da mesma jornada para inúmeras empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico:

“A prestação de serviços a mais de uma

17 Nos termos do art. 8º., da CLT, a analogia é um meio de integração em caso de lacuna da norma trabalhista.

18 Os grupos de coordenação são denominados *consórcios* perante a Lei 6404/76, cujo art. 278 dispõem que se prestam para executar determinado empreendimento, estejam as empresas sob o mesmo controle ou não. O consórcio possui caráter transitório, jungido a um objetivo limitado e com integração precária das empresas integrantes. Contudo, nem por isso deixam de ser solidárias para efeitos da relação de emprego, aplicando-se-lhes a regra do § 3º. do art. 28 do CDC: “as sociedades consorciadas são solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes deste Código”.

empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.”

Neste caso de grupo econômico a solidariedade das empresas encontra-se expressamente prevista no § 2º. do art. 2º. da CLT.

Da mesma forma, os contratos de trabalho indeterminado com cláusula de *trabalho intermitente* poderiam, aparentemente, escapar ao reconhecimento da relação de emprego. Contudo, ainda que a periodicidade seja dissipada, estando presentes os demais requisitos (subordinação, pessoalidade e salário), tais trabalhadores estarão protegidos pela CLT, mormente porque a parte final do *caput* do art. 4º. da CLT permite esta modalidade de trabalho.

2.3. Onerosidade

A *onerosidade* é o elemento caracterizador relacionado com a percepção de salário por parte do empregado. O salário, por ter natureza alimentícia, encerra todo um aparato principiológico que lhe protege. Neste sentido são os Princípios Salariais da Irredutibilidade (art. 7º., VI, da CF), da Intangibilidade (art. 462, da CLT), da Impenhorabilidade (art. 649, do CPC), do Crédito Preferencial (art.100, da CF e 449, par. 1º., da CLT). Esta tutela não se aplica às retribuições de serviços autônomos, as quais preveem apenas o direito de receber o *preço* ajustado (art. 389, CC).

Toda relação de emprego há que ser onerosa, não se admitindo, a rigor, a gratuidade da prestação de serviço. Estando, contudo, presentes os demais requisitos da relação empregatícia e ausente apenas o pagamento

salarial, configurar-se-á, em tese, o vínculo de emprego, sob pena de legitimarmos a locupletação do empregador. Com efeito, o empregador não poderá se beneficiar da própria torpeza, alegando a inexistência da relação de emprego ante a falta de salário.

Imagine-se de um lado o empregado que trabalhou durante vários meses de forma subordinada e com a intenção de receber salários. De outro lado, o empregador que, com boa ou má fé, deixou de lhe remunerar. Ora, a simples ausência do elemento onerosidade, neste caso, não pode beneficiar o empregador como *causa* para afastar o vínculo de emprego, salvo em casos excepcionais de labor voluntário e gracioso, quais sejam aqueles motivados por convicção religiosa, cívica ou filantrópica, onde a configuração da relação de emprego torna-se inviável em face do princípio maior da boa-fé e do *animus contrahendi*.

Algumas das características do salário vêm sofrendo alterações em face das inovações propiciadas pela sociedade pós-industrial. Duas delas nos chamam a atenção. A primeira é que, dentro da perspectiva de produção flexível, o pagamento por *tempo à disposição* passa a se constituir exceção e o pagamento por *unidade de obra* ou *tarefa*, doravante transforma-se em regra.

Hoje já é comum a remuneração exclusivamente jungida ao resultado útil do empregado, como, por exemplo, numa empresa de confecção que remunera suas costureiras somente pelas peças perfeitamente confeccionadas ou que preenham rigoroso controle de qualidade. Tal prática chega às raízes do abusivo em face do caráter *forfetário* do salário. Não se pode olvidar que, nos termos do *caput* do art. 2º. da CLT, o risco da atividade

econômica é exclusivo do empregador¹⁹.

Registre-se, outrossim, que a relação de emprego compreende de um lado a obrigação de dar do empregador (remunerar) e, de outro, a obrigação de fazer do empregado (trabalhar). Esta *obligatio facere* é uma típica obrigação de meio, podendo, quando muito, ser mista, jamais uma obrigação exclusivamente de resultado.

A segunda mudança atinge o caráter de *persistência* do pagamento salarial em situações em que não há trabalho por motivos que independem da vontade do empregado. Segundo Gomes e Gottschalk²⁰, este é um traço peculiar do contrato de trabalho, que o distingue claramente dos demais, conforme retrata a primeira parte do *caput* do art. 4º. da CLT, o qual considera de “trabalho efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”.

Ocorre que dentro das novas figuras contratuais, v.g.: cláusula de trabalho intermitente ou nos casos de *job-sharing*, a característica de pagamento salarial por tempo à disposição é esfacelada, mas nem por isso o vínculo de emprego deixa necessariamente de existir. Ademais, conforme asseveramos anteriormente, a parte final do citado art. 4º. da CLT consigna que é de serviço efetivo o período à disposição do empregador, ainda que aguardando ordens, “*salvo disposição expressamente consignada*”. Logo, o

19 Registre-se, outrossim, que a relação de emprego compreende de um lado a obrigação de dar do empregador (remunerar) e, de outro, a obrigação de fazer do empregado (trabalhar). Esta é uma típica obrigação de meio, podendo, quando muito, ser mista, jamais uma obrigação exclusivamente de resultado.

20 GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. Curso de direito do trabalho. 4ª. ed. Rio de Janeiro, Forense, 1971, pág. 214.

ordenamento positivo permite a celebração de cláusula especial de trabalho intermitente com remuneração apenas do trabalho efetivo.

2.4. Subordinação

A *subordinação jurídica* é tratada nos Manuais como a contra face do poder hierárquico do empregador em relação às atividades do empregado. Contudo, o conceito mais moderno de subordinação jurídica abrange a concepção objetiva, a qual dispensa o controle direto do empregador para sua caracterização, enaltecendo a inserção estrutural do trabalhador na dinâmica da empresa tomadora dos serviços.

A propósito, Mauricio Godinho Delgado, nesta esteira, observa que: “estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na *dinâmica* do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, *mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento*”²¹. Antes dele Paulo Emílio de Vilhena assinalava que a subordinação objetiva consiste na “*participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho*”²².

Neste sentido caminha a jurisprudência de vanguarda:

VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO OBJETIVA. “Em determinados casos, a natureza da atividade executada pelo

21 DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 06, p. 667, jun. 2006

22 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 526.

trabalhador (ou a *distância entre o local de trabalho* e o estabelecimento patronal) impedem que a subordinação transpareça com intensidade. Nessas situações o exame da subordinação não pode se limitar à aferição de seu aspecto subjetivo (sujeição funcional do trabalhador ao poder de direção do empregador). É necessário que o julgador investigue também o seu *aspecto objetivo* (integração do trabalhador na organização empresarial). No presente caso, o autor foi admitido para exercer serviço diretamente relacionado à atividade-fim da ré. Tal situação (somada ao fato de que havia empregados que exerciam a mesma função), evidencia que o reclamante era um trabalhador subordinado”. (TRT 9ª R.; Proc. 01280-2003-322-09-00-7; Ac. 20946-2006; 1a. T.; Relª Desª Odete Grasselli; DJPR 18/07/2006)

Não se ignore que o requisito da subordinação jurídica também é visto sob nova ótica nos dias hodiernos. A hierarquia e a fiscalização antes rígidas e centralizadas na pessoa de um gerente, agora, no quadrante da produção flexível, são vistas, muitas vezes, à *distância* e descentralizada da pessoa do superior hierárquico, como é o caso do teletrabalho e demais modalidades de trabalho à distância.

Robortella com apoio em Edoardo Ghera pondera que “a multiplicação de formas laborais não recomenda afastamento, mas sim adaptação. Há que graduar a tutela conforme os níveis de subordinação e dependência, que legitimam um tratamento diferenciado”²³.

23 GUERA, Edoardo, La cuestión de la subordinación entre modelos tradicionales y nuevas proposiciones. Debate Laboral, n. 4, Roma, 1989. *Apud*: Luiz Carlos

Hoje já se fala em *parassubordinação*, neologismo utilizado para traduzir a subordinação mitigada, própria de empregados altamente qualificados ou controlados à distância ou, ainda, das figuras contratuais que residem na zona fronteira entre o trabalho autônomo e a relação de emprego como, por exemplo, o representante comercial e o vendedor praticista. Observa-se, todavia, que a propugnada baliza entre trabalhador subordinado e trabalhador parassubordinado tanto pode servir de supedâneo para uma exegese excludente como para uma nova hermenêutica includente. Senão vejamos.

Para os séqüitos do neoliberalismo, os trabalhadores parassubordinados não devem ser abrangidos pela tutela celetista, vez que somente a subordinação rígida e bem definida é capaz de atrair o manto da tutela trabalhista, conforme interpretação restritiva da norma infraconstitucional (art. 3º. da CLT). Ao contrário, para os operadores jurídicos voltados para uma hermenêutica calcada nos princípios constitucionais de valorização do trabalho, do trabalhador e do pleno emprego (art. 170 e 193 da CF), a tutela jurídica da CLT deve ampliar seu horizonte para acolher as novas figuras contratuais. Logo, nesta acertada perspectiva, tanto os trabalhadores subordinados, quanto os parassubordinados se incluem no objeto do direito do trabalho, em face de uma exegese teleológica e *conforme à Constituição*.

A partir do paradigma toyotista de produção flexível, urge ao operador do direito do trabalho, além de proceder a releitura dos cinco requisitos legais, trazer um novo ingrediente para averiguar a existência da

relação empregatícia. Trata-se do requisito da *alteridade*, ou seja, a relação de emprego deve se caracterizar pelo trabalho prestado por conta alheia. Alonso Olea enaltece a alteridade (*ajenidad*) chegando a dizer que “o trabalho objeto do Direito do Trabalho é o trabalho humano produtivo, *por conta alheia* e livre”.²⁴

O jurista lusitano Antonio Monteiro Fernandes diz que é preciso reconstruir a subordinação sobre os ideais da alteridade e da dependência econômica do empregado. É, em suma, o retorno à antiga dicotomia da subordinação: dependência hierárquica e econômica²⁵.

Ainda, nesta quadra, Sérgio Torres Teixeira observa que atualmente, em face da revolução tecnológica, torna-se necessário definir a subordinação dentro de um plano objetivo: “pela integração do obreiro no processo produtivo empresarial”²⁶.

Como se percebe, o debate acerca deste elemento não pode se dissociar da subordinação jurídica que experimentou uma evolução doutrinária e jurisprudencial no sentido de se ajustar à realidade.

2.5. Exclusividade e “*animus contrahendi*”

Registre-se a presença de mais dois requisitos não-essenciais, contudo

24 OLEA, Manuel Alonso. Introdução ao direito do trabalho. Tradução de C. A. Barata Silva, 4ª. ed., São Paulo, LTr, 1984, pág. 16.

25 FERNANDES, Antonio Monteiro. Sobre o objecto do direito do trabalho. In: Temas laborais, Coimbra: Coimbra, 1984, pág. 44.

26 TEIXEIRA, Sérgio Torres. O novo modelo de relação de emprego – repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. SP: Revista LTr n. 60, 10/96, pág. 1312.

Amorim Robortella. O moderno direito do trabalho, SP: LTr, 1994, pág. 48 e 49.

suplementares na investigação da relação de emprego: *exclusividade* e *animus contrahendi*.

Quanto à *exclusividade*, nada obsta que o empregado tenha várias relações de emprego com mais de um empregador²⁷.

Em tempos de supervalorização do conhecimento e de competitividade entre empresas, é comum a existência de cláusulas contratuais de exclusividade ou sigilo da informação obtida no trabalho. Nesses casos, assinala Amauri Mascaro Nascimento, o descumprimento dessas exigências (expressas) poderá configurar justa causa para a dispensa do empregado, mas não prejudicará de modo algum a caracterização do vínculo de emprego.²⁸

Muito comum, também, as cláusulas de *quarentena* aplicadas aos empregados que tiveram treinamento duradouro e qualificado, custeado pela empresa. Neste caso, a empresa, objetivando salvaguardar-se do alto investimento feito sobre o treinamento do empregado contratado, fixa cláusula temporária de abstinência de trabalho às empresas concorrentes, sob pena de se pleitear a restituição do valor investido. A legalidade desta cláusula é controvertida em face do flagrante cerceamento ao direito ao trabalho, previsto no inciso XIII, do art. 5º., e *caput*, do art. 6º., ambos da CF, além do risco da atividade econômica ser exclusivo do empregador, conforme se infere do art. 2º. da CLT. Contudo, considerando-se o princípio maior da lealdade e da boa-fé na execução do contrato de trabalho, permite-se o estabelecimento de cláusulas

desta natureza, desde que razoáveis a fixação do período de quarentena e o valor do reembolso das despesas. Ora, se é permitido a indenização tarifada em caso de rescisão imotivada e antecipada por parte do empregado em contratos a termo, por que razão seria vedada a previsão de razoável cláusula de ressarcimento do prejuízo infligido ao empregador em caso de adrede aproveitamento do conhecimento adquirido para empresa concorrente?

Quanto ao *animus contrahendi*, ou seja a “intenção de ser contratado como empregado”, da mesma forma que a exclusividade, ele não constitui requisito configurador da relação de emprego. A lei é silente e a doutrina o considera apenas como critério subsidiário de aferição do vínculo. Logo, sendo o contrato de trabalho um contrato-realidade, a falta do elemento *animus contrahendi*, por si só, não é decisivo para afastar a configuração da relação de emprego²⁹.

Na nova perspectiva apresentada, em que a caracterização da relação de emprego se dá pela sua simples inserção na estrutura da empresa, a chamada teoria institucionalista que explica a natureza jurídica da relação de emprego ganha relevo, sendo, pois acertada as palavras de Pólo Ato: “la simple circunstancia de que la relación de trabajo presuponga un acuerdo de voluntades no es suficiente para calificarla de contrato, por cuanto este acuerdo de voluntades sólo afecta el encuadramiento en un ordenamiento particular, mientras que

27 Em se tratando de empregado *menor*, atente-se para a limitação contida no art. 414 da CLT.(N.A.)

28 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Teoria geral do direito do trabalho. SP: LTr, 1998, p. 102.

29 Registre-se, no entanto, há casos de violação frontal ao princípio maior da boa-fé como, por exemplo, padre ou pastor religioso que pleiteia vínculo com igreja. Nessas hipóteses imorais, o elemento *animus contrahendi* está aliado à falta de boa-fé e, portanto, pode ser determinante para refutar o reconhecimento da relação jurídica de emprego.

el contenido y la validez del mismo se hallan en um plano rigurosamente superior al de la voluntad de la partes”.³⁰

3. O teletrabalho e sua previsão legal

Após verificar a nova interpretação que deve ser conferida aos requisitos da relação de emprego, passa-se a análise da hodierna forma de trabalho à distância.

A figura do teletrabalhador, ou trabalhador remoto, em boa hora foi recepcionada pela legislação trabalhista pátria. A Lei n. 12.551/2011 deu nova redação ao art. 6º da CLT para constar:

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

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

Diante desta nova dicção legal surgiram duas correntes. Uma, restritiva, afirma que a Lei 12.551/2011 deu um *update*; outra, ampliativa, sustenta que houve um *upgrade* na ordem legal. Examinemos as duas vertentes.

30 POLO, Ato. Del contrato a la relación de trabajo, *In: Revista Derecho Privado*. Madrid, 1941. p. 80. *Apud* Mario L. Deveali. *El derecho del trabajo*. Tomo I.p. 151.

a) Teoria Restritiva

Os sequazes desta corrente defendem que nada mudou e que o controle por meios telemáticos não faz presumir a subordinação jurídica. Sustentam que o vínculo de emprego continua se caracterizando apenas com a presença de todos os pressupostos da relação de emprego, mormente o controle direto e presencial do superior hierárquico. Esta corrente apoia-se mais na parte final do *caput* do art. 6º da CLT, ignorando o seu parágrafo único.

b) Teoria Ampliativa

Os adeptos desta corrente, a qual nos filiamos, sustentam que a lei não contém palavras ociosas e a *mens legis* acena para um *upgrade*; do contrário de nada adiantaria a inovação legal. Esta corrente apoia-se mais na redação do parágrafo único que complementa o *caput* do aludido art. 6º da CLT.

Conforme será verificado adiante, o TST, ao alterar o sentido da Súmula 428, que trata das horas de sobreaviso, deixou clara a sua posição ampliativa. E nem poderia ser diferente, pois o novo art. 6º da CLT, e seu parágrafo, equipara o controle por meios telemáticos ao controle direto e presencial. Logo, se há controle telemático, presume-se a subordinação jurídica do trabalhador.

A propósito, transcreva-se o oportuno comentário de José Eduardo de Resende Chaves Júnior³¹.

31 CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. “Dispositivos móveis dão direito a horas de sobreaviso: superação da Súmula 428/TST”. Disponível em www.trt3.jus.br

“A consequência dessa ‘equiparação’ (do controle telemático aos meios pessoais e diretos) incide justamente nos mecanismos de comando, controle e supervisão do trabalho subordinado, isto é, trata-se de incidência sobre todos os ‘efeitos’ da relação de emprego, e não apenas sobre os seus fatores constitutivos.

A ementa da Lei 12.551 é inclusive taxativa a respeito, ao esclarecer que o referido dispositivo tem por objetivo, in verbis: “equiparar os ‘efeitos’ jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos” (grifo nosso).

O que não havia era o reconhecimento - jurisprudencial - de que os meios telemáticos e informatizados se equiparavam aos meios pessoais e diretos. Isso é a novidade. E essa novidade é que deve ser ressaltada na interpretação, e não que a Lei 12.551/2011 tenha sido editada para chover no molhado”.

Ainda assim, para caracterizar relação de emprego do teletrabalhador, faz-se necessário sopesar, em conjunto, outros fatores, nomeadamente a alteridade, a dependência econômica e o caráter integrativo do empregado na rotina do tomador. Também é preciso esquadrihar o risco da atividade econômica, ou seja, é preciso saber quem fornecia o PC e a plataforma de trabalho e quem realizava o pagamento das despesas do teletrabalhador.

Assim, caso fique demonstrado que o teletrabalhador realizava tarefas em proveito de outrem, com sensível dependência econômica e tendo suas despesas pagas pelo tomador, não restará dúvidas de que se está diante de uma relação de emprego, ainda que este empregado trabalhe à distância e seja controlado apenas pela via telemática.

A relação de emprego formou-se diretamente com a ré, que comandou, embora à distância, as atividades da

empregada, atividades essas essenciais ao cumprimento dos fins sociais da empresa, e realizadas de forma pessoal, contínua e remunerada. Não há como deixar de reconhecer a conduta ilegal da promovida ao contratar prestadores de serviços para suas atividades-fim, sem admitir vínculo empregatício direto, caracterizando uma manifesta terceirização fraudulenta. (...) (TRT 7ª R.; RO 761-69.2010.5.07.0031; Primeira Turma; Relª Desª Rosa de Lourdes Azevedo Bringel; DEJTCE 02/09/2011; Pág. 10)

É, pois, o que ocorre, por exemplo, com atividades típicas de professor à distância:

VÍNCULO DE EMPREGO. PROFESSOR. CURSOS À DISTÂNCIA. (...) Em se tratando de ensino à 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 à Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar on line 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 à 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. (TRT 3ª R.; RO 423/2009-042-03-00.1; 3ª. Turma; Rel. Juiz Conv. Milton V. Thibau de Almeida; DJEMG 08/02/2010)

4. Trabalho externo controlado pela telemática:

Impende sublinhar que, pelo texto da lei (art. 62, I, da CLT), estarão excluídos do

regime de horas extras somente os casos em que o trabalho realizado pelo empregado não seja passível de qualquer controle, incluindo-se aqui o controle telemático. Logo, é irrelevante a opção formal do empregador em não querer controlar. O que importa investigar no caso concreto é a (im)possibilidade de controle daquela espécie de trabalho à distância.

Com efeito, caberá à empresa provar que o trabalho externo ou à distância é “incompatível com a fixação de horário de trabalho”, devendo tal condição ser anotada na CTPS e no registro de empregados;

HORAS EXTRAS. SERVIÇO EXTERNO. ÔNUS DE PROVA DA RECLAMADA. NÃO DEMONSTRADO. DEVIDAS. Ao invocar a exceção prevista no art. 62 da CLT, de que o autor se ativava em jornada externa, incompatível com a fixação de horário de trabalho, as reclamadas atraíram para si o ônus da prova de tais assertivas, nos termos do preconizado pelo art. 333, II do CPC, encargo do qual não se desvencilharam. Horas extras devidas. Recurso da segunda reclamada ao qual se nega provimento no particular. (TRT 2ª R.; RO 0000010-13.2010.5.02.0002; Ac. 2012/0761534; Décima Sétima Turma; Relª Desª Fed. Soraya Galassi Lambert; DJESP 06/07/2012)

Logo, o trabalho à distância em que o empregado tem sua jornada passível de controle pela via telemática não se enquadra na exceção do art. 62, I, da CLT. Vale dizer: se ficar comprovado que o teletrabalhador ultrapassa o limite diário de oito horas, fará jus às horas extras correspondentes com o respectivo adicional e reflexos de lei.

5. Horas de sobreaviso

A CLT traz regra específica de jornada de sobreaviso relativa à categoria dos ferroviários:

Art. 244, § 2º, da CLT:

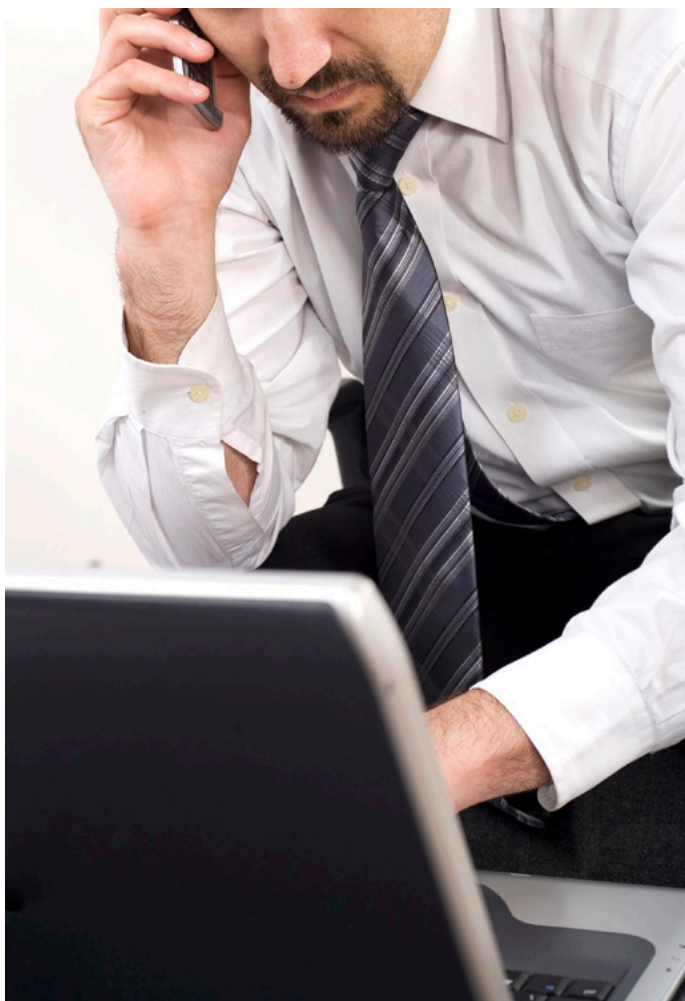
“Considera-se de ‘sobreaviso’ o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de ‘sobreaviso’ será, no máximo, de 24 horas. As horas de ‘sobreaviso’, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.”

Como se vê, são dois os fundamentos do legislador para remunerar as horas de sobreaviso: a-) compensar o empregado que permanece preso à sua própria casa e assim se vê parcialmente tolhido de sua liberdade de locomoção; b-) compensar o tempo por ele utilizado para permanecer à disposição do empregador, aguardando chamadas ao serviço.

Em face da ausência de norma geral acerca desta matéria, a aludida regra dos ferroviários passou a ser aplicada, por analogia, às demais categorias profissionais como meio de integração de lacuna legal (art. 8º, CLT). Diante disso, o TST editou a Súmula n. 428 do TST com a seguinte redação original:

“O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, ‘pager’ ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.”

Contudo, recentemente, movido pela Lei n. 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT, o excelso pretório trabalhista se viu premido



a alterar também a Súmula 428. E o fez com acerto para assim constar:

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, CLT.

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

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

De um cotejo entre a redação antiga e a nova, deduz-se que antes, para caracterizar regime de sobreaviso, era necessário preencher

os seguintes requisitos: (i) estar em casa e (ii) permanecer no aguardo da convocação para o serviço durante o período de repouso.

Doravante, com o novo verbete, basta só o 2º requisito e desde que o empregado esteja sujeito a um controle telemático. Nas palavras de Julio Bernardo do Carmo, “o elemento principal para a caracterização do sobreaviso é a determinação da empresa, podendo ser expressa ou tácita”. A determinação tácita da empresa, explica o jurista mineiro, “configura-se quando o empregado é requisitado rotineiramente para laborar fora do horário de expediente, ainda que não exista ordem formal para isso”³².

Quanto aos fundamentos jurídicos do sobreaviso, cabe esclarecer que antes, além de compensar o tempo à disposição, visava-se indenizar a restrição ao direito de locomoção do empregado submetido ao plantão; hoje é preciso somar a estes fundamentos o do direito ao lazer e à desconexão ao trabalho.

Conforme observa Vólia Bonfim Cassar: “O trabalhador tem direito à ‘desconexão’, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado”³³.

Em igual direção, Jorge Luiz Souto Maior, sustenta:

32 CARMO, Julio Bernardo do. *Trabalho à distância e subordinação*. Exegese sadia da lei 12.551/11. Alagoas, 2012. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148267,41046-Trabalho+a+distancia+e+subordinacao+Exegese+sadia+da+lei+1255111>. Acesso em: 23.04.2012.

33 CASSAR, Volia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 6ª edição, Niterói: Impetus, 2012, fl. 660.

“O trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada”³⁴.

Da mesma forma o direito ao lazer, contemplado no art. 6º da CF, tem como destinatário não apenas o Estado, mas também o empregador, dentro da chamada eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Otávio Calvet define o lazer como: “o direito do ser humano se desenvolver existencialmente, alcançando o máximo das suas aptidões, tanto nas relações que mantém com outros indivíduos e com o Estado, quanto pelo gozo do seu tempo livre como bem entender”³⁵.

Em tempos pós-modernos, de obstinada conexão 24 horas, o direito a se desconectar do mundo do trabalho é visto como um valor a ser tutelado. Hoje já se fala em síndrome de *burn-out*, moléstia própria dos executivos que exaurem toda a sua energia por estarem premidos a atender *full time* os interesses da empresa. Da mesma forma, é preciso ponderar também a restrição social que afeta todo aquele que se vê em escala de sobreaviso, aguardando a qualquer momento a chamada da empresa.

Apenas a título de exemplo, imagine-se um jantar romântico com a nova namorada,

estando o empregado de sobreaviso. Não dá pra dizer que este ansioso trabalhador ficará integralmente relaxado e tampouco que irá curtir o encontro como havia planejado. Imagine que no momento fatal da declaração amorosa o seu celular toque e ele tenha que atender e sanar as dúvidas técnicas da empresa por longos 20 minutos. A pretensa namorada desanimará, com certeza! Estes fatores são factíveis e precisam ser levados em conta a fim de justificar o pagamento das horas de sobreaviso aos empregados que se encontram em escala de plantão.

Outra questão jurídica relevante diz respeito ao valor a ser pago nestes plantões. O site do TST, em notícia publicada em 17/9/2012, bem elucida o tema:

“Uma vez caracterizado o sobreaviso, o trabalhador tem direito a remuneração de 1/3 do salário-hora multiplicado pelo número de horas que permaneceu à disposição. Se for acionado, recebe horas extras correspondente ao tempo efetivamente trabalhado”

Por outro lado, não se pode confundir horas de sobreaviso com horas efetivas à distância dentro do horário programado para o expediente. Com outras palavras, o fato do empregado trabalhar em sua casa não significa que todas as suas horas são consideradas de sobreaviso. A jornada normal prevista para ser cumprida, ainda que à distância, constitui hora efetiva de trabalho, sendo consideradas horas de sobreaviso somente aquelas que estiverem fora do horário de expediente normal, ou seja, em períodos em que o empregado não permanece trabalhando *full time*, mas em razão das horas em que permanece disponível para atender chamadas de trabalho por parte da empresa.

Acerca do tema, José Eduardo Chaves

34 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz . Do direito desconexão do trabalho. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, v. 1, p. 91-115, 2006.

35 CALVET, Otávio Amaral. *Direito ao lazer nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006. pág.76

Júnior assim elucida:

Nas situações em que a relação de emprego comum se realiza totalmente a distância, não há dúvida de que serão devidas as horas extras integrais, inclusive com os adicionais, em relação a todo o período em que o empregado estiver sujeito a controle, comando ou supervisão a partir de dispositivos móveis.

Nessa hipótese, em que o trabalho invade por completo todos os momentos da vida do trabalhador, a única forma de garantir ao empregado o direito à desconexão do trabalho é prescrevendo um limite para o seu monitoramento virtual.

Por outro, em se tratando de trabalho tradicional, exercido no ambiente físico da empresa, a prática de determinar que o empregado permaneça no final de semana ou durante a noite, com o celular ligado, evidentemente que constrange a sua liberdade pessoal e familiar, porquanto pode se ver em situação embaraçosa perante o empregador simplesmente se seu celular permaneceu sem bateria por determinado tempo no final de semana.

Mas impingir que a empresa remunere todo esse período como horas extraordinárias, cheias, não parece adequado, pois há de fato uma distinção fática entre o trabalho habitualmente realizado a distância e aquele prestado no estabelecimento do empregador³⁶.

Nesse linha (...) parece, portanto, adequado proceder-se à integração analógica do ordenamento, para excepcionar a aplicação do novo parágrafo único do artigo 6º da CLT nos casos de uso de dispositivos móveis fora das dependências físicas da empresa e

do horário regular de trabalho, a fim de aplicar-se o preceito prescrito para os ferroviários, previsto no art. 224, § 2º da CLT.

Como se vê, a Lei 12.551/2011 deu um verdadeiro *upgrade* nas condições de trabalho. Se antes eram os empregados que tentavam em vão aplicar, analogicamente, o instituto pensado para os ferroviários; “a partir de agora, serão os empregadores que irão se apegar a esse instituto”³⁷.

6. Vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Há quem aponte vantagens no trabalho à domicílio, como a desnecessidade de deslocamento diário até a empresa, flexibilidade de horário de trabalho, maior convívio com os familiares ou até mesmo a redução de custos com vale-transporte e investimento na infraestrutura da empresa, economia que pode ser compensada com uma maior oferta de salário ao teletrabalhador.

Outros apontam desvantagens no teletrabalho, como a falta de convívio com colegas de trabalho, a confusão entre o espaço profissional e o espaço íntimo da casa, o aparecimento de doenças ocupacionais pelo excesso de tempo em frente ao computador, sobretudo, porque a busca do melhor resultado implica verdadeira neurose da produtividade tão presente na sociedade atual.

A propósito, Reginaldo Melhado observa que a subordinação típica da sociedade pós-industrial é marcante e intensa, seja porque rompe definitivamente os limites

36 CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. “Dispositivos móveis dão direito a horas de sobreaviso: superação da Súmula 428/TST”. Disponível em www.trt3.jus.br.

37 CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. *Idem*. *Ibidem*.

entre o privado e o profissional, seja porque o conhecimento técnico é refém do capital³⁸.

Importante comentarmos este binômio:

a) interferência na privacidade do empregado, e

b) supervaloração do conhecimento tecnológico.



Nunca se viu, nos dias de hoje, tanta imiscuição patronal na vida íntima e privada do empregado, que, já no seu exame admissional, submete-se a testes de caligrafia, DNA³⁹, isso sem falar na investigação de seu “passado creditício”⁴⁰ ou de sua condição de reclamante

38 Obra citada, pág. 93.

39 Jasiel Ivo sustenta com acerto que “o genoma humano requer absoluta confidencialidade, não podendo ser exigido como requisito de identificação para obtenção ou manutenção de trabalho ou emprego, seleção e recrutamento de recursos humanos, muito menos por empresas de medicina privada, seguradoras etc., como se fosse uma carteira de identidade, de trabalho ou registro da pessoa no cadastro geral de contribuintes. A finalidade do mapeamento genético deverá ser preventiva, de diagnóstico, limitando-se às práticas terapêuticas, assegurando-se sempre ao sujeito seu consentimento livre e esclarecido, priorizando a dignidade humana como valor universal e irrenunciável”. In: O genoma humano e o direito do trabalho. Revista LTr n. 65, Julho/2001, pág. 786.

40 Em matéria veiculada pela internet, através do Comunicado ABRAT n. 27/2002, em 4/3/02, o jornalista Vitor Nuzzi afirma: “em um mercado cada vez mais competitivo, alguns trabalhadores enfrentam dificuldade adicional. Empresas têm recorrido ao Serasa para verificar se o candidato tem algum tipo de problema na praça. Hoje, de 20% a 30% das empresas estão olhando

em ação trabalhista. Diante deste quadro de interferência abusiva, o operador jurídico precisa estar atento não só à lesão aos direitos trabalhistas, mas também aos direitos de personalidade.

A demasiada valorização do conhecimento tecnológico, apanágio da sociedade pós-industrial, foi decisiva na edição da regulamentação legal dos direitos autorais acerca do trabalho intelectual criado e desenvolvido pelo empregado durante a execução do contrato de trabalho. Da exegese do artigo 88 e seus parágrafos, da Lei 9279/96, conclui-se que a invenção pertence exclusivamente ao empregador quando decorrente de serviços para os quais foi o empregado contratado, salvo disposição contratual em sentido contrário⁴¹.

Até mesmo a mobilização sindical é afetada nos casos de teletrabalho, sobretudo

isso. As do setor financeiro, na quase totalidade”.

41 Nos termos do art. 90 da Lei 9279/96, a invenção pertencerá exclusivamente ao empregado, desde que desvinculado do contrato de trabalho e não decorrente da utilização de recursos, meios, dados, materiais, instalações ou equipamentos do empregador.

pelo afastamento físico do convívio com outros colegas de profissão que compartilham iguais interesses. Domenico De Masi, sobre este fenômeno, vaticina que “existirão dificuldades para ações coletivas com os colegas de trabalho, até que se descubra a ideia de fazê-las de tipo informático; (...) momento em que o sindicato aprenda a usar estas tecnologias e a se transformar em *telessindicato*”⁴².

Questão instigante incide em saber se o empregador se exime de eventual responsabilidade por acidente do trabalho sofrido pelo teletrabalhador. Ora, uma vez comprovados os elementos dano, nexos e culpa patronal, ainda que culpa *in vigilando*, a empresa deverá indenizar o teletrabalhador dos danos materiais e morais daí resultantes, nos termos do art. 927 do Código Civil. Não se negue que é o empregador quem assume todos os riscos da atividade econômica (art. 2º, CLT), tendo o dever de fiscalizar todas as condições ergonômicas de suas estações de trabalho, inclusive a casa do teletrabalhador, se for o caso. Atente-se para a dicção do art. 154 da CLT, o qual dispõe que o capítulo “da segurança e medicina do trabalho” aplica-se “a todos os locais de trabalho”, cabendo ao empregador cumprir integralmente todos os seus dispositivos (art. 157, CLT).

Conclusão

Não se pode ignorar, de um lado, que a CLT de 1943 foi calcada numa sociedade industrial, de produção rígida, centralizada e com hierarquia verticalizada e que, de outro, a atual sociedade pós-industrial é marcada pela

produção flexível, descentralizada e com eficaz controle à distância.

Os capitalistas, de certa forma, aproveitam-se do anacronismo da CLT para maximizar o lucro, às custas da flexibilização de direitos trabalhistas, além de uma interpretação que exclui por completo as novas figuras contratuais da tutela legal celetista.

Nelson Mannrich, a propósito, adverte acerca da necessidade de se ponderar e conciliar vários interesses que se encontram em jogo no assunto da retipificação dos contratos de trabalho. Diz o eminente professor da USP:

“A retipificação dos contratos de trabalho deve resultar de amplo debate que leve em conta os anseios dos interlocutores sociais. Não se pode admitir uma lei que ampare, unilateralmente, interesses dos trabalhadores ou dos empregadores. A retipificação deve considerar os reais interesses das partes envolvidas, sem prejuízo de restrições previamente impostas pelo Estado, em função da tutela de valores fundamentais da sociedade”⁴³.

De nossa parte estamos convencidos de que é perfeitamente possível falar em nova interpretação da CLT, sem, contudo, retirar direitos legais do trabalhador.

Vislumbramos, no atual momento, dois desafios ao operador jurídico:

a) O primeiro é o de lutar por uma legislação trabalhista incluyente, a fim de que cada vez mais empregados e subempregados, subordinados e parassubordinados, sejam

42 DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. Editora Sextante, Rio de Janeiro, 2000, pág. 217.

43 MANNRICH, Nelson. *A retipificação do contrato de trabalho*. In: “A transição do direito do trabalho no Brasil”. Coordenador: Amauri Mascaro Nascimento. SP: LTr, 1999, pág. 205.

por ela protegidos, eliminando-se a idéia de espectro privilegiado e restrito a poucas categorias organizadas. Para tanto, o conceito de subordinação deve ser redefinido como sendo “a prestação pessoal de serviço a outrem (*ajenidad*), sob dependência econômica (não necessariamente hierárquica) e controle (ainda que à distância).

b) O segundo desafio é o de buscar a máxima eficácia possível das normas constitucionais que asseguram não só direitos trabalhistas (art. 7º a 11), mas o direito *ao trabalho* (arts. 6º., 7º, XXVII, 170 e 193)⁴⁴. A Constituição Federal deve ser utilizada pelo operador jurídico como guia maior. Por conta disso, a importância atribuída ao valor trabalho, enquanto bem jurídico estruturante de nossa ordem normativa⁴⁵ jamais pode ser desprezado.

Somente assim poderemos adaptar o direito do trabalho às novas características da sociedade pós-industrial, sem deformá-lo e sem tirar-lhe o espírito tutelar, peculiar e essencial.

.....
44 Não se olvide, nesta esteira axiológica, a lição de Aldacy Rachid Coutinho: “Na sociedade em que vivemos, é fundamentalmente pelo trabalho, inevitável fonte de preservação da vida e construção da sociedade, enquanto portador da subjetividade humana, que o sujeito se constitui como ser, reconhecendo-se a partir da própria transcendência, objetivada na atividade e no resultado”. COUTINHO, Aldacy Rachid. Trabalho e pena. *In: Revista LTr*, ano 62, outubro/98, São Paulo, pág. 1340.

45 Neste sentido Ricardo Marcelo Fonseca, A constituição federal e o trabalho: um exercício de aproximação, *in: Direito do Trabalho: estudos*, São Paulo, LTr, 1997, pág. 63, e Alexandre Luiz Ramos. *In: Globalização, Neoliberalismo e o mundo do trabalho*. Curitiba, Edibej, 1998, pág. 256.

Publicação original: Novos temas e desafios no Mundo do Trabalho - Anais da ANDT, 2012.

TELETRABALHO TELESUBORDINADO, DEPENDENTE E POR CONTA ALHEIA: REENGENHARIA DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Emília Simeão Albino Sako

1 Introdução

A tecnologia chegou às empresas e o teletrabalho passou a ser adotado como vetor de produção. As novas tecnologias possibilitam que o trabalho possa ser prestado a partir de qualquer lugar, longe as posições pessoais de comando e direção empresariais. As redes de comunicação possibilitam a realização do trabalho do modo idealizado pelo tomador, fazendo com que a natureza jurídica do teletrabalho situe-se em difícil zona de determinação, pendendo ora para o trabalho subordinado, ora para o trabalho autônomo. No teletrabalho os requisitos da relação de emprego não são visíveis como nas relações de emprego consideradas normais; o controle, centrado agora na produção, e não mais na pessoa do trabalhador, é feito à distância, muitas vezes, pela própria máquina (computador, celular etc.). A maior independência funcional, a descontinuidade, que não se confunde com eventualidade, e a flexibilidade da personalidade, exigem novas interpretações

dos requisitos



Emília Simeão Albino Sako

Especialista em Ciência Política e Desenvolvimento Estratégico pela UNOPAR – Universidade Norte do Paraná. Mestre em Direito Negocial pela UEL – Universidade Estadual de Londrina. Doutora em Direito Social pela Universidad Castilla La-Mancha (Espanha). Juíza do trabalho da 9ª Região.

da relação de emprego, especialmente da subordinação jurídica, imanente dos vínculos empregatícios, a fim de que os teletrabalhadores não se mantenham indefinidamente na economia informal. Os traços predominantes e característicos do teletrabalho só aparentemente dificultam a aferição dos requisitos da relação de emprego.

2 Requisitos da relação de emprego no teletrabalho

O vínculo empregatício se manifesta quando presentes na relação entre o prestador e o tomador de serviços os requisitos do art. 3º da CLT.¹ No trabalho em domicílio e no teletrabalho são exigidos os mesmos requisitos do art. 3º,

1 **Art. 3º** – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. **Parágrafo único** – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

conforme prevê o art. 6º, também da CLT,² no entanto se apresentam de forma diferente. Tradicionalmente, entende-se que a relação é de emprego quando o trabalho é pessoal (executado pelo próprio trabalhador contratado), não eventual (trabalho que perdura e se prolonga no tempo), subordinado (recebimento de ordens pessoais do dador de trabalho, submissão ao poder disciplinar empresarial, cumprimento de metas e horários de trabalho definidos etc.), e mediante um pagamento (uma contraprestação, em regra pecuniária, pelos serviços prestados). No teletrabalho, embora o art. 6º da CLT contemple apenas uma particularidade, segundo a qual a subordinação jurídica deverá revelar-se por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão, outras especificidades se manifestam, no entanto, foram ignoradas pelo legislador, que por razões políticas, optou em deixar para o judiciário trabalhista, em cada caso concreto, aferir a natureza jurídica da relação de teletrabalho, o que ensejará uma enormidade de conflitos trabalhistas.

O trabalho telemático é executado com certa autonomia e flexibilidade tanto pelos empregados quanto por autônomos, eventuais, prestadores de serviços etc..³ A manifestação do

2 **Art. 6º.** Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. **Parágrafo único.** Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

3 DRAY, G. M. **Teletrabalho. Sociedade da informação e direito.** Pedro Romano Martinez (coord.). Estudos do Instituto de direito do Trabalho, Vol. III. Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho. Coimbra: Ed. Livraria Almedina, 2001, p. 267.

poder empresarial, centrado no controle direto sobre a pessoa do trabalhador, predominante no século XVIII, cedeu lugar a outros elementos da dinâmica complexa das novas tecnologias. No modelo tradicional, o trabalhador acatava ordens e determinações provenientes diretamente do tomador de seus serviços, a quem a lei confere um poder diretivo e organizacional (CLT, art. 2º), conceituação que ao longo de muitos anos orientou o direito do trabalho. Na atualidade, a interrelação digital/virtual entre o trabalhador e o tomador de seus serviços amplia os contornos da subordinação jurídica e demais requisitos da relação de emprego, sendo aferidos por meio de comandos empresariais indiretos, pela inserção do trabalhador na dinâmica empresarial, pelo controle informático, pela dependência econômica. As novas tecnologias possibilitam que o empresário possa acompanhar o trabalho a partir de qualquer lugar, enviar instruções sobre sua execução, fazer cobranças sobre a qualidade e quantidade de trabalho, como se o trabalhador estivesse no interior da empresa. Programas de *software* podem registrar todos os pormenores das tarefas e dos trabalhadores na rede, como o momento exato em que o trabalhador ligou ou desligou o computador, que programa está utilizando, quanto tempo gastou em cada tarefa, o tempo dedicado exclusivamente ao trabalho, períodos de pausas, número de operações realizadas, número de toques no teclado, erros cometidos etc.⁴ Por meio da supervisão e direção remotas, as rotinas de trabalho podem ser seguidas passo a passo e as instruções vão aparecendo na

4 ERASO, A. B. **Teletrabalho: Estratégias de Flexibilidad.** Consejo Económico y Social. Colección estudios, n. 130, Madrid, 2002, p. 166.

medida em que a tarefa vai sendo executada. O controle físico é substituído pelo tecnológico, mais eficaz que o tradicional porque permite a vigilância direta, embora, diferida. O empresário, supervisor ou chefe não mais circula pela unidade e sim, pela rede, que forma parte da empresa. O trabalhador submete-se a uma liberdade vigiada, tão ou mais temida que a vigilância física, feita pelos olhos do patrão. A própria ferramenta de trabalho – o computador -, se encarrega de cobrar procedimentos, comportamentos e produção.⁵ Mesmo no trabalho intelectual o empresário pode enviar instruções e limitar as iniciativas pessoais e o poder criativo.

O que muda basicamente no teletrabalho, quando realizado à distância, é o contato pessoal entre contratado e contratante e o controle direto sobre a jornada. No entanto, a distância não afasta ou elimina a situação de sujeição ao poder de comando empresarial, pois o teletrabalhador continua sujeito às ordens e orientações sobre o trabalho e dependendo economicamente do tomador de seus serviços.

Os requisitos da relação de emprego não se apresentam da mesma forma que no tipo tradicional, moldado no modelo fordista,

5 Segundo Maria Belén Cardona Rubert, “Es posible realizar un control penetrante sobre la actividad del empleado, dotando al ordenador de un programa que, previa identificación personal del trabajador, registre toda una serie de datos del *iter* de la operación misma tales como el número de operaciones realizadas, el número de errores cometidos, las paradas efectuadas, el número de trabajos finalizados con éxito, el tiempo empleado en la operación, etc. Estamos ante un tipo de control perfectamente compenetrado con el instrumento productivo que extiende las posibilidades de supervisión del empresario y que partiendo de la actividad laboral permite alcanzar a la misma persona del trabajador (CARDONA Rubert, M^a. B. **Informática y contrato de trabajo**. Valência: Tirant lo Blanc, 1999, p. 69).

onde são visíveis e facilmente identificados. No teletrabalho a pessoalidade, continuidade e subordinação jurídica se apresentam de forma completamente diferente. Entre o velho trabalho, prestado nos espaços físicos da empresa, sob a direção e coordenação direta de um chefe, e o teletrabalho, existem significativas diferenças. Contudo, a posição jurídico-laboral de quem trabalha operando uma máquina com capacidade interativa e à distância, não é substancialmente diversa do trabalhador que labora na fábrica, na oficina ou no escritório da empresa.⁶ Se a atividade é pouco ou muito qualificada, fungível ou infungível, com tarefas rotineiras, repetitivas ou não, de pobre ou rico conteúdo funcional, tais fatores não são decisivos para afastar a relação de emprego.⁷ Também não é relevante a exclusividade da prestação, pois o teletrabalho

6 Para Rosario Gallardo Moya, “Entre los diversos tipos de teletrabajadores autónomos que pueden darse interesan particularmente dos. Uno es el de los falsos autónomos, en tanto que en estos trabajos se puede simular con mayor facilidad la existencia de una relación no laboral para encubrir un trabajador por cuenta ajena. El otro es el que queda en la frontera o zona de indeterminación, franja que se va a ver ampliada en gran parte por las formas de prestación. Sin duda uno de los puntos más delicados y controvertidos con el que nos vamos a topar, cuando se generalice esta forma de trabajo, será identificar el carácter laboral o extralaboral de tales actividades. Lo que a la postre puede, si no se pone solución, provocar que un buen número de teletrabajadores quede excluido del Derecho del Trabajo o de la tutela brindada por el ordenamiento” (GALLARDO MOYA, R. **El viejo e el nuevo trabajo a domicilio: de la maquina de hilar al ordenador**. Madri: ibidem Edições, 1998, pp. 67-77).

7 Teletrabalhador autônomo será “aquele que executa sua própria actividade profissional sem subordinação jurídica ao credor da prestação, suportando os riscos económicos e jurídicos e colhendo o respectivo rendimento”. REDINHA, M. R. G. **O teletrabalho**. II Congresso nacional de direito do trabalho (coordenador: António Moreira). Coimbra: Livraria Almedina, 1999, pp. 95-6.

não tem porque ser exclusivo; exclusividade não é requisito da relação de emprego, conforme prevê o art. 3º da CLT.

No teletrabalho a pessoalidade migra-se para a virtualidade dos meios de comunicação incrementando a informalidade, fazendo com que milhões de teletrabalhadores, em todo mundo, sejam mantidos na *grey area* da economia informal, na indeterminação, convivendo com a insegurança em relação ao futuro e aos direitos normatizados.⁸ Atentos a essa realidade, os Tribunais espanhóis têm entendido que o teletrabalho está submetido às normas do direito do trabalho quando estão presentes na prestação indícios de laboralidade, como a aplicação de penalidades pelo atraso ou conclusão do trabalho, fixação de zonas geográficas específicas de trabalho, exclusividade na prestação e continuidade dos serviços, conexão *on-line* com a empresa, participação em cursos organizados pelo empresário, cumprimento de instruções periódicas, pagamento de uma contraprestação e de outros gastos derivados do trabalho.⁹

Na sociedade informacional, centrada em objetivos, deixa de ter relevância absoluta o modo como o trabalho é prestado; o que realmente importa é o resultado do trabalho, ou seja, o

volume de trabalho que deverá ser apresentado dentro de certo espaço de tempo (hora, dia, semana, mês ou ano). A distância em relação ao lugar da prestação do trabalho e a flexibilidade do trabalho não são determinantes na verificação da natureza jurídica da relação, pois a subordinação, a pessoalidade e a continuidade se manifestam por meios distintos dos tradicionais, podendo ser aferidos pelo modo como o trabalho se realiza, pelo tempo imediato ou remoto. As condições de trabalho, portanto, continuam as mesmas; o que muda é apenas o elemento tecnológico, que dá um novo formato aos requisitos da relação de emprego.

2.1 Subordinação informacional

No teletrabalho, o controle sobre a atividade do teletrabalhador manifesta-se de maneira diferente, não mais de forma direta e visível, e sim, de forma indireta, por meio de controles informáticos e audiovisuais, que mantêm o teletrabalhador submetido à direção e organização empresariais.¹⁰ O poder informático centra-se na apresentação de resultados, na observância às orientações e ordens relacionadas ao trabalho, transmitidas à distância.¹¹ A

8 O termo *grey area* é empregado para definir os tipos de trabalho que não se enquadram em nenhuma das duas categorias – subordinado e autônomo; é usado para descrever certos tipos de trabalhadores que aparentemente são autônomos, mas que, de fato, são subordinados; são tratados como autônomos por não se enquadrarem diretamente na lei, exigindo um tratamento legal específico. Disponível em: www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/parasubordination03.pdf acesso em 13/4/2008.

9 Nesse sentido: SSTS 22 abril 1996 y 29 diciembre 1999. Disponível em: <http://www.uts.es> <http://eur-lex.europa.eu>. Acesso em 20/8/2008.

10 RAMOS LUJÁN, H. V. **La intimidad de los trabajadores y las nuevas tecnologías**. Relaciones laborales, n. 17, año XIX, septiembre 2003, p. 43.

11 Exemplo dessa possibilidade pode-se encontrar na Resolução CSJTNº 109/2012, que implantou o teletrabalho na Justiça do Trabalho, em caráter experimental. O art.14 dessa Resolução prevê que “As unidades participantes do teletrabalho deverão registrar a frequência do período em que os servidores estiverem desenvolvendo suas atividades em regime de teletrabalho nos termos desta Resolução”; o art.15 dispõe que “No caso de descumprimento do prazo fixado para a realização das tarefas, o servidor deverá prestar esclarecimentos a sua chefia imediata sobre os motivos da não conclusão dos

fiscalização antes realizada pelo olho humano (do patrão ou chefe), no teletrabalho é feita pelo olho eletrônico (do computador ou outro equipamento informático), e é aferida pela quantidade de trabalho produzida dentro de um determinado espaço de tempo, ou seja, pelos resultados obtidos. Mesmo trabalhando à distância e com flexibilidade de horários, o teletrabalhador fica submetido a um intenso controle, inclusive em seu tempo livre (quando está na praia, durante as viagens, quando participa de eventos e festas etc.), pois os equipamentos informáticos possibilitam

a comunicação a partir de qualquer lugar.¹² O encarregado virtual controla tudo, em toda parte, em todo momento.¹³ O teletrabalhador ativo na rede está pronto para receber instruções, orientações e ordens; quanto mais se afasta do centro do trabalho, mais onipresente pode estar a empresa em sua vida.¹⁴ Seguidores eletrônicos são capazes de rastrear seus movimentos na rede; alguns programas podem revisar o conteúdo geral do trabalho e verificar se as navegações estão relacionadas com o trabalho ou se podem constituir delito, fraude, engano ou espionagem; outros, têm versão especial para controlar e bloquear o acesso a mais de 100.000

trabalhos, que os repassará ao gestor da unidade. § 1º O gestor da unidade, considerando improcedentes os esclarecimentos prestados, suspenderá a participação do servidor no teletrabalho durante um ano, contado da data estipulada para conclusão da tarefa. § 2º No caso de ser aceita a justificativa apresentada pelo servidor, ficará a critério do gestor da unidade a concessão de novo prazo para conclusão dos trabalhos. § 3º Havendo a concessão de novo prazo e não ocorrendo a entrega do trabalho em até cinco dias úteis após o último prazo fixado, sem a apresentação de justificativa ou não sendo esta aceita pelo gestor da unidade, o servidor estará sujeito às penalidades previstas no art. 127 da Lei nº 8.112/90, a ser apurada em sindicância ou processo administrativo disciplinar. § 4º Quando o atraso na conclusão do trabalho decorrer de licenças, afastamentos ou concessões previstas em lei por período de até 15 dias, o prazo ajustado poderá ser suspenso e continuará a correr automaticamente a partir do término do impedimento, a critério do superior hierárquico. § 5º Nos impedimentos previstos no parágrafo anterior superiores a 15 dias, o servidor será afastado da experiência de teletrabalho e as tarefas que lhe foram cometidas serão redistribuídas aos demais servidores em atividade, sem prejuízo do seu retorno a essa modalidade de trabalho quando cessada a causa do afastamento. § 6º Ocorrendo atraso na entrega de trabalhos, com ou sem justificativa, a chefia imediata providenciará registro, com ciência formal do servidor, no formulário de planejamento e acompanhamento de trabalhos de que trata o Anexo". Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=96cae0d3-0fd9-468f-98e8-e3aa8b24ba15&groupId=955023. Acesso em 10/8/2012.. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=96cae0d3-0fd9-468f-98e8-e3aa8b24ba15&groupId=955023. Acesso em 10/8/2012.

.....

12 SEMPERE NAVARRO y SAN MARTÍN MAZZUCCONI entendem que “se ha destacado que “el poder directivo no se atenúa por la distancia, sino que se acentúa por los instrumentos de trabajo, sobre todo en los casos del denominado teletrabajo “on-line”, que exige la conexión permanente entre el trabajador y la empresa. La informática permite controlar al trabajador en cada una de sus acciones, identificando el momento exacto en el que se encuentra activo y qué hace concretamente (a qué hora enciende el ordenador, qué programa utiliza, cuánto tiempo dedica a cada cosa, etc.)” (SEMPERE NAVARRO, A. V.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. **Nuevas tecnologías y Relaciones Laborales...**, op. cit., p. 116).

13 Ressalta Maria do Rosário Palma Ramalho que “Estas novas formas de direção e controlo do trabalhador são particularmente eficazes no caso do teletrabalho. Porque executa suas actividades através dos meios informáticos ou telemáticos, que asseguram comunicação com a empresa apesar da distância, o teletrabalhador pode ser direcionado, controlado no desempenho onde quer que se encontre e em qualquer momento, deixando a sua ausência física do centro produtivo de constituir um obstáculo ao estatuto subordinado que é essencial à qualificação laboral de seu vínculo” (RAMALHO, M. R. P. **Insegurança ou diminuição do emprego? A rigidez do sistema jurídico português em matéria de cessação do contrato de trabalho e de trabalho atípico.** *Revista LTr*, Vol. 634 n. 8, agosto de 2000, pp. 195-211).

14 THIBAUT ARANDA, J. **El trabajo en la sociedad digital.** *In: Internet y Pluralismo Jurídico: formas Emergentes de Regulación.* Pompeu Casanovas (Ed). Granada: Editorial Comares, 2003, pp. 189-193.

direções de internet, como astrologia, sexo, “hobbies”, bolsa de valores, ofertas de empregos, viagens, jogos, esportes, tendas virtuais ou “chats”, além de permitir um exaustivo registro de todas as conexões realizadas ou tentadas. A vigilância eletrônica é impessoal, implacável e temida, já que os dados obtidos são numerosos e precisos. O controle, antes visual, transmuda-se para o informático, muito mais agressivo e preciso, permitindo ao empregador/tomador traçar perfis sobre as preferências, ideologias e relacionamentos do trabalhador/teletrabalhador dentro e fora da empresa. A capacidade de agregar dados, estabelecer comparações e transformar informações dispersas em organizadas, possibilita a verificação de todos os movimentos do trabalhador, banais ou não, secretos, pessoais etc., invasivos e lesivos aos direitos fundamentais, como confidencialidade e privacidade. Surge nas relações de trabalho um novo tipo de poder, o ‘poder informático’.¹⁵

Essa nova reengenharia dificulta a separação de causa e efeito sobre a prestação dos serviços, contrastando com a estrutura jurídica da subordinação ínsita à tradicional relação de



emprego.¹⁶ O teletrabalho pode ser comparado à informática jurídica, pois a interligação de sistemas pré-programados faz com que o relacionamento humano não mais se realize exclusivamente entre pessoas, e sim, entre pessoas, máquinas e equipamentos, entre preponente e preposto.¹⁷

.....

16 O proceso mundial de produção resulta especialmente impressionante. SÁNCHEZ TORRES menciona que “hoy, las nuevas tecnologías relacionadas con las telecomunicaciones y la informática inciden profundamente en la gestión, visión u estrategias del conjunto de áreas funcionales de la empresa, alcanzando de forma transversal aspectos que van desde el acceso al mercado de trabajo, la contratación, la promoción profesional, la gestión del rendimiento, los sistemas de remuneración o las políticas de formación, hasta cuestiones más específicas como los mecanismos de captación / retención del capital intelectual o la modificación de los tradicionales mecanismos de sanción y responsabilidad de empresario y trabajadores el cumplimiento de las obligaciones laborales” (SÁNCHEZ TORRES, E. El ejercicio de la libertad de expresión de los trabajadores a través de las nuevas tecnologías. (Dir. Salvador Del Rey Guanter; Coord. Manuel Luque Parra). **Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías**. Madrid: La Ley, 2005, p. 107).

17 Isso quer dizer, conforme esclarece Castelis, que “a engenharia *on-line* e os sistemas de gestão de acesso aberto dentro da empresa permitem aos trabalhadores organizar sistemas de cooperação ad hoc quando as suas tarefas assim o requerem (...). O feedback em tempo real de todos aqueles que estão envolvidos num processo de produção/gestão, a inovação pode pôr-se à

.....

15 Afirma Maria do Rosário que “A subordinação, entendida tradicionalmente como sujeição do trabalhador a um conjunto de poderes do empregador, exercidos num certo espaço físico, substituiu-se, em muitos casos, uma espécie de “tele-subordinação” exercida por meios eletrônicos e, com frequência, mais intensa e invasiva da privacidade do trabalhador” (RAMALHO, M. R. P. **Insegurança ou diminuição do emprego?** ..., pp. 210-11.

Empresas sediadas nos Estados Unidos podem contratar teletrabalhadores no México, Brasil ou na Índia e controlarem a atividade laboral como se estivessem presentes, recebendo no local de sua sede o resultado da produção normalmente esperado. Portanto, nenhuma dificuldade há para identificar a subordinação jurídica nas relações de teletrabalho, que se apresenta como ‘subordinação informática’, não obstante a elasticidade do telesserviço. Haverá subordinação jurídica no trabalho realizado por meio das novas tecnologias da informação e da comunicação (NTIC)¹⁸ quando houver elementos

prova na sua origem: o produto e o processo inovam-se constantemente através da interação entre produtores e consumidores, num processo partilhado de rendimentos crescentes, que beneficiam todos aqueles que participam na rede”. CASTELIS, M. **A galáxia internet** (Coord.: José Manuel Paquete de Oliveira e Gustavo Leitão Cardoso). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004. cit., p. 130.

18 São consideradas NTICs, entre outras: 1) os computadores pessoais (PCs, *personal computers*); 2) as câmeras de vídeo e foto para computador ou webcams; 3) a gravação doméstica de CDs e DVDs; 4) os diversos suportes para guardar e portar dados como os disquetes (com os tamanhos mais variados), discos rígidos ou hds, cartões de memória, pendrives, zipdrives e assemelhados; 5) a telefonia móvel (telemóveis ou telefones celulares); 6) a TV por assinatura; 7) TV a cabo; 8) TV por antena parabólica; 9) o correio eletrônico (*e-mail*); 10) as listas de discussão (*mailing lists*); 11) a internet; 12) a world wide web (principal interface gráfica da internet); 13) os websites e *home pages*; 14) os quadros de discussão (*message boards*); 15) o streaming (fluxo contínuo de áudio e vídeo via internet); 16) o podcasting (transmissão sob demanda de áudio e vídeo via internet); 17) esta enciclopédia colaborativa, a wikipedia, possível graças à internet, à WWW e à invenção do wiki; 18) as tecnologias digitais de captação e tratamento de imagens e sons; 19) a captura eletrônica ou digitalização de imagens (scanners); 20) a fotografia digital; 21) o vídeo digital; 22) o cinema digital (da captação à exibição); 23) o som digital; 24) a TV digital e o rádio digital; 25) as tecnologias de acesso remoto (sem fio ou *wireless*); 26) Wi-Fi; 27) Bluetooth; 28) RFID; 29) EPVC. Disponível em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Novas_tecnologias_de_informacao_e_comunicacao. Acesso em 29-11-2011.

reveladores da submissão do trabalhador ao empregador dos serviços, como fixação de prazos para conclusão do trabalho, previsão de sanções por atrasos, exigência de apresentação de resultados satisfatórios, além de outros indícios relevantes. A flexibilidade do teletrabalho pode propiciar uma falsa deslavorização da relação, no entanto, a subordinação, embora disfarçada, se mantém em praticamente todos os casos. A atividade laboral, embora não seja subordinada, em sentido clássico, é coordenada. Portanto, a aparente flexibilidade do teletrabalho não é indício de autonomia, pois o controle, centrado em outros vetores, pode até acentuar-se no trabalho à distância. O trabalho independe do contato pessoal entre contratado e contratante, do controle direto sobre a jornada ou sobre o trabalho em si. Assim, haverá subordinação quando o trabalhador estiver em situação de sujeição ao poder de comando empresarial, sujeito às ordens disciplinares, ao sigilo, à fidelidade, a apresentação de resultados. A separação geográfica entre o tomador e o prestador não afasta ou reduz a subordinação, pois mesmo à distância o gerenciamento do trabalho é perfeitamente possível.¹⁹

A subordinação jurídica tradicional moldada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada não

19 A Resolução CSJT Nº 109/2012, em seu art. 10 diz que “A chefia imediata gerenciará a rotina de trabalho dos servidores autorizados a realizar o teletrabalho, bem como manterá registro com a indicação dos trabalhos a serem desenvolvidos, o quantitativo total de tarefas distribuídas e o período máximo para conclusão dos trabalhos”. O art. 8º prevê ainda que “Os servidores em regime de teletrabalho devem apresentar um incremento na produtividade, a ser determinado e aferido pelo titular da unidade, nunca inferior a 15%”. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=96cae0d3-0fd9-468f-98e8-e3aa8b24ba15&groupId=955023. Acesso em 10/8/2012.

satisfaz às exigências do moderno sistema de gestão flexível, orientado pela tecnologia. Agora, liga-se virtualmente ao empreendimento, ao beneficiário do trabalho, mantendo a mesma situação desigual entre as partes do contrato, como há séculos.

A dinâmica cambiante do teletrabalho e a interrelação entre as partes confere elasticidade ao principal elemento da relação de emprego, qual seja, a subordinação jurídica, que agora se apresenta de modo totalmente diferente, centrada em resultados, acobertada e disfarçada pela ‘maior autonomia’ do teletrabalho. O teletrabalhador não será sempre um empregado ou um profissional autônomo. A forma de realização do teletrabalho é que irá revelar a real natureza jurídica da relação (princípio da primazia da realidade).²⁰

.....

20 WASHINGTON LUIZ DA TRINDADE afirma que em relação ao teletrabalho, “O conceito clássico de contrato perde os seus traços predominantes e característicos, o que afasta a possibilidade de aplicação das regras do trabalho subordinado”. WASHINGTON L. T. A natureza jurídica do trabalho à distância. *Revista Trabalho & Doutrina*, São Paulo, n. 24, março de 2000, p. 10-15; CASSIO DE MESQUITA BARROS ressalta que as empresas brasileiras contratam teletrabalhadores na Índia, com regime jurídico diferente, e isso não permite a utilização dos conceitos clássicos, pois a elasticidade do telesserviço não permite a completude de uma única categorização da modalidade de contratação. BARROS Jr., C. M. Teletrabalho. In: Grecco, Marco Aurélio Martins (coord.; Yves Gandra da Silva). Direito e internet: relações jurídicas na sociedade informatizada. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 2001, p. 38; SÉRGIO PINTO MARTINS afirma que no teletrabalho a subordinação é mitigada e em alguns casos poderá verificar-se mais autonomia do que subordinação, na medida em que as ordens ficam diluídas. MARTINS, S. P. Trabalho à distância. *Revista Trabalho & Doutrina*, n. 24, março de 2000. Para PINHO PEDREIRA, o trabalho realizado à distância, no domicílio do trabalhador, ou em outro local, pelos meios telemáticos, sob controle e supervisão ‘informáticos’, apresentam outros requisitos da relação empregatícia, estará sob a égide do direito do trabalho. PEDREIRA, P. **O teletrabalho**. *Rev. Ltr.* Vol. 64, n. 5, 2000, pp. 583-87.

2.2 Onerosidade

A contraprestação pelo trabalho realizado, materializada em dinheiro ou utilidades, é requisito fundamental para a existência da relação de emprego. Pode estar vinculada ao trabalho em condições normais (salário), ou a produção e cumprimento de metas (comissões e prêmios), ou ainda, disfarçada para ocultar o caráter oneroso da prestação (diárias, ajuda de custo, ressarcimentos de despesas ou fornecimento habitual de determinada utilidade com caráter retributivo, como moradia, planos de saúde, fornecimento de veículos para o trabalho ou não, mensalidades escolares, previdência privada, assistência médica, hospitalar e odontológica etc). O art. 457 da CLT define remuneração como sendo o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado, em virtude da relação de emprego, incluindo as gorjetas recebidas de terceiros; o art. 458 também da CLT, especifica as utilidades que compõe o salário.²¹ O teletrabalhador não precisa,

.....

21 **Art. 458** – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. **§ (...)** **§ 2º** – Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; V – seguros de vida e de



necessariamente, receber uma importância fixa mensal ou ser remunerado sob a forma de comissões, pois a contraprestação (onerosidade) pode apresentar-se de diferentes formas. Se, como contraprestação do trabalho, o tomador de serviços paga um valor fixo ou variável, ou fornece alguma vantagem ou utilidade, a onerosidade estará presente, cabendo ao intérprete verificar se a forma de remuneração se justifica e se explica objetivamente. Havendo o intuito de afastar um dos requisitos da relação de emprego, qual seja, onerosidade, a

acidentes pessoais; VI – previdência privada.

fraude estará configurada (CLT, art. 9º). Não é relevante, portanto, a ausência de um pagamento em dinheiro, de forma habitual, pois a contraprestação pelo trabalho pode revelar-se pela concessão de vantagens ou pagamento de utilidades.

2.3 Continuidade ou não eventualidade

Nas relações de teletrabalho perde importância e significado o requisito 'continuidade', pois a quantidade de trabalho e a periodicidade do trabalho podem oscilar em função das necessidades empresariais. Trabalhador eventual é aquele que trabalha ocasionalmente. No entanto, a eventualidade da prestação é aferida no tempo, e não será eventual aquele que presta serviços por algumas horas do dia, ou, em alguns dias da semana ou do mês, por vários meses ou anos, ao mesmo tomador. Se o

teletrabalhador prestar serviços em algumas horas do dia, ou, em um ou dois dias por semana, em vários meses, ou em alguns dias no mês, durante anos, não é eventual, pois não presta um serviço esporádico, especial, ou particular, como, por exemplo, a digitação de um pequeno texto, a criação/desenvolvimento de um único e simples programa de computador etc.. Não se intitula eventual o teletrabalhador contratado com a finalidade de atender necessidades permanentes do tomador, como desenvolver programas informáticos, de alta complexidade, ainda que descontínuo seja o trabalho. Se o trabalho exigir um tempo razoável para sua conclusão, como

tradução de várias obras ou digitação de textos longos, que demandam muitos meses ou anos de trabalho, o contrato poderá ser celebrado por prazo determinado. O teletrabalho somente será eventual quando a prestação de serviços, além de eventual, for realizada de acordo com as conveniências do teletrabalhador, que organiza as suas atividades de modo a compatibilizá-las com os serviços prestados a outras pessoas, impondo suas próprias condições de trabalho, trabalhando apenas quando quiser, como quiser, a quem quiser e pelo tempo que quiser. Se a prestação for contínua, seguida e sucessiva, com os demais requisitos da relação de emprego, o teletrabalhador será um empregado de curta ou longa duração, e o contrato será regido pela CLT, por prazo determinado ou indeterminado. Eventual é o teletrabalhador contratado para realizar, especificamente, um serviço ocasional, esporádico, não diretamente relacionado à atividade-fim do contratante. Portanto, o conceito não é meramente temporal. Se o tomador pretender contratar um teletrabalhador para substituir outro em período de férias ou licenças, deverá formalizar contrato por prazo determinado, podendo fazê-lo quantas vezes forem necessárias. Enfim, para configurar a não eventualidade, não se exige que o trabalho seja duradouro; importante é que seja mais ou menos duradouro, conforme princípios da razoabilidade e boa-fé.

2.4 Pessoaalidade virtual

A pessoaalidade nem sempre será exigida no teletrabalho, na medida em que em se tratando de trabalho à distância, não é relevante quem realiza o trabalho, e sim, que seja apresentado o resultado esperado. Não havendo no contrato

cláusula de pessoaalidade na execução do teletrabalho, presume-se que este poderá ser realizado por qualquer pessoa. Se o tomador dos serviços pretender que o trabalho seja prestado pessoalmente pelo teletrabalhador, deverá manifestar tal intenção, por escrito, pois até mesmo quando o trabalho é personalíssimo, singular e contem fatores subjetivos como estilo, criatividade, imaginação, poderá ser executado por outra pessoa. A atividade intelectual, científica, artística ou cultural, que exigem a produção ou manifestação de aptidões literária, musical, corporal, pintura, escultura, desenho, interpretação, criação ou reprodução, podem também serem transferidas à outra pessoa, sendo suficiente que possua os atributos necessários à sua realização. Se a pessoaalidade na execução do trabalho não for exigida, o trabalho poderá ser executado por qualquer pessoa, na medida em que o que espera o tomador é que o resultado seja atingido.²²

O desenvolvimento de programas informáticos pode ser um trabalho intelectual, mas não precisa, necessariamente, ser realizado de forma pessoal, ou seja, pelo próprio teletrabalhador contratado, pois embora possa decorrer da inteligência criadora, o contratante prestador pode delegar a atividade à pessoa que

.....
22 MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO afirma que “Estas novas formas de direcção e controlo do trabalhador são particularmente eficazes no caso do teletrabalho. Porque executa suas actividades através dos meios informáticos ou telemáticos, que asseguram comunicação com a empresa apesar da distância, o teletrabalhador pode ser direccionado, controlado no desempenho onde quer que se encontre e em qualquer momento, deixando a sua ausência física do centro produtivo de constituir um obstáculo ao estatuto subordinado que é essencial à qualificação laboral de seu vínculo”. RAMALHO, M. R.P. **Insegurança ou diminuição do emprego ...**, op. cit., p.195-211.

possua conhecimentos técnicos e especializados, sem que isso implique qualquer prejuízo ao tomador dos serviços. O que o tomador normalmente espera é a criação e/ou recriação do programa, ou seja, a execução e realização da atividade contratada, independentemente de quem a tenha feito. Ainda que o trabalho seja dirigido à pesquisa, à invenção metódica e deva ser coordenado a partir de evidências e experiências, a pessoalidade pode não ser exigida. E, se nem mesmo no trabalho intelectual ou técnico a pessoalidade é exigida, por maior razão não será no teletrabalho que não envolve tais atributos, como é o trabalho meramente repetitivo e que não exige esforço criativo, pois o teletrabalho normalmente está centrado em resultados. Serviços de digitação, por exemplo, podem ser executados por qualquer pessoa, sendo suficiente que o trabalhador, qualquer que seja ele, saiba digitar. Somente quando o teletrabalhador é contratado por suas habilidades ou conhecimentos técnicos, intransferíveis, é que poderia, em tese, ser exigida a pessoalidade.²³

.....

23 A sentença do Tribunal Superior de Justiça de Madri n. 469/1999 (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 30 setembro declara que: “Es pues claro que nos hallamos ante una relación laboral, propiciada por las nuevas tecnologías, que obviamente mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que desde luego deben de ser reguladas legalmente y en casos como el presente amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada, siendo claro que igual prestación ha recibido la empresa de los trabajadores a través de Internet que si los mismos hubieran estado físicamente en sus propias instalaciones, debiéndose asimilar a la presencia física la presencia virtual que aquí ha quedado demostrada, porque en fin el resultado para ambas partes de la relación laboral es idéntico, disfrutando las mismas de claras ventajas, como es para la empresa el ahorro en material, suministros, etc., y para el trabajador en transporte o guardería, pudiendo también tener otros inconvenientes, pero en todo caso la forma de la prestación del servicio no es sino una condición más

Na Itália, o ordenamento jurídico reconhece a aplicação parcial da normativa de tutela laboral em favor do trabalhador autônomo ou parassubordinado quando existente na relação a presença de três elementos: continuidade, coordenação e pessoalidade prevalente. Não exige pessoalidade, em sentido estrito; apenas, que seja ‘prevalente’.²⁴ No teletrabalho a pessoalidade manifesta-se de forma virtual, pois as ordens e instruções sobre o trabalho são enviadas ao teletrabalhador pela rede, não sendo relevante, portanto, quem as recebe e executa o trabalho contratado.

Portanto, a pessoalidade não se apresenta como elemento de exceção ao vínculo de emprego no teletrabalho. Como todo trabalho humano lícito, material ou imaterial, pode ser objeto de contrato de trabalho, a pessoalidade deixa de ser requisito fundamental para formação do vínculo empregatício, sendo suficiente que o prestador de serviços seja pessoa física. Em sendo pessoa jurídica, o vínculo somente se formará em se verificando fraude ou qualquer outro vício no negócio jurídico, visando afastar direitos trabalhistas, como é o caso da pejotização (CLT, arts. 9º e 442).

del contrato de trabajo, asumida por ambas partes, ya que consta que así ha sido durante todo el tiempo que ha durado la relación laboral, y que por tanto constituye un pacto libremente aceptado por trabajadores y empresa y desde luego no implica la inexistencia del contrato de trabajo, sino una de las condiciones del mismo, no pudiéndose admitir que los avances de la ciencia, que en todo caso implican una mejora en la calidad de vida, lleguen a suponer un retroceso social favoreciendo la precariedad del empleo o trabajo sumergido, por lo que en todo caso la legislación laboral ha de ser aplicada.” Disponível em: <<http://www.juntadeandalucia.es>>. Acesso em 15/2/2007.

24 GAETA, L. **Lavoro a distancia e subordinazione**. Edizioni Scientifiche Italiane, 1993, p. 135.



3 Outros elementos (indícios) identificadores da relação de emprego no teletrabalho

3.1 Dependência econômica

Outro elemento importante na verificação da natureza jurídica do contrato de teletrabalho é a dependência econômica do teletrabalhador em relação ao tomador de seus serviços. O teletrabalhador, em regra, depende da remuneração que o teletrabalho lhe proporciona para sobreviver e, havendo tal dependência, aliada a outros elementos, poder-se-á concluir pela existência do vínculo empregatício. A dependência econômica adquire relevância no contexto das novas tecnologias, pois necessária à sobrevivência do teletrabalhador e de sua família. Com a mudança do eixo tradicional dos elementos definidores da relação de emprego, a nota de dependência econômica passa a integrar o conjunto de requisitos inerentes a sua configuração. Como a fronteira que separa o teletrabalhador empregado e o autônomo é extremamente tênue, a situação de dependência econômica do teletrabalhador em relação

ao tomador de seus serviços adquire um colorido especial. A propriedade dos instrumentos de trabalho é indício de dependência econômica do teletrabalhador quando pertencentes ao tomador de serviços.

O grau de dependência econômica do teletrabalhador em relação ao tomador de seus serviços é relevante na qualificação da natureza jurídica da relação, que no teletrabalho é aferida a partir de critérios amplos e distintos dos tradicionais. O teletrabalhador, em regra, mantém uma forte relação de dependência econômica com uma ou mais empresas para as quais presta serviços. A dependência econômica está centrada na situação de debilidade do trabalhador, em sentido econômico, já que ao trabalhar unicamente para uma ou algumas empresas, delas depende economicamente.²⁵

Paradigma importante vem do direito comparado. A lei espanhola n. Lei n. 20/2007 regula a relação do trabalhador autônomo economicamente dependente, conferindo a esse trabalhador vários direitos trabalhistas específicos, como férias anuais, limitação da jornada, descanso semanal, horas extras, indenizações pela demissão e

.....
 25 O art. 11 da LETA (Lei espanhola n. 20/2007), prevê que trabalhadores autônomos economicamente dependentes "son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominantemente para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, en 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales". Disponível em: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-13409. Acesso em 11/8/2012.

negociação coletiva.²⁶

3.2 Integração na atividade econômica do tomador

A integração do teletrabalhador na atividade empresarial, como elemento necessário e importante para que os fins econômicos sejam atingidos é um forte indício de laboralidade da relação.²⁷ São exemplos os digitadores, tradutores e jornalistas que trabalham para uma ou algumas organizações, de forma continuada e mais ou menos habitual, executando tarefas diretamente relacionadas à atividade-fim do tomador. Quando o teletrabalhador executa atividades intrinsecamente ligadas às atividades-fim da empresa, como é o caso de empresa jornalística que contrata teletrabalhador para fornecer matérias, dele exigindo a busca de notícias, a redação das informações, comentários sobre o fato investigado etc., ou seja, a realização

de atividades que se ajustam ao núcleo de sua dinâmica empresarial e são essenciais e fundamentais aos fins colimados pela empresa, esse trabalhador forma parte integrante do empreendimento, como elemento indispensável aos fins almejados, passa a ostentar a condição de empregado. Mesmo sendo artificialmente inserido no sistema produtivo da empresa e, ainda que a relação ostente traços de autonomia e cooperatividade, se com sua atividade estiver intrinsecamente ligado aos fins da empresa tomadora, ainda que de forma menos visíveis e por laços menos densos, a relação adquire, em quase todos os casos, índole laboral.²⁸

Muitos teletrabalhadores, dotados ou não de formação técnica especializada, são contratados como autônomos para executar atividades normalmente desenvolvidas pela empresa tomadora. São atraídos por meio de vantagens indiretas, bônus, prêmios e acabam sendo inseridos nos fins da empresa, ganhando mais espaço que o trabalho subordinado clássico. Porém, se a atividade exercida pelo teletrabalhador

26 GONZÁLES DIAS, J. L.; *et al.* **El Estatuto del trabajo autónomo**. Análisis de la Ley 20/2007, de 11 de julio (José Luján Alcaraz – Director). Madrid-ES: Ediciones Laborum, 2007, p. 129.

27 Afirma Luque Parra que “judicialmente se exige que el trabajador esté ‘integrado en el ámbito de organización y dirección de la empresa’ esto es, que sean cuales sean las condiciones de tiempo, lugar, manera o contenido de la prestación no queden a la elección de quién ejecuta la obra o el servicio”; no se requiera la presencia física del trabajador en un centro de trabajo o la sujeción a un horario predeterminado. “No será difícil concluir que nos encontramos ante un trabajador autónomo cuando en su prestación de servicios no esté sometido a orden ni instrucción alguna por aquel a quien posteriormente ofrece el resultado de su trabajo, es decir, cuando exista una libertad absoluta en su actuar profesional” (LUQUE PARRA, M. **La (re) definición del concepto de “trabajador” en el ámbito de las nuevas tecnologías a la luz del derecho de propiedad industrial y de propiedad intelectual**. Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías, 2005, p. 84).

28 Na Espanha, Sagardoy Bengoechea, ao interpretar o art. 20 do Estatuto dos Trabalhadores, segundo o qual o trabalho deve realizar-se “bajo la dirección del empresario”, explica que, “En realidad, el art. 1.1 ET ha recogido una doctrina jurisprudencial elaborada en las últimas décadas, y que venía atenuando la concepción de la subordinación entendida como “sumisión completa a las órdenes del empresario” y sustituyéndola por la de “sometimiento a la organización y disciplina de la empresa (STS de 7 junio de 1977), o inclusión del trabajador “dentro de la esfera organicista, rectora y disciplinaria del patrono” (STS de 16 diciembre de 1969), entendida como inclusión en el ámbito de dirección y organización del empresario, la subordinación o dependencia significa que éste puede dar directrices e instrucciones sobre la realización del trabajo concertada, así como sobre el tiempo, lugar y contenido del trabajo (STS de 20 de octubre de 1982) (SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. **Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo**. Madrid: Thomson Civitas, 2005, p. 28).

tiver relação direta com aquela normalmente desenvolvida pela empresa tomadora, este traço, característico da relação de emprego, faz presumir sua existência. Se a atividade empresarial é de consultoria em informática e, ao invés de contratar empregados, a empresa opta pela contratação de teletrabalhadores autônomos para executarem tarefas ligadas à informática, estará fraudando a legislação trabalhista, pois o teletrabalho contratado insere-se no núcleo de sua atividade produtiva (atividade-fim) e o teletrabalhador integra, com o seu trabalho, o seu ciclo produtivo. São exemplos também os teleprofessores contratados por instituições de ensino para dar assistência aos alunos à distância, os teleoperadores que prestam serviços desde seu domicílio às empresas de telefonia ou *telemarketing* no comércio eletrônico, os teletrabalhadores contratados para realizar vendas, responder aos questionamentos dos clientes, dar informações, solucionar dúvidas etc. Da relação assim estabelecida emanam fortes indícios de laboralidade.

3.3 Propriedade das ferramentas e dos instrumentos de teletrabalho

Fator importante, porém não determinante na verificação da natureza jurídica da relação de teletrabalho é a propriedade dos instrumentos de trabalho. No teletrabalho, mostra-se irrelevante a propriedade dos instrumentos de trabalho para o fim de se aferir a natureza jurídica da relação. As ferramentas de trabalho, como o computador pessoal, internet, câmeras de vídeo e foto para computador ou *webcams*, suportes para guardar e portar dados, telefonia móvel, tecnologias digitais de captação e tratamento de imagens e sons, *scanners*, tecnologias de acesso remoto, ou seja, os suportes tecnológicos que permitem

organizar a rede a fim de possibilitar a realização do trabalho e favorecem a comunicação entre os postos de trabalho e o escritório central, quando pertencem ao empresário, expressa uma situação de dependência econômica do teletrabalhador em relação ao tomador de seus serviços. Se os equipamentos físicos de trabalho são de propriedade da empresa, como o computador, esse fato pode evidenciar o caráter dependente da prestação.²⁹ Quanto ao *know-how*, ou seja, o conhecimento necessário para o desenvolvimento do teletrabalho, como a criação de programas informáticos, se pertencente ao tomador de serviços, a subordinação jurídica é latente, pois a execução da tarefa terá de realizar-se conforme orientações do tomador, detentor do conhecimento necessário à realização do trabalho contratado. Quando pertence ao teletrabalhador, isso não faz presumir autonomia, ao contrário, também é indício de subordinação, pois mesmo possuindo *know-how*, ou seja, o conhecimento técnico e o capital intelectual, o trabalho terá de desenvolvido conforme modelo solicitado pelo tomador, devendo o teletrabalhador apresentar o resultado esperado.

3.4 Responsabilidade pelos riscos e custos do teletrabalho

Elementos importantes, porém não igualmente determinantes, são a quem cabe

.....
29 MARIA REGINA GOMES REDINHA diz que a avaliação dos índices de autonomia e subordinação no teletrabalho convoca alguma adaptação, revestindo-se de significação a propriedade dos instrumentos de trabalho (*hardware* e *software*); se pertencer ao estabelecimento corresponderá a um posto de trabalho e irá revelar a existência de um vínculo empregatício (REDINHA, M. R. G. **O teletrabalho...**, pp. 95-6).

a responsabilidade pelos riscos e custos do teletrabalho, como despesas com o local de trabalho, internet, linha telefônica, energia elétrica, assistência técnica, cursos profissionalizantes etc., e os riscos de imperfeição e/ou inutilização do teletrabalho executado.³⁰ São importantes, porém não determinantes, pois os custos e os riscos podem, e normalmente estão, inseridos no valor estipulado no contrato de teletrabalho. Quem suporta os custos, as perdas e os prejuízos, na maioria das vezes, é o próprio operador telemático, o que não retira da relação a dependência e nem a subordinação, por se tratar de trabalho deslocalizado.³¹ As unidades produtivas, cada vez mais, desenvolvem e adotam modelos de organização funcional de gestão de pessoal flexível e responsabilizante dos próprios trabalhadores, que são afastados da cadeia hierárquica rigidamente estratificada.³²

4 Conclusão

A internet propicia a externalização da atividade produtiva e a organização empresarial em rede, redefine os meios de produção, exigindo do ordenamento jurídico laboral adaptação tecnológica inerente ao mundo virtual. Para produzir as empresas que adotam

as novas tecnologias dependem apenas das redes de comunicação, de um computador com acesso à internet. O trabalho é realizado à distância, e enviado para os locais determinados, favorecendo a atividade econômica. O trabalhador permanece ligado à rede, responde às mensagens, atende as urgências, trabalha quando chamado. No entanto, a distância entre o prestador de serviços e o tomador de seus serviços não faz presumir disponibilidade, pois o tomador tem plenas condições de acompanhar a quantidade de trabalho que está sendo realizada, a qualidade do trabalho, pode emitir ordens e instruções por meio dos instrumentos informáticos (NTIC) como se estivesse presente.

Na economia informacional os requisitos tradicionais da relação de emprego, que por décadas orientou o intérprete na aplicação da lei trabalhista, perdem relevância e significado. O local da prestação, a fixação de horários de trabalho, a pessoalidade e continuidade apresentam-se, no trabalho tecnológico, de maneira diferente. A subordinação latente nas relações de emprego consideradas normais agora está centrada na informática. A alteração na morfologia típica do trabalho subordinado pela afetação da tecnologia conduz à necessária reconstrução interpretativa do ordenamento jurídico laboral e do sistema de indícios, pois os elementos configuradores do vínculo empregatício incidem sobre outros fatores, até então desconhecidos ou de pouco significado, tais como a alheneidade, a propriedade dos meios de produção e a dependência econômica do teletrabalhador em relação ao tomador de seus serviços. No teletrabalho, o teletrabalhador conta com uma certa autonomia para organizar, dirigir e controlar de forma mais ou menos independente o seu trabalho e pode, inclusive,

30 A Resolução CSJT Nº 109/2012, em seu art. 12, prevê que “O servidor responsabilizar-se-á por providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho”. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=96cae0d3-0fd9-468f-98e8-e3aa8b24ba15&groupId=955023. Acesso em 10/8/2012.

31 REDINHA, M. R. G. **O teletrabalho...**, p. 95-6.

32 RAMALHO, M. R. P. **Do fundamento do poder disciplinar laboral**. Coimbra: Almedina, 2003, p. 200.

assumir as responsabilidades e os riscos próprios do negócio. No entanto, em quase todos os casos, a atividade exercida é coordenada e o teletrabalhador terá de apresentar o resultado esperado pelo tomador dos serviços.

A invisibilidade do teletrabalho, realizado à distância, longe dos centros de produção e de tomada de decisões e a maior independência funcional podem acarretar problemas de qualificação da natureza jurídica da relação, e conforme as condições em que o teletrabalho é desenvolvido poderá revelar uma relação de emprego, prestação de serviços sem vínculo empregatício, trabalho autônomo, ou, formas combinadas. O trabalho pelos meios tecnológicos, com flexibilidade de horário, prestado de forma ocasional, em atividade não essencial à empresa, em princípio, é um teletrabalho autônomo. Porém, entre os diversos tipos de autônomos que prestam serviços por conta alheia estão os 'falsos autônomos'. Assim, para identificação da real qualificação jurídica do teletrabalho será necessário atentar para as condições de fato em que a atividade é exercida (princípio da primazia da realidade), podendo o teletrabalhador, segundo o ordenamento jurídico brasileiro, ostentar três qualificações: 1) teletrabalhador empregado (CLT, art. 3º c/c art. 6º); 2) teletrabalhador autônomo (regido pelo Código Civil ou legislação esparsa); e) teletrabalhador em domicílio, propriamente dito (CLT, art. 6º). Na pesquisa sobre a natureza jurídica do teletrabalho alguns aspectos podem deixar evidente a existência da relação laboral, com destaque: a) colaboração de caráter não ocasional, ou seja, trabalho executado por mais de uma vez, sendo irrelevante a descontinuidade, na medida em que continuidade é aferida no tempo; b) trabalho coordenado e relacionado

à atividade normalmente desenvolvida pelo tomador dos serviços; c) cumprimento de metas e/ou apresentação de resultados; d) controle informático direto ou indireto; e) uso de meios informáticos e do patrimônio intelectual do tomador dos serviços; f) treinamentos/qualificação proporcionados pelo tomador dos serviços; g) exigência de manutenção das vias de comunicação abertas; h) dependência econômica do teletrabalhador para com o credor de seu trabalho. As posições de comando, controle e supervisão, diretos ou indiretos, visíveis ou invisíveis, a partir de ordens e orientações técnicas, contínua ou remotamente enviadas, são indicadores da natureza jurídica da relação. Importante ater-se também à alheneidade dos frutos, que engloba riscos, mercado e meios. O risco está ligado a onerosidade, a retribuição pelos serviços, percepções econômicas em dinheiro ou espécie; do mercado verifica-se quando entre quem realiza a obra ou presta o serviço e o consumidor final se interpõe uma terceira pessoa – o tomador -, que dispõe da forma e condições em que a obra ou produto deve ser realizado ou comercializado; dos meios, que se verifica pela propriedade os instrumentos necessários a execução do trabalho.

As particularidades do teletrabalho não chegam, de fato, a atingir os elementos clássicos da relação de emprego, exigindo, apenas, interpretação à luz das novas tecnologias aplicadas à produção. No entanto, podem afetar as regras da ação coletiva, pelas dificuldades em se adaptar um tipo aberto, como é o teletrabalho, aos circuitos cerrados do direito sindical brasileiro, ou seja, aos tipos tradicionais manejados pelo ordenamento laboral sindical.

O modelo de direito social laboral,

protecionista, alcançado por meio de lutas e conquistas da classe trabalhadora, é abrangente e garantista, e tem por objetivo afastar qualquer ameaça de lesão aos direitos trabalhistas. Contudo, tem descomprometido, interpretado e aplicado de acordo com a evolução social e os novos tempos. A retração do modelo garantista resulta, muitas vezes, de interpretações literais, fechadas, pouco flexíveis, que vão moldando um constitucionalismo liberal, antes do social. No trabalho executado por meio das NTIC, as normas jurídicas terão de ser interpretadas/reinterpretadas e preenchidas de sentido a fim de que os direitos fundamentais, sociais fundamentais e laborais dos trabalhadores não se mantenham na abstração, ameaçados e em constante risco de lesão.

REFÊRENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS Jr., C. M. **Teletrabalho**. In: Grecco, Marco Aurélio Martins (coord.; Yves Gandra da Silva). Direito e internet: relações jurídicas na sociedade informatizada. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 2001.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitui%C3%A7ao.htm>>. Acesso em: 20.out.2012.
- BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 20.out.2012.
- CARDONA RUBERT, M^a. B. **Informática y contrato de trabajo**. Valência: Tirant lo Blanc, 1999.
- CASANOVAS, P. **Cambio Tecnológico, pluralismo jurídico, estado de derechos**. In: *Internet y Pluralismo jurídico: formas emergentes de regulación*. Granada: Pompeu Casanovas ed., 2003.
- CASTELIS, M. **A galáxia internet** (traduzido por Rita Espanha; coordenadores: José Manuel Paquete de Oliveira e Gustavo Leitão Cardoso). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.
- DRAY, G. M. **Teletrabalho. Sociedade da informação e direito**. Pedro Romano Martinez (coord.). Estudos do Instituto de direito do Trabalho, Vol. III. Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho. Coimbra: Ed. Livraria Almedina, 2001.
- ERASO, A. B. **Teletrabalho: Estratégias de Flexibilidad**. Consejo Económico y Social. Colección estudios, n. 130, Madrid, 2002.
- GALA C. D.; PASTOR, A. M. **La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la negociación colectiva**. Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías (Salvador Del Rey Guanter – Director; Manuel Luque Parra – Coordinador). Madrid: La Ley, 2005.
- GALLARDO MOYA, R. **El viejo e el nuevo trabajo a domicilio: de la maquina de hilar al ordenador**. Madrid: ibidem Edições, 1998.
- GONZÁLES DIAS, J. L.; *et al.* **El Estatuto del trabajo autónomo**. Análisis de la Ley 20/2007, de 11 de julio (José Luján Alcaraz – Director). Madrid-ES: Ediciones Laborum, 2007.
- LUQUE PARRA, M. **La (re) definición del concepto de “trabajador” en el ámbito de las nuevas tecnologías a la luz del derecho de propiedad industrial y de propiedad intelectual**. Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías, 2005.
- MARTINS, S. P. Trabalho à distância. *Revista Trabalho & Doutrina*, n. 24, março de 2000.
- PINHO PEDREIRA. **O teletrabalho**. *Rev. Ltr.* Vol.

64, n. 5, 2000.

RAMALHO. M. R. P. **Do fundamento do poder disciplinar laboral**. Coimbra: Almedina, 1993.

_____. **Insegurança ou diminuição do emprego? A rigidez do sistema jurídico português em matéria de cessação do contrato de trabalho e de trabalho atípico**. *Revista LTr*, Vol. 634 n. 8, agosto de 2000.

RAMOS LUJÁN, H. V. **La intimidación de los trabajadores y las nuevas tecnologías**. *Relaciones laborales*, n. 17, año XIX, septiembre 2003

REDINHA, M. R. G. **O teletrabalho**. II Congresso nacional de direito do trabalho (coordenador: António Moreira). Coimbra: Livraria Almedina, 1999.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. **Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo**. Madrid: Thomson Civitas, 2005.

SELLAS I BENVINGUT, R. **El régimen jurídico del teletrabajo en España**. Navarra: editorial Aranzadi, 2001.

THIBAUT ARANDA, J. **El trabajo en la sociedad digital**. *In: Internet y Pluralismo Jurídico: formas Emergentes de Regulación*. Pompeu Casanovas (Ed). Granada: Editorial Comares, 2003.

TRINDADE. W. L. A natureza jurídica do trabalho à distância. *Revista Trabalho & Doutrina*, São Paulo, n. 24, março de 2000.

Sítios de internet:

<http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/parasubordination03.pdf>> acesso em 13/4/2004.

<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048-A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+%E2%80%93+teletrabalho++home+office+ou>

http://pt.wikipedia.org/wiki/Novas_tecnologias_de_informacao_e_comunicacao

http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=96cae0d3-0fd9-468f-98e8-e3aa8b24ba15&groupId=955023

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-13409

Publicação original: Revista TST, Brasília, vol. 78, nº 3, julho/setembro 2012

TELETRABALHO E DIREITO: CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E NATUREZA JURÍDICA

Manuel Martín Pino Estrada

SUMÁRIO: Introdução. 1. Primeiro conceito de teletrabalho e teletrabalhador; 2. Conceito e classificação da internet; 2.1. Classificação da internet; 2.1.1. Quanto ao seu uso; 2.1.2. Quanto à sua realidade; 3. Segundo conceito de teletrabalho; 4. Classificação do teletrabalho; 4.1. Teletrabalho histórico; 4.2. Teletrabalho escravo; 4.3. Teletrabalho ilícito; 4.4. Teletrabalho espacial; 4.5. Teletrabalho robótico; 4.6. Teletrabalho entre ciborgues; 4.7. Teletrabalho indígena; 4.8. Teletrabalho tribal; 4.9. Teletrabalho cibernético; 4.10. Teletrabalho misto. 5. A não mitigação da subordinação no teletrabalho; 6. Conceitos ultrapassados sobre teletrabalho; 7. Natureza jurídica do teletrabalho e a Lei 12551 de 2011; 8. O futuro do teletrabalho; Considerações finais. Referências bibliográficas.

PALAVRAS - CHAVE: TELETRABALHO – INTERNET - DIREITO

RESUMO

O presente trabalho traz uma atualização dos conceitos e classificações sobre teletrabalho e da internet, considerando as antigas e mais recentes tecnologias da telecomunicação,

cibernética e robótica, mas também criticando de forma construtiva conceitos de vários autores sobre este tema.

KEYWORDS: TELEWORK – INTERNET - LAW

ABSTRACT

This paper shows an actualization of the concepts and of the classifications of the telework and internet considering the old and most advanced technologies of the telecommunication, cybernetics and robotics, but also, criticizing with good sense a few concepts of some authors about these subjects.

Introdução

O presente artigo visa mostrar uma proposta de classificação referente ao teletrabalho, visando uma melhor compreensão desta forma de trabalho à distância, além disso, mostra e critica diversos conceitos sobre o mesmo, demonstrando que estes não têm mais cabimento nos dias atuais devido aos avanços da tecnologia da telecomunicação e da própria internet, inclusive, as afirmações sobre a mitigação da subordinação advindas de vários doutrinadores são criticadas, pois



Manuel Martín Pino Estrada

Formado em Direito na Universidade de São Paulo (USP), Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Doutorando em Direito pela Faculdade Autônoma de Direito de São Paulo (FADISP).

também não condizem com a realidade atual, porém, infelizmente, são seguidas por vários pesquisadores.

Sobre a internet, há uma proposta de sua classificação para o melhor entendimento do teletrabalho. Infelizmente, a maioria dos cursos de Direito do Brasil não possuem uma disciplina de Direito Eletrônico ou afim com o intuito de mostrar para o aluno um mundo que não tem nenhum contato, porém, vai enfrentá-lo quando sair, então, o presente trabalho visa também contribuir um pouco com o esclarecimento, neste caso, de uma parte do Direito do Trabalho em relação com as tecnologias da telecomunicação.

1. Primeiro conceito de teletrabalho

Segundo o autor do presente trabalho, o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

2. Conceito e classificação da internet

A internet não é de modo algum uma rede, mas sim um vasto conjunto de redes diferentes que utilizam certos protocolos comuns e fornecem determinados serviços comuns. Na verdade, tudo começou com um memorandum em 23 de abril de 1963 de Joseph Carl Robnett Licklider, mas tudo foi resultado de tudo, segundo documento do Departamento

de Defesa dos Estados Unidos¹

A Internet originou-se de um esquema ousado, imaginado na década de 60 pelos cientistas da Agência de Projetos de Pesquisa Avançada do Departamento de Defesa dos Estados Unidos (DARPA) para impedir a tomada ou destruição do sistema norte-americano de comunicações pelos soviéticos, em caso de guerra nuclear. O resultado foi uma arquitetura de rede que, como queriam seus inventores, não pode ser controlada a partir de nenhum centro e é composta por milhares de redes de computadores autônomos com inúmeras maneiras de conexão, contornando barreiras eletrônicas. Em última análise, a ARPANET, rede estabelecida pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos, tornou-se base de uma rede de comunicação horizontal global composta de milhares de redes de computadores (para uma elite versada em computadores, totalizando cerca de 20 milhões de usuários em meados dos anos 90, mas em crescimento exponencial). Essa rede foi apropriada por indivíduos e grupos no mundo inteiro e com todos os tipos de objetivos, bem diferentes das preocupações de uma extinta Guerra Fria. Na verdade, foi pela Internet que o subcomandante Marcos, líder dos zapatistas de Chiapas, comunicou-se com o mundo e com a mídia, do interior da floresta Lacandon, durante sua fuga em fevereiro de 1995. A Internet surgiu nas universidades dos Estados Unidos da América, tendo como primeiros assinantes os pesquisadores².

1 DARPA. Disponível em: http://www.darpa.mil/Docs/Internet_Development_200807180909255.pdf. Acesso em 02 jun. 2014.

2 LESSIG, Lawrence. Code and the other Laws of



2.1. Classificação da internet

Conforme o autor do presente artigo, a internet tem duas classificações possíveis, considerando a evolução da mesma e como está sendo usada pelos usuários:

2.1.1. Quanto ao seu uso:

a) internet bidirecional, que é aquela usada em duas dimensões, por exemplo, tem-se o e-mail, os blogs, o bate-papo e afins.;

b) internet tridimensional, que é aquela usada em três dimensões, como é o caso do uso de avatares nos mundos virtuais.

2.1.2. Quanto à sua realidade:

a) internet superficial, que representa só o

0,18% (zero vírgula dezoito por cento), sendo acessível para as pessoas leigas;

b) internet profunda, acessível para usuários com conhecimentos mais avançados em informática como hackers (expertos em informática vinculados ao uso ético da rede mundial de computadores)

c) internet escura, usada por crackers (expertos em informática vinculados ao mundo do crime).

Salienta-se que tanto a internet profunda junto com a escura contém o 99,82 % (noventa e nove vírgula oitenta e dois por cento) de todo o mundo virtual existente³.

.....
 3 BERGMAN, Michael K. The Deep Web: Surfacing Hidden Value, 2001, p. 01. Disponível em <<http://brightplanet.com/wp-content/uploads/2012/03/12550176481-deepwebwhitepaper1.pdf>> Acesso em 18 mai. 2014.

Cyberspace. New York: Basic Books, 1999, p. 100-102.

3. Segundo conceito de teletrabalho

Segundo o autor do presente trabalho, o teletrabalho é também aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho, ou seja, podendo ser executada também tanto na internet bidirecional, tridimensional conforme o seu uso como na internet superficial, profunda ou escura segundo a sua realidade.

4. Classificação do teletrabalho

A seguir, uma classificação proposta pelo feitor do presente artigo:

4.1. Teletrabalho histórico

É aquele realizado com o uso de antigas formas de telecomunicação, desde os primórdios da humanidade, ou seja, através da fumaça, sons de tambores, assovios, gritos, passando pelo correio postal, telégrafo, sinais de luz, fax, telefone e afins.

4.2. Teletrabalho escravo

É aquele que em vez de ser realizado no mundo físico é realizado na internet através de ferramentas tecnológicas que permitem o uso da telecomunicação e telemática, privando ao teletrabalhador da sua liberdade por causa do controle virtual (mais ainda no teletrabalho em domicílio) e que se encontra privado de romper o vínculo em razão de coação moral ou psicológica advinda de dívidas artificiais contraídas com o empregador.

a) O teletrabalhador fica isolado do ambiente de trabalho e acaba interiorizando os problemas do trabalho e inserindo-os na sua casa;

b) se não houver uma estrutura boa (as empresas não procuram saber e nem ajudar financeiramente com esta estrutura) o teletrabalhador acaba trabalhando em condições desfavoráveis e muito mais do que os teletrabalhadores na sede física da empresa, ferindo até a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

c) em muitos casos, o teletrabalhador tem um aumento de peso devido a ficar em casa sem ter exercício físico;

d) é necessária muita disciplina para trabalhar em casa e geralmente as empresas apenas colocam teletrabalhadores sem pensar em algum tipo de treinamento;

d) quem paga a luz do ar condicionado e a energia elétrica com os aparelhos eletrônicos é o teletrabalhador, inclusive este gasta dinheiro em transformar uma dependência do lar em um filial da empresa;

e) a empresa acaba passando ao teletrabalhador as despesas que esta deveria ter, por isso que o teletrabalho é muito vantajoso para a empresa, pois há uma boa diminuição de despesas;

f) o teletrabalhador produz mais porque tem mais carga de trabalho comparado com aqueles que trabalham na sede física da empresa e o pior é que não tem nenhum aumento de salário por isso;

g) pelo controle virtual à distância, a fiscalização do empregador prende o teletrabalhador

no teclado, tanto que se este não estiver trabalhando no ritmo desejado, a máquina dá um aviso ou trava, ficando registrado⁴.

4.3. Teletrabalho ilícito

É o realizado especificamente na internet escura, que é mais segura para os criminosos virtuais, podendo ser também na internet superficial, mas neste caso, os crackers vão ser facilmente localizados. Como exemplos, são os casos de tráfico de drogas, venda de órgãos humanos sem autorização, venda de seres humanos e crianças e trabalhos afins.

4.4. Teletrabalho espacial

É aquele realizado fora do planeta Terra nas estações espaciais e que em breve será “interplanetário” devido à colonização de Marte, isto, conforme o projeto “Interplanet” de Vinton Cerf que está sendo desenvolvido na NASA.

4.5. Teletrabalho robótico

É aquele executado entre robôs interconectados na rede mundial de computadores, podendo ter acesso rápido aos bancos de dados disponíveis na nuvem de informática ou “cloud computing”, desta forma poderão receber ordens e obedecê-las advindo de outros robôs de hierarquia superior.

4.6. Teletrabalho entre ciborgues

É aquele realizado entre ciborgues ou pessoas que tem chips ou estruturas informáticas e mecânicas implantadas em seus corpos e que por estas razões, estão interconectadas na rede mundial de computadores, podendo comunicar-se entre si. Esta já está sendo uma realidade, devido inclusive ao aperfeiçoamento das próteses e do melhoramento de órgãos sintéticos.

4.7. Teletrabalho indígena

É aquele realizado entre povos indígenas do mundo, cujas populações ainda se encontram em aldeias distantes dos grandes centros urbanos, tanto que as artesãs recebem pedidos de encomenda por e-mail, blogs ou sites nos quais divulgam os seus produtos, mas também, são realizadas reuniões entre tribos usando o bate-papo, poupando dias de viagem para as suas realizações. Salienta-se que existe muito índio em sua aldeia bem mais informatizado do que muito urbano.

4.8. Teletrabalho tribal

É aquele realizado ainda de forma primitiva (tambores, assovios, fumaça, gritos e afins) por tribos que não tiveram contato com o mundo ocidental e que preferem ficar assim para não correrem o risco de serem dizimados.

4.9. Teletrabalho cibernético

A profecia de Norbert Wiener em relação às mensagens e facilidades da comunicação se cumpriu, pois acertou quando a colocou em um patamar de grande relevância o papel das facilidades da comunicação entre o homem e a

4 PINO ESTRADA, Manuel Martín. O teletrabalho escravo. Revista de Direito do Trabalho, Editora Revista dos Tribunais, vol. 38, nº 146, São Paulo: 2012, p. 172-173.

máquina em 1950: “no futuro desenvolvimento dessas mensagens e facilidades de comunicação, as mensagens entre o homem e as máquinas, entre as máquinas e o homem, e entre a máquina e a máquina, estão destinadas a desempenhar papel cada vez mais importante⁵.”

Considerando o supracitado, é possível definir o teletrabalho cibernético como aquele realizado entre o ser humano trabalhador em conjunto com a(s) máquina(s) dentro ou fora do ciberespaço.

4.10. Teletrabalho misto

É aquele feito com o uso simultâneo dos tipos de teletrabalho supracitados. Exemplos podem ser citados, tais como o teletrabalho exercido entre robô e ciborgue ou entre uma estação espacial e uma tribo indígena que use internet.

Salienta-se que os tipos de teletrabalho supracitados devem considerar se são prestados com ou sem subordinação, podendo existir, por exemplo, o teletrabalho robótico subordinado ou teletrabalho espacial autônomo.

5. A não mitigação da subordinação no teletrabalho

Infelizmente, a maioria dos autores na área do Direito, não só na área trabalhista como nas outras, ainda insistem em dizer que

.....

⁵ WIENER, Norbert. Cibernética ou controle e comunicação no animal e na máquina. Tradução de Gita K. Ghinzberg. São Paulo: Polígono e Universidade de São Paulo, 1970, p. 16.

a subordinação no teletrabalho é mitigada, o que está totalmente errado, pois não é possível que esta ideia ainda seja manifestada, afinal, já existem programas de computador que fiscalizam o trabalhador à distância e com uma eficiência que não se compara como a fiscalização física, além disso, esta pode ser feita inclusive quando o empregador está dormindo, descansando ou viajando, para depois entrar no sistema e ver qual foi o teletrabalhador mais produtivo, por quantas horas trabalhou, por quantas vezes colocou o dedo no teclado, por onde navegou na internet e ter até os nomes dos clientes que entrou em contato incluindo o horário, dentre outros dispositivos cada vez mais modernos e aperfeiçoando o controle pelo empregador e que em muitos casos, já são possíveis descarregar virtualmente da computação em nuvem ou “cloud computing”.

6. Conceitos ultrapassados sobre teletrabalho

A seguir, conceitos de teletrabalho que não têm mais cabimento nos dias atuais, porém, ainda muito usados por acadêmicos, professores, magistrados e leigos:

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

A OIT refere-se ao teletrabalho subordinado, mas este pode ser feito sem auxílio das novas tecnologias, pois no mundo ainda há muitas pessoas que não têm acesso à internet

por questões financeiras, mesmo assim, estas fazem trabalhos à distância, usando meios mais rudimentares.

Conforme a Carta Européia para o Teletrabalho, “é um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave da Sociedade da Informação, que pode afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político”⁶.

Como foi explicado anteriormente, não é um “novo modo de organização e gestão do trabalho” pois existe desde os primórdios da humanidade, além disso, o potencial de contribuir à melhora da qualidade de vida não está sendo em sua totalidade, pois já existe o teletrabalho escravo, no qual, os teletrabalhadores estão cada vez mais problemas de saúde e também no âmbito familiar.

Luiz de Pinho Pedreira Silva, afirma que o teletrabalho é “a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de

forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes”⁷.

O conceito não está completo, pois o teletrabalho existe desde os primórdios da humanidade, então, não veio com o advento da telemática, além disso, o trabalhador não desenvolve o seu trabalho na empresa ou em locais distantes desta, pois ele pode trabalhar de forma autônoma, conseqüentemente, o jurista em questão, estaria falando de tele-emprego e não em teletrabalho propriamente.

Sérgio Pinto Martins sustenta que no teletrabalho “a subordinação acaba ficando mitigada. Em alguns casos poderá verificar-se muito mais autonomia do que subordinação. São diluídas as ordens de serviço, pois não há escritório, trabalho interno etc. Acaba criando, a tecnologia, uma nova forma de subordinação, à distância”⁸.

Neste caso, não há cabimento em dizer que a subordinação fica mitigada no teletrabalho, pelo contrário, com as novas tecnologias, a telessubordinação ou subordinação à distância é mais eficiente que a física, pois existem programas de computador que registram até quantas vezes o teletrabalhador colocou o dedo no teclado e por onde este navegou ou se a rede da empresa foi usada de forma correta no horário de trabalho.

6 GBEZO, Bernard E. Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo. Trabajo, revista da OIT, n. 14, dez de 1995, p. 10.

7 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. “O Teletrabalho”, Revista LTr, v. 64, n. 5, p. 584.

8 MARTINS, Sérgio Pinto. Trabalho à distância. In Revista Trabalho & Doutrina n. 24, março de 2000, p. 9.



7. Natureza jurídica do teletrabalho e a Lei 12551 de 2011

Como parte do mundo do direito, quando surgem novas formas de trabalho, é tarefa do estudioso do direito do trabalho determinar a natureza jurídica desta, incluindo-as em alguma das categorias legais existentes, e em caso de ser impossível, fazer uma reclamação ao legislativo para que determine seus parâmetros.

Uma análise pode nos levar ao art 6.º da CLT, que antes de dezembro de 2011 era assim:.

Art. 6.º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.”

Como é percebido, as definições citadas supra nos mostram praticamente a definição do empregado a domicílio, mas como já vimos

anteriormente com acepções e classificações bem claras, esta não abrange totalmente o teletrabalho, porque o trabalho a domicílio não é propriamente teletrabalho, nem vice-versa.

Somente a análise das condições concretas de execução da prestação de serviços iria determinar a natureza jurídica do teletrabalho, porque dependendo disso, poderia conter aspectos cíveis, comerciais ou trabalhistas, e claro está que devemos determinar também se estão presentes os requisitos que configuram a relação de emprego como trabalho prestado por pessoa física, de forma não eventual; onerosidade; subordinação e personalidade.

Com a lei 12551 de 16 de dezembro de 2011, o art. 6º ganhou outra forma mais “moderna”, como a que segue:

“Não se distingue entre o trabalho realizado no

estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

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

Como é visto, a lei permite uma extensão do artigo em questão para que o trabalho à distância seja tanto em domicílio como em qualquer lugar escolhido pelo teletrabalhador, porém, trata-se do teletrabalho subordinado, não do autônomo e como tal este tipo de trabalhador mantém os direitos trabalhistas como qualquer outro, inclusive o direito às horas extras que o parágrafo único do artigo 6º do Projeto de Lei 4505/08 do Deputado Federal Paulo Veloso Lucas quer tirar alegando que “não se contempla o direito às horas extras ao teletrabalho em virtude da dificuldade de fiscalização”, o que não tem cabimento, além disso, é inconstitucional este posicionamento, indo contra o art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal que trata do direito às horas extraordinárias para todo trabalhador, incluindo o teletrabalhador obviamente.

Salienta-se que não é necessária uma lei sobre teletrabalho, pois o Direito do Trabalho do Brasil consegue resolver questões sobre o tema, há jurisprudência consistente surgindo nos Tribunais Regionais do Trabalho e sentenças envolvendo o trabalho à distância via internet. Do ponto de vista do autor, muito parlamentar quer “criar” algo que já existe.

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais tem a seguinte decisão publicada em 17 de dezembro de 2010 e o relator foi o desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida.

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, isto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de *teletrabalho*, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação.

Neste, caso, o artigo 3º da CLT define o que é o empregado, como um trabalhador sujeito à subordinação, conseqüentemente haverá relação de emprego, independentemente se é à distância ou não, usando internet ou rádio. É importante salientar que o juiz do trabalho não quer saber se há teletrabalho ou não, o que ele ressalta é se existe relação de emprego para dar os direitos trabalhistas respectivos. No acórdão supracitado o teletrabalhador ganhou em primeira instância e na segunda o reclamado não apresentou recurso e em 22 de março do ano em curso, havendo trânsito em julgado, não cabendo mais recurso algum.

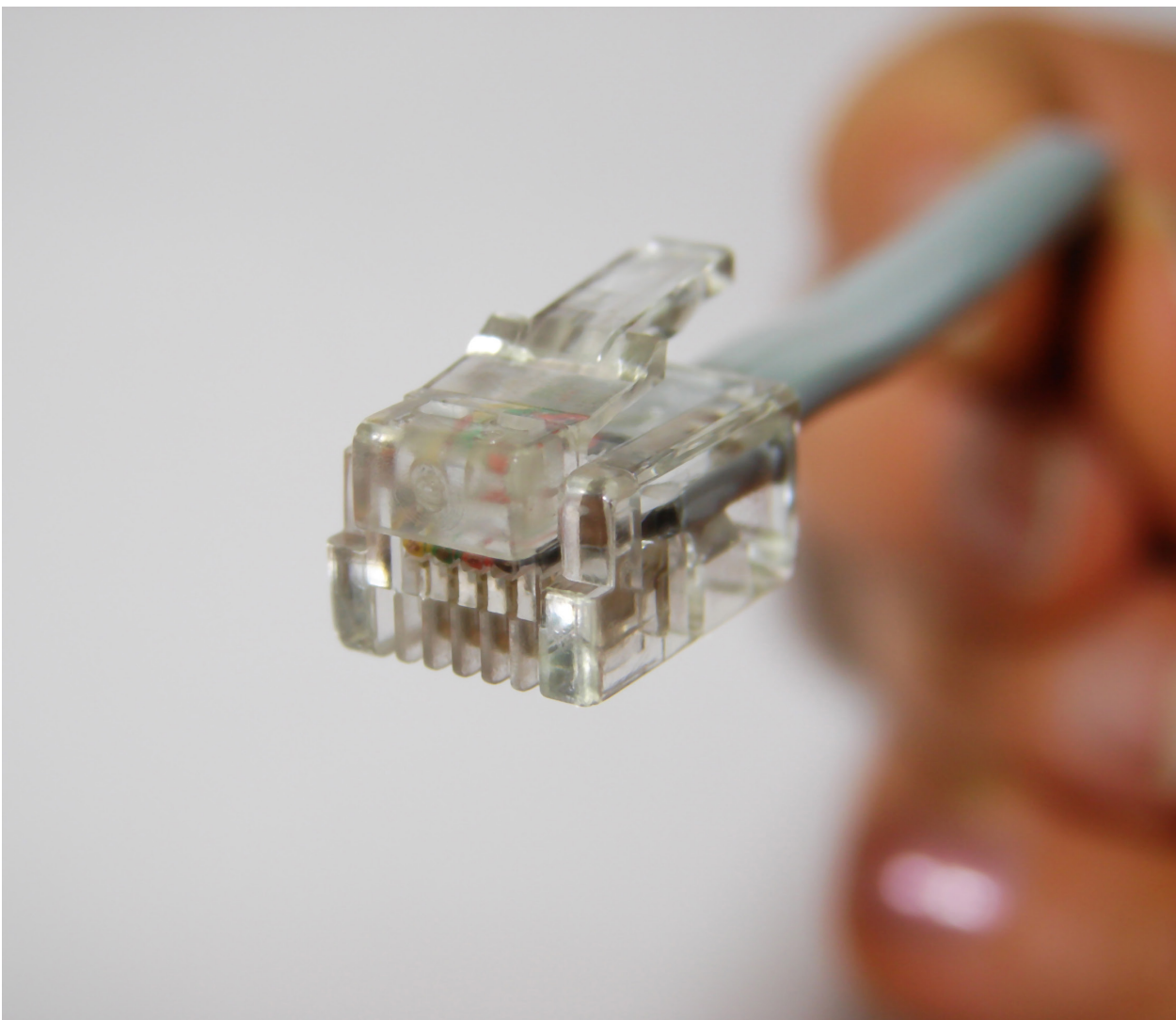
8. O futuro do teletrabalho

O teletrabalho como viu-se no presente trabalho, iniciou nos primórdios da humanidade,

a fumaça, os assovios, os sons dos tambores e dos chifres de boi, os gritos dos humanos primitivos e afins eram usados para enviar comandos à distância, mas o passar do tempo as técnicas foram aperfeiçoando-se, os faraós usavam os seus papiros para passar ordens aos seus engenheiros e estes passavam-nas para os seus trabalhadores e assim construíram as pirâmides. Na idade média surge a imprensa com Gutemberg, algo que a própria Igreja Católica considerava como algo vindo do demônio, mas foi assim, que as ideias pegaram voo incluindo os comandos para bem mais longe, mais ainda quando surge o correio postal, se bem que na cultura dos Incas peruanos, por não terem

escrita, as ordens eram passadas oralmente atravessando distâncias gigantes dentre as montanhas andinas. Surge o telégrafo, algo mais potente através de fios, com o qual os comandos iam para distâncias bem maiores que o comum, foi uma grande revolução, mais ainda na interiorização de países grandes como os Estados Unidos e o Brasil. O telefone, outro grande aliado do teletrabalho, pois as ordens eram passadas em tempo real, mas nada se compara com o advento da internet.

O teletrabalho teve um grande salto com a internet, no início via cabo, mas depois sem fio, o seu uso não é mais o computador,



e sim os notebooks, os celulares, os tablets, só que continua evoluindo, pois não mais restringe-se ao planeta Terra, afinal, existem estações espaciais, então, falar de uma internet só terráquea já é coisa do passado, e em breve uma colônia de humanos estará em Marte, fazendo com que esta forma de trabalho à distância seja mais ampla e desenvolvida, mas o teletrabalho no âmbito da internet não é mais suficiente, pois a cibernética é uma realidade há um bom tempo, a interação entre o ser humano - internet - máquina é uma realidade, e os robôs cada vez mais com autoconsciência e ficando mais inteligentes que os humanos, tanto que em pouco tempo vão querer os mesmos direitos que estes, tanto que farão greves até quererão direitos fundamentais robóticos, tais como um “direito à vida”, e claro, haverá um teletrabalho entre robôs, pois não precisarão usar um notebook, pois estes mesmos serão capazes de entrar na rede e aprender a como comportar-se e a falar em inúmeras línguas e desenvolver trabalhos com uma precisão e pontualidade que o trabalhador humano não terá mais condições de fazer, mas não necessariamente há que falar-se de um robô, uma geladeira, um microondas, uma televisão e todos os aparelhos, ao conectar-se com a internet vão transformar-se em robôs e vão interagir naturalmente com as pessoas, vão saber os nossos gostos, a nossa saúde, do que nós gostamos, pois a nossa vida está e continuará a estar na internet e é daqui que vão ser retirados os nossos dados pessoais e a nossa personalidade.

E os ciborgues, que são humanos com partes robóticas, estes terão mais vantagens, pois poderão comunicar-se tanto conosco como com os robôs e também poderão trabalhar com

uma precisão invejável e claro, conectados à internet, serão mais cobiçados pelas empresas, pois vão usar o teletrabalho de mais formas, afinal, estarão atualizados o dia inteiro sobre as mais modernas tecnologias e aprenderão muito mais rápido inúmeras tarefas muito complexas, se bem que esta era já iniciou. E os avatares nos mundos virtuais, tanto seres humanos, como robôs e ciborgues terão os seus e também usarão o teletrabalho neste âmbito já iniciado há vários anos, exercendo diversas tarefas conforme as necessidades de cada um. Algo que a maioria esquece a sua existência é a questão dos softwares virtuais, são como se fossem “almas” que já interagem com as empresas, estes são tirados da nuvem de computação e são instalados em máquinas físicas ou virtuais.

Num futuro breve, o teletrabalho vai ser desenvolvido tanto por seres humanos, junto com robôs, ciborgues, avatares e softwares virtuais que também vão ser mais autoconscientes e autônomos, é como se estes últimos fossem “robôs virtuais”, só que cada um usando o mesmo ciberespaço e o mesmo espaço físico, o que poderá gerar conflitos, mas então, será que o Direito está preparando-se para esta realidade?, a resposta é negativa por enquanto, mas que já está começando a existir, isso é algo real e não é possível mais negá-lo.

Considerações finais

O teletrabalho está em constante evolução e a classificação que vai desde o teletrabalho histórico até o misto é uma forma de entender melhor esta forma de trabalho que desde os primórdios da humanidade está desenvolvendo-se até os dias atuais, mas infelizmente, vários autores na área do Direito

do Trabalho insistem em conceituá-lo de forma errada, ultrapassada, e o pior é que direcionam aos seus seguidores a seguirem com este tipo de posicionamentos que vão contra a própria evolução do Direito em si, e que já está sendo encontrado em sentenças e acórdãos; e sobre a mitigação da subordinação, também acontece o mesmo, pois esta não existe mais, a atual tecnologia permite que um software seja programado para vigiar os empregadores as vinte e quatro horas por dia e em qualquer lugar do mundo.

Referente à proposta de classificação da internet, entende-se necessária para orientar-se sobre onde o teletrabalho está funcionando, mas também é necessário salientar que este está mudando e indo para uma área mais complexa que a internet, pois esta é virtual, ou seja, não é física e a área para a qual o teletrabalho está indo é a da cibernética, que mistura tanto o mundo virtual como o físico, pois o trabalhador poderá trabalhar no ciberespaço, mas também com máquinas conectadas à internet e que já estão começando a ser mais independentes e mais autoconscientes.

Sobre a natureza jurídica, a lei 12551/2011 não inova em nada o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois a doutrina e a jurisprudência estão fazendo a sua parte neste quesito, produzindo conceitos e decisão muito mais interessantes em comparação com as criações do Poder Legislativo.

Referências bibliográficas.

BERGMAN, Michael K. The Deep Web: Surfacing Hidden Value, 2001, p. 01. Disponível em <http://brightplanet.com/wp-content/>

[uploads/2012/03/12550176481-deepwebwhitepaper1.pdf](http://brightplanet.com/wp-content/uploads/2012/03/12550176481-deepwebwhitepaper1.pdf)

DARPA. Disponível em: http://www.darpa.mil/Docs/Internet_Development_200807180909255.pdf.

GBEZO, Bernard E. Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo. Trabajo, revista da OIT, n. 14, dez de 1995.

LESSIG, Lawrence. Code and the other Laws of Cyberspace. New York: Basic Books, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. Trabalho à distância. In Revista Trabalho & Doutrina n. 24, março de 2000.

OLIVEIRA JÚNIOR, José Alcebíades de. Teoria Jurídica e Novos Direitos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000.

PINO ESTRADA, Manuel Martín. O teletrabalho escravo. Revista de Direito do Trabalho, Editora Revista dos Tribunais, vol. 38, nº 146, São Paulo: 2012.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. "O Teletrabalho", Revista LTr, v. 64, n. 5.

WIENER, Norbert. Cibernética ou controle e comunicação no animal e na máquina. Tradução de Gita K. Ghinzberg. São Paulo: Polígono e Universidade de São Paulo, 1970.

A REDEFINIÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO TELETRABALHO

Caroline Maria Rudek Wojtecki

Márcia Kazenoh Bruginski

1. INTRODUÇÃO

O paradigma do trabalho assalariado, concretizado na sociedade industrial e que dominou o mercado do trabalho por mais de um século, encontra-se com seus pilares abalados em razão das mudanças sofridas mundialmente na esfera econômica, política e social.

Tais pilares estavam assentados na Revolução Industrial, prevalecendo o trabalho braçal em detrimento do trabalho intelectual.

Ao longo da fase industrial eclode, porém, uma desmedida incursão empresarial pelo acréscimo da produtividade. Deu-se então, o cometimento de muitos excessos em prejuízo dos trabalhadores, tanto pela imposição de jornadas excessivas, quanto por salários diminutos e condições de trabalho perigosas e

insalubres, o que gerou grande desequilíbrio entre os capitalistas e os operários.

Diante disso, houve uma pressão para que o Estado intervisse nas relações laborais em prol dos trabalhadores assalariados, fato este que gerou o surgimento do Direito do Trabalho. A subordinação jurídica, representada pela submissão do empregado às diretrizes do empregador, em troca de remuneração e alguma segurança durante a vida profissional, configura o cerne do contrato individual de trabalho protegido por tal ordenamento laboral.

Entretanto, em meados do século XX, deu-se o advento da revolução tecnológica e da globalização, que em conjunto com o surgimento do Toyotismo, importou na descentralização produtiva, na imposição de redução de custos e na necessidade de concorrência empresarial para além das fronteiras. Assim, visando à



.....
Caroline Maria Rudek Wojtecki

Graduanda do curso de Direito do Centro Universitário Curitiba- UNICURITIBA.

Márcia Kazenoh Bruginski



Formada em Direito pelas Faculdades Integradas Curitiba (UniCuritiba), com pós-graduação em Ciências Jurídicas pela Universidade Católica Portuguesa, especialização conducente ao mestrado e mestre em Ciências Jurídicas/ Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de Lisboa (2006). Professora das Disciplinas Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e Chefe do Departamento de Direito Privado na UNICURITIBA – Centro Universitário Curitiba.

própria sobrevivência, os detentores do capital recorreram a alternativas de emprego da força de trabalho destoantes do modelo tradicional da organização produtiva.

Despontam assim novos modelos de prestação de trabalho, cujas características divergem parcial ou totalmente, do paradigma da prestação de trabalho subordinado, estável, a tempo integral e com fiscalização direta pela entidade patronal.

Nesta linha, surge a ideia do teletrabalho, um mecanismo do mundo moderno e globalizado, que utiliza da telemática como meio possibilitador de labor exercido diferentemente do costumeiro, desmistificando o conceito de local de prestação de serviços como algo centralizado e organizado. Desse modo, as barreiras organizacionais são rompidas, e ao mesmo tempo, flexibiliza-se o conceito de subordinação jurídica e conseqüentemente o reconhecimento do vínculo empregatício.

2. IMPACTO DA TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

De acordo com o relatório Boissonnat (1998, p.64), já nos anos 70 as empresas industriais passaram a se utilizar de técnicas de informação, porém, o uso de tecnologia ganha relevo no início dos anos 90, através da utilização em larga proporção dos profissionais habilitados em programação de sistemas, bancos de dados etc. Tais inovações tecnológicas geraram reflexos intensos no campo de ação das relações de trabalho, assim como ocorreu na Revolução Industrial, quando do advento da máquina e o uso da mão de obra visando uma

maior produção no menor tempo possível¹.

De fato, os vários aspectos que norteiam a organização laboral do pós-industrialismo, nomeadamente, o surgimento de novas tecnologias, a mundialização da economia, as transformações nos valores e no modo de vida da população, a metamorfose dos métodos de produção e a descentralização produtiva, resultaram em diferentes formatos do emprego da força de trabalho e de troca de serviços.

Alexandre Angra Belmonte (2004, p. 4) adverte que “as novas tecnologias podem gerar graus distintos de influência nas relações de trabalho, conforme a intensidade de sua utilização.” (BELMONTE, 2004, p. 4).

Isto posto, as noções de tempo e espaço de trabalho são afetadas pelo uso da *internet* e outras possibilidades modernas de comunicação à distância, tal como é demonstrado pelo teletrabalho, onde através do escritório virtual é proporcionado um labor em qualquer local do mundo, por meio da utilização de equipamentos para conexão a longa distância, como celular, câmara digital, *notebook*, *tablet* etc, os quais atuam segundo o fluxo da mobilidade.

De tal modo, a presença física do trabalhador no local de trabalho perdeu força frente as novas tecnologias, como se vê da colocação de Francisco Ferreira Jorge Neto e

1 Como a máquina foi o grande simbolismo da era industrial, o *chip* é a simbologia da grande transformação tecnológica da sociedade pós-fordista. “[...] pode-se dizer que a tecnologia traduz-se, freqüentemente, em automação, a saber, produção sem interferência do fator humano, ou com a mínima interferência possível, atribuindo-se ao trabalhador tão-somente tarefas de alimentação e controle [...]” MAGANO, Octavio Bueno. Princípios do Direito do Trabalho e os avanços da tecnologia. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). *Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion*. São Paulo: Saraiva, 2001. p.83.

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2013, p. 300):

A presença do trabalhador não é mais tão necessária nos locais físicos onde se tenha o estabelecimento da empresa, com a presença do empregador ou de seus prepostos a dirigir a prestação pessoal dos serviços. É o caso do teletrabalho ou do trabalhador a domicílio.

Nas palavras de Sérgio Torres Teixeira (1996, p. 1311), o teletrabalho faz desaparecer a figura do espaço físico empresarial e assim desanexa da noção de empresa a concepção de local de trabalho.

Por conseguinte, também o poder patronal restou afetado e de acordo com Luiz Carlos Amorim Robortella (1994, p.144), a tecnologia e a globalização afetaram a estrutura do comando interno da empresa, desorganizando concepções até então incontestáveis e nesse sentido é que a utilização de sistemas informáticos “reduz, transfigura e até elimina a dependência do empregado de ordens diretas do empregador.”

Nada obstante, as novidades tecnológicas e os seus constantes avanços, afetaram para além do mercado de trabalho e das relações trabalhistas, também a figura do próprio trabalhador, que deve ser capaz de se adequar às novas tecnologias, inclusive para sobrevivência dentro do mercado de trabalho. Dito de outro modo, o fato é que diante do aparecimento de novas profissões técnicas e da exigência de conhecimento tecnológico por parte do trabalhador, nota-se o surgimento de um modelo de empregado altamente qualificado, com conhecimentos intelectuais avançados e amplo *know-how*, autorizando-o a exercer as suas funções por possuir domínio acerca da atividade, desprezando, muitas vezes, a necessidade de ordens ou fiscalização de um

superior hierárquico.

Ou seja, nas novas profissões informáticas, o local de trabalho perde importância, a autoridade e direção expressam-se em formas de fiscalização cada vez mais abstratas e desta maneira, a identificação da subordinação jurídica ganha novos contornos.

3. TELETRABALHO – CONCEITO E GENERALIDADES

As inovações vivenciadas pelo mercado de trabalho, decorrentes das novas tecnologias e da globalização, justificam a afirmativa de Glória Rebelo (2004, p. 12-13), de que o teletrabalho não configura uma categoria legal, mas sim uma nova forma de organizar o trabalho advinda do método de elasticidade laboral.²

De fato, é corrente a procura pelas empresas de rentabilidade instantânea, neste sentido e por razões de concorrência, de maior produtividade e sobrevivência empresarial, faz-se necessário cada vez mais o implemento de formas de trabalho mais flexíveis, a exemplo, o teletrabalho.

Em que pese o teletrabalho seja apontado como modalidade de trabalho em domicílio e ainda que ambas as figuras guardem algumas semelhanças, como benefícios e desvantagens,

2 No tocante ao histórico do teletrabalho, Carla Carrara da Silva Jardins (2003, p. 47) explica que o seu berço está nas décadas de 1960 e 1970, quando ainda não existiam computadores pessoais e nem o uso em larga escala da *Internet*. Desta forma, os meios utilizados eram o *fac-simile*, o correio, o telefone convencional, o *telex* e telégrafo. Somente após a década de 1980, quando “o mundo assistiu ao paradigma da deslocalização”, é que o trabalho subordinado, centro das considerações dos justalistas, foi perdendo forças, e as reflexões, paulatinamente, passaram a ser direcionadas “com maior força no trabalho independente, realizado *off-shore*.”



além do desempenho das atividades longe do espaço físico do empregador, o certo é que as figuras não se confundem.

No tocante ao trabalho em domicílio, as leis aplicadas dizem respeito majoritariamente ao trabalho manual, poucas vezes, senão nunca, englobam em seu âmbito de aplicação os trabalhadores que desempenhem suas atividades de forma preponderantemente intelectual. Já o teletrabalhador é dotado de grande capacidade técnica e intelectual, que o diferencia dentro do mercado de trabalho.

Otávio Pinto e Silva (2004, p. 122) considera o teletrabalho “como toda forma de trabalho a distância, desenvolvido por meio do uso das tecnologias de informática e telemática”. Assim, explica Roberta Gerhardt (2002, p. 86) ser plenamente possível distinguir o teletrabalhador dos digitadores, analistas, programadores e outros trabalhadores do ramo da informática, eis que tais atividades não são

desenvolvidas a distância da empresa.

Por outro lado, diante das peculiaridades e questionamentos que o tipo de prestação de trabalho envolve e justamente porque dispensa a presença corpórea do trabalhador, a enunciação ainda é insuficiente, merecendo complementação. É de acrescentar-se assim, o pormenor de que o trabalho é realizado sem o exercício direto da fiscalização do empregador, em que pese seja executado por parte de uma pessoa à sua incumbência, que se mantém em contato com ele pelo uso de tecnologias de informação e comunicação. Conforme esclarece Otávio Pinto e Silva, (2004, p. 123), prestador e tomador, embora separados fisicamente, servem-se dos telefones fixos e móveis, *Internet* e outras redes de computadores, como meios de comunicação entre as partes.

E na tendência de se prever contratos trabalhistas diferenciados, ganha destaque o Código do Trabalho de Portugal, que tratou de

incorporar os teletrabalhadores na sua proteção laboral. Denota-se que o art. 165º ao trazer a noção desta modalidade de prestação de trabalho, especifica através da expressão “para efeitos deste Código” que o teletrabalhador abarcado pelo ordenamento laboral é aquele que desenvolve as suas atividades mediante subordinação jurídica.³

Convém notar, assim, que o elemento fulcral desta nova modalidade de trabalho contraria o modelo tradicional, eis que o local em que as atividades são prestadas deixa de ser o espaço físico da empresa tomadora, seja ele a fábrica, seja o escritório, existindo, portanto, uma separação física entre quem executa a atividade e quem se beneficia dela, conforme os ensinamentos de Otávio Pinto e Silva (2004, p. 123).

No que tange a transmissão dos resultados das atividades desempenhadas pelo teletrabalhador, estes podem ser transmitidos ao beneficiário do trabalho em tempo real e de forma constante, recebendo assim a nominação de realização *on-line*. Todavia, se os resultados forem comunicados ao empregador em momento estabelecido e não imediatamente, diz-se que o teletrabalho é executado no modo *off-line*.

Por fim, muitas são as vantagens que se possam enumerar quanto ao uso do teletrabalho, mas ganha destaque a inclinação de compatibilização entre a vida profissional e a pessoal. Da mesma forma e em benefício do trabalhador, por meio do teletrabalho, evitam-se os deslocamentos, e por consequência o consumo de tempo e o desgaste físico são

abolidos, igualmente sucede com as despesas com transporte.

De outro lado, para o empregador os atrativos consistem na redução de custos com pessoal, na flexibilidade na organização empresarial ou como apontado por Otávio Pinto e Silva (2004, p. 18), na maior seletividade dos trabalhadores, visto que podem ser buscados em qualquer parte do mundo.

Por exemplo, a Revista Exame⁴ trouxe recentemente em seu conteúdo virtual, uma matéria sobre a implantação no ano de 2004 do *home office* pela Ticket. A reportagem aponta ganho para a empresa, calcado na economia de custos, inclusive com redução do número de filiais, ganhos de produtividade e equipes mais motivadas, graças à maior qualidade de vida.

Provavelmente o êxito do programa *home office* se justifica pelo cuidado que a Ticket teve em preparar os seus empregados, oferecendo para tanto treinamento visando a organização e a disciplina para o teletrabalho. Houve, ainda, preocupação com as famílias dos empregados, que foram orientadas para respeitar o espaço e o tempo de trabalho do teletrabalhador. A reportagem referida conclui:

No começo, eram 120 funcionários na área comercial que adotaram o modelo de *home office*. Hoje, já são 160, o que corresponde a 20% do quadro total da Ticket. Desde então, os novos empregados são contratados sabendo que vão trabalhar de casa, que é um atrativo a mais, segundo o gerente. A economia da Ticket com a extinção das 24 filiais ficou em 3,5 milhões de reais.

3 Art. 165º “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”

4 Disponível em < <http://exame.abril.com.br/revista-voce-rh/edicoes/33/noticias/trabalho-a-distancia>>. Acesso em 15/09/2014.

...

Segundo o gerente de RH, de 2005 a 2013, a Ticket registrou aumento médio de 1,5 visita por dia — ou 1 770 por mês —, além do crescimento de 40% no volume de vendas novas e do incremento de 76% na receita proveniente dessas vendas. Os números derrubam qualquer argumento de que os empregados possam se perder em problemas domésticos e deixar o trabalho de lado.

“O funcionário executa suas atividades mais focado, só o fato de não se estressar no trânsito eleva sua motivação, e isso se reflete nos resultados”, afirma o gerente, citando pesquisa de clima organizacional realizada na área comercial, que mostrou crescimento de 12% da satisfação dos funcionários de 2009 a 2013.⁵

E seguindo a linha da implantação do processo digital, que permitiu aos servidores ter acesso aos autos remotamente, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou em 1º de fevereiro de 2012 a Resolução Administrativa 1499⁶, que regulamenta o teletrabalho no âmbito da Colenda Corte Trabalhista. A experiência foi positiva, a ponto de recentemente o Ato CDEP.SEGPES.GDGSET.GP 327/2014 alterar a resolução de 2012 para aumentar o limite de servidores que podem optar por trabalhar em casa, passando de 30% para até 50%.⁷

5 Disponível em < <http://exame.abril.com.br/revista-voce-rh/edicoes/33/noticias/trabalho-a-distancia>>. Acesso em 15/09/2014.

6 Disponível em < <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/19477>>. Acesso em 15/09/2014.

7 Para maiores informações, vide notícia completa disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-amplia-percentage-de-servidores-que-podem-optar-por-trabalhar-em-casa>. Acesso em 16/09/2014

Já externamente à relação “empregado-empregador”, o poder público acaba igualmente beneficiado, eis que o exercício de atividade laboral que não necessite de comparecimento na sede do empregador acaba por gerar redução dos problemas urbanos, tais como: congestionamentos, poluição excessiva, dentre outros.

Porém, o teletrabalho não é cercado só de vantagens, já que para o trabalhador há a redução da possibilidade de ascensão profissional, isolamento social, acréscimo de despesas domésticas, como consumo de luz, água e alimentação e, em especial, a instabilidade da relação jurídica, uma vez que a ausência de relacionamento direto com a empresa torna o teletrabalhador mais desprotegido quanto à defesa de práticas patronais abusivas.

Quanto a questão do isolamento social atribuído ao teletrabalho, é de se ressaltar o disposto pelo doutrinador lusitano Pedro Romano Martinez (2004, p. 429): “O empregador deve proporcionar ao teletrabalhador contactos regulares com a empresas e demais trabalhadores, a fim de evitar o seu isolamento.”

De acordo com Otávio Pinto e Silva, (2004, p. 128), do lado da entidade empresarial, além da dificuldade de controle das atividades exercidas pelo teletrabalhador, há também a submissão à tecnologia, e por conseqüência maior vulnerabilidade às dificuldades a ela inerentes, como panes, vírus, ausência de energia, passando ainda pela problemática da proteção de dados.

As desvantagens desta modalidade são registradas com precisão por Sérgio Pinto Martins (2000, p. 8), ao assim dispor:

“O teletrabalho, porém, pode trazer certas desvantagens para o trabalhador, como a de não ter uma carreira dentro da empresa. Deixa de haver a interação

do trabalhador e do empregador. Se aquele passa a prestar serviços como autônomo, perde a condição de empregado e os benefícios indiretos decorrentes do contrato de trabalho, como cesta básica, assistência médica etc. O teletrabalho pode aumentar as despesas domésticas do trabalhador, confundindo-se as necessidades familiares com as de trabalho. Diminui, porém, as despesas externas, como com condução, combustível etc. Aumenta o estresse do trabalhador.”

Em suma, todas as formas que se possam prestar trabalho em domicílio, como os trabalhadores manuais que não necessariamente se utilizam dos meios de comunicação à distância, é o teletrabalho que tem provocado grandes dúvidas a respeito de sua adaptação ao Direito do Trabalho, na medida em que o fator distância e o uso da telemática pode mitigar ou ocultar o elemento subordinação, conseqüentemente retirando-lhe benefícios sociais garantidos por lei.

4. A REDEFINIÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

A subordinação jurídica é um critério correlacionado com o modelo tradicional de contrato de trabalho, possuindo justificação no poder de comando empresarial exercido pelo tomador de serviços e pelo estado de dependência do trabalhador ao cumprimento das ordens emanadas diretamente do empregador, respeitadas as diretrizes contratuais e os limites traçados pela lei.

Ocorre que as alterações sofridas na organização do trabalho decorrentes das inovações tecnológicas, tal como o teletrabalho, redundaram no estreecimento do vínculo de subordinação entre o trabalhador

e o empregador, decorrente da alienação pelo obreiro do poder de governar a sua própria atividade laboral.

O problema gerado pelo *home office* é muito bem sintetizado pela autora lusitana Glória Rebelo (2004, p.16:

“como se podem assegurar os direitos e deveres (tradicionais) próprios do trabalhador subordinado e, por outro, como é que o empregador pode continuar a assumir os poderes (e responsabilidades) inerentes à execução da prestação de trabalho subordinado.”

Contudo, e como bem assevera Maria do Rosário Palma Ramalho (2003, p. 205) “só por si, o afastamento do trabalhador das instalações da empresa dificulta a verificação do seu estatuto de subordinação ou de autonomia no vínculo”, porém, não é a peculiaridade da distância do trabalhador do local da prestação de serviços capaz de afastar completamente o teletrabalho da condição de relação de trabalho subordinada. Até porque, o elemento por excelência é a dependência do empregado ao empregador, sendo o local de trabalho utilizado apenas como meio indiciário da existência do elemento subordinação.

Nesse sentido é que Carla Carrara da Silva Jardins (2003, p.59) explica que há o estreitamento ou até desaparecimento da subordinação, bem como uma aproximação do teletrabalhador da figura de um colaborador, pois, em princípio, não há gestão, fiscalização e controle diretos sobre o empregado como no paradigma laboral típico. Verifica-se, portanto, que a presença ou não da subordinação jurídica é desafiada na medida em que o empregador encontra dificuldades em determinadas capacidades intrínsecas ao seu poder e que consistem, basicamente, na maneira de controle

da presença do trabalhador, bem como quanto à forma de emanção e de observância de suas ordens. (GRISOLIA, 2004, p.260).

Sérgio Pinto Martins (2002, p. 57) menciona que a Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 6º, não traz qualquer distinção entre o trabalhador desempenhar as suas tarefas no estabelecimento do empregador, ou fora dele, pelo que, é perfeitamente possível enquadrar o trabalhador a domicílio dentro do contrato de trabalho típico. Ainda, que da interpretação de tal preceito legal não se extrai qualquer confusão com o trabalhador autônomo, que, embora também possa exercer as suas atividades longe da sede da empresa, não possui o peso da subordinação porque assume os riscos do empreendimento, o que autoriza a sua independência.

O que de fato ocorre, é que a subordinação não desaparece, mas sim a tecnologia usada cria uma nova roupagem para este elemento configurador da relação empregatícia.

Assim, recebidas as ordens pelo teletrabalhador, o controle do tele-empregador passa a ser executado e posteriormente aferido por mecanismos como a avaliação da produção, ou, na forma colocada por Sérgio Torres Teixeira (1996, p. 1311), por uma conexão indireta, via sistema de telecomunicações, surgindo então uma espécie de “telessubordinação”, através da qual a subordinação jurídica tradicional se exterioriza no teletrabalho, sendo assim uma dependência à distância, de contornos minimizados em face da normal, já que o controle do empregado passa a se dar em outros aspectos que não típicos, como por meio do computador, por produção, por relatórios, dentre outros.



Desse modo, é que há entendimentos de que o poder disciplinar do empregador pode se constituir em elemento marcante para a caracterização do vínculo de emprego em razão da necessidade ou não de o empregado estar continuamente em contato com a empresa central durante todo o tempo em que os demais funcionários também estiverem em atividade, que seria o modo *on-line*. Caso este fator se comprove, Roberta Gerhardt (2002, 50-51), explica que a condição de empregado é verificável, porém, se este próprio teletrabalhador puder cumprir as suas tarefas no modo *off-line*, sem contato contínuo com a empresa, a princípio, não haverá vínculo de emprego.

Glória Rebelo (2004, p. 20) é pelo entendimento de que a subordinação jurídica não fica mitigada no teletrabalho. O seu parecer é de que:

“com a utilização de instrumentos informáticos muitos teletrabalhadores ficam mais dependentes dos empregadores, e em consequência

sujeitos a um mais “apertado” poder de direção – do que se estivessem no local da empresa.”

E neste sentido é que o computador, para além de um importante meio de trabalho, é também um modo de controle do teletrabalhador.

Roberta Coltro Gerhardt (2002, p. 89-90) é adepta da corrente que entende que a subordinação jurídica do teletrabalhador é aferida pela obrigação ou faculdade de utilizar determinados sistemas ou diretrizes da empresa assentadas em programas que fiscalizam e decidem a prestação de serviços. Ou seja, caso haja o imperativo de uso, há igualmente submissão às regras do empregador e aos meios de prestação de trabalho, o que também quer dizer que pode haver subordinação capaz de ensejar o vínculo de emprego, conforme segue a exposição que explica a situação:

“Primeiro se o sistema de informática e de comunicação é de propriedade da organização e não do teletrabalhador, pois, assim, fica evidente que o teletrabalhador está sujeito às regras e às diretrizes da empresa. Além do fato de o teletrabalhador estar se utilizando de sistemas de informática que pertencem à organização, o vínculo estará presente se este sistema o obriga a ficar determinadas horas por dia em contato com a organização”

Otávio Pinto e Silva (2004, p. 124) é da opinião de que é possível enquadrar o teletrabalhador como empregado, desde que estejam presentes os requisitos inerentes a esta modalidade (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação).

Nesses moldes é que a legislação brasileira evoluiu e passou a receber expressamente

a subordinação virtual, conforme se verifica do parágrafo único do artigo 6º da CLT, introduzido pela Lei 12.551/2011⁸. De tal modo, equiparou-se a subordinação jurídica por meios pessoais e diretos, a exercida por meios telemáticos e informatizados.

A jurisprudência trabalhista ressalta que a distância no caso do teletrabalho é eliminada pelo uso de meios telemáticos, pois estes possibilitam o comando, o controle e a supervisão que caracterizam a subordinação jurídica sem distinção entre o serviço feito externamente e o serviço feito internamente no estabelecimento da empresa tomadora, conforme a exegese do artigo 6º, caput e parágrafo único, da CLT.⁹

Nesse diapasão e de forma bastante esclarecedora, é o seguinte julgado da 4ª Turma do Egrégio TRT da 2ª Região:

[...] Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. [...] (TRT 2ª R.; RO 0000518-08.2012.5.02.0254; Ac. 2014/0515911; Quarta Turma; Rel. Des. Fed. Ricardo Artur Costa e Trigueiros; DJESP 04/07/2014

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

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

9 É o que se vê do seguinte julgado: TRT 3ª R.; RO 0000532-81.2013.5.03.0010; Rel. Juiz Conv. Milton V. Thibau de Almeida; DJEMG 24/02/2014; Pág. 177.

Mas para além do elemento subordinação, há que podem ocorrer falhas de enquadramento no ordenamento laboral, pois em algumas situações o elemento pessoalidade da relação de emprego pode representar um requisito problemático e de difícil configuração, pela simples razão de que, dependendo da hipótese, não há um modo de o empregador apurar quem realmente desempenhou os serviços, se o empregado em si ou outra pessoa,¹⁰ pois deixa de existir o controle pessoal e o trabalho é desenvolvido para além das fronteiras físicas da empresa.

Washington Luiz da Trindade (2000, p. 13) salienta que deve haver uma maior ponderação para o teletrabalho como modalidade de trabalho à distância, em face das peculiaridades surgidas com o desenvolvimento tecnológico e o uso da telemática, autorizando, por exemplo, a contratação de trabalhadores via computador com intuito único de alcançar um determinado resultado, com desprezo ao traço personalíssimo.

Em outras palavras, para que o trabalho *home office* configure vínculo de emprego tradicional, abarcado pelo Direito do Trabalho, é preciso que os elementos da relação de emprego

estejam presentes, sendo que a subordinação, mesmo que possua um formato diferenciado da regra. Elucida Sérgio Pinto Martins (2002, p. 57), que o requisito pode ser auferido e medido pelo modo como o empregador estabelece o seu controle sobre o empregado, seja, por exemplo, fixando cotas de produção, limite temporal exato para entrega do produto final ou a qualidade do que foi produzido.

Carla Carrara da Silva Jardins (2003, p.63) oferece duas análises em vista da tentativa de enquadramento do teletrabalho no ordenamento jurídico-laboral. Ao se proceder à análise do instituto do ponto de vista conceitual, o teletrabalho, além de apresentar pontos em comum com todas as outras modalidades de trabalho, também adiciona novos componentes que autorizam o seu enquadramento como nova modalidade contratual. Com o uso das telecomunicações, há o transporte da informação, tanto do conteúdo como do modo de execução do trabalho, e a deslocalização do ambiente de trabalho do espaço geográfico da unidade produtiva, para outras unidades de menores dimensões e apartadas do seio da empresa. Pelo lado jurídico, segundo a autora, o teletrabalho não se enquadra como nova modalidade de contrato de trabalho, isso porque, a descentralização da empresa e a possibilidade de mobilidade de seus funcionários não são característicos somente deste regime. Pelo que, outras circunstâncias em que estão presentes estes atributos não rompem necessariamente com a relação clássica de emprego.

Nada obstante, conclui-se que o teletrabalho configura uma modalidade particular de prestação de serviços à distância, sendo mais dificultosa a identificação dos caracteres e elementos típicos do trabalho subordinado (GRISOLA, 2004, p. 260), pertencendo assim ao rol daquelas situações

10 Neste sentido o seguinte julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo: "CONTRATO DE TRABALHO. EM DOMICÍLIO. CARACTERIZAÇÃO.- Por se desenvolver longe das vistas do empregador e dentro da residência do empregado, o contrato de trabalho em domicílio tem o elemento subordinação bastante atenuado, de modo que, constatada a prestação de serviços, de forma contínua e exclusiva, em atividade permanente da tomadora, por conta desta e mediante remuneração, paga periodicamente, por unidade de obra, caracterizada estará a relação de emprego, pouco importando que o trabalhador tenha sido auxiliado por outros membros de sua família, já que tal fato não desnatura a pessoalidade (inteligência dos arts. 6º e 83, da CLT)." TRT/SP 15ª REGIÃO 11.168/01 - Ac. 5ªT 48.752/01. Rel. Desig. Jorge Luiz Costa. DOE 06/11/01, pág. 44. (sem grifos no original).

que merecem análise de forma particular, averiguando-se em cada caso a presença ou ausência dos elementos caracterizadores ou indiciadores da existência de subordinação.

A atual jurisprudência também aponta a subordinação estrutural como forma de reconhecimento de vínculo empregatício no caso do teletrabalhador, conforme se vê da ementa abaixo:

RECURSO DA RECLAMADA. 1. Relação de emprego. Teletrabalho. Reconhecimento de subordinação estrutural ou integrante. Verbas devidas. A idéia tradicional de subordinação jurídica, gradativamente, vem se revelando insuficiente para resolver as questões trabalhistas postas em juízo, diante da complexidade e diversidade das relações de trabalho. Neste diapasão, surge a subordinação estrutural ou integrante que, segundo Maurício Godinho Delgado, “se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. “ Configurada a subordinação estrutural no serviço realizado por teletrabalho, imperioso o reconhecimento de relação de emprego e o deferimento das verbas correlatas. Recurso conhecido e desprovido. [...] (TRT 21ª R.; RO 154800-47.2012.5.21.0004; Ac. 136.709; Segunda Turma; Relª Juíza Isaura Maria Barbalho Simonetti; DEJTRN 13/08/2014)

E a necessidade de se evitar a busca pela tradicional subordinação jurídica no teletrabalho é bem evidenciado por Guilherme Machado Dray (2002, p. 286):

“Mais do que procurar encontrar no teletrabalho vestígios de uma ideia

tradicional de subordinação jurídica com integração hierárquica organizacional, importará, acima de tudo, adaptar o Direito do Trabalho a uma nova modalidade juslaboral, na qual a subordinação jurídica – a existir – assenta em novas directrizes e formulações.”

De fato, o teletrabalhador vem ganhando destaque no cenário laboral em decorrência do acelerado desenvolvimento no campo da tecnologia da informação e que acaba por afetar os hábitos dos seres humanos e reestruturar as organizações empresariais. É patente que a revolução tecnológica e as novas exigências da sociedade pós-industrial vêm dando lugar ao surgimento de condições novas, tal como a possibilidade da prestação de determinados serviços a distância e com o uso da tecnologia.

Assim sendo e decorrente do risco de redução dos direitos motivada pelo recurso, não raras vezes usado, de encobrimento da relação subordinada, verifica-se uma clara tendência de se dar elasticidade ao conceito de subordinação, como se deu no parágrafo único do artigo 6º da CLT.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se pode notar, o avanço tecnológico provocou um processo de alteração pelo qual ainda passam os elementos estruturais da clássica relação de trabalho. Entretanto, os requisitos traçados pela lei não deixaram de existir, mas se apresentam com outros formatos, como no caso do teletrabalho.

Com efeito, já não é possível pensar na subordinação jurídica como elemento soberano e inflexível, mas adaptável às novas modalidades de prestação de serviços. A esse respeito, Carla Carrara da Silva Jardins (2003, p. 59) comenta que na Espanha a quantificação

da subordinação do teletrabalhador se realiza levando-se em conta a propriedade do *hardware* ou do *software* utilizado.

É a chamada “telesubordinação”, atribuída as atividades prestadas longe do espaço físico do empregador, mediante o uso de meios tecnológicos que permitem comunicação à distância.

Em verdade e em face das transformações sofridas pelas organizações produtivas, a subordinação jurídica ganhou novos contornos e o que ocorre no teletrabalho é uma atenuação desse elemento, visto inexistir contato direto entre as partes e por consequência, a qualificação jurídica de determinada relação estará mais susceptível de inspirar dúvidas.

Porém, nada impede que o teletrabalhador aliene a sua atividade a uma empresa (o ato de colocar a sua força laboral à disposição de outra pessoa), receba ordens quanto ao modo de execução das tarefas, bem como, submeta-se ao poder disciplinar desta mesma empresa. E portanto, caso se conclua pela existência de subordinação jurídica e dos demais elementos caracterizadores do vínculo empregatício, terá necessariamente de se qualificar o negócio como um contrato de emprego.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELMONTE, Alexandre Agra. *O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho*. [S.l]: Biblioteca Virtual LTr, 2004. ISBN 85-361-0579-8. Código 2887.0

BOISSONNAT, Jean. *2015 – Horizontes do trabalho e do Emprego: relatório da comissão presidida por Jean Boissonnat*. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1998

DRAY, Guilherme Machado. Teletrabalho, sociedade da informação e direito. In: MARTINEZ, Pedro Romano (Coord.). *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2002. v. III, p. 261-286.

GERHARDT, Roberta Coltro. *Relação de emprego, Internet e futuro: uma perspectiva crítica em âmbito brasileiro*, São Paulo: LTr, 2002.

GRISOLIA, Júlio Armando. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. 10. ed. Buenos Aires: Lexis Nexis, 2004.

JARDINS, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2003.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; PESSOA CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. *Direito do Trabalho*. 7. Ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

MAGANO, Octavio Bueno. Princípios do direito do trabalho e os avanços da tecnologia. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). *Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion*. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 81-89.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Código do trabalho anotado*. 3. ed. Coimbra: Almedina, set. 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. Trabalho à Distância. A natureza jurídica do trabalho à distância. *Trabalho & Doutrina: processo jurisprudência – Revista Jurídica Trimestral*, São Paulo, nº 24, mar. 2000, p. 4-10.

_____, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MORATO, João Marcos Castilho. *Globalismo e flexibilização trabalhista*. Belo Horizonte: Inédita, 2003.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma Ramalho. *Novas formas de realidade laboral: o teletrabalho*. In: Estudos de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2003. v. 1. p.195-211.

REBELO, Glória. *Teletrabalho e privacidade: contributos e desafios para o direito do trabalho*. Lisboa: Editora RH, 2004.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma Ramalho. *Novas formas de realidade laboral: o teletrabalho*. In: *Estudos de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2003. v. 1. p.195-211.

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

SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

TEIXEIRA, Sergio Torres. O novo modelo de relação de emprego: repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. In: *LTr Legislação do Trabalho*: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo, ano 60, n. 10, out. 1996.

TRINDADE, Washington Luiz da. A natureza jurídica do trabalho à distância. In: *Trabalho & Doutrina: processo jurisprudência* – Revista Jurídica Trimestral, São Paulo, n. 24, p. 10-15, mar. 2000.

O TELETRABALHO E A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Sumário: 1. Introdução; 2. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho; 3. O teletrabalho e a subordinação estrutural.

1. INTRODUÇÃO

O presente ensaio visa estabelecer as dimensões da subordinação jurídica, bem como o novo critério da *subordinação estrutural*, hoje já incorporado, de certo modo, pela nova redação do art. 6º e parágrafo único da CLT.

A teoria da subordinação estrutural, que tem como precursor o Ministro do TST Maurício Godinho Delgado é responsável em trazer para dentro do Direito do Trabalho trabalhadores que se encontram inseridos nas novas formas de organização do trabalho, e, por conseguinte, afastados do conceito tradicional e objetivo de subordinação jurídica. É em decorrência das novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtiva advindas dos efeitos da globalização na organização produtiva e do trabalho que o legislador brasileiro teve o objetivo de traçar o critério de subordinação estrutural, tendo como instrumento a introdução da Lei nº 12.551/2011 ao art. 6º, da CLT.



.....
Rúbia Zanotelli de Alvarenga

Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Casa do Estudante em Aracruz, ES. Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário de cursos de Pós-Graduação em Vitória, ES. Membro Pesquisadora do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Advogada.

2. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho surgiu como uma necessidade de correção das desigualdades materiais entre empregados e empregadores, vivenciadas durante o final do século XVIII e durante o curso do século XIX na Europa e nos Estados Unidos.

Essas transformações inseriram a relação de trabalho subordinado como o núcleo motor do processo econômico de produção do sistema capitalista. Por isso, diz-se que o Direito do Trabalho surgiu como consequência do desenvolvimento do modo de produção capitalista.

Nessa ótica, estatui Maurício Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo-motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o século XIX se manifestaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de

concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho.¹

Conforme Thiago Chohfi, pode-se considerar, assim, a subordinação jurídica como o próprio Direito do Trabalho por integrar a sua essência e por definir seu grau e campo de incidência.²

Segundo Sidnei Machado, a subordinação jurídica representa uma condição necessária para a definição do contrato de trabalho e critério lógico-dedutivo para o reconhecimento da relação de emprego.³

De acordo com Marlon Marcelo Murari, a subordinação representa requisito essencial da relação de emprego. Sem ela, a relação de emprego não se caracteriza. Sendo assim:

No conjunto de regras e princípios que compõem o Direito do Trabalho, o empregador tem o condão de subordinar o empregado para organizar os fatores da produção, ou seja, o seu poder de direção é uma espécie de “competência outorgada pelo Direito e não uma força que deixa mandar, simplesmente”. A subordinação é uma situação objetiva direcionada à forma de prestação do trabalho e não uma sujeição pessoal do empregado.⁴

A subordinação é o elemento diferenciador

da relação de emprego. É cediço que existem diversas espécies de prestação de trabalho que são concretizadas sem vínculo empregatício. A relação de emprego, por sua vez, somente irá se configurar na medida em que a subordinação se verificar no âmbito laboral. É através da relação de emprego que nasce, para o empregador, o poder empregatício e, por consequência, para o empregado, o dever de obediência, que se exterioriza por intermédio da subordinação jurídica.

A CLT aborda o instituto da subordinação por meio da palavra “dependência” quando, em seu art. 3º, define empregado como: “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”. Desse modo, o termo “dependência”, adotado pelo art. 3º, da CLT, corresponde à subordinação jurídica.

Cabe destacar, então, que o principal critério adotado pelo Direito do Trabalho para a distinção entre os vários tipos de relações de trabalho é exatamente a existência de subordinação jurídica.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento:

Trabalho subordinado é aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar deste.⁵

Para o autor em destaque, a subordinação decorre da relação contratual estabelecida entre as partes, em que há a limitação da autonomia da vontade do empregado, a fim de

1 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 113.

2 CHOEFI, Thiago. Subordinação nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2009, p. 11.

3 MACHADO, Sidnei. A noção de subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2009, p. 47.

4 MURARI, Marlon Marcelo. Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado. O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008, p. 45.

5 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 14. Ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 164.

que seja transferida, ao empregador, a direção da atividade que será por ele desenvolvida.⁶

Portanto, registre-se o pensamento de Marlon Marcelo Murari:

A principal característica da relação de emprego é a atividade pessoal e produtiva do empregado, prestada sob subordinação jurídica ao empregador. Esta subordinação, embora não configure uma submissão pessoal, gera um estado de poder para o empregador.⁷

Maurício Godinho Delgado, ao estabelecer o conceito de subordinação jurídica, assevera:

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na 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.⁸

Também conforme Maurício Godinho Delgado:

A subordinação seria o polo reflexo e combinado, na relação de emprego, do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. A figura é encarada, pela ordem jurídica, sob um prisma objetivo, atuando sobre o modo de realização da prestação pactuada. A

subordinação não gera um estado de sujeição pessoal (prisma subjetivo) do prestador de serviços. Embora esse estado de sujeição possa surgir em exemplos (não são poucos, é verdade) da prática intra-empresarial concreta, ele não é da natureza (da substância) da relação jurídica assalariada. A diferença é fundamental por importar em se concluir que o salário pode ser pensado e concretizado sem tal elemento de sujeição (embora que seja inerente à subordinação).⁹

A subordinação jurídica representa, assim, o elemento característico do contrato de trabalho, que permite distingui-lo dos demais contratos afins. É por intermédio, então, da dependência que se extrai a existência da subordinação, que é a jurídica e não a meramente econômica ou técnica no contrato de trabalho.

O critério da subordinação econômica acontece em decorrência de o salário representar o meio de subsistência do empregado. Trata-se, portanto, de um “critério essencialmente monetário, ou seja, haveria relação de emprego em virtude de estar o empregado vinculado ao empregador, pelo salário.”¹⁰

Na subordinação econômica, “o empregado recebe ordens porque depende do salário pago pelo empregador como única ou, pelos menos, a principal fonte de sustento próprio e de sua família.”¹¹

6 Ibid., p. 165.

7 MURARI, Marlon Marcelo. Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado. O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008, p. 80.

8 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 302.

9 DELGADO, Maurício Godinho. O poder empregatício. São Paulo: LTr, 1994, p. 105.

10 MURARI, Marlon Marcelo. Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado. O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008, p. 46.

11 NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do poder



Ainda de acordo com Nilson de Oliveira Nascimento:

É concebida de acordo com o grau de dependência econômica do empregado ante o seu empregador e segundo a qual o empregado é economicamente mais fraco em relação àquele que lhe (sic) emprega. O patrão, por ser o dono do capital e dos meios de produção, reúne maior capacidade econômica que os empregados, que por esta razão aceitam se subordinar às ordens do empregador.¹²

Todavia, existem trabalhadores que auferem uma condição econômica mais

significativa que a do seu empregador.

Relata Eduardo Gabriel Saad: “A dependência não deve ser necessariamente de caráter econômico, de vez que não é impossível haver empregado com fortuna maior do que a do seu empregador. A dependência é de natureza jurídica”.¹³

Além disso, esse mesmo trabalhador poderá se dedicar a uma outra atividade que lhe renda além do trabalho subordinado. Pode, assim, trabalhar de forma subordinada, bem como prestar serviços de maneira autônoma. Há, também, da mesma forma, a situação dos empregados que laboram para mais de um empregador. Portanto, ainda que o empregado não dependa economicamente do empregador, continuará subsistindo a subordinação jurídica.

diretivo do empregador. São Paulo: LTr, 2009, p. 57.

12 Ibid., p. 58.

13 SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do trabalho comentada. 33. Ed. São Paulo: LTr, 2001, p. 48.

Quanto à subordinação técnica, caberiam apenas ao empregador os conhecimentos técnicos e científicos para a realização do trabalho. Convém destacar que, não raras vezes, a qualificação técnica de um empregado é muito maior que a de seu empregador. Assim, quanto maior for o grau de qualificação profissional do empregado, menor será o seu grau de sujeição em relação às ordens do empregador, “chegando ao ponto de o empregador depender tecnicamente da prestação de serviços do empregado e não o contrário.”¹⁴

Desse modo, ainda de acordo com Marlon Marcelo Murari:

Para o empregado tradicional, o poder diretivo deve ser mais intenso, pois a subordinação é maior, ao passo que, para o empregado altamente qualificado, exercente de cargo de confiança ou gerência, o poder diretivo seria menos intenso, sempre respeitando os limites constitucionalmente assegurados.¹⁵

Pedro Paulo Teixeira Manus acentua que quanto maior o grau de escolaridade exigido pela função e quanto mais qualificado tecnicamente for o empregado mais tene se torna a subordinação técnica exercida pelo empregador. O autor cita, como exemplo, o trabalho exercido por um técnico em computação eletrônica em uma empresa de metalurgia, cujo empregador desconhece totalmente a atividade desenvolvida por este trabalhador. Do mesmo modo, pode ocorrer com o trabalho executado por médicos, dentistas, advogados, e

inúmeros outros, em que o empregador tenha conhecimentos totalmente alheios à formação do empregado.¹⁶

Essa subordinação mostra-se, então, insuficiente para caracterizar a relação de emprego, não sendo a que melhor caracteriza o contrato de trabalho, em virtude de existirem trabalhadores com maior grau de qualificação que o empregador, pois, “à medida que a empresa vai-se tornando mais complexa e o avanço tecnológico está exigindo um nível de preparação mais elevado, torna-se difícil ao empregador deter maior conhecimento do que todo e qualquer funcionário seu.”¹⁷

Sendo assim, ainda conforme Simone Cruxên Gonçalves:

Em virtude da crescente especialização das profissões, frequentemente muitos empregados detêm maior conhecimento do que seu empregador na parte que concerne aos serviços executados. Tal pode ocorrer, por exemplo, com médicos, advogados, analistas de sistemas, administradores, entre outros.¹⁸

A esse respeito, Pedro Paulo Teixeira Manus destaca que há uma quase total ingerência do empregador quando a prestação de serviços do empregado é prestada sem qualquer qualificação técnica. Neste caso, torna-se necessário o patrão determinar o que fazer, como fazer e quando fazer. De outro modo, revela que quanto maior for o grau de escolaridade exigido pela função e quanto mais

14 MURARI, Marlon Marcelo. Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado. O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008, p. 79.

15 Ibid., p. 79.

16 MANAUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 65.

17 GONÇALVES, Simone Cruxên. Limites do jus variandi do empregador. São Paulo: LTr, 1997, p. 41.

18 Ibid., p. 41.

qualificado tecnicamente for o empregado, mais ténue torna-se a sua subordinação hierárquica ou jurídica.¹⁹

Tal também é a visão de Simone Cruxên Gonçalves:

A subordinação está presente em todos os contratos de trabalho, às vezes de forma mais acentuada, às vezes de forma mais diluída. O grau de subordinação é variável, dependendo da natureza da atividade e da função do empregado, do grau de instrução necessário para o desempenho do cargo, do local de trabalho, da organização empresarial, etc. A subordinação torna-se menor à medida que o trabalho é mais técnico e intelectual, e acentua-se à medida que é mais manual.²⁰

Portanto, a subordinação jurídica está presente em todos os contratos de trabalho, podendo apenas variar de intensidade em decorrência da atividade que é executada pelo empregado.

A subordinação social também se revela inadequada para fins de caracterização da relação de emprego por demonstrar a ideia de que o empregado somente se insere socialmente por meio da empresa.

Ao apresentar críticas à subordinação social, Marlon Marcelo Murari cita o exemplo do professor de música que é bem posicionado social e economicamente e que, em razão disso, não precisa do empregador para inserir-se socialmente.²¹

19 MANAUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2005, p.67.

20 GONÇALVES, Simone Cruxên. Limites do jus variandi do empregador. São Paulo: LTr, 1997, p. 35.

21 MURARI, Marlon Marcelo. Limites constitucionais

Sandra Lia Simón assevera que, muito embora a maioria dos trabalhadores dependa economicamente de seu empregador, não há descaracterização do contrato de trabalho pelo fato de o empregado possuir outras fontes de renda. Várias são as relações de emprego nas quais o trabalhador tem conhecimentos técnicos superiores aos de seu empregador. Por isso, tanto a subordinação econômica quanto a técnica podem funcionar como “indícios” da existência de verdadeiro pacto laboral, mas não representam os seus elementos essenciais.²²

Quanto à subordinação jurídica, esta deve ser vista sob um prisma objetivo, de forma a atuar sobre o modo de realização da prestação de serviços do empregado e não sobre a sua pessoa. Em razão disso, revela-se incorreta a visão subjetiva da subordinação, que faz com que a mesma recaia sobre a pessoa do trabalhador, colocando-o em estado de sujeição perante o empregador.²³

A esse respeito, assinala Maurício Godinho Delgado:

A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão.²⁴

ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado. O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008, p. 48.

22 SIMÓNS, Sandra Lia. A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado. São Paulo: LTr, 2000, p. 109.

23 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 303.

24 Ibid., p. 282.

Também Maurício Godinho Delgado, ainda sob tal prisma – o objetivo da subordinação –, defende a subordinação objetiva como elemento integrante da relação de emprego:

A subordinação objetiva, ao invés de se manifestar pela intensidade de comandos empresariais sobre o trabalhador (conceito clássico), despontaria da simples integração da atividade laborativa obreira nos fins da empresa. Com isso, reduzia-se a relevância da intensidade de ordens, substituindo o critério pela ideia de integração aos objetivos empresariais.²⁵

Alice Monteiro de Barros aduz que a integração do trabalhador na organização empresarial representa uma tentativa de busca em se tentar traçar uma distinção entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Segundo a autora, a base para se definir a relação de emprego residiria no fato de o empregado constituir parte integrante da organização. Trata-se, na verdade, da substituição da subordinação-controle ou subjetiva pela subordinação-integração ou objetiva.²⁶

Paulo Emílio Ribeiro Vilhena também lança essa espécie de subordinação jurídica objetiva no Direito do Trabalho. Para o autor, a subordinação integrativa é aquela que se manifesta pela participação integrativa do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços.²⁷

25 DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista LTr, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006, p. 665.

26 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 224.

27 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. Relação de emprego: estrutura legal e supostos. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005, p.

A relação de emprego, assim, despontaria “como a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor”, e, também, “como uma forma de conduta instrumentalmente voltada para um procedimento produtivo”.²⁸

3. O TELETRABALHO E A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

Cumprе ressaltar que, em decorrência do desenvolvimento tecnológico e da descentralização dos processos produtivos no âmbito empresarial, como, por exemplo, o trabalho à distância, o teletrabalho e a alta especialização do conhecimento, o trabalhador tem revelado maior liberdade na execução da prestação de serviços, ocorrendo, então, a relativização da subordinação jurídica do empregado às formas tradicionais de trabalho. Ou tem provocado a necessidade de redefinição e de ampliação do conceito jurídico de subordinação.

Jair Teixeira Reis comenta que, modernamente, a partir da implementação de novas tecnologias à distância e de telecomunicações ou da informática, o exercício da atividade econômica se distanciou do modelo tradicional de produção, que concentrava máquinas e pessoas no interior de grandes fábricas, onde o trabalhador laborava em tempo integral sob o olhar atento do empregador e sob o método fordista de produção. Em razão dessas mudanças tecnológicas, o Direito do Trabalho passou a ser visto de uma forma redimensionada.²⁹

233.

28 Ibid., p. 228.

29 REIS, Jair Teixeira. Subordinação jurídica e o trabalho

Nesse viés, Sidnei Machado, ao discorrer sobre o teletrabalho, atesta que este representa uma nova forma de trabalho em domicílio surgida há pouco mais de vinte anos nos Estados Unidos, em decorrência do grande desenvolvimento das tecnologias de informação e de telecomunicações. Representa um trabalho em rede, flexível e à distância, fazendo uso intensivo da tecnologia da informação.³⁰

Nesse sentido, o teletrabalho compreende uma nova forma de flexibilizar o emprego típico, que provocou uma mudança radical nas relações de trabalho. O teletrabalho, ao contrário do trabalho em domicílio clássico, maximiza o uso de tecnologia da informação sem a qual não seria viável a sua organização. Além disso, pressupõe um trabalho fora da empresa e também não prestado necessariamente na residência do trabalhador. No Brasil, por exemplo, o teletrabalho tem se constituído à maneira de trabalho precário, informal e de baixa remuneração.³¹

Sendo assim, o trabalhador, numa atividade considerada de teletrabalho, tem a condição de ser um trabalhador subordinado ou um trabalhador autônomo. Por isso, o teletrabalho se situa nas chamadas “zonas fronteiriças”.

Conforme Sidnei Machado, por meio do teletrabalho, tem-se como estratégia das empresas:

Valorizar e incentivar o teletrabalho como um mecanismo de redução dos custos imobilizados e, é claro, redução do

custo da mão de obra. Entre as vantagens catalogadas pela nova administração, o teletrabalho oferece ainda uma maior produtividade, já que vincula a remuneração à produção. Ou seja, o teletrabalho substitui uma obrigação de meio (tempo à disposição na empresa) por uma obrigação de resultado (produção). Com isso, está implícito, na proposta de promoção do teletrabalho, que a redução dos custos da mão de obra se dá pelo enquadramento jurídico de um teletrabalhador independente, portanto, não empregado.³²

Segundo Sidnei Machado, o trabalho em domicílio e o teletrabalho possuem em comum um trabalho à distância com obrigação de resultado. Sem controle visual pelo empregador, o recurso às tecnologias da informação (telefone, fax, e-mail, internet, entre outras) propicia uma nova forma de controle e de subordinação do trabalhador. Ao contrário do trabalho em domicílio, o teletrabalho, em razão das facilidades da tecnologia, produz uma “teledisponibilidade”, que representa uma forma de subordinação à distância.³³

Informa, ainda, Sidnei Machado que os aplicativos e programas de computador desenvolvidos pela engenharia da informática possibilitam não somente inúmeros cálculos, mas também um potencial infinito de controle sobre os meios utilizados na execução do trabalho, a começar pelo controle do tempo de execução de tarefas, produção por hora, dia, etc. Tudo *on-line* de forma interativa, em rede, e, muitas vezes, em tempo real. O fator distância, portanto, na prestação de serviço, é irrelevante

à distância. São Paulo: LTr, 2007, p. 89.

30 MACHADO, Sidnei. A noção de subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2009, p. 133.

31 Ibid., p. 133.

32 Ibid., p. 133.

33 Ibid., p. 133.

por tornar o computador ou a tecnologia utilizada uma extensão da empresa que invade a vida privada e familiar do trabalhador. Além disso, as possibilidades de o empregador dar ordens ao teletrabalhador se intensificam.³⁴

Consoante Sidnei Machado, por essa razão:

O teletrabalho é uma atividade executada em forma de uma espécie de telessubordinação, ou seja, uma subordinação jurídica à distância, que se diferencia do trabalho prestado na empresa por tratar-se de um modo particular de organizar o trabalho. Por outro lado, o Direito do Trabalho brasileiro ainda não possui regulamentação do teletrabalho e a jurisprudência tende a tratá-lo como uma modalidade de trabalho autônomo, por vezes, um empregado em domicílio, quando presentes todos os elementos qualificadores da relação de emprego.³⁵

Ocorre que o teletrabalho constitui, efetivamente, uma nova e peculiar forma de atividade, cujas características evidenciam um modo especial de subordinação jurídica, com a inserção plena do trabalhador na atividade produtiva, presentes, ainda, o potencial controle e a direção do trabalho pelo empregador, os quais não ficam descaracterizados pela distância na execução do serviço.³⁶

Em virtude disso, decisões judiciais no Brasil têm defendido a existência da



subordinação estrutural, que parte da compreensão da inadequação do modelo tradicional e objetivo da subordinação jurídica para fins de reconhecimento da relação de emprego a determinados trabalhadores que se encontram em determinada zona cinzenta, como é caso do teletrabalhador.

Maurício Godinho Delgado, Ministro do TST e precursor desta teoria, leciona:

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.³⁷

Ainda à luz do que preconiza Maurício Godinho Delgado:

[...] nessa dimensão de subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, em que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja

34 Ibid., p. 134.

35 Ibid., p. 135.

36 Ibid., p. 135.

37 DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista LTr, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006, p. 665.

estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.³⁸

Com a existência de novas figuras contratuais surgidas frente aos avanços tecnológicos, o conceito de subordinação jurídica não mais se funda exclusivamente no ato pelo qual o empregado se obriga a receber ordens e a obedecer diretamente às ordens do empregador na direção dos serviços prestados para os quais foi contratado.

E como ensina Maurício Godinho Delgado:

A readequação conceitual da subordinação, sem perda de consistência das noções já sedimentadas, é claro, de modo a melhor adaptar este tipo jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho, atenua o enfoque sobre o comando empresarial direto, acentuando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços.³⁹

Nesse sentido, não há mais necessidade de ordem direta do empregador para que seja reconhecida a subordinação jurídica. Basta que o trabalho esteja inserido na atividade produtiva do tomador de serviços por meio da concepção estruturista da subordinação para que seja considerado empregado.

Maurício Godinho Delgado, Ministro

38 DELGADO, Maurício Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Nunes; SENA, Adriana Goulart de (Coord.). Dignidade humana e inclusão social. São Paulo: LTr, 2010, p. 30.

39 DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista LTr, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006, p. 665.

do TST, já proferiu decisão pela 1ª Turma do TRT da 3ª Região, quando Juiz daquela Corte, apresentando a subordinação em três dimensões: a clássica, a objetiva e a estrutural. Segundo ele, estando evidenciada qualquer uma dessas três dimensões, restaria caracterizada a relação empregatícia, veja-se:

EMENTA: SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – DIMENSÕES PERTINENTES (CLÁSSICA, OBJETIVA E ESTRUTURAL) – A subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. Atendida qualquer dessas dimensões da subordinação, configura-se este elemento individuado pela ordem jurídica trabalhista (artigo 3º, *caput*, CLT). (MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho. RO 00173.2007.073.03.00.6. Relator: Juiz Maurício Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT, 12 abr).

Então, para Maurício Godinho Delgado, é trabalhador subordinado...

Desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços, nem exatamente realizar os objetivos do empreendimento (atividade-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).⁴⁰

Imperioso observar que, em 15 de dezembro de 2011, foi sancionada a Lei nº 12.551, que introduziu o parágrafo único ao art. 6º, da CLT. O seu objetivo foi o de equiparar, por meio do critério da subordinação estrutural, os efeitos jurídicos da subordinação jurídica exercida por meios telemáticos e informatizados aos da executada por meios pessoais e diretos de comando no local de trabalho, *verbis*:

Art. 6º.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando,

controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Insta destacar que a subordinação clássica bem como a objetiva não são mais suficientes para abarcar as novas formas de organização produtiva do empregador que se encontram em determinada zona cinzenta no Direito do Trabalho. Em razão disso, a inovação legislativa teve a finalidade de atribuir à atividade prestada pelo teletrabalhador o *status* de legítima relação de emprego, de modo que o trabalhador possa executar o seu labor de forma não mais autônoma, mesmo porque o critério da subordinação objetiva já não se mostra suficiente para traçar a distinção entre o trabalho autônomo e o subordinado.

Nessa ótica, expressa Uriarte citado por Alice Monteiro de Barros:

A inserção na organização empresarial, ainda que seja um elemento próprio da relação de trabalho, não é exclusivo da mesma, já que o empregador incorpora ao desenvolvimento da atividade empresarial não só o trabalho de seus próprios trabalhadores, mas também a atividade, contínua, porém autônoma, de colaboradores, que, mesmo não sendo empregados, estão incorporados ao cumprimento da atividade econômica organizada da empresa.⁴¹

É necessário invocar o critério proposto por Maurício Godinho Delgado, a fim de que o teletrabalhador ganhe contornos

40 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 285.

41 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 224.

bem delineados como empregado quanto à subordinação estrutural, que representa a ampliação do conceito de subordinação e cuja finalidade é acoplar estruturalmente à organização e à dinâmica operacional da empresa tomadora a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada, qualquer que seja a função do empregado.⁴²

Pertinente trazer à baila o azado pensamento de Ana Paula Pavelski, segundo a qual, mesmo não estando o empregado conectado às formas tradicionais de trabalho, a tecnologia pode significar maior controle do empregado pelo empregador, aumentando contatos e espaços em que as atividades laborativas se realizam. O tempo de descanso, de recuperação física e mental do trabalhador pode diminuir, tendo em vista que esses meios de comunicação podem fazer com que o indivíduo não se desligue de suas responsabilidades perante o empregador.⁴³

Em vista disso, a tecnologia pode tornar-se ainda mais intensa e exigir do candidato ao emprego um perfil mais minucioso.

Em tais condições, Amaury Haruo Mori conclui que “a tecnologia a cada dia surpreende a sociedade com novos instrumentos eletrônicos, muitos dos quais poderão ser utilizados para controlar o desempenho profissional dos trabalhadores”.⁴⁴

42 DELGADO, Maurício Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Nunes; SENA, Adriana Goulart de (Coord). Dignidade humana e inclusão social. São Paulo: LTr, 2010, p. 30.

43 PAVELSKI, Ana Paula. Os direitos da personalidade do empregado. Curitiba: Juruá, 2009, p. 46.

44 MORI, Amaury Haruo. O direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português. São

Ainda de acordo com Amaury Haruo Mori:

No âmbito do contrato de trabalho, instrumentos tecnológicos acabam sendo utilizados como meio de controle da pessoa do trabalhador, seja com objetivo de aumentar a sua produtividade, seja como forma de proteger a propriedade privada e os interesses do empregador.⁴⁵

Comenta Luiz Carlos Amorim Robortella que os empregados viajantes, externos ou representantes comerciais, naturalmente, estão menos sujeitos a determinadas exigências, por serem seus trabalhos executados, teoricamente, longe do espaço empresarial e sem controle de horário.⁴⁶

Ocorre, entretanto, que essas modalidades de trabalho não desnaturam, de forma alguma, a superação do poder de direção e de comando exercido pelo empregador no contexto da relação de emprego.

Na mesma direção, assinala Jair Teixeira Reis:

Com as modalidades de trabalho à distância, abre-se a possibilidade de mudança do controle do tempo de trabalho para o controle dos resultados, havendo a passagem de uma cultura de “compra do tempo”, proveniente da organização tradicional, para a cultura da “compra do resultado”, fruto da organização informatizada. Assim, as discussões acerca da separação do tempo de trabalho e do tempo livre passam por um necessário redimensionamento, pois

Paulo: LTr, 2011, p. 76.

45 Ibid., p. 120.

46 ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1994, p. 45.

o local de trabalho na empresa tende a perder força. No entanto, a subordinação jurídica continuará a ter o mesmo papel na configuração do vínculo de emprego.⁴⁷

Assegura Ana Paula Pavelski que a pessoalidade do empregado, a marca *intuitu personae*, dessa prestação laborativa, característica dos contratos de trabalho, é mitigada pela possibilidade dos meios de comunicação e de trabalho à distância. É o caso, mais uma vez, do teletrabalho, em que o núcleo familiar do trabalhador ajuda nas tarefas, dependendo do local onde as mesmas se realizam.⁴⁸

Pode-se, concluir, que a teoria da subordinação estrutural é responsável em trazer para dentro do Direito do Trabalho trabalhadores que se encontram inseridos nas novas formas de organização do trabalho, e, por conseguinte, afastados do conceito tradicional e objetivo de subordinação jurídica. É em decorrência das novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtiva advindas dos efeitos da globalização na organização produtiva e do trabalho que o legislador brasileiro teve o objetivo de traçar o critério de subordinação estrutural, tendo como instrumento a introdução da Lei nº 12.551/2011 ao art. 6º, da CLT.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício. São Paulo: LTr, 2013.

47 REIS, Jair Teixeira. Subordinação jurídica e o trabalho à distância. São Paulo: LTr, 2007, p. 84.

48 PAVELSKI, Ana Paula. Os direitos da personalidade do empregado. Curitiba: Juruá, 2009, p. 16.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

CHOHFI, Thiago. Subordinação nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. O poder empregatício. São Paulo: LTr, 1994.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista LTr, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Nunes; SENA, Adriana Goulart de (Coord.). Dignidade humana e inclusão social. São Paulo: LTr, 2010.

GONÇALVES, Simone Cruxên. Limites do jus variandi do empregador. São Paulo: LTr, 1997.

MACHADO, Sidnei. A noção de subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2009.

MANAUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MORI, Amaury Haruo. O direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português. São Paulo: LTr, 2011.

MURARI, Marlon Marcelo. Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado. O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 14. Ed. São Paulo: LTr, 1989.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Manual do poder diretivo do empregador. São Paulo: LTr, 2009.

PAVELSKI, Ana Paula. Os direitos da personalidade do empregado. Curitiba: Juruá, 2009.

REIS, Jair Teixeira. Subordinação jurídica e o trabalho à distância. São Paulo: LTr, 2007.

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

SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do trabalho comentada. 33. Ed. São Paulo: LTr, 2001.

SIMÓNS, Sandra Lia. A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado. São Paulo: LTr, 2000.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. Relação de emprego: estrutura legal e supostos. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005.

O TELETRABALHO E A NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: UM DESAFIO AOS DIREITOS MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Fernando Hoffmann

SUMÁRIO

I. Admirável mundo novo. II. A conceituação do teletrabalho: o primeiro problema. III. A disseminação do fenômeno 'mundo afora'. IV. A classificação de um trabalho metamorfo por excelência. V. Enquadramento jurídico: e a dualidade persiste. VI. Tempo e teletrabalho subordinado: a última fronteira. VII. Uma nova competência trabalhista para uma nova modalidade laboral. VIII. Conclusões. IX. Bibliografia.

I. ADMIRÁVEL MUNDO NOVO

Por alguns defendido como a solução pronta e eficaz para a crise que há muito tempo assola o Direito do Trabalho, por outros apontado como forma de desvio da típica relação jurídica regulada por aquela disciplina, o teletrabalho apresenta-se como uma nova modalidade de prestação de serviços e tende a se disseminar no campo das relações de trabalho no século XXI em função do desenvolvimento



da “sociedade da informação”,

Fernando Hoffmann

Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Pós-graduado pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Vice-Coordenador da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Coordenador do Curso de Pós-Graduação da EMATRA9. Professor da Universidade Tuiuti do Paraná. Juiz Titular da Vara do Trabalho de Castro-PR.

das novas tecnologias de informação e comunicação e da economia baseada no domínio do conhecimento.

A despeito da paradoxal exclusão digital que se faz presente até mesmo nos países mais desenvolvidos e da notável desigualdade entre estes e os países em desenvolvimento no que diz respeito ao incremento das novas tecnologias da informação e da comunicação¹,

1 Segundo Duncan CAMPBELL, quase todos os dados indicam que as disparidades entre os países industrializados e em desenvolvimento em relação não só aos produtos das tecnologias de informação e comunicação, como também ao acesso a internet e à disponibilidade dos insumos essenciais para prosseguir a troca e a inovação tecnológicas, já são grandes e tendem a crescer ainda mais, dada a difusão rápida e díspar destas tecnologias. O autor cita dois exemplos da amplitude desta desigualdade: a) a metade dos habitantes do mundo jamais fez uma ligação telefônica; e b) a densidade de linhas telefônicas de Tóquio é maior que a de todo o continente africano. In *Puede atajarse la desigualdad en el ámbito de la tecnología digital?* Revista Internacional del Trabajo, vol. 120, n. 2, Ginebra, 2001, p. 149 e 150. Tais disparidades tendem a se acentuar no caso do teletrabalho, o que pode ser ilustrado pelas considerações de Jack NILLES, por muitos considerado o “pai” do teletrabalho, que questiona: “*devemos (os Estados Unidos) usar o teletrabalho pra ajudar aqueles*”

o teletrabalho ganha fôlego na exata medida em que a informação - e não mais o trabalho - tende a se tornar o principal valor da sociedade pós-industrial, enquanto o processo produtivo de bens e serviços perde considerável espaço no contexto socioeconômico².

A revolução tecnológica em curso na chamada sociedade pós-industrial, da informação ou tecnocrônica é proporcionada pela eletrônica, que permitiu o desenvolvimento de disciplinas como a informática, a telemática e a robótica e o incremento da produção e da produtividade, segundo volume e velocidade incomparáveis aos da fase industrial³.

Atentos às inovações tecnológicas e acordados por sucessivas crises econômicas para a reflexão sobre a redução dos custos do trabalho subordinado, os empregadores valem-se de recursos antes inimagináveis para introduzirem novas formas de gestão e organização do trabalho, a fim de satisfazerem necessidades cada vez mais específicas e poderem tornar-se mais competitivos em face da concorrência decorrente, em um primeiro

que do outro lado não têm acesso ao desenvolvimento econômico ou para impulsionar as economias das outras nações?”, respondendo, na seqüência que “a tecnologia já escapou da caixa de Pandora, se não usarmos isto, outros usarão”, Teleworking from home, in Tom FORESTER (organizador), The information technology revolution. Katerprint Co. Ltd., Oxford, 1990, p. 207.

2 Cfr. Guilherme Machado DRAY, *Teletrabalho, sociedade da informação e direito*, In Pedro Romano Martinez (coordenador), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. III, Livraria Almedina - Coimbra, 2002, p. 263.

3 Cfr. Luisa GALANTINO, *Il diritto del lavoro e l'innovazione tecnologica, in Il diritto dell'economia*, Revista Quadrimestrale di Dottrina, Giurisprudenza e Documentazione, Milão, Giuffrè, 1991, p. 581 e 583.

momento, da circulação de trabalhadores possibilitada pela globalização da economia e, agora, da circulação do trabalho viabilizada pelas novas tecnologias da informática e da comunicação. Tais tecnologias e os chamados setores terciário e quaternário cresceram com velocidade tal que se tornou possível o desenvolvimento de formas de organização do trabalho muito diferentes das tradicionais, tornando excedentes muitos trabalhadores.

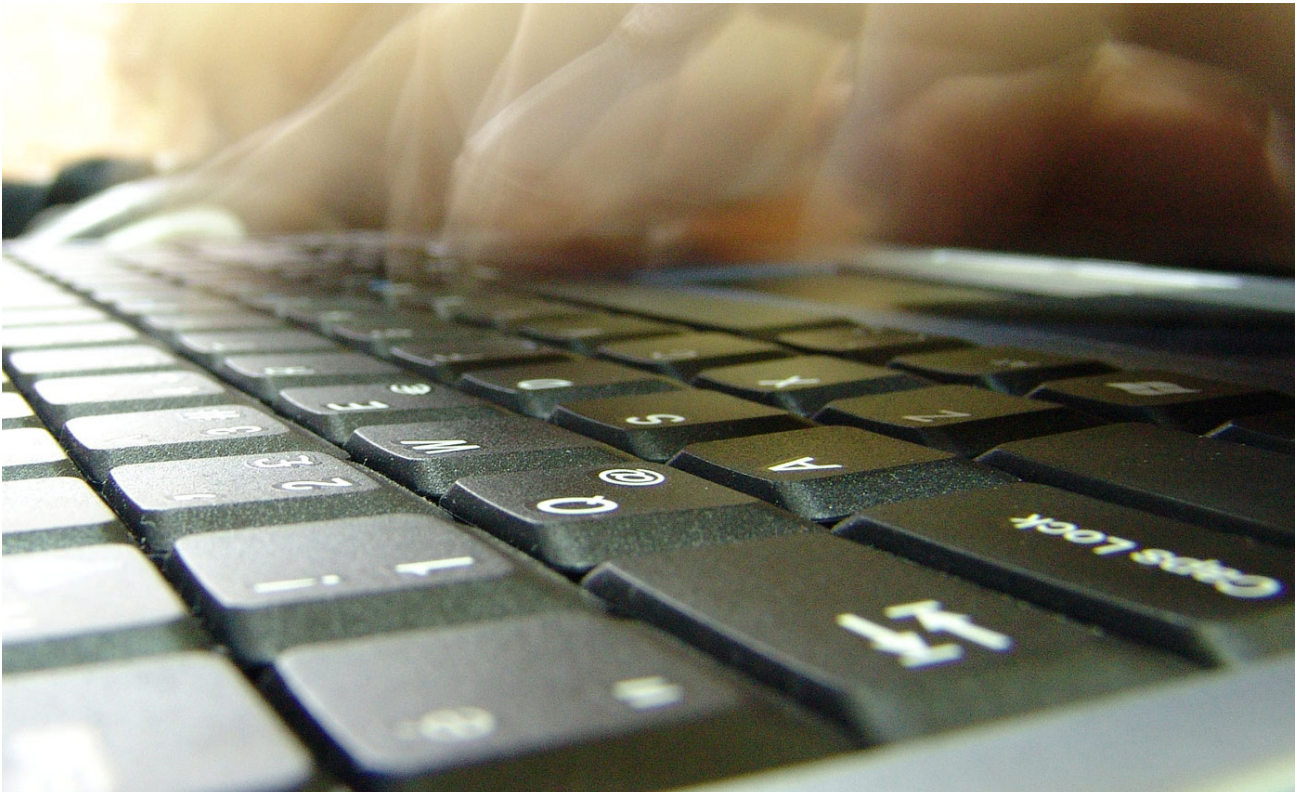
Na atualidade, questões relacionadas ao espaço e ao tempo no Direito do Trabalho muito mais complexas se põem à frente do juslaboralista em razão da mutação da atividade econômica. A demanda atende prontamente à procura, onde e quando quer que ela ocorra, ao passo que o processo produtivo, em busca da qualidade total, cada vez mais prima pela sincronização de tempos e pela concentração dos espaços⁴. Em contrapartida ao processo de “desmaterialização” da produção segue-se o processo de “desmassificação” dos produtos, cada vez mais adaptados às necessidades e exigências dos consumidores, de modo a tornar tecnicamente possível regular em breve tempo a produção conforme o andamento da procura, já que, com o advento das tecnologias de informação e comunicação, tornou-se possível primeiro vender e depois projetar e produzir,

.....

4 Quanto ao aspecto temporal veja-se, por exemplo, que no toyotismo foi adotado o modelo de produção “just-in-time” (o sistema de produção sem estoques) para obter o melhor aproveitamento possível do tempo de produção, em contrapartida ao modelo “just-in-case” (o sistema de produção por precaução), típico do fordismo. Já em relação ao espaço, há que se ressaltar, exemplificativamente, que a linha de produção do modelo fordista de produção sofre profunda fragmentação, sendo que no toyotismo ganha fôlego o regime de desconcentração produtivo por meio da criação das células de produção.

em uma visão interativa entre produção e mercado e de acordo com a essência do modelo de gestão da “lean production”⁵.

tal, ante ao que o trabalhador se vê compelido a trabalhar comunicando-se e a comunicar-se trabalhando, já que ao mesmo tempo em



Principalmente em razão da possibilidade de transferência eletrônica de textos, sons e imagens, não mais é tão difícil notar a perda de referência da empresa como unidade centralizadora de produção em torno da qual se reúne determinada coletividade de trabalhadores sujeitos a um enquadramento jurídico uniforme. A empresa reinventa-se enquanto centro produtivo, desdobra-se espacialmente e nem por isso deixa de responder prontamente às exigências do mercado. Produz somente o que serve, no momento em que serve e com os meios estritamente indispensáveis para

que trabalhar é cada vez mais comunicar, a própria informação converte-se ela mesma em um produto.⁶

Muitos são os reflexos que as tecnologias da informação e das comunicações produzem no mundo do trabalho. Veja-se, por exemplo, a emergência de situações laborais cujo enquadramento normativo é extremamente duvidoso e que escapam à lógica de um quadro legal delineado para outro tipo de aproveitamento da prestação de

5 Cfr. Luisa GALANTINO, *I profili guslavoralistic della qualità*, in Luisa GALANTINO (organizador), *Qualità e rapporto di lavoro*, Milão, Giuffrè, 1995, p. 3.

6 Cfr. Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho*, in António MOREIRA (coordenador), *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 1999, p. 84.

trabalho⁷. Não deixa de ser paradoxal o fato de que a sociedade, no momento em que alcança o seu ápice tecnológico, retorna à sua origem em algumas modalidades do teletrabalho e revisita uma das formas de organização do trabalho mais antigas dos esquemas jurídicos: o trabalho no domicílio, uma organização da qual era excluída toda e qualquer forma de tutela individual e coletiva.⁸

Pretende-se, nesta investigação, tratar do teletrabalho e de alguns de seus aspectos mais importantes, como o enquadramento jurídico e os reflexos do teletrabalho subordinado no tempo regulado pelo Direito do Trabalho. A pertinência da abordagem é justificada pelo fato de o teletrabalho caminhar a passos largos rumo a um lugar de destaque no âmbito do trabalho produtivo humano, seja ele subordinado, seja autônomo, sem que exista um quadro normativo adequado à crescente importância econômica e social desta modalidade de trabalho, mesmo quando prestado de forma subordinada. Dada a capacidade potencial desta verdadeira “*petite révolution*”⁹ ocorrida no “mercado de trabalho”,

7 Cfr. António Nunes de CARVALHO, Ainda sobre a crise do direito do trabalho, in António MOREIRA (coordenador), II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Livraria Almedina - Coimbra, 1999, p. 63.

8 Cfr. Lorenzo GAETA que acrescenta, ainda, que tal como naquela pré-industrialização fundada prevalentemente sobre o trabalho a domicílio, a difusão do teletrabalho poderá refortalecer-se com o computador no lugar do tear e da máquina de costurar. Il telelavoro: legge e contrattazione, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 68, 1995, 4. p. 548.

9 A expressão é de Alain BENSOUSSAN, para quem não demorará que as empresas, os trabalhadores e os parceiros sociais não só conheçam, como também passem a adotar esta nova organização do trabalho. Le multimédia et le droit, 2a ed., Paris, Hermès, 1998, p. 339.

as suas implicações são diversas e profundas no Direito do Trabalho, uma vez que a passagem definitiva da velha à nova economia e a transição de um sistema econômico “industrialista” para um novo fundado sobre o conhecimento não deixam margem de dúvida sobre a inaptidão dos diversos ordenamentos jurídico-laborais para regular os seus desdobramentos e, por vezes, sobre a impotência de um Direito do Trabalho idealizado para mercados nacionais que cada vez mais se tornam continentais e globais.¹⁰

Desde logo, não obstante também se pretenda abordar a questão relacionada à nova competência da Justiça do Trabalho, cabe afirmar que a principal preocupação é a de analisar o teletrabalho no contexto do Direito do Trabalho, disciplina que assiste, atônita, à intensa modificação do sistema produtivo e da própria sociedade que existiam quando de seu surgimento.

Também um fenômeno interessante que passa a ser observado na relação de emprego formada ou desenvolvida segundo a égide do teletrabalho. Ora, tradicionalmente, o Direito do Trabalho sempre tratou das dimensões do tempo e do espaço de forma bastante restrita e segundo os parâmetros de uma relação jurídica de direito material que também emergiu de uma evolução tecnológica¹¹. Quanto ao tempo,

10 Cfr. Marco BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, n. I, ano XX, 2001, p. 258 e 259.

11 Interessante a alusão de Anna VERDUCCI a cinco transformações fundamentais do “local de trabalho” ocorridas durante o século XX, a saber: a) a casa-laboratório se transforma em fábrica na década de 20; b) a fábrica torna-se indústria de produção em série e próxima aos

as análises predominaram no sentido da fixação do prazo de vigência do contrato de trabalho e da jornada de trabalho. Relativamente ao espaço, os estudos centravam as atenções na definição do local de trabalho e na admissibilidade de sua transferência por meio de alteração contratual.

É bem verdade que nenhuma novidade há no empreendimento de novas formas de gestão do trabalho humano. O redimensionamento do tempo e do espaço quase sempre ocorreu no âmbito da relação de emprego, sendo comuns as lembranças dos modelos taylorista, fordista e toyotista de organização do trabalho. Contudo, se considerado estritamente o teletrabalho prestado segundo um vínculo jurídico de trabalho subordinado, pode-se facilmente constatar que as últimas barreiras do tempo e do espaço tendem a ser superadas, na exata medida em que a prestação de serviços do teletrabalhador não se dará em certo momento do tempo e dado local do espaço, tal como se verifica na tradicional relação jurídica de direito material historicamente regulada pelo Direito do Trabalho.

Por fim, importa assinalar que a

centros habitacionais entre as duas Guerras Mundiais; c) a partir da segunda Grande Guerra a indústria se expande territorialmente e atinge certa homogeneidade na descentralização produtiva; d) na década de 80 é superado o sistema monocêntrico metropolitano e verifica-se a passagem da cidade industrial à cidade “terciária”; e) depois do fim daquela década é possível observar a chegada do “território telemático”. I luoghi del lavoro tra funzionalità ed estetica”. In G. CIOCCA e D. VERDUCCI. Cento anni di lavoro: ricognizione multidisciplinare sulle trasformazioni del lavoro nel corso del XX secolo, Milão, Giuffrè, Publicação da Faculdade de Jurisprudência da Universidade de Macerata, n. 102, segunda série, 2001, p. 106 e 107.

abordagem da conceituação, da disseminação e da classificação do teletrabalho se justifica na medida em que se afigura absolutamente indispensável precisar o conteúdo, o alcance e as formas desta nova forma de prestação de trabalho antes de tratar do seu enquadramento jurídico e das questões relacionadas à dimensão temporal, tão cara ao Direito do Trabalho, e à competência material, tão importante para o Direito Processual do Trabalho.

II. A CONCEITUAÇÃO DO TELETRABALHO: O PRIMEIRO PROBLEMA

A conceituação do teletrabalho não é tarefa das mais fáceis. Diversas são as definições de teletrabalho e é difícil encontrar alguma capaz de desvelar, de modo unívoco e completo, a essência deste instituto. Isso porque a natureza, a intensidade e a velocidade dos avanços tecnológicos são de tal ordem que é possível afirmar que os conceitos do teletrabalho já nascem, de certa forma, ultrapassados. A mutação do fenômeno tecnológico interfere diretamente na definição do teletrabalho, expressão que se revela “*omnicomprensiva*”¹² e ambígua¹³ para alguns autores.

.....

12 O termo, propositadamente não traduzido do espanhol, é do autor Fermín Rodríguez SAÑUDO e parece querer significar o fato de o teletrabalho enquadrar várias espécies de prestação de serviços à distância e com o recurso à informática. *La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral*, in Jesús Cruz VILLALÓN (coordenador), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, vol. II, Madrid, 1999, p. 103.

13 A expressão, aqui, é de Paolo PIZZI, para quem a noção de teletrabalho, em termos gerais, normalmente está ligada a uma pluralidade de atividades laborais e de formas de execução da prestação laboral, e cuja



Em termos gerais, o teletrabalho pode ser conceituado como a modalidade de prestação de serviços por meio da qual o trabalhador, conectado direta ou indiretamente com o seu empregador através de instrumentos de trabalho que permitem a transmissão de dados, textos, sons e imagens, presta serviços a partir do seu próprio domicílio ou de qualquer outro local que não o posto de trabalho tradicional.

A doutrina normalmente aponta para a necessidade da presença de dois elementos conceituais:

a) o trabalho à distância, assim compreendido como a prestação de serviços fora do tradicional local de trabalho convencional;

característica comum é representada pela utilização das tecnologias telemáticas e das comunicações para o desenvolvimento da atividade laboral. *Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica del telelavoro*, Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, ano XLVIII, 1997, n. 2, p. 219.

b) o trabalho executado exclusiva ou predominantemente por meio de recursos informáticos e/ou telemáticos, que permita, de uma forma ou de outra, o estabelecimento de uma ligação eletrônica entre o prestador e o destinatário dos serviços.^{14 e 15}

Contudo, um passo a mais deve ser dado, já que não basta apenas indicar os elementos conceituais.

Os autores que tratam do teletrabalho em toda a sua amplitude defendem que o trabalho “à distância” ocorre em um lugar afastado do centro empresarial, que tanto pode ser o domicílio do teletrabalhador, como também um lugar onde se reúnam vários trabalhadores na mesma situação, sempre separados da instalação empresarial. E não será

.....
14 Cfr. Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Novas formas da realidade laboral: o teletrabalho*, in Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Estudos de direito do trabalho*, Ed. Almedina, 2003, p. 195 e 196; e Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho*, *op. cit.*, p. 30.

15 Tais elementos estão presentes também em algumas das intervenções do legislador no campo da conceituação. Assim é que o artigo 1o, da Lei 191/98, de 16 de junho, que trata do teletrabalho na esfera da administração pública italiana, conceitua-o, em seu artigo 1o, como o “trabalho prestado por qualquer forma mediante o emprego de instrumentos telemáticos, a partir de um local diverso e distante relativamente ao local onde vinha sendo habitualmente prestado”. Já o Código de Trabalho de Portugal, aprovado pela Lei n. 99/2003, de 27 de agosto, conceitua o teletrabalho em seu artigo 233 e da seguinte forma: “para efeitos deste Código, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”.

o mero fato de a definição do lugar de prestação de serviços competir ao teletrabalhador capaz de definir ou não qualitativamente o teletrabalho, já que a eleição pode caber ao prestador de serviços, como também pode ser o resultado de um acordo entre o trabalhador e a empresa. Por outro lado, o emprego dos meios de telecomunicação deve ser realizado de forma a permitir o afastamento físico do trabalhador do centro tradicional de trabalho, já que vários outros trabalhadores “internos” também podem utilizar meios informáticos para o desenvolvimento de suas atividades mas não são teletrabalhadores, ainda que possam vir a sê-lo.¹⁶

Contudo, não obstante estes dois elementos - trabalho à distância e emprego de meios informáticos e/ou telemáticos - sejam indispensáveis para a correta definição do teletrabalho, mais algumas considerações devem ser feitas.

Em primeiro lugar, cabe acrescentar a inviabilidade da fiscalização física da execução da prestação de trabalho ¹⁷. Com isto não se quer afirmar que o teletrabalho não seja passível de fiscalização; ele normalmente o é e, em alguns casos, como se verá mais adiante, a fiscalização revela-se até mais intensa em

relação àquela realizada sobre os trabalhadores que prestam serviços nas dependências da empresa.

Em segundo lugar, não basta a mera atividade desenvolvida à distância. O trabalho, considerado com um conjunto de atividades, deve ser executado à distância e de forma sistematizada¹⁸. Assim, faz-se necessária a coligação com a empresa no sentido que entre esta e o trabalhador externo possa ocorrer um fluxo de dados, em uma direção como o fornecimento do substrato material da prestação laborativa e na direção inversa como o resultado da mesma, ainda que materialmente a prestação possa em hipótese ser oferecida a um terceiro-cliente¹⁹.

Em terceiro lugar, merece destaque algo que normalmente passa despercebido nas conceituações: o aspecto temporal. Esta omissão se explica e se justifica pelo fato de o teletrabalhador poder ser fiscalizado quanto ao tempo de trabalho executado²⁰. Mas, sem defendermos a inclusão do vetor tempo na conceituação, o certo é que a sua desconsideração tem sido manifesta. Ora, o teletrabalho não ultrapassa apenas a barreira do espaço no contexto da típica relação laboral

16 Valemo-nos, aqui, das advertências feitas por Fe Valemo-nos, aqui, das advertências feitas por Fermín Rodríguez SAÑUDO, *La integración ... op. cit.*, p. 106 e 107. rmín Rodríguez SAÑUDO, *La integración ... op. cit.*, p. 106 e 107.

17 Este dado conceitual é apresentado por Jean-Emmanuel RAY como um dos três elementos do conceito, ao lado do trabalho efetuado à distância e da utilização da informática e/ou da telecomunicação, *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Le statut du télétravailleur*, Revista Droit Social, 1996, n. 2, p. 122.

18 Crf. Marco BIAGI, *Instituzioni di diritto del lavoro*, 2a ed., Milão, Giuffrè, 2003, p. 178.

19 Cfr. Lorenzo GAETA, *Il telelavoro ... op. cit.*, p. 551.

20 A alusão tão-somente ao aspecto espacial também pode ser explicada pelo fato de que um dos primeiros autores a defender a aplicação do teletrabalho - Jack NILLES - sustentou a redução do consumo de petróleo por meio do deslocamento do trabalho até os trabalhadores, não mais destes até o local do trabalho. Assim e sobretudo, o teletrabalho nasceu para solucionar um problema de espaço. *Teleworking ... op. cit.*, p. 208.

tutelada pelo Direito do Trabalho sobre o qual se funda grande parte das sociedades ocidentais contemporâneas. Também o aspecto temporal é redimensionado no teletrabalho e isto é algo que tem sido ignorado, o que é inadmissível, na medida em que a tendência é de intensificação do tempo de trabalho executado pelo teletrabalhador, ao contrário do que anunciado pelos mais ferrenhos defensores desta modalidade de prestação de serviços, para não se falar na fuga ao Direito do Trabalho, cujas história e estrutura demonstram se tratar de um sistema normativo que pressupõe que os postos de trabalho disponíveis ao empregador sejam distribuídos em um lugar fixo e façam parte de um processo laboral que a sua volta é instituído e definido pelo empregador em todos os seus aspectos específicos.²¹

III. A DISSEMINAÇÃO DO FENÔMENO 'MUNDO AFORA'

Uma ressalva deve ser feita antes de se tratar da difusão do teletrabalho: é evidente que nem todos os segmentos da atividade econômica poderão se socorrer desta modalidade de prestação de serviços. Basta citar os casos dos setores da manufatura e da construção civil para se constatar que o teletrabalho não se coloca como o futuro de toda e qualquer relação de trabalho humano, notadamente nos países que se encontram à margem ou no ponto de partida do processo de desenvolvimento das tecnologias da comunicação e da informação.

21 Cfr. Spiros SIMITIS, *Il diritto del lavoro há ancora un futuro?*, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 76, 1997, 4, p. 615.

Esta constatação, contudo, assume elevada importância se considerada a divisão internacional do trabalho que ganha fôlego com os fenômenos da globalização e do neoliberalismo. Se antes era possível observar a exploração internacional da mão-de-obra de trabalhadores de baixas remuneração e qualificação profissional por meio do deslocamento de mercadorias, hoje já é possível verificar a prestação de serviços por teletrabalhadores dispersos pelo mundo inteiro, para não se falar, ainda, na possibilidade de circulação geográfica destes próprios prestadores de serviços.

O número de teletrabalhadores ainda é pequeno, disso não se duvida, embora toda e qualquer pesquisa ou estimativa deva ser recebida com ressalvas em função da volatilidade do conceito e da classificação do teletrabalho. Além disso, os escritos provenientes de outras áreas que não a jurídica merecem especial atenção, pois seus objetivos podem ser o de enaltecer ou denegrir a figura do teletrabalho, conforme interesses nem sempre assumidos de forma clara²².

Mas também não se pode colocar em dúvida o grande potencial que esta nova forma

22 Fermín Rodríguez SAÑUDO salienta que não existem estatísticas precisas sobre o teletrabalho, mas apenas estimativas ou aproximações nem sempre coincidentes, e que é provável que a realidade seja bastante mais modesta do que pode fazer pensar a literatura a respeito, especialmente a imprensa, que, tomando a matéria como notícia destacável, exagera em sua importância real, seja ou não de maneira deliberada. A título exemplificativo, lembra o autor de uma notícia veiculada em 2000 que anunciava que o lugar de trabalho seria definido mais pela tecnologia do que pela área geográfica. *La integración ... op. cit.*, p. 103.

de trabalhar tem para se difundir globalmente, seja em função do processo de barateamento dos custos para o acesso e a utilização das tecnologias de informática e comunicação, seja em razão do interesse manifesto e explicável do empresariado em reduzir os custos da produção por meio do barateamento da mão-de-obra. Assim, embora não se possa determinar com relativa precisão os números da evolução do teletrabalho em razão da adoção de critérios distintos e discutíveis pelos pesquisadores, é certo que esta modalidade de prestação de serviços tende a se disseminar, literalmente, mundo afora.

Por um lado, não se pode esquecer que, por motivos óbvios, o teletrabalho nasceu e ganhou força naqueles países que vivenciaram intenso processo de desenvolvimento das tecnologias de informática e comunicação.

Por outro lado, é inegável que esta forma de prestação de serviços desenvolve-se com muito mais vigor no setor quaternário (informação e comunicação), em que pese o fato de o setor secundário (indústria) e, mais do que este, o setor terciário (bens e serviços), também possam se valer do teletrabalho²³, não sendo de se estranhar, portanto, que as empresas de telecomunicações sejam as principais destinatárias dos serviços prestados por teletrabalhadores.

Daí porque não se pode concordar com certo segmento da doutrina que defende a ideia segundo a qual a prática do teletrabalho está

.....
23 Perfilhamos, aqui, do entendimento de Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Novas formas ... op. cit.*, p. 197.

funcionalmente limitada ao campo do domínio da informação²⁴, já que nele se vislumbra a principal, mas não toda a incidência da figura em comento. Quer parecer que o acerto é daqueles autores que propugnam que, a despeito do fato de o recurso do teletrabalho não ser aplicável à totalidade dos processos produtivos, seja em função da natureza dos novos instrumentos de trabalho e meios de comunicação, seja em razão da absoluta necessidade da presença física de trabalhadores na sede tradicional da empresa, é esta mesma natureza que proporcionará a sua aplicação em diversas outras atividades relacionadas ao tratamento, à transmissão e à acumulação da informação que não se resumem ao setor quaternário da economia²⁵.

Portanto, é certo que o teletrabalho “*não entra em cena esta noite*” e certamente encontrará forte resistência em muitos trabalhadores que se acostumaram a viver em suas casas e a se dirigir para os seus postos de trabalho desde os primeiros dias da Revolução Industrial²⁶. Resistência existirá, também, em grande parte do empresariado e por vários motivos: a) o receio de não poder fiscalizar física e diretamente a pessoa do trabalhador e controlar o desenvolvimento do trabalho; b) o desconhecimento do real potencial das

.....
24 Cfr. Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho, ... op. cit.*, p. 88.

25 Concordamos, aqui, com Fermín Rodríguez SAÑUDO, que exemplifica a gama de atividades propícias ao teletrabalho como sendo: gestão de recursos, vendas e operações comerciais em seu mais amplo sentido, consultoria e auditoria, desenho e tradução. *La integración ... op. cit.*, p. 103, 104 e 106.

26 A advertência e a constatação são de Jack NILLES. *Teleworking ... op. cit.*, p. 206 e 208.

tecnologias de comunicação e informação, inclusive para tornar viável a fiscalização do teletrabalho; c) o alto custo da instalação e da manutenção das novas tecnologias que se verifica em não poucos países; e d) o medo de transformar profundamente um modo de produzir que, em algumas empresas, tem superado as expectativas há décadas.

Entretanto, as contingências do dito “mercado de trabalho” determinadas pela globalização e pelo neoliberalismo no sentido da concorrência entre empresas e, até mesmo, entre trabalhadores, aquelas forçadas a reduzir os custos da produção para se tornarem globalmente competitivas, estes rondados pelo espectro do desemprego, parecem tornar certos e inevitáveis os processos de adoção e difusão do teletrabalho. E o que o preocupa os operadores do direito, notadamente os do Direito do Trabalho, é que os ordenamentos jurídicos não se revelam capazes de oferecer tratamento adequado às peculiaridades desta forma de prestação de trabalho, mesmo dentre aqueles países que ousaram tratar legalmente do fenômeno.

Vejamos, sinteticamente, a situação em alguns países da Europa continental ocidental. Na Itália, em função da rigidez da legislação trabalhista e dos altos custos de implantação dos serviços de telecomunicações, o teletrabalho teve pouca difusão até 1998, quando a Lei 191, de 16 de junho, com os objetivos anunciados de racionalizar a organização do trabalho e de realizar a economia de gestão por meio da flexibilização dos recursos humanos, estipulou a possibilidade da administração pública valer-

se deste tipo de trabalho à distância²⁷. Já em Portugal, o recente Código de Trabalho indica a preocupação com um fenômeno que tende a crescer, valendo destacar que o Livro Verde para a Sociedade da Informação daquele país considera que o teletrabalho pode ser uma medida importante para facilitar a obtenção de vantagens competitivas sobre a concorrência, já que acompanha as tendências de descentralização decisional, relocalização da produção, reengenharia e redução de custos. Por outro lado, o Livro Verde também ressalva que a adoção deste novo regime de trabalho pelas empresas ainda está longe de poder ser massificada, seja por conta dos custos das tecnologias envolvidas, seja em razão da falta de percepção dos benefícios que podem decorrer da sua implementação como uma prática corrente nas empresas²⁸. Na Espanha, a doutrina registra que também se torna evidente a necessidade de dotar a empresa de novas fórmulas de execução de trabalho, pois, consideradas a crise dos conceitos empresariais rígidos e a situação atual da economia e do emprego, os sistemas de trabalho que serviam

.....

27 A constatação do pouco uso do teletrabalho em território italiano até a intervenção legislativa é de Fernando di CERBO, para quem esta espécie de trabalho à distância possui todas as características e as conotações para se tornar a atividade laboral do terceiro milênio, dado que os jovens procuram empregos nos quais a qualidade de vida prevaleça sobre a rigidez da ocupação. *I rapporti speciali di lavoro*, CEDAM, 2000, p. 83. Também a inexistência de um processo de alfabetização informática e a liberalização do setor das telecomunicações operada apenas em janeiro de 1998 são apontadas como causas do retardamento do processo de adoção do teletrabalho em solo italiano por Maria Luisa FELICI, *Telelavoro oggi*, Roma, EPC Libri, 1997, p. 15 e 16.

28 Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal, de autoria do Ministério da Ciência e da Tecnologia, 3a ed., Lisboa, 1997, p. 44 e 45.

aos objetivos de alguns anos atrás tornaram-se obsoletos e pouco competitivos, pelo que o teletrabalho apresenta-se como um dos novos sistemas de trabalho que servem para alcançar os novos objetivos²⁹. Por sua vez, a França desponta como um dos países mais promissores no que toca à proliferação do teletrabalho em função da presença de algumas características comuns aos países desenvolvidos, como, por exemplo, o baixo custo dos materiais informáticos e das telecomunicações e a ampla aceitação da modalidade laboral por parte das jovens gerações de famílias com conhecimento informático³⁰.

Por fim, cabe registrar um paradoxo: a despeito da vulgarização do teletrabalho, mesmo nos países nos quais este já é uma realidade consolidada e em forte expansão, como França e Alemanha, por exemplo, não é comum a existência de leis dedicadas especificamente a esta realidade³¹, ao passo que aqueles países nos quais o teletrabalho ainda é um pouco mais do que uma promessa já contam com tratamento legal próprio, como

.....
29 Cfr. Lourdes Martín FLÓREZ, *Outsourcing y teletrabajo: consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo*, Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 71 (maio/junho de 1995), p. 413.

30 Cfr. Jean-Emmanuel RAY, *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Le statut ... op. cit.*, p. 121. Aliás, o mesmo autor, em outro artigo, consigna que a Lei "Madelin", de 11 de fevereiro de 1994, incentivadora do trabalho autônomo na França por meio da criação de uma presunção de trabalho independente quando assim for manifestada a vontade pelos contratantes, teria amplo sucesso no campo do teletrabalho. *Du Germinal à Internet - une nécessaire évolution du critère du contrat du travail*, Revista Droit Social, 1995, 7/8, p. 637.

31 Cfr. Guilherme Machado DRAY, *Teletrabalho ... op. cit.*, p. 274.

é o caso de Portugal e Itália.

IV. A CLASSIFICAÇÃO DE UM TRABALHO METAMORFO POR EXCELÊNCIA

Deve-se estabelecer uma ressalva antes de se proceder à classificação do teletrabalho: não se tratará, por ora, de apontar se este tipo de trabalho pode ser prestado de forma autônoma ou subordinada ou, ainda, de qualquer outra maneira que não a contemplada no tradicional binômio '*trabalho dependente / trabalho independente*'. Esta questão será analisada um pouco mais adiante, quando se abordar o enquadramento jurídico do teletrabalho.

Superada a premissa, é certo que a extrema elasticidade com a qual os vários institutos normativos e econômicos podem ser aplicados à atividade telelaboral tornam incompleto qualquer elenco das possíveis formas de teletrabalho. Não obstante, a razoabilidade sugere que a classificação mais adequada ao fenômeno em estudo é aquela baseada no critério espacial, dado que o teletrabalho pressupõe, conceitualmente, a prestação de serviços à distância por meio do emprego de recursos informáticos e telemáticos. Assim, sem nenhuma pretensão exaustiva, o teletrabalho pode ser classificado de acordo com as seguintes espécies principais:

a) prestado no domicílio do trabalhador; também chamada de "*home-based telework*", esta, sem sombra de dúvida, é a espécie mais divulgada pelos veículos de comunicação e a que costumeiramente vem sendo utilizada na ilustração das vantagens e das

desvantagens do teletrabalho³². Não se pode incorrer no equívoco de confundir esta espécie com o “trabalho no domicílio”, conhecido de longa data pelo Direito do Trabalho, já que nem todos aqueles que trabalham em seus domicílios são “trabalhadores no domicílio” na acepção jurídica do termo³³. É bem verdade que, mesmo no teletrabalho prestado no domicílio do trabalhador, várias das características do “trabalho no domicílio”, principalmente as negativas³⁴ - como, por exemplo, a intensificação do trabalho - podem ressurgir, notadamente naqueles casos nos quais o teletrabalhador, mesmo com algum conhecimento informático, possui baixa qualificação profissional. A diferença, aqui, consiste na utilização das tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente, a informática e a telemática,

32 Cfr. Maria Regina Gomes REDINHA, O teletrabalho, ... op. cit., p. 92.

33 Cfr. Alain BENSOUSSAN, Le multimédia ... op. cit., p. 337.

34 A propósito, Jean-Emmanuel RAY chega a afirmar que o teletrabalho não se mostra como um novo taylorismo, mas lembra os abusos do trabalho no domicílio do século XIX. Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Le statut ... op. cit., p. 357. Também não é difícil verificar no teletrabalho as mesmas características do trabalho industrial a domicílio na atualidade destacadas por Lorena Holzmann da SILVA: a) a sonegação dos benefícios e direitos assegurados pela legislação aos trabalhadores; b) a baixa remuneração; c) a intensificação do trabalho e extensão da jornada de trabalho para que se possam cumprir os prazos contratados; d) a irregularidade dos rendimentos devido à demanda variável de trabalho; e) a pequena ou nula capacidade de negociação com os contratantes em decorrência da dispersão e inexistência de contatos entre os trabalhadores contratados, tornando difícil ou inviável qualquer forma de organização e atuação coletiva; f) o difícil registro fidedigno de sua magnitude devido a seu caráter oculto ou invisível; g) a utilização predominante de mão-de-obra feminina”. In Trabalho e tecnologia: dicionário crítico. Antonio David CATTANI (organizador), 2aed., Petrópolis, Vozes, 1999, p. 276 e 277.

para a prestação de serviços e a consecução dos objetivos. E, como notas complementares no sentido desta distinção, ainda é possível pensar naqueles casos em que o teletrabalhador presta grande parte do seu trabalho a partir de sua residência, completando-o por meio de serviços prestados em alguns dias da semana ou do mês junto ao estabelecimento empresarial, o que não se verifica na antiga modalidade de trabalho, bem como naquelas hipóteses em que o prestador de serviços não escolhe o domicílio, mas outro lugar semelhante de caráter particular.

b) prestado em centros comunitários; conhecido por *telecottage*, é o teletrabalho prestado em agências de serviços comuns a várias organizações. Tais agências são dotadas dos instrumentos necessários para o desenvolvimento da atividade à distância e normalmente se situam em zonas de difícil acesso ou na periferia dos grandes centros urbanos³⁵. De tal forma, é possível que teletrabalhadores subordinados a diferentes empregadores desempenhem as suas funções lado a lado e, até mesmo, ao lado de teletrabalhadores autônomos, já que tais centros tanto podem ser de propriedade de um terceiro que não os prestadores de serviços e os respectivos destinatários, como também podem ser partilhados por estes.

c) prestado em escritórios satélite; os “centros satélite” são utilizados por teletrabalhadores da mesma empresa, a qual

35 Cfr. Maria Regina Gomes REDINHA, O teletrabalho, ... op. cit., p. 92, e Guilherme Machado DRAY, Teletrabalho ... op. cit., p. 267.

desloca uma fase “telemática” da sua atividade para um lugar distinto da ação principal³⁶. São unidades fisicamente separadas da sede central das empresas e situadas em locais tipicamente suburbanos nas quais vários teletrabalhadores de um mesmo tomador de serviços partilham o espaço e os equipamentos necessários para o desenvolvimento das atividades³⁷. Tais centros são adotados por razões de estratégia comercial (presença em novos mercados) ou de melhor organização (redução de custos ou criação de uma estrutura empresarial mais difusa e descentralizada), valendo registrar que a crítica deste aspecto classificatório é de que o teletrabalhador, em verdade, não presta serviços fora do âmbito da empresa pois, ainda que a unidade seja deslocada e própria à execução do teletrabalho, o centro é empresarial³⁸.

d) prestado em telecentros; trata-se da modalidade na qual o teletrabalhador executa as suas atividades em um local aberto ao público em geral e não destinado especificamente a atender à demanda do teletrabalho mas que, por proporcionar o acesso às tecnologias de informação e comunicação, acaba suprimindo tal necessidade.

e) prestado em vários locais; trata-se da figura do “*mobile telework*” (também conhecido por “*deskless job*”, “*working out*” ou “*telework*”

on the road”) e se verifica naquelas hipóteses nas quais o teletrabalhador presta serviços a partir de diversos lugares e sem referência fixa a um deles. Os teletrabalhadores que prestam serviços nestas condições são chamados de “nômades”³⁹ ou “argonautas”⁴⁰. O teletrabalho “móvel” pode ser prestado em um dos centros acima mencionados, como também a partir da residência do trabalhador. Mas não é só, já que este pode se valer de telefones celulares e computadores portáteis para a transmissão de dados em qualquer lugar do território nacional e/ou internacional, dependendo do grau de evolução e do custo dos serviços de telecomunicação. O recurso a tal espécie é justificável especialmente naqueles casos em que não é razoável a criação de um centro de trabalho fixo devido ao escasso número de clientes de uma dada área geográfica⁴¹. Se é verdade que a figura do teletrabalho traz em si a ideia de desintegração do espaço, é nesta modalidade que tal processo se revela mais evidente e preocupante.

Por outro lado, com menor carga de importância, a classificação do teletrabalhador segundo o aspecto qualitativo da prestação laboral interessa na medida em que contribui para a futura abordagem do problema relacionado ao tempo e à subordinação no

36 Cfr. Lorenzo GAETA, Il telelavoro ... op. cit., p. 552.

37 Cfr. Maria Regina Gomes REDINHA, O teletrabalho, ... op. cit., p. 93.

38 Cfr. Lourdes Mella MÉNDEZ, Comentario general al Acuerdo Marco sobre el teletrabajo, Relaciones laborales - Revista crítica de teoría y práctica, Madrid, La ley, 2003, p. 184.

39 Ao utilizar a expressão, Jean-Emmanuel RAY lembra que estes teletrabalhadores podem prestar trabalho a partir de seus próprios veículos automotores. Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Le statut ... op. cit., p. 123.

40 Cfr. Lorenzo GAETA, que também se refere ao trabalho “nômade”. Il telelavoro ... op. cit., p. 552.

41 Cfr. Lourdes Mella MÉNDEZ, Comentario ... op. cit., p. 183.

campo do teletrabalho⁴². Segundo este critério, que se atém à ligação informática estabelecida entre o prestador e o tomador dos serviços (ou um cliente por este indicado), o teletrabalho pode ser prestado:

a) “*off line*”; quando o teletrabalhador, depois de receber as instruções preventivas do tomador de serviços, até mesmo por meio de um “*software*” para tal fim idealizado, desenvolve uma atividade informática por conta própria, sem comunicação eletrônica com o computador central localizado na empresa, ao qual apenas depois serão transmitidos os dados.

b) “*one way line*”; ou seja, quando o teletrabalhador desenvolve a atividade por meio de um instrumento eletrônico posto em ligação muito simples com o computador central, ao qual os dados afluem diretamente sem que seja possível a interação por parte da empresa. Trata-se, pois, de uma ligação em sentido único que não permite a transmissão bilateral de dados por meio eletrônico.

c) “*on line*”; nesta espécie interativa, que é a mais usual, o trabalhador opera um terminal de vídeo inserido em uma rede de comunicação eletrônica que permite o diálogo entre o computador central e os diversos terminais.

Outras classificações são possíveis mas não se prestam às finalidades desta contribuição ao estudo do teletrabalho. Exemplificativamente, seria possível classificar não o teletrabalho, mas o teletrabalhador,

42 Adota-se, aqui, a classificação de Lorenzo GAETA, *Il telelavoro ... op. cit.*, p. 553 e 554.

em duas espécies distintas. Uma, formada pelos teletrabalhadores intelectuais, estes sim com amplos poderes de negociação e autodeterminação da forma de trabalhar. Outra, constituída por teletrabalhadores que mal possuem alfabetização informática e o pouco que sabem lhes foi proporcionado com a finalidade única de otimização do trabalho e redução de custos⁴³.

Contudo, foram abordadas as classificações segundo o local de execução e a ligação informática para tornar possível a contextualização do fenômeno e dos impactos do teletrabalho no mundo do trabalho. A partir delas, vários desdobramentos podem ser desde já resumidamente adiantados, dentre os quais: a) a potencialidade do teletrabalho para proporcionar algo parecido com o tráfico de mão-de-obra internacional, já que as empresas poderão contar com o trabalho prestado por trabalhadores de outros países de acordo com as suas necessidades e a custo mais baixo⁴⁴; b) o recurso fraudulento

43 Também é possível verificar, no caso do teletrabalho, a constatação de Maria Regina Gomes REDINHA no sentido de que a força motriz do dualismo do mercado de trabalho funda-se na existência de um mercado primário - reportado ao agrupamento dos empregos com melhores remunerações e condições de trabalho e mais estáveis - e de um mercado secundário, de características inversas, como a instabilidade e a baixa remuneração, que integra, geralmente, as categorias mais vulneráveis da população activa (jovens, mulheres e imigrantes). A relação laboral fragmentada - estudo sobre o trabalho temporário, Coimbra Editora, 1995, p. 42 e 43.

44 Nesse sentido é que Lorenzo GAETA alerta para o “teletrabalho offshore”, prestado por aqueles que trabalham em países diversos do da empresa, como prevalentemente acontece na Índia e nas Filipinas, dentre outros, onde os custos são sensivelmente mais baixos e o diverso fuso horário permite o trabalho nas vinte e quatro horas do dia. Alerta o autor, ainda, que

ao teletrabalho prestado por “empresas” formadas por teletrabalhadores ou, até mesmo, por integrantes da família do teletrabalhador, como forma de as empresas se esquivarem das obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes do estabelecimento da relação de emprego fundada na pessoalidade da prestação laboral; c) a precarização da relação de emprego como resultado de estratégias tomadas no sentido da intensificação do ritmo de trabalho e da fixação de metas em contrapartida ao exercício do controle e da fiscalização de horários; d) a perda das referências espaço-temporais do teletrabalhador, principalmente do tipo “nômade”, com evidentes efeitos deletérios produzidos pela impossibilidade premente de separar as vidas particular e profissional; e) a inexistência de liberdade e flexibilidade, tal como anunciadas pelos mais ferrenhos defensores do teletrabalho, em diversos casos, nomeadamente naqueles nos quais a prestação de serviços é realizada “*on line*”.

V. ENQUADRAMENTO JURÍDICO: A DUALIDADE PERSISTE

Uma das questões mais tormentosas e importantes referentes ao teletrabalho diz respeito ao seu enquadramento jurídico. De fato, há que se ter em mente que, diante das exigências de um progresso tecnológico

esta espécie de “neocolonialismo” será adotada naqueles países de mesma língua. Il telelavoro ... op. cit., p. 553. Para Maria Regina Gomes REDINHA, não há fronteira para o teletrabalho, sendo conhecidas várias experiências de trabalho “offshore”, ou seja, a subcontratação de tarefas para países com mão-de-obra barata e especializada ou com fusos horários diferentes, O teletrabalho, ... op. cit., p. 91.

extremamente veloz e dinâmico, as respostas de que dispõe o juslaboralista normalmente estão ligadas a um esquema normativo velho, a um modelo instituído e desenvolvido mais na época da industrialização que na da informatização⁴⁵.

Por um lado, é evidente que não se pode remeter indiscriminadamente ao campo da fraude ou da perversão do sistema juslaboral todas as questões que o desenvolvimento produtivo apresenta e que não se enquadram nos atuais parâmetros normativos⁴⁶. Por outro, não há como desconsiderar que o teletrabalho, em toda a sua plenitude e com toda a sua potencialidade, pode ser empregado de forma a acentuar ainda mais o quadro crítico do direito laboral e contribuir para a perda da centralidade da relação de trabalho. A contribuição dos juslaboralistas deve ser no sentido de precisar e buscar conciliar os interesses em confronto, de modo a não ignorar a complexa realidade proporcionada pelo teletrabalho, oferecendo soluções jurídicas construídas a partir das normas e dos princípios próprios do Direito do Trabalho.

O teletrabalho ganha fôlego em um momento no qual o cenário de crise não poderia ser pior: fala-se na crise do direito (do trabalho), na crise do principal instituto laboral (o contrato de trabalho) e/ou na crise da nota típica que tradicionalmente caracterizou a relação de emprego (a subordinação)⁴⁷. Daí porque não

45 Cfr. Lorenzo GAETA, Il telelavoro ... op. cit., p. 548.

46 Cfr. António Nunes de CARVALHO, ... op. cit., p. 58.

47 Tais crises não se confundem, embora se complementem, havendo até quem fale em “crise do trabalho” e/ou “crise do capital” ou, ainda, “crise do capitalismo”. Aliás, neste sentido é pertinente a

se pode tratar do enquadramento jurídico do teletrabalho sem ter em consideração não só este quadro crítico, mas também que a resposta do jurista deve se orientar segundo o ordenamento jurídico⁴⁸.

A primeira questão que se coloca é a de saber se todos os teletrabalhadores podem se considerar dentre os chamados “*happy fews*”⁴⁹, ou seja, dentre aqueles, segundo certo setor da doutrina, ainda desfrutam de um estatuto

advertência de Marco BIAGI, no sentido de que o debate doutrinário sobre a crise da subordinação se transformou em uma denúncia da “*crise du droit du travail*” por influência da doutrina francesa. *Instituzioni ... op. cit.*, p. 117.

48 A propósito, é com muita propriedade que Alfredo Montoya MELGAR enfatiza a necessidade da juridicidade da análise. Sobre a crise, consigna o autor espanhol que, por um lado, os economistas defendem que os juristas padecem de uma crise não passageira e recomendam-lhes que se habituem a viver instalados nela; mas, por outro lado, ouvem-se ilustres vozes de experts que asseguram que a crise já alcançou o seu fundo e que é chegado o momento de início da recuperação econômica. O certo é que, ainda segundo o autor, quaisquer que sejam as razões da crise da economia e do emprego (tais como a aceleração tecnológica, a saturação do consumo, os desajustes monetários, a escassez de recursos, a elevação dos custos empresariais, ou, provavelmente, todas essas e algumas circunstâncias mais), o fato é que os poderes públicos e as forças sociais de todo o mundo encontram-se hoje frente a um tremendo desafio ao qual que tem dar, e, melhor ou pior, estão dando resposta. *Las respuestas del derecho del trabajo a la crisis económica*, Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 14 (abril/junho de 1983), p. 193 e 194.

49 Expressão utilizada por alguns autores para resumir, em poucas palavras, que o direito social não é mais que uma proteção elitista e corporativista de alguns poucos felizes que ainda podem contar com a regulação das condições de trabalho por meio de um esquema jurídico. “*Verbi gratia*”, vide Alain SUPIOT e outros, *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, Coimbra Editora, 2003, p. 85. O interessante é que cada vez mais são os muito infelizes, ao passo que, cada vez menos felizes estão os “*happy fews*” com a erosão das respectivas relações laborais.

protetivo regulado pelo Direito do Trabalho. Ou seja, torna-se necessário identificar dentre eles quais são os “*insiders*” e quais são os “*outsiders*” (para se usar outras expressões em voga⁵⁰), lançando-se, desde já, a premissa segundo a qual o teletrabalho, genericamente considerado, não é uma nova modalidade contratual surgida para figurar ao lado das tradicionais categorias de trabalho, como o subordinado ou o autônomo⁵¹, e ser regulada por outra disciplina que não o Direito do Trabalho⁵². Como se pretenderá demonstrar no

50 Segundo Pietro ICHINO, a chamada “teoria insider-outsider” explica os mecanismos essenciais do mercado de trabalho a partir da análise das entidades sindicais e das normas de ordem pública do Direito do Trabalho como instrumentos de autodefesa dos trabalhadores em situação estável (os insiders ou trabalhadores colocados) contra a concorrência dos desempregados e/ou dos trabalhadores irregulares ou precários (os outsiders ou trabalhadores marginalizados). A teoria considera, ainda, que as condições mínimas de emprego impostas pela lei ou por uma convenção coletiva são um meio de reduzir as vantagens da substituição de um trabalhador colocado por um trabalhador marginalizado. *Marché du travail: regard d’un juriste sur les arguments des économistes*, *Revue internationale du travail*, vol. 137, n. 3, 1998, p. 323.

51 De acordo com Marco BIAGI, a submissão da configuração jurídica do trabalho à contraposição binária autonomia / subordinação não mais é capaz de governar a complexidade e a variedade dos modernos modos de trabalhar, sendo que a análise sociológica e a observação empírica testemunham como, há muito tempo, a dupla trabalho dependente / trabalho independente não é representativa da realidade, a qual é composta de um continuum de posições laborais colocadas entre os pólos extremos da autonomia e da subordinação. *Instituzioni ... op. cit.*, p. 120 e 178.

52 Acreditamos que a resposta a ser dada pelo Direito do Trabalho às intrincadas questões que lhe são colocadas pelo teletrabalho é extremamente relevante para a determinação do futuro desta disciplina jurídica. Este é, certamente, um daqueles momentos apontados por Spiros SIMITIS em que se torna possível responder à pergunta se o Direito do Trabalho já se tornou, como sugerido por Gerard Lyon-Caen, um dinossauro prestes a ser relegado na história do direito ou se tal disciplina

desenvolvimento da investigação, o teletrabalho pode ser enquadrado em uma destas tipologias contratuais e, segundo considerável número de autores, em outras que não as integrantes do tradicional binômio que marcou as relações entre o capital e o trabalho, como é o caso do trabalho parasubordinado, dentre outros.

Praticamente todos aqueles que estudam o Direito do Trabalho concordam em um dado: nenhum dos esquemas jurídicos conhecidos é suficientemente adequado para tratar das vicissitudes que permeiam a nova forma de trabalho em exame. De certa forma, razoável parte dos juristas que se deparam com novas formas de trabalho tende a optar por uma das seguintes alternativas: a) enquadrar o caso concreto a uma das figuras sociais típicas já existentes; b) formular um *tertium genus*, criar um gênero novo no qual a hipótese se enquadre⁵³. No caso do teletrabalho, a modalidade de prestação laboral difere caso a caso, já que alguns teletrabalhadores desenvolvem a atividade laboral tal como se operassem no local da empresa, outros se assemelham aos trabalhadores no domicílio, enquanto outros tantos, ainda, operam como trabalhadores parasubordinados ou coordenados. Daí emerge a impossibilidade objetiva de englobar em uma figura unitária abstrata os vários tipos de teletrabalho ou de teletrabalhadores⁵⁴.

pode - ou deve - continuar a assumir um rol significativo e meritoriamente suficiente a tratar, em termos jurídicos, a realidade, isto é, a sociedade. Il diritto ... op. cit., p. 613.

53 Afirmando que este terceiro gênero poderia ser o trabalho coordenado, Marco BIAGI, *Instituzioni ... op. cit.*, p. 122.

54 Cfr. Paolo PIZZI, *Brevi considerazioni ... op. cit.*, p. 219, 221 e 222.

E mesmo naquelas hipóteses em que os teletrabalhadores se subordinam juridicamente aos tomadores serviços não é possível concluir que o Direito do Trabalho, tal como conhecido há muito, seja capaz de oferecer as respostas a diversos problemas relacionados à execução dos respectivos contratos de emprego.

O certo é que a novel figura do teletrabalho, notadamente quando a prestação de serviços ocorre de forma subordinada, deve ser regulada pelo Direito do Trabalho. Nada de novo há nesta constatação, mas, sem pretender fugir ao tema proposto, poder-se-ia inovar e ousar afirmando-se que toda e qualquer forma de teletrabalho poderia e, talvez e por que não, deveria ser regulada pelo Direito do Trabalho, não só por conta das complexidades, das características e das peculiaridades desta nova modalidade laboral, como também em função da capacidade latente desta disciplina jurídica para dirimir conflitos das mais diversas naturezas ocorridos no mundo do trabalho.

Com isso não se quer afirmar que toda e qualquer teleprestação laboral deva ser prestada de forma juridicamente subordinada, nem que o trabalho autônomo seja regulado pelo Direito do Trabalho nos diversos ordenamentos jurídico-laborais atualmente vigentes. O que se deve ter presente é que o Direito do Trabalho tem potencial para ser o instrumento mais adequado e eficaz para tratar da complexidade de qualquer uma das formas do teletrabalho. Como é sabido de todos, isso não ocorre na atualidade, em que pese não sejam poucos os autores que prevejam o alargamento

do raio de alcance do Direito do Trabalho⁵⁵. Logicamente, em se tratando o Direito do Trabalho de um ramo próprio, emergente no início do século XX como um “*direito de fronteira e, ao mesmo tempo, fronteira de direito*”, tal disciplina hoje é chamada a confrontar-se com complexos fenômenos econômicos e sociais que não só tornam incertas as faixas de aplicação e as tradicionais áreas cinzas e de delimitação, como também minam os seus conceitos e as suas categorias fundamentais⁵⁶. Assim, quando se fala na crise do Direito do Trabalho em geral, mesmo fora do meio jurídico, os juslaboralistas devem ter em conta que esta disciplina nasceu de uma crise, já passou por várias outras e irá se defrontar com outras tantas no futuro. Em que pese o fato de vários dos problemas suscitados pelo teletrabalho serem muito - mas muito mesmo - semelhantes com os enfrentados pelo Direito do Trabalho ao longo de sua evolução, é bem verdade que na atualidade os pressupostos sociais, econômicos e, principalmente, tecnológicos são outros, mas por certo que esta disciplina jurídica tem todas as condições para regular, com razoável nível de

.....

55 Jean-Emmanuel RAY, por exemplo, indaga se já não é o caso da adoção de um Direito do Trabalho “*tout court*” no lugar de um Direito do Trabalho subordinado que se encontra em processo de gradual diluição. Du Germinal ... op. cit., p. 634 e 637. Alain SUPIOT, por seu turno, relata a existência de duas estratégias alternativas para o Direito do Trabalho: a) defender ao máximo um estatuto estável para o trabalhador, perante um único patrão e por período indeterminado; b) reconhecer uma relação de forças favorável à flexibilidade, preservando-se, tanto quanto possível, a relação salarial na sua maior extensão ou regulando o estatuto não salarial, de forma a lhe assegurar um nível mínimo de proteção social. Transformações do trabalho ... op. cit., p. 84 e 85.

56 Empregamos, aqui, não só a expressão, como também os ensinamentos de Marco BIAGI, *Instituzioni* ... op. cit., p. 118.

adequação, a figura do teletrabalho.

Outro ponto merecedor de destaque no exame da configuração jurídica do teletrabalho diz respeito aos seus reflexos no processo gradual de perda da centralidade da típica relação laboral no contexto do Direito do Trabalho, fenômeno observado há não pouco tempo por diversos autores⁵⁷. De fato, as preocupações com a concorrência e a competitividade que decorrem da globalização e da implantação das novas tecnologias de informação e comunicação provocam a denominada “*crise do paradigma clássico do Direito do Trabalho*”⁵⁸,

.....

57 Dentre muitos, podem ser lembrados: Maria do Rosário Palma RAMALHO, que chega a se reportar à “*fuga ao Direito do Trabalho*”. Ainda a crise do direito laboral: a erosão da relação de trabalho “*típica*” e o futuro do direito do trabalho, in Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Estudos de direito do trabalho*, Estudos de direito do trabalho, Ed. Almedina, 2003, p. 115; Lorenzo GAETA, para quem o protótipo do trabalho do operário no interior da fábrica não será mais central. GAETA, *Il telelavoro* ... op. cit., p. 579; e Spiros SIMITIS, para quem o vínculo de emprego que, cem anos depois da revolução industrial, era caracterizado assiomática e inalienavelmente pela estabilidade e pela continuidade e consistia no fundamento e na “*pedra angular*” de uma nova disciplina jurídica que se estava espalhando sem fronteiras, tende agora a se tornar o mais flexível possível e, conseqüentemente, agravar a crise do Direito do Trabalho por conta de uma “*revalorização de todos os valores*”, chegando-se, até mesmo, a discutir-se o retorno à *locatio conductio operarum*. *Il diritto* ... op. cit., p. 610, 612 e 613.

58 A expressão é de José João ABRANTES, que aponta também a diversificação dos vínculos laborais por meio do surgimento de um número cada vez maior de contratos especiais ou, quando menos, desviantes desse modelo típico, tidos como mais adequados ao atendimento das exigências específicas de certas atividades econômicas ou ao alcance das finalidades de contenção dos custos e de especialização que hoje tanto preocupam as empresas. São eles: os contratos a termo, os contratos de trabalho temporário, o trabalho a tempo parcial, o trabalho no domicílio, o teletrabalho, a partilha do posto de trabalho, o emprego plural e o trabalho em grupo. O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho, in

ramo do direito este fundado tradicionalmente no contrato individual de trabalho sem prazo de vigência e em tempo inteiro, por meio do qual a integração do trabalhador à empresa está diretamente associada à ideia da proteção à sua pessoa.

Ao se referir ao processo de “erosão” e/ou “perda da centralidade” do “paradigma clássico”, da “relação laboral típica” ou do “protótipo normativo de relação de trabalho” quer a doutrina dizer que aquela relação de trabalho empresarial e industrial, duradoura ou por tempo indeterminado, com uma integração plena do trabalhador homem e pai de família a uma e apenas uma empresa, na qual presta trabalho de forma exclusiva e em tempo inteiro e desenvolve a carreira profissional, tende a diminuir e, até mesmo, a perder o seu grau de referência no esquema jurídico⁵⁹. Não se pode mais afirmar com a mesma certeza de antes que esta tipologia contratual sempre será o centro de gravidade em torno do qual orbitam os principais

institutos tradicionalmente consagrados pelo Direito do Trabalho. O próprio perfil do trabalhador juridicamente subordinado sofre os reflexos causados pela revolução tecnológica e o “*homo faber*” tende a se tornar o “*homo sapiens*”⁶⁰ (aqui entendido como o homem que é chamado a valorizar o conhecimento e os seus mais profundos recursos espirituais) ou o “*homo oeconomicus*”⁶¹ (o trabalhador “astuto”, que não só conhece melhor os seus próprios interesses, como também está mais adaptado a defendê-los na condição de contratante paritário do empregador).

Interessante destacar que o teletrabalho apresenta duas facetas diametralmente opostas no que toca ao contrato individual de trabalho sem prazo de vigência e em tempo inteiro. A primeira, no sentido de que pode o teletrabalho contribuir para o aprofundamento do processo de perda de centralidade deste instituto na medida em que, premidas pelas necessidades de redução de custos, competitividade e concorrência, as empresas poderão se valer, em muitos casos, da contratação de trabalhadores autônomos, de pequenas empresas por estes formadas e, também, de trabalhadores subordinados contratados a tempo parcial ou a prazo para a teleprestação dos serviços. A segunda aponta para a possibilidade do teletrabalho subordinado impulsionar as taxas de emprego, notadamente naquele setor da população economicamente ativa que mais está preparada e educada para utilizar as novas tecnologias da informática e da

António MOREIRA (coordenador), IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Livraria Almedina - Coimbra, 2002, p. 84-86.

59 Cfr. Maria do Rosário Palma RAMALHO, Ainda a crise ... op. cit., p. 110 e 111, 115. Segundo a autora, algumas das espécies atípicas já existiam mas possuíam um significado marginal, enquanto outras são novas e provêm diretamente dos novos modelos de organização produtiva. Prossegue a autora afirmando que a atipicidade pode residir na precariedade do vínculo (trabalho a prazo), na impossibilidade de integração do trabalhador na estrutura de pessoal da empresa para a qual trabalha (trabalho temporário), na inexistência de dedicação de todo o dia de trabalho à empresa (trabalho a tempo parcial), no desenvolvimento da prestação laboral fora das instalações empresariais (trabalho no domicílio e teletrabalho) e, ainda, em decorrência de fatores diversos relacionados à organização e à divisão do trabalho na empresa (partilha do posto de trabalho, emprego plural ou trabalho em grupo).

60 Cfr. Luisa GALANTINO, Il diritto ... op. cit., p. 584.

61 A expressão é de Spiros SIMITIS, Il diritto ... op. cit., p. 613.

comunicação: o dos trabalhadores jovens⁶².

O certo é que o teletrabalho enquadra-se na tendência de transição do atual sistema que pressupõe um modelo de vida articulado entre a rígida sequência de tempo de estudo, tempo de trabalho e tempo livre para um sistema no qual a exigência é a mobilidade dos trabalhadores e a eventual alternância dos períodos de estudo e de trabalho⁶³. Por se tratar de uma forma de trabalho na qual a atualização do conhecimento e a maleabilidade de horários são, em maior ou menor grau, requisitos para a prestação dos serviços, o teletrabalho dependente afeta o contrato individual de trabalho na sua essência e aglutina os tempos de descanso, de trabalho e de estudo. Isso, contudo, não deve servir de pretexto para o abandono da relação de trabalho sem prazo e em tempo inteiro como a melhor forma de regular o teletrabalho subordinado, a qual deve persistir como paradigma também nesse campo das relações de trabalho.

Por fim e nem por isso menos importante, uma última questão relacionada ao enquadramento jurídico do teletrabalho é merecedora de comentários: a subordinação.

62 Veja-se, a propósito, Maria Regina Gomes REDINHA, A precariedade do emprego - uma interpelação ao direito do trabalho, in António MOREIRA (coordenador), I Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Livraria Almedina - Coimbra, 1999, p. 331. A autora salienta que o Direito do Trabalho deixou para trás uma certa passividade e passou a desempenhar um papel promocional do emprego e que o anseio de que a normatividade laboral não constitua um entrave, mas favoreça a criação e a manutenção de novos postos de trabalho, já fez nascer o receio de que o Direito do Trabalho se transforme em direito do emprego.

63 Sobre os modelos, vide Luisa GALANTINO, Il diritto ... op. cit., p. 583.

De fato, se os juristas devem oferecer soluções jurídicas aos problemas atinentes ao teletrabalho, por certo não devem desconsiderar que, bem ou mal e em maior ou menor grau, ainda é a subordinação jurídica a nota típica que qualifica a espécie de trabalho adotada como valor central e fundante das sociedades ocidentais contemporâneas.

Não se desconhece a existência de duas tendências para determinar as fronteiras do trabalho subordinado: a) a restrição do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho, regressando a uma concepção estrita do critério da subordinação⁶⁴; b) o alargamento do raio de aplicação do Direito do Trabalho, recorrendo a outros critérios para além da subordinação jurídica, como o da dependência econômica ou o da integração na empresa de outrem⁶⁵.

64 Como sucedeu na França, onde o Código do Trabalho, modificado pela Lei "Madelin", passou a exigir o caráter permanente da subordinação jurídica para caracterizar o trabalho subordinado.

65 Estas tendências foram apontadas de forma objetiva e clara por Alain SUPIOT e outros, Transformações do trabalho ... op. cit., p. 30, 35-37, 39 e 40. Aliás, segundo o relator do grupo de peritos instituído pela Comissão Europeia consigna que: a) é duvidoso que em algum dia um único critério seja suficiente para caracterizar o trabalho assalariado, já que se trata de uma construção jurídica constantemente reiniciada; b) a discussão sobre o alargamento da subordinação está em aberto em vários países mas a evolução é ambivalente já que, em certos aspectos, é reconhecida aos trabalhadores uma maior autonomia na organização da sua vida e do seu trabalho, mas em outros aumenta o peso da subordinação (como, acreditamos nós, ocorre no teletrabalho); c) cresce um renovado interesse pela idéia da substituição da subordinação jurídica pela dependência econômica, pois as novas formas de organização do trabalho pós-fordismo fazem aparecer uma nova geração de trabalhadores ao domicílio, como os teletrabalhadores - e de profissionais tecnicamente autônomos mas economicamente dependentes, havendo até mesmo um segmento da doutrina alemã que defenda que a sujeição às ordens já não pode ser considerada como

A subordinação, portanto, passa a adquirir natureza diversa porque, de um lado, começa a abandonar uma dimensão rigorosamente individualista e, de outro, tende a englobar hipóteses caracterizadas por uma certa auto-organização⁶⁶.

Também não se pode olvidar que os debates sobre a necessidade da releitura do conceito e do alcance da subordinação estão intimamente ligados aos reflexos da implantação das novas tecnologias de informação e comunicação no modo de produção das empresas. Os recursos ao trabalho autônomo e ao trabalho parasubordinado, muitas vezes efetuados de forma ilícita, têm em comum o fato de serem justificados como formas de melhor corresponder às exigências específicas de certas atividades econômicas ou de mais facilmente se adaptar aos objetivos de contenção dos custos e de especialização que se impõem às

elemento caracterizador da condição de trabalhador subordinado, pois a necessidade de proteção não está ligada a essa sujeição, mas à dependência econômica de um único empregador, assim caracterizada pelo trabalho executado pessoalmente, sem capitais próprios e ajuda de colaboradores, por conta de um único empregador, em cuja organização estarão integrados os serviços prestados.

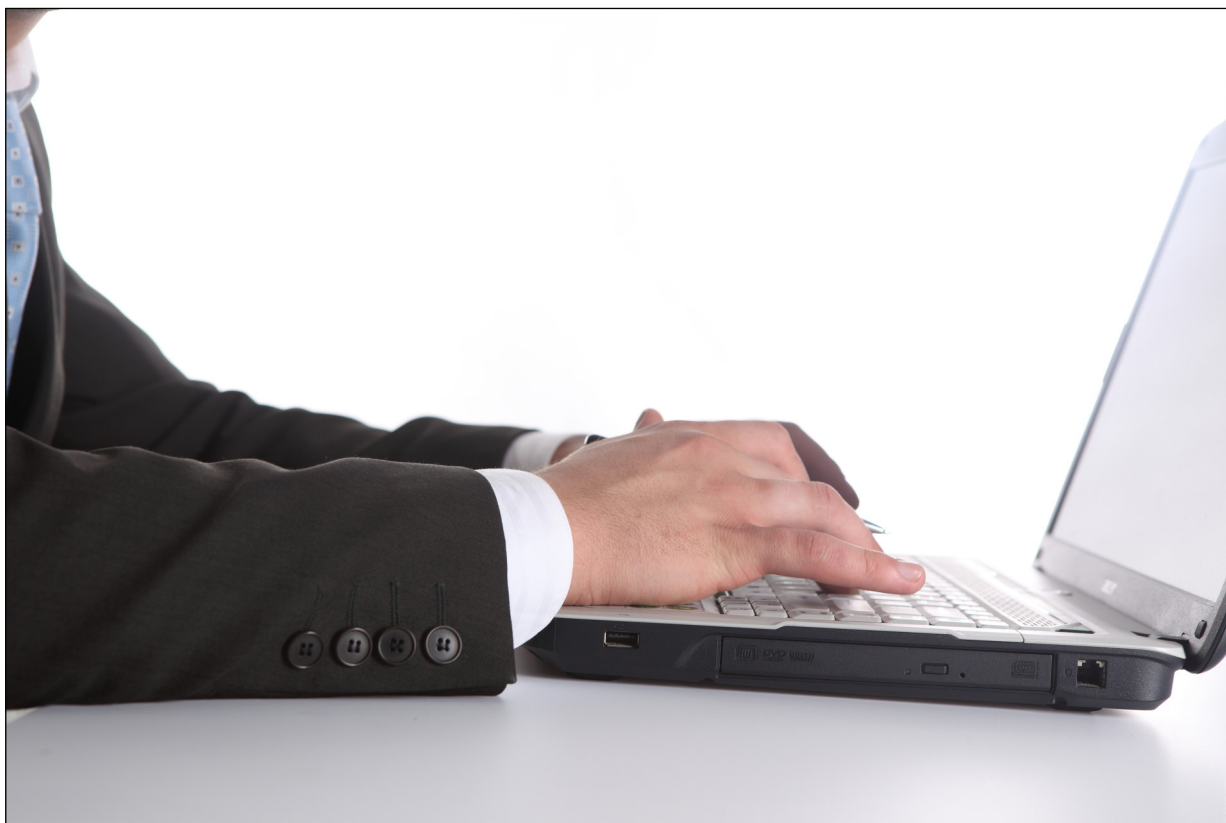
66 Auto-organização esta que, de acordo com Lorenzo GAETA pode assumir uma nova elasticidade em função da presença de duas tendências, ambas plausíveis em um universo polimorfo como é o das relações de trabalho tecnológico: a subordinação pode tanto se acentuar quanto se enfraquecer, principalmente a partir do momento em que a inovação tecnológica agir sobre as relações já estabelecidas ou na criação de novas. Estariam, assim, delineados os traços de uma nova e geral noção de subordinação sócio-econômica, mais ampla que aquela tradicionalmente elaborada e fundada sobre a indiferença em relação ao resultado e sobre a geral sobreposição ao controle de outros. Il telelavoro ... op. cit., p. 579.

empresas⁶⁷. E, por conta disso, o lema passa a ser o da criação de “*um só direito e um só mercado*” para o trabalho subordinado e para o trabalho autônomo, de modo a decompor a contraposição, em relação ao sistema de tutela, entre “*insiders*” e “*outsiders*”, falando-se, então, na criação de um novo sistema de tutela “*de círculos concêntricos e geometrias variáveis*” para retratar um modelo no qual haveria uma área nuclear de inderrogabilidade absoluta formada por direitos fundamentais imputáveis a cada prestação laboral, intangível seja a nível individual, seja a nível coletivo, em torno da qual se colocariam outros círculos formados por normas relativamente inderrogáveis, com amplo espaço para a autonomia individual e coletiva conforme o grau de dependência do prestador de trabalho⁶⁸.

Contudo, insiste-se na tese de que a maioria dos ordenamentos jurídicos, até mesmo nos países mais desenvolvidos, continua a tratar a subordinação jurídica como o fundamento do tratamento protetivo a ser conferido pelo Direito do Trabalho e como o marco delimitador da fronteira entre as duas tradicionais modalidades de trabalho (autônomo e subordinado). A propósito, veja-se que o “Acordo Marco sobre o Teletrabalho” (*Framework Agreement on Telework*), subscrito em Bruxelas na data de 16 de julho de 2002, exorta os países membros da Comunidade Europeia à aplicação de regras comuns sobre

67 Cfr. José João ABRANTES, O direito laboral ... op. cit., p. 85 e 86.

68 A proposta e as expressões aspas são de Marco BIAGI, *Instituzioni* ... op. cit., p. 122, 128 e 129.



o teletrabalho prestado de forma dependente a entidades privadas ou públicas, restando excluídos os teletrabalhadores cuja prestação não se inclua no âmbito de aplicação do Direito do Trabalho⁶⁹. De fato, outra interpretação não é possível, não só porque consta do próprio Acordo que a sua aplicação não autoriza a redução do nível geral da proteção devida aos trabalhadores, como também em função da definição proposta pelos interlocutores sociais sobre o teletrabalho: *“é uma forma de organização e/ou execução do trabalho que utiliza a tecnologia da informação no contexto de um contrato ou relação de trabalho, na qual o trabalho, que também poderia ser executado no local da empresa, é deslocado para fora*

*deste lugar conforme os termos acordados”*⁷⁰.

Mas dizer que é a subordinação jurídica que define a aplicação do Direito do Trabalho e assegura a aplicação do tratamento protetor ao teletrabalhador não é dizer tudo. Ora, em diversas situações de teletrabalho será muito difícil determinar se realmente se trata de trabalho dependente ou independente. À guisa de ilustração, veja-se o que se sucede quando há dúvida sobre a qualificação de um contrato de trabalho e o critério da subordinação jurídica não é suficiente, por si só, para definir a qualificação

69 Cfr. Lourdes Mella MÉNDEZ, Comentario ... op. cit., p. 184.

70 A definição consta do item 2 do Acordo Marco. Contudo, a sua redação nos parece um pouco confusa, pelo que, para assegurar a fidedignidade da tradução, passa-se à transcrição *ipsis literis* do texto: “Telework is a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis”.

do regime a ser aplicado. Normalmente, a doutrina sugere a aplicação de dois métodos⁷¹. Segundo o critério tipológico, deve-se examinar os elementos essenciais do negócio jurídico de forma a verificar se a vontade declarada pelas partes corresponde à realidade jurídica por elas criada. Já o método indiciário funda-se na averiguação de sinais indicativos da existência de subordinação jurídica, os quais podem ser classificados em duas espécies. Os indícios negociais são: a) local de exercício da atividade determinado pelo tomador dos serviços; b) existência de horário fixo de trabalho; c) utilização de bens ou utensílios fornecidos pelo destinatário da atividade; d) tipo de remuneração; e) inexistência de recurso a colaboradores; f) inexistência de repartição

.....

71 Nos valem, aqui, das lições de Pedro Romano MARTINEZ, Trabalho subordinado e trabalho autônomo, In Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Pedro Romano Martinez (coordenador), vol. I, Livraria Almedina - Coimbra, 2001, p. 287-292. É claro que existem outros métodos, elementos, critérios e indícios de determinação do trabalho subordinado, mas os citados pelo jurista português são os que mais se destacam no processo de evolução da noção jurídica de subordinação que, segundo Alain SUPLOT, foi patrocinado pela jurisprudência e precedeu o processo da evolução dos fatos. Ainda segundo o jurista francês, a subordinação não mais resulta apenas da submissão às ordens para a execução do trabalho propriamente dito, mas também da integração do trabalhador numa organização coletiva do trabalho concebida por e para outrem. A abordagem de Alain Suplot é pertinente, ainda, na medida em que a técnica designada por “feixe de indícios” - característica comum no Direito do Trabalho dos países europeus e que consiste não só em verificar que todos os indícios estão presentes na situação analisada, mas, pelo contrário, em induzir a existência de uma relação de subordinação a partir da presença de vários desses indícios - pode hoje servir para manter dentro das fronteiras do trabalho salariado aqueles trabalhadores abrangidos pelo “pós-fordismo” e pela autonomização dos seus postos de trabalho, o que, acreditamos, pode ocorrer perfeitamente no caso do teletrabalho. Alain SUPLOT e outros, Transformações do trabalho ... op. cit., p. 32 e 34.

do risco; g) modo de execução do contrato; e h) inserção do prestador da atividade na organização produtiva do destinatário. Por outro lado, os indícios externos são: a) inexistência de prestação dos mesmos serviços a diversos tomadores; b) espécie de imposto recolhido pelo prestador; c) espécie de atividade inscrita pelo prestador no regime de seguridade social; e d) sindicalização.

Pois bem, nenhum esforço maior de imaginação é necessário para constatar que um dado caso concreto de teletrabalho pode implodir todo o edifício jurídico levantado para delimitar as fronteiras entre o trabalho autônomo e o subordinado. Primeiro, porque se é verdade que basta a possibilidade de dar ordens, ou seja, que o trabalhador se encontre sob a autoridade do empregador no tocante à execução da atividade contratada, para que exista a subordinação⁷², por certo que isto pode ser facilmente contornável no trabalho à distância prestado com o auxílio das tecnologias de informação e comunicação⁷³. Segundo, o teletrabalhador, seduzido pelo canto da inovação tecnológica no sentido da liberação das amarras do tempo e do espaço e/ou premido pela necessidade de sobrevivência em um “mercado de trabalho” cada vez mais competitivo, por

.....

72 A afirmação é de Pedro Romano MARTINEZ, Trabalho subordinado ... op. cit., p. 287-292.

73 Inevitável, novamente, a lembrança do trabalho no domicílio, figura que suscitou acirradas discussões quanto ao seu enquadramento jurídico como trabalho autônomo ou subordinado e que guarda alguma semelhança com o teletrabalho. As noções de tempo e espaço são redimensionadas de forma que a subordinação, tradicionalmente vinculada à dação de ordens em determinados momento e lugar, nem sempre se manifesta de forma clara e objetiva no trabalho à distância.

vezes falseará a sua real vontade e manifestará outra, no sentido da determinação do contrato de trabalho autônomo. Terceiro, a fuga dos indícios negociais não é tão difícil assim no caso do teletrabalho, na exata medida em que na atualidade parece não mais interessar ao tomador de serviços qual é o efetivo local de execução do trabalho e o respectivo período de duração⁷⁴, mas apenas o resultado, o que atrairá parte do risco da atividade para o trabalhador e valerá para o fim da quantificação da contraprestação, também não importando saber se os instrumentos de trabalho são de propriedade do próprio prestador⁷⁵ e se este é auxiliado pela sua família ou por terceiros, já que o importante é o fim, não o meio empregado⁷⁶.

74 Enfatizando que o tempo cada vez menos serve para mensurar o trabalho executado e dilui-se em performances e resultados cada vez mais difíceis de medir, Gerard GÉLINEAU-LARRIVET, *Le temps et le droit du travail*, Revista Droit Social, n. 3, março de 2000, p. 239.

75 Ressalvando que a avaliação dos indícios de autonomia e subordinação no teletrabalho merece alguma adaptação, revestindo-se de particular significado a propriedade dos instrumentos de trabalho, pois se a escolha, a aquisição, a organização e a manutenção do equipamento não compete ao operador, tal corresponderá, normalmente, ao estabelecimento de um posto de trabalho, revelador da existência de um vínculo laboral, Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho*, ... op. cit., p. 95 e 96.

76 A respeito dos segundo e terceiro aspectos abordados, Paola TESAURO e Lorenzo GAETA afirmam que a inovação tecnológica rompe a clássica visão da relação de trabalho fundada sobre uma “aristotélica” unidade de tempo, de lugar e de ação e influencia as tradicionais alternativas qualificatórias do contrato de trabalho no sentido de demandar uma releitura dos clássicos indícios de pesquisa. Ainda segundo os juristas italianos, a penetrante coordenação espaço-temporal da prestação laboral, até então tradicional característica da subordinação, não mais tem sentido em uma ordem que ora se deixa para trás totalmente e cuja tradicional inserção da prestação na organização empresarial tende a se tornar uma coordenação informática que prescinde da proximidade espacial e

Quando muito, os indícios do modo de execução do contrato e da inserção do trabalhador na organização produtiva do destinatário serão os mais adequados a demonstrar a real natureza do vínculo estabelecido, valendo destacar que tal é a dinamicidade do processo de desenvolvimento tecnológico que a própria natureza do trabalho prestado sofrerá mutações que poderão afastar estes indícios. Quarto e último, também os indícios externos podem ser afastados, já que a tônica tende a ser a do trabalho por tarefa, para não se falar na criação de pequenas empresas formadas por teletrabalhadores, de modo a revelar a presença do indício da prestação dos mesmos serviços a diversos tomadores. Também não é difícil prever que, como sói acontecer em outras atitudes fraudulentas, a contratação dos serviços de um teletrabalhador será condicionada à sua não-sindicalização, bem como ao recolhimento de impostos e à inscrição da atividade no regime de seguridade social segundo as diretrizes do tomador dos serviços.

Em conclusão, o teletrabalho desponta como uma modalidade de prestação de serviços que desafia os operadores do direito e, mais especificamente, do Direito do Trabalho. Tal é a magnitude do fenômeno que os seus desdobramentos exigem a (re)discussão

da coincidência temporal, na qual o tempo de trabalho pode ser “adquirido”, preferentemente por rígidos blocos diários, por quantidade elasticamente distribuída, de modo que a distinção entre as obrigações “de meio” e “de resultado” torna-se ainda mais evanescente que no passado e o elemento da continuidade da prestação perde muito da sua atitude qualificatória. In Lorenzo GAETA, Francesco STOLFA e Paola TESAURO, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, primeiro tomo, Torino, UTET, 1993, p. 214 e 215.

jurídica sobre questões caríssimas ao Estado, à sociedade e aos atores sociais, nomeadamente as relativas às fronteiras do Direito do Trabalho, à erosão da típica relação laboral e à concepção da subordinação, dado que as respostas tradicionalmente apresentadas pela doutrina, pela jurisprudência e, até mesmo, pelas legislações de alguns poucos países não são bastantes em si mesmas para regular, sequer com o mínimo grau de razoabilidade, tais questões.

VI. TEMPO E TELETRABALHO SUBORDINADO: A ÚLTIMA FRONTEIRA

Não bastassem tantos outros dilemas, o Direito do Trabalho, habituado a sobreviver em um contexto de crise, vê-se acuado por problemas jurídicos de tamanhas complexidade e magnitude que a doutrina clássica ainda não tem se mostrado capaz de solucionar⁷⁷.

77 A propósito, argumenta Oliver de TISSOT que o fundamento da maioria dos problemas relacionados ao uso da internet no trabalho diz respeito à oposição entre o poder disciplinar do empregador (poder de controle da atividade profissional do trabalhador e poder de sanção) e os direitos e liberdades fundamentais do trabalhador (direito à intimidade da vida privada, direito à imagem, direito à liberdade de expressão, direito do autor, etc.). *Internet et contrat de travail - les incidences de la connexion à Internet sur les rapports employeur-salariés*, Revista Droit Social, n. 2, janeiro de 2002, p. 150. Por sua vez, Jean-Emmanuel RAY destaca que é no nível das estipulações contratuais particulares que o teletrabalho subordinado desenvolve toda a sua especificidade. Tais estipulações seriam: a) cláusula de reversibilidade (unanimemente exigida na França); b) obrigação de não-concorrência; c) cláusula de utilização exclusivamente pessoal do material informático; d) cláusula de respeito ao direito da informática; e) determinação precisa de repartição dos custos; f) comparecimento em pelo menos um dia por semana na empresa; e, por último, uma cláusula facultativa: g) fixação dos horários a serem cumpridos. *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail*. Une nécessaire adaptation, Revista Droit Social, 1996, n. 4. p. 352 e 353.

Como já se disse com muita propriedade, que “a reorganização do trabalho importa a desorganização do Direito do Trabalho”⁷⁸ e o trabalho de reestruturação desta disciplina é tão desafiador quanto complexo.

Para ilustrar este desafio, optou-se, dentre tantos traços característicos do teletrabalho prestado de forma juridicamente subordinada, por tratar do tempo de trabalho, matéria que se afigura vital para a compreensão do fenômeno e que está intimamente relacionada com os outros aspectos singulares desta modalidade de prestação de serviços⁷⁹.

Em que pese o fato de o teletrabalho pressupor a noção de lugar em sua conceituação, não é apenas esta dimensão que é afetada pela revolução tecnológica em curso. De fato e como já antecipado, é na dimensão do tempo que as transformações jurídicas introduzidas pela sociedade da informação e da comunicação são mais precoces e mais profundas⁸⁰, havendo

78 A expressão é de Spiros SIMITIS, para quem o processo laboral não mais contempla os trabalhadores na fábrica, mas fora desta, o que coloca os pressupostos do Direito do Trabalho em discussão. *Il diritto ... op. cit.*, p. 617.

79 É inegável que o tempo de teletrabalho está diretamente relacionado ao direito coletivo, à privacidade, à igualdade, à lealdade, à saúde, higiene e segurança no trabalho, dentre tantos outros institutos. A opção, aqui, é bom que se enfatize, é puramente metodológica e não significa menosprezo algum de nossa parte a tais institutos, que também merecem análise adequada por parte daqueles que pretendem estudar o teletrabalho.

80 Concordamos com o pensamento de Alain SUPIOT, *Travail, droit et technique*, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002, p. 22. Em outro texto, o autor francês ressalta, na mesma linha de raciocínio, que as questões do tempo e da sua medida não tinham, nas formas pré-industriais de relação de trabalho, a importância que adquiram hoje, já que, sendo esta relação vista mais como uma relação pessoal do que como uma relação de troca, aquelas questões não tinham

até quem considere que a duração do trabalho é o “Himalaia” jurídico do teletrabalho subordinado⁸¹, o que é plenamente justificável (quando menos, explicável), uma vez que a própria contraposição clássica entre tempo de trabalho e tempo livre é questionada quanto à sua pertinência na atualidade.

À semelhança do que verificado em outras áreas do conhecimento geral no passado, a noção de tempo no Direito do Trabalho também era linear, simplista, mas hoje ela é muito mais complexa e envolve novas variantes introduzidas pela informática e pela eletrônica, como, por exemplo, as de “tempo real” e “tempo virtual”. Se no senso comum um evento era algo que acontecia em algum local do espaço e em dado momento do tempo - o que também se verificava no Direito do Trabalho, registre-se - vem o teletrabalho para confrontar tal postulada, na medida em que os serviços não mais são prestados no tradicional “posto de trabalho” e durante uma “jornada de trabalho” determinada ou pré-determinável.

Na revolução industrial a relação com o tempo dava-se segundo a “organização científica do trabalho” idealizada por Frederick Winslow Taylor, quanto então a linha temporal era segmentada em momentos homogêneos e abstratos, definidos antes de qualquer ação concreta e para não deixar lugar algum para a incerteza, sendo que o tempo de não-trabalho era tido como um tempo de simples recuperação, de reprodução da força de

sentido. Transformações do trabalho ... op. cit., p. 95.

81 Cfr. Jean-Emmanuel RAY, *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Une nécessaire* ... op. cit., p. 353.

trabalho. Depois, no modelo de Henry Ford, com a flexibilização de horários e ritmos ditada mais pela procura efetiva que pela programação prévia da oferta, uma das principais características foi a de erigir o tempo livre como tempo de consumo por meio da concessão de “pacotes” de tempo livre (como os descansos semanais e as férias), ocasionando, destarte, uma ruptura crucial com as práticas do capitalismo anterior em relação ao não-trabalho. Contudo, na atualidade, muitas das transformações do trabalho apontam no sentido da individualização e da heterogeneização do tempo de trabalho e revelam a tendência cada vez mais marcante de que o tempo será tomado na sua dimensão pessoal e subjetiva⁸². Faz pleno sentido, então, a indagação da doutrina, depois de constatar que no fordismo o tempo livre era aquele em que não se trabalhava: no presente, será que o tempo livre é o aquele no qual não se trabalha?⁸³

A par da importância do vetor temporal na definição do enquadramento jurídico do teletrabalho, cabe salientar que, quando prestado de forma subordinado, essa prestação de serviços revela peculiaridades instigantes.

A primeira delas, talvez a mais interessante, diz respeito à potencial capacidade

82 Nos valem, até aqui, das conclusões relatadas por Alain SUPIOT, acrescentando, apenas, o teletrabalho como uma das transformações do trabalho proporcionadas pela introdução de novas tecnologias da informação e da comunicação. *Transformações do trabalho* ... op. cit., p. 95, 97, 98, 107 e 112.

83 A indagação é de Elías González-Posada MARTÍNEZ, *El trabajo y las formas jurídicas, Relaciones laborales - Revista crítica de teoría y práctica*, Madrid, La ley, 2003, p. 657.



de rompimento da fronteira entre tempo de trabalho e tempo de repouso⁸⁴. De fato, esteja ou não conectado “*on line*” com o empregador, por certo que o teletrabalhador terá enormes dificuldades em separar a vida pessoal da profissional e em distinguir o tempo de trabalho do tempo de descanso. Aliás, esta é uma das principais desvantagens apontadas pela quase totalidade dos autores que tratam dos reflexos

84 A propósito, Jack NILLES alerta para o perigo do “workaholism”, já que o terminal de microcomputador dentro de casa pode tentar o profissional a trabalhar “um pouco mais”. Teleworking ... op. cit., p. 205. Por seu turno, Jean- Emmanuel RAY mentaliza uma pergunta feita em um diálogo entre colegas de trabalho que vale transcrever: “Foram boas as suas férias em casa?”. Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Une ... op. cit., p. 352.

do teletrabalho⁸⁵. E a preocupação é plenamente justificável, mormente se considerada a cada vez mais premente necessidade das empresas de poderem contar com a mão-de-obra de seus trabalhadores e/ou “colaboradores” a qualquer momento⁸⁶. Assim é que a ubiquidade do trabalho não só desafia apenas o Direito do Trabalho e os seus operadores, dado que ela repercute intensamente em toda a via extraprofissional, colocando em sérias dificuldades o convívio familiar e social⁸⁷.

85 Dentre tantos outros, podemos citar: Maria Regina Gomes REDINHA, O teletrabalho, ... op. cit., p. 88; Lourdes Martín FLÓREZ, Outsourcing ... op. cit., p. 412.; e Luís Nandin de CARVALHO, Conflitualidade no teletrabalho, in António MOREIRA (coordenador), II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Livraria Almedina - Coimbra, 1999, p. 227.

86 Destacando que os processos de inovação tecnológica e de progressiva difusão da filosofia de gestão empresarial inspirada nos princípios de qualidade total requerem que a distribuição do tempo de trabalho adquira a elasticidade típica das novas organizações produtivas, Massimo LANOTTE, Tempo di lavoro e qualità totale. In Luisa GALANTINO (organizador), Qualità e rapporto di lavoro, Milão, Giuffrè, 1995, p. 213.

87 Jean-Emmanuel RAY é quem inova ao apontar o carácter ubíquo no teletrabalho, já que, de um lado, por meio de uma formidável liberdade de movimento (intelectual e físico), as novas tecnologias de informação e comunicação permitem ao trabalhador sub-ordenado ganhar em autonomia, enquanto de outro, por força de uma tele-disponibilidade permanente muitas vezes presente, o trabalhador resta submetido aos caprichos tão freqüentes quanto improváveis da máquina e a uma sub-organização que encobre sutilmente a distinção trabalho comandado / trabalho voluntário, de modo que a boa e velha distinção via profissional / via pessoal desaparece pouco a pouco. Ainda segundo o autor, quando em seu tempo de descanso o trabalhador tem uma idéia relacionada ao trabalho, este tempo de repouso ou de férias é suspenso e ele não é mais senhor de seus neurônios e o cálculo do seu tempo de trabalho efetivo passa a ser o seguinte: “35 horas no escritório, 35 horas em casa”. De la sub/ordination à la sub/organização, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002. p. 6 e 7.

Outra questão muito em voga diz respeito aos princípios da concordância dos tempos do trabalhador e da adaptação do trabalho ao homem⁸⁸. Sabe-se que, sob o pretexto de adaptar o tempo de trabalho às variações da conjuntura, a organização do tempo de trabalho é um dos alvos privilegiados da vertente flexibilizante que afeta o Direito do Trabalho e o tempo do homem-trabalhador, assim considerado como aquele tempo que não pode dispor, por se ter obrigado a trabalhar para outrem, ou como aquele tempo restante, a ser despendido de acordo com os seus interesses e preferências, com atividades familiares, recreativas, sociais, cívicas, culturais, dentre outras, o que lhe permite a realização como homem pluridimensional e, conseqüentemente, irreduzível à vida na profissão⁸⁹. A isto deve ser acrescentado, ainda, que as sociedades ocidentais têm se valido de um sistema que pressupõe um modelo de vida articulado entre a rígida sequência de tempo de estudo, tempo de trabalho e tempo livre, não sendo poucos aqueles que defendem que este sistema deveria ser mudado em função da exigência de mobilidade dos trabalhadores e da eventual alternância dos períodos de estudo e de trabalho⁹⁰ e, também, dos períodos de

trabalho autônomo e de trabalho subordinado. Ora, por certo que o teletrabalho tem potencial de sobra para romper com a concordância temporal e com o princípio da adaptação do trabalho ao homem, na exata medida em que em muitos casos ele se posicionará na zona cinzenta entre o trabalho dependente e o independente e exigirá novos conhecimentos profissionais que não poderão ser assimilados pelo teletrabalhador por conta do pouco tempo que lhe restará para se dedicar à formação e ao aprimoramento profissional.

Mais uma fonte de preocupação dos juslaboralistas diz respeito à possibilidade de o teletrabalhador não se sujeitar a um regime de limitação da jornada de trabalho sob o argumento patronal da impossibilidade de exercício do poder de fiscalização. Não se está a tratar daquelas hipóteses em que simplesmente é impossível o exercício de tal poder⁹¹, mas daquelas outras nas quais o argumento nada mais é que um mero subterfúgio para o barateamento da mão-de-obra em decorrência do não-pagamento do trabalho suplementar, o que tende a se agravar no caso do teletrabalho pelos recursos da fixação de metas e da estipulação de obrigações de resultados, em desproveito da fixação do conteúdo da prestação

88 Sobre o tema, vide Alain SUPIOT e outros, Transformações do trabalho ... op. cit., p. 134-146; e Alain SUPIOT, Temps de travail: pour une concordance des temps, Revista Droit Social, n. 12, dezembro de 1995, p. 947-954.

89 Cfr. Jorge LEITE. Direito do trabalho na crise (relatório geral). In Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na crise, Poder Empresarial, Greves atípicas, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, 1990, p. 25, 26, 32 e 33.

90 Como é o caso de Luisa GALANTINO, Il diritto ... op. cit., p. 583.

91 Afirmando que o controle da atividade do teletrabalhador nômade é impossível, Alain BENSOUSSAN, Le multimédia ... op. cit., p. 343. A propósito, não podemos concordar com J.-C. MAROT, segundo o qual o teletrabalho rompe com o esquema da de cultura empresarial fundado sobre o controle da presença do empregado e sobre a sua disponibilidade às ordens de seus superiores hierárquicos, Quelles perspectives de développement du télétravail, Problèmes Économiques, La Documentation Française, hebdomadaire n. 2.264, de 26 de fevereiro de 1992, p. 31.

laboral através das obrigações de meio⁹². O certo é que a regra geral deve continuar sendo a da presunção da possibilidade do exercício do poder de controle da jornada de trabalho, mesmo quando o teletrabalhador não preste serviços em conexão direta com a rede central do empregador, até porque na maioria das vezes o horário de trabalho praticado poderá (e deverá) ser mensurado em momento sucessivo ao de não-interatividade⁹³. A razão disso chega a ser evidente, mas não é veiculada na mídia, muito menos tratada nas obras que anunciam ao mundo a libertação das amarras do tempo pelo teletrabalho: o uso das novas tecnologias de informação e comunicação também devem se prestar a regular os interesses do trabalho, não só os do capital, daí porque ser possível pensar, por exemplo, na elaboração de programas de computador para medir o tempo de trabalho

.....

92 É bem verdade que em diversas formas de teletrabalho o teletrabalhador estará sujeito a uma rígida fiscalização de horários e, até mesmo, de locais de trabalho, mas tudo indica que valerá mais para o empresariado a obtenção de resultados que a forma, o local e o momento de prestação de trabalho. Os teletrabalhadores vivem, assim, em permanente estado de incerteza quanto ao que o futuro próximo lhes reserva, ao passo que a decantada liberdade é restringida pelo cumprimento de tarefas preestabelecidas ou, até mesmo, determinadas em “tempo real”. Luisa GALANTINO analisa esta questão a partir da política de qualidade total, na qual a organização do tempo de trabalho interessa sobremaneira, já que a rígida sincronização dos horários de trabalho não mais constitui uma modalidade típica da atividade desenvolvida na empresa, uma vez que esta adota tempos de trabalho flexível, permitindo então um regime mais elástico e personalizado de duração e distribuição do horário de trabalho, com a possibilidade de prestação de teletrabalho a domicílio. Assim, a duração temporal do trabalho perde progressivamente o significado de parâmetro de referência para a proporção da prestação devida, pois esta tende a transformar-se de obrigação de meio em obrigação de resultado e deve ser informada à qualidade. I profili ... op. cit., p. 15.

93 Cfr. Lorenzo GAETA, Il telelavoro ... op. cit., p. 567.

executado pelo teletrabalhador⁹⁴. Por certo que no teletrabalho subordinado não faltarão soluções oferecidas pelas novas tecnologias não só para que o exercício do poder de fiscalização continue sendo exercido como antes, mas para que seja intensificado⁹⁵. Microfones, câmeras e

.....

94 Afirmando que, depois do advento da “degradação do tempo de trabalho a mera presença física do trabalhador”, simbolizada principalmente pelo instituto normativo do horário de trabalho como principal critério de avaliação das prestações deduzidas em contrato, Umberto ROMAGNOLI defende que se deve servir da multiforme empregabilidade das novas tecnologias de modo a ressarcir o homem que trabalha por conta alheia, permitindo-lhe a reapropriação de porções crescentes do tempo da sua vida, este sim livremente manejável. “Noi e loro”: diritto del lavoro e nuove tecnologie, Rivista trimestrale di diritto e procedura civile, Giuffrè, ano XL, 1986, p. 388.

95 Convergindo pela intensificação do poder de controle: Fermín Rodríguez SAÑUDO, La integración ... op. cit., p. 107; Jean-Emmanuel RAY, Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Le statut ... op. cit., p. 107; Paolo PIZZI, que alude a um “exercício do poder diretivo por via telemática”, afirma não só que se o controle da execução da prestação laboral é efetuado pelo “software” informático o estado de subordinação é mais intenso que o do trabalhador comum, como também que, naqueles casos em que não seja possível uma vigilância da atividade laboral da parte do empregador sem que seja violado o domicílio do trabalhador, a ligação telemática permite superar tal impedimento. Brevi considerazioni ... op. cit., p. 230; Alfredo Montoya MELGAR considera que no teletrabalho, principalmente no chamado sistema “on line” ou interativo, a distância física entre trabalhador e empresário não impede a existência de um controle contínuo e intenso. Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho del trabajo. In in Jesús Cruz VILLALÓN (coordenador), Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, vol. II, Madrid, 1999, p. 63. Por fim, Maria do Rosário Palma RAMALHO argumenta que a subsistência do poder diretivo pode ser assegurada pelos avanços tecnológicos, principalmente na área da informática e das telecomunicações, os quais permitem o direção e o controle do teletrabalhador à distância, mais do que se ele estivesse nas instalações da empresa, ao alcance da voz e da vista do seu superior hierárquico. Novas formas ... op. cit., p. 200.

“softwares” são alguns dos exemplos mais óbvios a ilustrar a enorme capacidade de exercício do poder em comento pelo empregador, seja ele realizado de forma direta (por meio, por exemplo, da determinação de horários a serem observados para a conexão com o computador central da empresa⁹⁶), seja de forma indireta (por meio de “software” confeccionado para registrar a atividade desempenhada junto ao computador⁹⁷).

A estas questões poderiam ser somadas outras tantas, como por exemplo, as relacionadas aos deveres acessórios de diligência e fidelidade, aos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, ao Direito Coletivo, etc. Mas já parece possível sustentar que o Direito do Trabalho tem encontrado dificuldades em acompanhar o ritmo alucinante

96 Interessante notar que a doutrina por vezes baralha qual deve ser a regra geral: a existência de fixação de jornada (ou horários) de trabalho ou não. Exemplificativamente, veja-se que Nasreddine El HAGE defende que, em matéria de teletrabalho subordinado, o teletrabalhador deve, em princípio, se conformar às ordens e diretivas de seu empregador, como estabelecer a conexão de seu computador à rede da empresa todas as vezes que esta assim demandar, a não ser que seu contrato de trabalho preveja horários de trabalho estáveis e fixados previamente. Les règles de la responsabilité du commettant du fait de ses préposés sont-elles adaptées au télétravail?, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002, p. 45.

97 Enfatizando que “softwares” cada vez mais sofisticados registram não somente o tempo de trabalho como também a produtividade de qualquer trabalhador assim que é estabelecida a conexão à rede, Isabelle de BENALCÁZAR, Droit du travail et nouvelles technologies - Collecte des données, internet, cybersurveillance e télétravail, Paris, Gualino Éditeur, 2003, p. 63. Por sua vez, Nasreddine El HAGE argumenta que o empregador pode igualmente instalar um dispositivo que permita identificar qualquer teletrabalhador quando da execução de sua prestação, a fim de verificar se o trabalho é efetuado por uma outra pessoa, dado que o contrato de trabalho é um contrato intuitu personae. Les règles ... op. cit., p. 45.

do desenvolvimento do processo tecnológico, no geral, e do teletrabalho, no particular. E o interessante é que, nesta nova modalidade de prestar serviços, as dificuldades se fazem notar com muito mais intensidade no que diz respeito ao vetor temporal, que, embora não integre o conceito do teletrabalho, ao contrário da dimensão espacial, acaba produzindo efeitos tão ou mais deletérios que esta no “mundo do trabalho”. Há, realmente, uma necessidade de readequação das normas trabalhistas que regulam o tempo de trabalho, mas isto não significa que aqueles poucos países que trataram de tentar adaptar o direito à nova realidade trazida pelo teletrabalho tenham conseguido fazê-lo com sucesso⁹⁸.

98 É o caso de Portugal, cujo Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de agosto, determina, em seu artigo 241, que “o teletrabalhador pode estar isento de horário de trabalho”. A regra ali prevista tende a esvaziar o conteúdo do artigo anterior, o qual preconiza que “o teletrabalhador está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis aos trabalhadores que não exercem a sua actividade em regime de teletrabalho”. Além disso, é de se notar que ninguém duvidaria, seriamente, que um teletrabalhador pudesse estar isento do cumprimento de horários de trabalho mesmo se simplesmente não existisse o referido artigo 241. Evidentemente, o problema não oferece fácil solução. Tanto isso é verdade que o “Acordo Marco sobre o Teletrabalho” (Framework Agreement on Telework), subscrito em Bruxelas na data de 16 de julho de 2002, optou por enunciados genéricos quanto à determinação do tempo de trabalho, todos constantes da cláusula nona. São eles: a) dentro do marco da legislação, dos convênios coletivos e das normas da empresa aplicáveis, o teletrabalhador procederá à gestão da organização de seu tempo de trabalho; b) a carga de trabalho e os padrões de performance do teletrabalhador serão equivalentes àqueles dos trabalhadores comparáveis na sede da empresa; e c) o empregador assegurará a adoção de medidas destinadas a prevenir que o teletrabalhador seja isolado do resto da comunidade de trabalho na empresa, assim como dar-lhe a oportunidade de reunir-se regularmente com seus companheiros e de aceder à informação da empresa.

VII. UMA NOVA COMPETÊNCIA TRABALHISTA PARA UMA NOVA MODALIDADE LABORAL

Não se pretende, aqui, tratar do real alcance da competência material trabalhista determinado pela Emenda Constitucional nº 45/04. O que importa destacar é que o aumento da competência material da Justiça do Trabalho veio em boa hora, pois permitirá aos juslaboralistas determinar os parâmetros de definição, diferenciação e regulação das várias modalidades de teletrabalho, dentre elas, as prestadas de forma dependente ou independente.

É bem verdade que o teletrabalho ainda não fincou raízes no campo das relações de trabalho no Brasil. Daí a importância do estudo do tema não só à luz do direito substancial, como também do direito instrumental. A participação dos operadores do Direito Material e Processual do Trabalho será fundamental para a determinação dos rumos que o fenômeno do teletrabalho irá tomar, inclusive no que concerne à desejável e inevitável intervenção legislativa, na medida em que a jurisprudência tem papel importantíssimo no processo de criação das leis.

É fato que a recente reforma do Poder Judiciário prestigiou a Justiça do Trabalho, não só por aumentar o seu feixe de competências em razão da matéria, como também por representar uma nova visão do mundo do trabalho. Se em um passado recente os Direitos Material e Processual do Trabalho orbitavam em torno de um contrato individual de emprego sem prazo e em tempo inteiro, na atualidade, por força da nova ordem constitucional, todas

as questões relacionadas a uma 'relação de trabalho', espécie do gênero 'relação jurídica', passam a ser reguladas e apreciadas por aquelas disciplinas.

Convém registrar que a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho significa algo que há muito não se via: por força de uma alteração imposta por um Direito Processual, aumentar-se-á o conteúdo de um Direito Material. Relações jurídicas de direito material antes reguladas pelos Direitos Civil e Comercial passarão a ser tratadas pelo Direito do Trabalho. Lides que eram submetidas à Justiça Estadual passam a ser de competência da Justiça do Trabalho. Assim, o Direito do Trabalho aumenta seu objeto por conta do dinamismo do Direito Processual do Trabalho, o que não deixa de ser interessante pois no passado o que se verificou foi justamente o contrário: o Direito Processual do Trabalho alterado pelo alargamento das fronteiras do Direito Material do Trabalho.

Assim, a pertinência e a atualidade da intervenção legislativa em comento são indubitáveis. Atualmente, tem se discutido se no Brasil é possível definir a existência de uma - e apenas uma - sociedade de trabalho, de consumo ou de informação. O trabalho informal já supera o trabalho formal. A perda da centralidade da típica relação de emprego é um processo infelizmente tido por muitos como inevitável. Fala-se não em um Direito 'do' Trabalho, mas em um Direito 'ao' Trabalho⁹⁹.

.....
99 Cfr. Márcio Túlio VIANA. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - o direito do trabalho no limiar do século XXI. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte

De certa forma, por trás do caos hoje instalado no mundo do trabalho já é possível observar uma certa ordem: desde que prestado pessoalmente (e, logicamente, por pessoa física), qualquer (tele)trabalho, seja ele autônomo ou subordinado, eventual ou habitual, será regulado pelo Direito do Trabalho, mesmo que este tenha que se valer de diplomas legais outros que não a CLT.

Outra certeza não pode ser esquecida: toda e qualquer controvérsia oriunda desta relação de trabalho será de competência da Justiça do Trabalho. Por certo que, ao empregar a expressão “relação de trabalho”, o legislador quis deixar claro que não interessa a forma de prestação e/ou a modalidade contratual do trabalho realizado. Assim, interessa esta premissa na exata medida em que o teletrabalho, como visto, pode ser prestado por conta própria ou por conta alheia, de forma contínua ou esporádica e, enfim, mediante a celebração de um contrato de emprego ou não.

Inafastável, portanto, diante da ordem constitucional vigente, a competência da Justiça do Trabalho para apreciar as controvérsias oriundas de qualquer forma de teletrabalho prestado por pessoas físicas.

VIII. CONCLUSÕES

A análise jurídica do teletrabalho é extremamente difícil na conjuntura atual pois se trata de uma modalidade de prestação de serviços que, antes de ser espécie, é um gênero que se encontra em permanente evolução

e tende a revelar novos desdobramentos¹⁰⁰, na medida em que acompanha de perto o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação¹⁰¹.

A abordagem da conceituação, da disseminação e da classificação do teletrabalho demonstram que o Direito do Trabalho, tal como conhecido pelas sociedades ocidentais contemporâneas, embora tenha potencial, ainda não é capaz de oferecer soluções suficientemente adequadas para tratar do fenômeno, seja por não regular de forma específica o teletrabalho prestado de forma autônoma, seja por não dispor de todas as respostas para os diversos problemas jurídicos que o teletrabalho juridicamente subordinado suscita.

Com o teletrabalho, volta à tona a discussão quanto às fronteiras do Direito

.....
100 Guilherme Machado DRAY chega a afirmar que há uma realidade mutante e que novas modalidades de teletrabalho devem surgir, Teletrabalho ... op. cit., p. 270. Já Lourdes Martín FLÓREZ considera que o êxito do teletrabalho dependerá do que se puder obter das barreiras humanas, já que as tecnológicas e econômicas foram superadas, Outsourcing ... op. cit., p. 412.

101 O Relatório Mundial de Emprego de 2001, confeccionado pela Organização Internacional do Trabalho, confirma essa evolução. Referido documento concluiu que há desenvolvimentos significativamente positivos das novas tecnologias de informação e comunicação na vida no trabalho, como é o caso dos Estados Unidos e de alguns países industrializados, mas que em muitas partes do mundo o crescimento de novas oportunidades de emprego vem se revelando incapaz de proporcionar empregos àqueles que perderam as suas colocações devido à reestruturação da força do trabalho. Restou constatado, também, que 2003, haveria um milhão e trezentos mil trabalhadores operando em telecentros quando, em 2001, este número era de seiscentos e setenta mil. In CD-ROM World Employment Report 2001 - Life in the Information Economy, Geneva, International Labour Office, 2001.

.....
: Gráfica da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. nº 37, 2000, p. 168.

do Trabalho, à consideração do contrato de trabalho em tempo inteiro e sem prazo de vigência como “estrela polar” desta disciplina jurídica¹⁰² e à pertinência da subordinação jurídica como nota típica da tradicional relação laboral. É claro que não se pode afirmar que o teletrabalho irá substituir ou, quando menos, se igualar à relação de trabalho que por muito tempo imperou como meio de regulação dos conflitos individuais de trabalho, mas é certo que a tendência é de forte disseminação desta forma laboral.

No que diz respeito ao enquadramento jurídico, as discussões acaloram-se e duas correntes diametralmente opostas parecem sobressair. Uma, no sentido da necessidade premente de o Direito do Trabalho tratar também do teletrabalho autônomo, tanto daquele prestado de forma totalmente independente, como também do prestado mediante dependência econômica. Outra, na defesa do Direito do Trabalho como meio de regulação de apenas uma forma de teletrabalho, qual seja, o executado de forma juridicamente subordinada. Consideramos, contudo, não ser inviável imaginar que o Direito do Trabalho possa tratar do teletrabalho autônomo, em todas as suas variantes, desde que isso não signifique, por certo, a ruptura da principiologia própria desta disciplina jurídica e não implique

.....

102 A expressão é de Umberto ROMAGNOLI, que também considera que o contrato de trabalho não mais é um tiquete de ingresso do trabalhador em uma grande comunidade de interesses homogêneos. Dal lavoro ai lavori. In Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini, vol. I - Diritto del Lavoro, Milão, Giuffrè, 1998, p. 513 e 515.

a precarização do teletrabalho subordinado¹⁰³.

Não obstante, deve-se salientar que os ordenamentos jurídico-laborais sumariamente analisados procuram regular apenas o teletrabalho dependente, valendo-se, para tanto, do tradicional critério distintivo de outras formas laborais e assegurador do tratamento protetivo: a subordinação jurídica. Bem ou mal, este é o critério que continua a ser o divisor de águas na ciência jurídica e deve ser observado pelo juslaboralista na análise do fenômeno¹⁰⁴. Isto não significa dizer que o teletrabalho dispense a releitura da subordinação jurídica pois, ao contrário, é nesta modalidade

.....

103 Enfatizando que o Direito do Trabalho tem a vocação para se tornar o direito comum de todas as relações de trabalho, vide Alain SUPLOT, Les nouveaux visages de la subordination, Revista Droit Social, n. 2, janeiro de 2002, p. 144 e 145. O autor ressalta, ainda, que este direito comum do trabalho deve ser completado pelos direitos especiais, tendo-se em conta a diversidade dos trabalhos humanos. Também José João ABRANTES defende que o Direito do Trabalho tem vocação para ser a base comum da regulamentação de todos os tipos de atividades profissionais, o que implicaria a definição dos direitos fundamentais e dos princípios gerais aplicáveis a todas as relações de trabalho, bem como a estipulação de direitos especiais aos diversos tipos de trabalho humano, O direito laboral ... op. cit., p. 89 e 90. Por seu turno, Paolo PIZZI considera que a “revolução copernicana” reside na construção de um sistema de tutela mínima para todos os trabalhadores dependentes, assim considerados aqueles inseridos na organização da empresa de forma continuada, graduando as garantias de acordo com o nível de subordinação, Brevi considerazioni ... op. cit., p. 233.

104 Segundo Fermín Rodríguez Sañudo para levar a cabo a delimitação do teletrabalho como contrato de trabalho ou não, deverá o intérprete perquirir a presença da nota da dependência ou subordinação, que apesar de sua insuficiência relativa, de sua flexibilização nos últimos tempos, de sua ambigüidade em certos casos e de outras circunstâncias, segue sendo útil a estes efeitos, como se pode comprovar consultando-se a jurisprudência espanhola mais recente na matéria. La integración ... op. cit., p. 107 e 108.

laboral que se farão necessárias constantes investigações de ordens prática e teoria quanto à sua pertinência, ao seu alcance e, sobretudo, quanto aos seus indícios reveladores.

Ainda no campo do teletrabalho subordinado, diversas outras questões preocupam sobremaneira o operador do Direito do Trabalho já que os institutos tradicionalmente por este regulados não oferecem soluções satisfatórias aos vários problemas decorrentes da prestação de trabalho à distância através do recurso a meios informáticos e/ou telemáticos. Dentre tantas questões que poderiam ser objeto de abordagem, optou-se, dados os limites da investigação, por tratar do aspecto temporal para ilustrar a incapacidade do Direito do Trabalho para tratar das vicissitudes do teletrabalho.

A abordagem do tempo em uma forma de trabalho que rompe a noção do espaço pareceu, também por isso, a mais pertinente e revelou que, assim como o teletrabalho subordinado pode conduzir a uma maior autonomia e liberdade, também pode acarretar a fusão entre as vidas profissional e familiar e o isolamento do trabalhador¹⁰⁵. E, além destas

105 Afirmando que para alguns teletrabalhadores, masculinos e de alto nível, o teletrabalho é uma forma de liberdade apreciável, já que a autonomia e a responsabilidade apresentam-se em níveis mais legítimos que a subordinação, mas que, para outros, que sequer podem sair de suas residências, as condições de trabalho e a proteção social são falhas e a mistura vida profissional/vida privada provoca problemas familiares previsíveis e a marginalização profissional e social, Jean-Emmanuel RAY, *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Une nécessaire ... op. cit.*, p. 357. Sobre a existência de duas categorias distintas de teletrabalhadores, uma pouco, outra altamente qualificada, vide Maria Regina Gomes REDINHA, *O teletrabalho*, op. cit., p. 98.

vantagens e desvantagens, também se pôde constatar que diversos institutos de Direito do Trabalho direcionados à regulação e à proteção da duração e da jornada de trabalho daquele trabalhador vinculado a um “posto de trabalho” merecem ser revisitados, já que os novos pressupostos tecnológicos da sociedade da informação estabelecem o vínculo com um computador¹⁰⁶. Dado que as novas tecnologias da informática e da comunicação permitem tornar acessíveis de maneira quase permanente os indivíduos, de modo que a fronteira entre o tempo consagrado ao trabalho e aquele reservado a outras atividades tende a desaparecer em proveito de uma disponibilidade crescente¹⁰⁷, e que os sistemas de telefiscalização permitem ao empregador exercer um controle sobre a atividade dos trabalhadores que poderá abolir a fronteira, para tantos fundamental, entre a esfera profissional, naquela que a empresa tem necessariamente vocação para penetrar, e a esfera pessoal, santuário em princípio inviolável¹⁰⁸, já há quem fale que o direito à desconexão será o direito à vida privada do século XXI¹⁰⁹.

106 Computador que não só cria e modifica as relações de trabalho, como também se infiltra em todos os níveis da vida profissional e desloca o emprego ora com, ora sem a supressão do “posto de trabalho”, caso este do teletrabalho. Neste sentido, vide Stéphane DARMAISIN, *L'ordinateur, l'employeur et le salarié*, Revista Droit Social, n. 6, março de 2000, p. 580-583.

107 Cfr. Isabelle de BENALCÁZAR, *Droit du travail ... op. cit.*, p. 17 e 18.

108 Cfr. Christophe RADÉ, *NTIC et nouvelles formes de subordination*, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002, p. 29.

109 É o caso de Jean-Emmanuel RAY, *De la sub/ordination ... op. cit.*, p. 7.

No Brasil, o tema desperta interesse na medida em que a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho abriu os olhos dos juslaboralistas para as novas formas de prestação de serviços e para a realidade cambiante do mundo do trabalho. Talvez o Direito, voluntariamente ou não, tenha se antecipado ao fato social consistente na prática de novas formas de trabalho, como é o caso do teletrabalho. Talvez não tenha sido este o intento determinante para a majoração da competência material trabalhista. O certo é que não poderá o juslaboralista ignorar a realidade e deixar de enxergar e tentar compreender o fenômeno do teletrabalho.

Por fim, cumpre destacar, como não poderia ser diferente, que o Direito do Trabalho deve buscar firmar-se como importante instrumento de regulação dos conflitos entre o capital e o trabalho na sociedade pós-industrial. Com isso se quer dizer que as soluções a serem oferecidas para os problemas oriundos do teletrabalho devem ser sempre jurídicas, mas sem que se esqueça que a ciência do Direito dificilmente acompanhará *pari passu* o veloz processo de desenvolvimento tecnológico, sendo necessária a reavaliação das regras e dos princípios trabalhistas¹¹⁰. Indispensável, portanto, que se tenha sempre em mente algo cuja importância tem sido desprezada nas

.....

110 Como afirmou Umberto ROMAGNOLI, o tempo de transformação do Direito do Trabalho é necessariamente longo, "Noi e loro" ... op. cit., p. 378. Direito do Trabalho este que, segundo Jorge LEITE, cresce ao sabor de fluxos e de refluxos e que, de acordo com as exigências de cada época, vai colmatando lacunas, adaptando princípios, introduzindo técnicas novas, elaborando categorias e aperfeiçoando instrumentos, Direito do trabalho ... op. cit., p. 49.

abordagens sobre o teletrabalho. Se é verdade que o Direito do Trabalho não é uma simples técnica a ser colocada a serviço da conjuntura econômica¹¹¹, o social deve preponderar sobre o econômico o que, no caso do teletrabalho, pode ser dito da seguinte forma: são as tecnologias de informação e comunicação que devem servir ao homem-trabalhador e não o contrário.

IX. BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João. *O direito laboral face aos novos modelos de prestação do trabalho*, in António MOREIRA (coordenador), *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 2002.

BENALCÁZAR, Isabelle de. *Droit du travail et nouvelles technologies - Collecte des données, internet, cybersurveillance e télétravail*, Paris, Gualino Éditeur, 2003.

BENSOUSSAN, Alain. *Le multimédia et le droit*, 2a ed., Paris, Hermès, 1998.

BIAGI, Marco. *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, n. I, ano XX, 2001

.....

..... *Instituzioni di diritto del lavoro*, 2a ed., Milão, Giuffrè, 2003.

CAMPBELL, Duncan. *¿Puede atajarse la desigualdad en el ámbito de la tecnología digital?* *Revista Internacional del Trabajo*, vol.

.....

111 Como defende Georges SPYROPOULOS, para quem o Direito do Trabalho repousa sobre um certo número de princípios fundamentais que devem ser preservados a qualquer preço, *Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs*, *Revista Droit Social*, n. 4, abril de 2002, p. 399.

120, n. 2, Genebra, 2001.

CARVALHO, António Nunes de. *Ainda sobre a crise do direito do trabalho*, in António MOREIRA (coordenador), *II Congresso Nacional de Direito do trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 1999.

CARVALHO, Luís Nandin de. *Conflitualidade no teletrabalho*, in António MOREIRA (coordenador), *II Congresso Nacional de Direito do trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 1999.

CERBO, Fernando di. *I rapporti speciali di lavoro*, CEDAM, 2000.

DARMAISIN, Stéphane. *L'ordinateur, l'employeur et le salarié*, Revista Droit Social, n. 6, março de 2000.

DRAY, Guilherme Machado. *Teletrabalho, sociedade da informação e direito*, In Pedro Romano Martinez (coordenador),

Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. III, Livraria Almedina - Coimbra, 2002.

FELICI, Maria Luisa. *Telelavoro oggi*, Roma, EPC Libri, 1997.

FLÓREZ, Lourdes Martín. *Outsourcing y teletrabajo: consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo*, Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 71, maio/junho de 1995.

GAETA, Lorenzo. *Il telelavoro: legge e contrattazione*, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 68, 1995, 4.

GALANTINO, Luisa. *I profili guslavoralistic della qualità*, in Luisa GALANTINO (organizador), *Qualità e rapporto di lavoro*,

Milão, Giuffrè, 1995.

_____. *Il diritto del lavoro e l'innovazione tecnologica*, in *Il diritto dell'economia*, Revista quadrimestrale di dottrina, giurisprudenza e documentazione, Milão, Giuffrè, 1991.

GÉLINEAU-LARRIVET, Gerard. *Le temps et le droit du travail*, Revista Droit Social, n. 3, março de 2000.

HAGE, Nasreddine El. *Les règles de la responsabilité du commettant du fait de ses préposés sont-elles adaptées au télétravail?*, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002.

ICHINO, Pietro. *Marché du travail: regard d'un juriste sur les arguments des économistes*, Revue internationale du travail, vol. 137, n. 3, 1998.

International Labour Office. *CD-ROM World Employment Report 2001 - Life in the Information Economy*, Geneva, 2001.

LANOTTE, Massimo, *Tempo di lavoro e qualità totale*. In Luisa GALANTINO (organizador), *Qualità e rapporto di lavoro*, Milão, Giuffrè, 1995.

LEITE, Jorge. *Direito do trabalho na crise* (relatório geral). In

Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na crise, Poder Empresarial, Greves atípicas, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho, Coimbra Editora, 1990.

MAROT, J.-C., *Quelles perspectives de développement du télétravail*, Problèmes Économiques, La Documentation Française, hebdomadaire n. 2.264, de 26 de fevereiro de

1992.

MARTÍNEZ, Elías González-Posada. *El trabajo y las formas jurídicas*, Relaciones laborales - Revista crítica de teoría y práctica, Madrid, La ley, 2003.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Trabalho subordinado e trabalho autônomo*, In Pedro Romano MARTINEZ (coordenador), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, Livraria Almedina - Coimbra, 2001.

MELGAR, Alfredo Montoya. *Las respuestas del derecho del trabajo a la crisis conómica*, Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo, n. 14 (abril/junho de 1983).

Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del derecho del trabajo. In Jesús Cruz VILLALÓN (coordenador),

Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, vol. II, Madrid, 1999.

MÉNDEZ, Lourdes Mella. *Comentario general al Acuerdo Marco sobre el teletrabajo*, Relaciones laborales - Revista crítica de teoría y práctica, Madrid, La ley, 2003.

Ministério da Ciência e da Tecnologia. *Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal*, 3a ed., Lisboa, 1997.

NILLES, Jack. *Teleworking from home*, in Tom FORESTER (organizador), *The information technology revolution*. Katerprint Co. Ltd., Oxford, 1990.

PIZZI, Paolo. *Brevi considerazioni sulla*

qualificazione giuridica del telelavoro, Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, ano XLVIII, 1997, n. 2.

RADÉ, Cristophe. *NTIC et nouvelles formes de subordination*, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ainda a crise do direito laboral: a erosão da relação de trabalho "típica" e o futuro do Direito do trabalho*, in Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Estudos de direito do trabalho*, Coimbra, Ed. Almedina, 2003.

_____. *Novas formas da realidade laboral: o teletrabalho*, in Maria do Rosário Palma RAMALHO, *Estudos de direito do trabalho*, Coimbra, Ed. Almedina, 2003.

RAY, Jean-Emmanuel. *Du Germinal à Internet - une nécessaire évolution du critère du contrat du travail*, Revista Droit Social, 1995, 7/8.

_____. *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Le statut du télétravailleur*, Revista Droit Social, 1996, n. 2.

_____. *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail. Une nécessaire adaptation*, Revista Droit Social, 1996, n. 4.

REDINHA, Maria Regina Gomes. *A precariedade do emprego - uma interpelação ao direito do trabalho*, in António MOREIRA (coordenador), *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina - Coimbra, 1999.

A relação laboral fragmentada - estudo sobre o trabalho temporário, Coimbra Editora, 1995.

_____. *O teletrabalho*, in António MOREIRA (coordenador),

II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Livraria Almedina - Coimbra, 1999.

ROMAGNOLI, Umberto. "Noi e loro": *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, Rivista trimestrale di diritto e procedura civile, Giuffrè, ano XL, 1986.

_____. *Dal lavoro ai lavori. Scritti in onore di Giuseppe Federico Mancini*, vol. I - Diritto del Lavoro, Milão, Giuffrè, 1998.

SAÑUDO, Fermín Rodríguez. *La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral*, in Jesús Cruz VILLALÓN (coordenador), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, vol. II, Madrid, 1999.

SILVA, Lorena Holzmann da. In *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*, Antonio David CATTANI (organizador), 2aed., Petrópolis, Vozes, 1999.

SIMITIS, Spiros. *Il diritto del lavoro há ancora un futuro?*, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, n. 76, 1997, 4.

SPYROPOULOS, Georges. *Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs*, Revista Droit Social, n. 4, abril de 2002.

SUPIOT, Alain, e outros, *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, Coimbra Editora, 2003.

SUPIOT, Alain. *Les nouveaux visages de la*

subordination, Revista Droit Social, n. 2, janeiro de 2002.

_____. *Temps de travail: pour une concordance des temps*, Revista Droit Social, n. 12, dezembro de 1995.

_____. *Travail, droit et technique*, Revista Droit Social, ed. especial, n. 1, janeiro de 2002.

TESAURO, Paola e GAETA, Lorenzo. In Lorenzo GAETA, Francesco STOLFA e Paola TESAURO, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, primeiro tomo, Torino, UTET, 1993.

TISSOT, Oliver de. *Internet et contrat de travail - les incidences de la connexion à Internet sur les rapportsemployeur-salariés*, Revista Droit Social, n. 2, janeiro de 2002.

VERDUCCI, Anna. *I luoghi del lavoro tra funzionalità ed estetica*". In G. CIOCCA e D. VERDUCCI. *Cento anni di lavoro: ricognizione multidisciplinare sulle trasformazioni del lavoro nel corso del XX secolo*, Milão, Giuffrè, Publicação da Faculdade de Jurisprudência da Universidade de Macerata, n. 102, segunda série, 2001, p. 106 e 107.

Artigo publicado originariamente na Rev. TRT - 9ª R. Curitiba, a.30, n.54, Jan./Jun. 2005.

SOCIEDADE TECNOCÊNTRICA: REFLEXOS NA QUALIDADE DE VIDA DA PESSOA NO TELETRABALHO

Maria da Glória Colucci

SUMÁRIO

1 Introdução 2 Sociedade Tecnocêntrica: Desreferencialização da Pessoa Humana 3 Novos Sentidos do “Real” na Transmodernidade 4 Qualidade de Vida no Teletrabalho 4.1 O Teletrabalho: Conflitos Existenciais 4.2 Conceituações. Peculiaridades 4.3 Qualidade de Vida: Saúde da Pessoa no Teletrabalho 5 Considerações Finais. Referências.

RESUMO

As críticas dirigidas à sociedade tecnocêntrica não lhe retiram o atrativo de realidade instrumentalizadora de novos vínculos jurídicos. No entanto, os exageros virtualizados sob as mais diferentes formas reduzem, com frequência, à subserviência e humilhação a pessoa humana, empobrecendo-a em sua essência e dignidade. No teletrabalho, ao lado das peculiaridades das relações jurídicas entre empregado, empregador e mercado consumidor, afloram as condições de saúde física, emocional e mental a que

se submetem os trabalhadores. Assim, em decorrência do ambiente laboral, tipicamente configurado pelo distanciamento interpessoal e pela falta de contacto visual entre os sujeitos envolvidos, o grau de estresse se agrava, comprometendo a “qualidade de vida” dos trabalhadores. Objetiva-se, no texto, identificar correlações entre os novos sentidos de “realidade” na transição para o século XXI, seus reflexos na automação e a perda dos referenciais da pessoa humana como valor fonte, condutor das inovações tecnológicas no Direito e, em especial, no Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Sociedade Tecnocêntrica. Virtualização das Relações de Trabalho.

ABSTRACT

The criticisms directed at the technocentric society does not remove the appeal of reality that provides new legal relations. However, the exaggerations virtualized under the most different forms often reduce human beings to subservience and humiliation,



.....
Maria da Glória Colucci

Advogada. Mestre em Direito Público pela UFPR. Especialista em Filosofia do Direito pela PUCPR. Professora titular de Teoria do Direito do UNICURITIBA. Professora Emérita do Centro Universitário Curitiba, conforme título conferido pela Instituição em 21/04/2010.

Foto: UniCuritiba

impoverishing them in essence and dignity. In telecommuting, beside the peculiarities of legal relationships among employee, employer and consumer market, emerges conditions of physical, emotional and mental health that workers submit to. Thus, because of the work environment, typically configured by interpersonal distancing and lack of visual contact between the individuals involved, the degree of stress worsens, compromising the workers' "quality of life". This study aims to identify correlations among the new meanings of "reality" in the transition to the twenty-first century, its effects on automation and the loss of the human beings' referentials as the value source, guide of technological innovations in Law, especially in Labor Law.

Keywords: Telecommuting. Technocentric Society. Virtualized Labor Relationships.

1 INTRODUÇÃO

A mobilidade das relações sociais, somada à complexa rede de informações, em um universo entremeado de rupturas, exige contínua adaptabilidade dos modelos jurídicos tradicionais.

Neste contexto, o Direito do Trabalho se aproxima da realidade social com maior celeridade e com ela caminha, dentre outras razões, pela sua flexibilidade e permanente percepção das demandas de uma época em transição sob todos os sentidos.

Encurtadas as distâncias pela virtualização dos meios de comunicação, os apelos midiáticos se incumbem de criar necessidades até recentemente desconhecidas. Assim, confundem-se no setor público e privado

as expectativas da sociedade tecnocêntrica do século XXI, de modo que se procuram respostas jurídicas muito mais através de releituras das fontes normativas, ou da autorregulamentação, do que da atividade isolada do legislador, nem sempre afinado com os reclamos de sua época ou mesmo sensível aos anseios das classes sociais menos favorecidas.

Assim, a vivência dos problemas cotidianos se torna produtiva fonte para a elaboração dos novos modelos normativos, como acontece no Direito do Trabalho. Portanto, dependem as futuras soluções dos litígios trabalhistas muito mais da habilidade dos operadores do Direito na interpretação das normas, do que da prolixidade dos doutrinadores, imersos em complexas construções científicas, ou mesmo da laboriosa missão analítica dos julgadores.

No teletrabalho, ao lado das peculiaridades das relações jurídicas entre empregado, empregador e mercado consumidor, afloram as condições de saúde física, emocional e mental a que se submetem os trabalhadores. O marcante distanciamento interpessoal, a padronização rigorosa dos procedimentos, para reduzir os erros na comunicação (como as "falas" no telemarketing), acrescidos da falta de contacto visual entre os sujeitos envolvidos, além do elevado grau de estresse, comprometem a "qualidade de vida" dos trabalhadores.

No texto, a análise começará por uma reflexão sobre o tecnocentrismo, seguindo-se para o que se verifica como afastamento gradativo da pessoa humana em relação aos seus iguais e a crescente interação Homem-



Máquina. Abordar-se-ão, também, os novos sentidos de “realidade” na transição do século XX para o XXI e o comprometimento da “qualidade de vida” no teletrabalho, não só no aspecto físico, mas, sobretudo, emocional.

A “qualidade de vida” – cujo conceito no Direito se ampliou para além dos significados iniciais, extraídos do art. 225 da Constituição de 1988, como aplicáveis apenas ao ambiente natural – será a pedra de toque das considerações feitas no texto, sob a perspectiva histórico-prospectiva das características do contrato de trabalho em suas vigentes manifestações.

2 SOCIEDADE TECNOCÊNTRICA: DESREFERENCIALIZAÇÃO DA PESSOA HUMANA

A transmodernidade, cujo marco inicial ainda é impreciso (1980/2000), perdeu, em muitos dos seus aspectos a indispensável

conexão com o ser humano, como único em suas características individuais, ao mesmo tempo que universal em sua essência. Deixando-se submeter, e mesmo aviltar, pelas “máquinas”, por comodismo ou “modernismo”, o poder dos aparatos eletrônicos tem, gradativamente, distanciado as pessoas dos seus iguais, gerando uma espécie de carência afetiva generalizada (haja vista, os novos modelos de vínculos familiares). Some-se a este nebuloso cenário a perda dos referenciais éticos e religiosos – da crença em um “Deus” soberano, criador e galardoador dos mortais, prostrando-se o Homem transmoderno (ou pós-moderno, como se queira), diante da Máquina.

No modelo antropocêntrico, que predominou nos séculos XVII – XIX, ao Homem cabia dirigir e construir o universo político, jurídico, econômico, social etc, por intermédio da Razão laica e universal; dele derivando

a Ciência, as Artes e a própria Religião (no positivismo Comteano). Abstraídos os exageros dos radicalismos racionalistas / positivistas, buscou-se construir uma realidade humana e social, unificando-a em torno do Homem (mediante a Razão) ou nas evidências empíricas (na Experiência) de sua presença histórico-evolutiva (XIX – XX).

Se antes, no medievo, o mundo humano era teocêntrico, havia, ainda assim uma unidade transcendente (Deus), como diretriz e princípio definidor do Homem (unidade imanente). Com a transmodernidade, os referenciais Deus-Homem-Natureza foram sendo substituídos pela Máquina, a partir da Revolução Industrial (nos séculos XVII – XVIII, Inglaterra) até à Revolução Tecnocêntrica:

Estamos numa era em que todos esses artefatos, que foram num certo momento considerados prolongamento dos homens, seus utensílios, ferramentas, máquinas, ocupam de tal maneira o cotidiano das pessoas que constituem quase que uma certa vastidão dominante. Isso quer dizer: o homem, no momento em que transfere suas funções às máquinas, abre mão também de grande parte de sua autonomia em relação ao controle de suas coisas.¹

A facilitação das tarefas cotidianas, no entanto, acarreta uma crescente indolência dos trabalhadores no que se refere à inovação, transformando-se as atividades diárias em mera e contínua repetição de procedimentos, até que ocorra a mudança do “programa” da máquina. Deste modo, a inventividade se restringe mais ao “criador do programa” do que ao seu operador, gerando no trabalhador uma sensação de inutilidade, uma vez que pode

ser substituído, a qualquer tempo, por outro trabalhador que trará para o empresário os mesmos resultados:

No mundo tecnocêntrico, o homem submete-se a esse controle generalizado das máquinas, comportando-se, ele próprio, também, como uma espécie de máquina, tendo um número, uma função, vendo seu trabalho tornar-se um componente maquínico de todo sistema.²

A partir do ponto em que a **Pessoa** deixou de ser o referencial ético, político, jurídico, empresarial etc e a **Máquina** assumiu grande parte de seus esforços em atividades rotineiras, a exemplo das escriturais, o **Tempo** passou a ser a “moeda” de maior valor para a sociedade pós-moderna.

Uma vez que as distâncias se encurtaram, como já assinalado, as possibilidades de uso do tempo se ampliaram e, simultaneamente, se transformaram em medidas da “produtividade” no trabalho. Na tentativa de corresponder às expectativas dos empresários e órgãos da Administração Pública, os empregados, servidores e/ou funcionários, sobretudo os primeiros, intensificaram seus esforços em direção a resultados mais céleres, eficientes e menos custosos, surgindo a figura do *workaholic* que pretende, ainda que inconscientemente, competir com a “máquina”...

As mudanças de comportamento no ambiente de trabalho se deram repentinamente, espalhando-se a “onda informatizante” de procedimentos – antes personalizados (interpessoais e aproximativos) – para áreas como saúde, lazer, educação, segurança etc.

Na educação, a despersonalização se revela, claramente, na denominada “educação a distância”. Como os educandos, igualmente, se “educam” à distância os resultados serão alarmantes... A massificação tornou-se elemento constitutivo dos grandes espetáculos dos cursinhos preparatórios para vestibulares, concursos públicos, ingresso em órgãos de classe, a exemplo da OAB. Assim, os modelos didático-pedagógicos são, de algum tempo para cá, voltados para a preparação de profissionais focados na multimídia, cuja habilidade principal requerida é o traquejo no uso dos meios de comunicação aplicáveis ao ensino.

Por outro lado, a massificação das informações causou, infelizmente, no trabalho e na educação, como em outras áreas, a saber, saúde, segurança, religião etc, uma avalanche de dados, que são ignorados pelo grande público, indiferente e exausto de tantas e contínuas imagens, fatos, notícias – em sua grande maioria “maquiados”, destituídos de valor técnico, científico, jornalístico etc.

Como efeito visível e avassalador da massificação das informações, o conhecimento em todas as áreas do saber, notadamente nas ciências humanas, ficou restrito a um reduzido grupo de pesquisadores, que não se deixam manipular pela mídia, mas que procuram refletir sobre a “realidade aparente” gerada pela experiência virtualizada...

Por outro lado, a fragmentação do conhecimento (saber organizado, mediante métodos científicos de pesquisa) se intensificou de tal maneira, em virtude da dispersão das informações confiáveis que, hoje, constata-se que a Pessoa (em qualquer área de atividade)

sabe (conhece) cada vez menos e replica (copia) cada vez mais.

Assim, a organização das informações (metodicamente passadas pelo crivo da Razão e da Experiência), que produz o conhecimento científico e técnico, não tem acompanhado a acelerada e alucinante “onda informatizante”

Não se podem negar as significativas contribuições da Revolução da Informática, no entanto, impõe-se uma urgente retomada do valor do “cérebro humano”, que nenhuma máquina, por mais perfeita que seja, poderá substituir. O estímulo à pesquisa, depende, em muito, da valorização do conhecimento construído, e não apenas reproduzido, como se pode notar quando da leitura de textos, rotulados como científicos pelos seus autores.

Deste modo, deve-se lembrar que a progressiva absorção de novos costumes e valores impõe um diálogo permanente com práticas inovadoras, sem, contudo, descurar o olhar humano e social de seus efeitos sobre a Pessoa, a Sociedade e a Ciência.

No caso do Direito, os modelos dogmáticos adotados no ensino e na atuação cotidiana da prática e da investigação científica nem sempre têm acompanhado as rápidas mudanças ocorridas em um contexto tecnocêntrico e excludente da Pessoa, como referencial primeiro e último.

A propósito da desreferencialização, a ruptura dos padrões, no que toca à pessoa humana, como base em Lyotard, tem no filósofo Luiz Fernando Coelho a seguinte descrição:

E assim, a segunda característica da

transmodernidade é a perda dos referenciais; com efeito, vivemos hoje uma desreferencialização; em face das transformações vivenciadas nestes tempos transmodernos, a humanidade encontra-se desreferencializada em sua dimensão social, política e ideológica; é o mesmo que dizer que o referencial da transmodernidade é um desreferencial que desloca o homem individualmente considerado do lugar que ele próprio sente como seu natural, seja como resultado da própria natureza, seja em função de um processo cultural que o situou num espaço individual, social e ideológico.³

As dimensões sociais da desreferencialização são de fácil percepção, bastando notar os movimentos de massa (torcidas de futebol, manifestações religiosas, passeatas em defesa de direitos de minorias etc); acrescidos dos nascentes modelos de família e da nova pedagogia formalizada em *moodles*. Estas e outras situações rotineiras restringem, gradativamente, os contatos interpessoais, transferindo para os grupos a função de suprir as necessidades individuais e criar novos símbolos, valores, sentimentos, padrões de comportamentos etc, obviamente, “massificados”.

Some-se à massificação, as facilidades do trânsito internacional entre os povos, continentes, tribos, raças etc, que intensificaram as rupturas com as culturas locais, criando a “ocidentalização” dos modelos de política, religião, moda, ensino etc.

Neste “caldeirão” em efervescência contínua são gerados os signos da nova linguagem científica, técnica, informática,

dentre outras, cujo distanciamento e complexidade mais superficializam do que aproximam as pessoas.

A sociedade tecnocêntrica possui traços distintivos que, comparados com outras épocas da evolução histórica humana, traduzem um deslocamento dos antigos papéis da família, do Estado e da sociedade, como centros de poder e decisão, para transferí-los aos “marcos tecnológicos”, às “ilhas de edição de notícias”, às “redes de comunicação”, às “redes sociais” etc. Como analisa Ciro Marcondes Filho, nem sempre o progresso técnico representa evolução humana, ou seja, “crescimento ascendente da humanidade”, podendo ser, como observa, uma “nova forma de barbárie”.⁴

Embora ainda não se possa obter um retrato claro das repercussões do tecnocentrismo nas relações interpessoais, nota-se, a par dos diálogos terem se transferido para os “*smartphones*”, “*whatsApp*”, “*laptops*”, “*facebooks*” etc, distanciando mais e mais os indivíduos; o esfriamento dos afetos, a transitoriedade dos vínculos familiares, a linearidade do conhecimento científico, o descompromisso com a veracidade das informações etc, traduzem um dos marcos da transmodernidade mais visíveis – o irrealismo e desumanização das relações sócio-políticas.

Transita-se, deste modo, em uma realidade aparente (virtualizada), em contraponto à materialidade humana – corpórea, tátil, fisicamente sensível, mensurável – dando-se mais valor ao “simulacro” (como os avatares), do que à figura concreta, “viva” do ser humano, com suas imperfeições, que o tornam singular, único em sua identidade.

3 NOVOS SENTIDOS DO “REAL” NA TRANSMODERNIDADE?

A fragmentação do sentido de “realidade” não é prática recente, a começar pelo cientificismo, que venceu os séculos XVII – XVIII. Nos, então, denominados “séculos das luzes”, o mundo natural (empírico) se contrapôs ao “mundo racional” (logicamente demonstrável). Às ciências, concebidas como parcelas racionalmente e/ou empiricamente demarcáveis, competia decifrar os enigmas de uma “dada realidade” – o seu Objeto.⁵

Buscou-se a convergência entre empírico e racional com Hegel (1770-1831), a partir do intelectualismo (“Tudo é pensamento; nada existe fora do pensamento”).⁶

Procurou-se, sintetizar real e racional, no panlogismo hegeliano: “Tudo o que é real é racional, tudo o que é racional é real”.⁷

Na continuidade, com a dialética instalada pelos novos métodos de construção das verdades científicas, os sentidos de realidade evoluíram, não se limitando à dualidade supramencionada (real / empírico; real / racional). A dialética trouxe aos saberes em geral uma percepção de que o conhecimento científico e técnico não se constroem senão a partir de um modelo crítico-prospectivo, em que ontem, hoje e amanhã constituem uma unidade (o Tempo), que se mensura no aqui, ali, acolá (o Espaço).

Quando se cogita dos novos sentidos de “realidade”, oferecidos pela virtualização dos “meios de comunicação”, não se pode olvidar que a aparência (o fenômeno), se desprende, pela máquina, de sua essência (o nómeno).

Com a virtualização da realidade, as limitações de Tempo e Espaço diluíram-se... Vive-se em “tempo real” o que acontece (aconteceu) em outro espaço, ainda que no extremo oposto do local onde o sujeito se encontra. “Sensível” e “inteligível” fundem-se no “virtual”.

Os novos sentidos de realidade se desreferencializam das categorias Tempo e Espaço, dando aos saberes um novo direcionamento no trato dos seus respectivos objetos formais. Por exemplo: o Direito, em suas leituras hermenêuticas temporais e espaciais, deve se voltar para um novo modelo de relações jurídicas – as virtuais.

Os significados tradicionais atribuídos à Família, Sociedade, Religião, Moral, Estado, Direito, dentre outros marcos axiológicos, se deslocaram para modelos também virtualizados, que não podem ser ignorados pelos cientistas contemporâneos. À inteligência digital caberia referenciar os novos modelos de certo/errado; bem/mal; justo/injusto; lícito/ilícito etc?

Na verdade, a “máquina” não se alimenta por si mesma, mas, não se pode ignorar o poder disseminador de ideias, inicialmente desprovidas de maiores significações, e a força que as imagens podem lhe dar quando transformadas em “hits” ou “virais” na Internet...

Os “factoides”, as falsas imagens públicas de pessoas, que não possuem as características ostentadas na rede (autênticas caricaturas); as difamações; a pornografia da vingança (*revenge porn*) etc, se avolumam de tal modo que não se pode prever o amanhã da realidade virtual... As mesmas preocupações devem despertar



os pesquisadores sérios, comprometidos com a busca da verdade, no que respeita às fontes virtuais...(!).

Da geração de fatos e imagens sem veracidade, cujas repercussões são inimagináveis, tem-se evoluído para a virtualização e divulgação de princípios, denominados científicos, que não possuem nenhuma base investigativa séria, rigorosa, como se exige dos assim apontados fundamentos teóricos dos saberes. Avolumam-se, igualmente, os furtos de informações, de ideias (plágio) e outros tantos desvios, decorrentes do mal uso da realidade virtual, como fonte de pesquisa não só no Direito, mas em outras áreas.

Como assinala Francis Fukuyama, a fonte de todo comportamento humano, longe de ser a máquina geradora de avanços científicos, é o

Cérebro e a capacidade de utilizá-lo:

O primeiro caminho para o futuro nada tem a ver com a tecnologia, mas simplesmente com o acúmulo de conhecimento sobre genética e comportamento [...] desde o tempo dos gregos antigos, os seres humanos vêm discutindo sobre a importância relativa de natureza *versus* criação no comportamento humano. Em grande parte do século XX, as ciências naturais e particularmente as sociais tenderam a enfatizar os propulsores culturais do comportamento em detrimento dos naturais.⁸

Os debates, por vezes, radicalizam os papéis da cultura e da hereditariedade na construção dos padrões de Sociedade, de Individualidade, ou mesmo de Educação. No entanto, como se pode verificar, o futuro da humanidade depende muito mais da supremacia do Cérebro-Máquina; do respeito ao potencial individual e coletivo de recriação da Pessoa; como Ser Pensante, do que da Máquina, como geradora de soluções aos conflitos existenciais que sempre afligiram os seres humanos.

Retomando a indagação representada pelo subtítulo – “novos sentidos do “Real” na Transmodernidade?” – algumas ideias afloram ao se observar a multidimensionalidade do virtual, quando comparado aos modelos teóricos tradicionais, que responderam pela construção dos saberes convencionalmente rotulados como “ciências”, a exemplo, do Direito. Verificou-se que as categorias – Tempo e Espaço – não desapareceram, mas se virtualizaram, acrescentando aos respectivos conceitos uma nova percepção, um novo olhar imagético. Todavia, na condução do processo de

comunicação, criação de imagens e produção de informações e conhecimento, está o **cérebro** humano e, não, a **máquina**.

Mais do que nunca reflexos são sentidos nas relações interpessoais, dentre os quais se destacam os seguintes:

a) Superficialidade dos afetos: considerando que os vínculos de amizade entre os seres humanos, respeito e solidariedade são construídos com a convivência; o distanciamento crescente entre as pessoas – que se comunicam apenas pelos meios eletrônicos (celulares, por exemplo) – tem aumentado, assustadoramente. A superficialidade, no entanto, não é só no ambiente de trabalho, mas, também nas relações íntimas, onde os membros da família passam longo tempo (dias, meses e até anos), sem presença física (só virtual!), esfriando os mais profundos sentimentos que um ser humano pode expressar pelos seus entes mais próximos (pais, avós e irmãos).

b) Transitoriedade das relações sociais: a acomodação aos novos padrões de comportamentos, ditados pela transmodernidade, se aceleram, sobretudo, pela intensa divulgação da mídia, que se incumbe de “glamurizar” o desprezo pelos afetos sinceros, pela amizade verdadeira, pela durabilidade das relações etc, incentivando a substituição e o abandono imediato das relações “mal sucedidas”... Espaços para o perdão, a conversa e a superação “parecem” ter desaparecido. Brigas, disputas judiciais, agressões entre famosos tomam grande parte do tempo de exposição dos meios de comunicação...

c) Banalização da informação: os meios tradicionais de ensino, pesquisa e produção científica foram abalados pelo acesso rápido à Internet, cuja quantidade de

informações, nem sempre verídicas, atraem pelo fluxo, facilidade e quantidade... Os incautos, no entanto, não se atemorizam face às distorções, banalização, paráfrases, furto de dados, invasão da intimidade, com exposição de fotos íntimas, vinganças, ameaças e humilhações de toda sorte. De fato, a vergonha alheia é motivo do aumento de acessos, haja vista o sucesso de situações ridículas e vexatórias...

O cenário descrito, nem de longe, corresponde aos danos futuros que o conhecimento científico, filosófico-crítico e reflexivo poderá sofrer, uma vez que a “onda tecnológica” ainda está em sua “crista”, em seu clima máximo de temperatura, de sedução e fascínio da juventude do amanhã.

Renata Valério Mesquita relata que o Pew Research Center, com o apoio da Universidade Elon (North Carolina) decidiu consultar especialistas e tecnólogos sobre o futuro da rede. Foram elencadas oito perspectivas positivas, seis preocupantes e uma neutra. Dentre estas, destaquem-se a “privacidade como artigo de luxo”; “perigos da disparidade”, com tendências à amplificação da violência, ressentimentos, disputas pela exclusão etc. O controle de massas pelos governantes, corporações, armazenamento de informações secretas, conteúdos imorais, grotescos e obscuros (*Deep Web*).⁹

No entanto, aspectos positivos do referido estudo podem ser animadores, a exemplo, da “sala de aula democrática”; “conexão direta com a política”; “inteligência coletiva sem fronteiras”; “mais cidadania, menos ignorância dos direitos”; “saúde sob monitoramento”, etc.¹⁰

Destaca o informe precitado aspecto a ser repensado – denominado “mudança de paradigmas”:

A maior parte das pessoas ainda não se deu conta das mudanças geradas pelas redes de comunicação. Mas elas serão mais perceptíveis e perturbadoras no futuro. A compreensão sobre a condição humana e a vida social e política tende a mudar, mas não se sabe como. O grande impacto da *web* já é perceptível, mas vai se acelerar.¹¹

Ressaltados os ângulos divergentes de opiniões quanto ao futuro da Internet, não se podem desprezar suas significativas contribuições às relações jurídicas e, em particular as trabalhistas, especialmente as que se processam no ambiente do teletrabalho.

4 QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO

4.1 O TELETRABALHO: CONFLITOS EXISTENCIAIS

O teletrabalho veio despontar como uma nova fronteira socioeconômica, criando situações desconhecidas, até recentemente, no ambiente laboral. Por tal motivo, impõe-se detida reflexão às demandas do trabalhador, no tocante à saúde física, mental e emocional, na superação dos conflitos interpessoais, decorrentes do trabalho.

A adoção do teletrabalho, não só no Direito Positivo brasileiro, mas também no Direito Comparado, é uma realidade inafastável, uma vez que retrata novos contextos da pós-modernidade, confrontando o trabalhador com atividades laborais que lhe exigem cada vez mais autocontrole e superação diária de novos desafios.

Os exageros e distorções decorrentes do mau uso dos meios de comunicação na sociedade tecnocêntrica não devem ser obstáculos a sua utilização nas atividades laborais. Todavia, a progressiva absorção de novos costumes e valores impõe um diálogo permanente com práticas cada vez mais complexas, cuja adaptação requer contínua habilidade do legislador e dos intérpretes e aplicadores da Lei:

O ambiente pós-moderno significa basicamente isso: entre nós e o mundo estão os meios tecnológicos de comunicação, ou seja, de simulação. Eles não nos informam sobre o mundo; eles o refazem a sua maneira, hiperrealizam o mundo, transformando-o num espetáculo. Uma reportagem a cores sobre os retirantes do Nordeste deve primeiro nos seduzir e fascinar para depois nos indignar. Caso contrário, mudamos de canal. Não reagimos fora do espetáculo.¹²

A sociedade do espetáculo pode transformar coisas banais, triviais, em imagens atraentes ou mesmo situações de gravidade humana e social em banalidades e assim por diante. A banalização das informações (quantidade), somada ao seu descarte contínuo, oferece a possibilidade de exploração de grandes volumes de dados (*big data*), sem adequada análise de sua autenticidade e utilidade, comprometendo a qualidade do desempenho e dos resultados.

No teletrabalho a virtualidade, superficialidade, transitoriedade e distanciamento entre os demais trabalhadores, que priorizam a comunicação por e-mails, *whatsApp*, telefones, *facebooks* etc, é notória,

uma vez que a agilidade dos procedimentos impõe tais medidas. Também, as tomadas de decisão se processam (ou devem se processar) em segundos, sem que o interlocutor (trabalhador) tenha o tempo mínimo necessário para processar (raciocinar) o melhor caminho a ser tomado – o que lhe aumenta o esgotamento.

O estresse, visto como situação de limite extremo, desgaste intenso, repercute no campo emocional, requerendo do trabalhador redobrado domínio sobre suas emoções, ao ponto de desabilitá-lo física e mentalmente, causando-lhe adoecimento psíquico.

Neste quadro, o medo de não corresponder às expectativas das normas da empresa, seus estímulos, promoções etc, podem, ainda, conduzir o trabalhador a graves quadros de pânico incontável. Os diálogos travados com os consumidores, nem sempre polidos, associados à pressa, e à necessidade de clareza das informações, além de exatidão para evitar futuras ações de reparação por dano civil ou penal, igualmente, oneram o trabalhador em teletrabalho.

Os vários ângulos que possibilitam a compreensão dos sentimentos humanos, como determinam as tomadas de decisões e compelem as ações nas atividades laborais, nem sempre são examinados com o crivo que merecem; apesar das repercussões (negativas / positivas) sobre a imagem de uma empresa e do trabalhador.

Ao refletir sobre como “as ideias movem o mundo” e, no caso em exame, a vida dos trabalhadores, da empresa e dos consumidores, pode-se acompanhar criteriosa análise de

Eduardo Prado de Mendonça:

Vivemos presos ao imediato. À medida em que o homem mais desconhece a razão de ser de sua vida, tanto mais ele se agarra às pequeninas coisas do cotidiano [...] O homem moderno, de tanto se servir da máquina, passou a refletir o humano pelo mecânico. E assim se criou uma certa mentalidade mecanicista, pragmática, ativista, que colocou de quarentena o contemplativo.¹³

Os reflexos na saúde e qualidade de vida do teletrabalhador são visíveis, de modo que a atividade laboral perdeu o sentido de promoção e incentivo à criatividade, para tornar-se destituída de prazer e vitalidade que o trabalho deve possuir, em qualquer modalidade que se apresente.

Eduardo Prado de Mendonça, dando continuidade à análise já referida, discorre que:

Tanto menos ele (refere-se o autor ao homem) conhece o sentido de sua vida, e mais é tomado de uma angústia e paixão, que deixam a impressão de uma pressa de chegar sem que ele saiba aonde. E quanto menos ele se conhece a si mesmo tanto mais se empenha em transformar o mundo.¹⁴

Angústia, paixão, vazio existencial, pânico e outras manifestações psíquicas interagem no ambiente solitário (ainda que a atividade se desenvolva em grupo) do teletrabalho, que se torna exaustivo e improdutivo.

A força contida nas ideias e sentimentos aprisionados no silêncio de uma atividade isolada, contínua e aflitiva (pelas urgências e automação) desfiguram a qualidade de vida do teletrabalhador, considerando-se que:

As ideias caracterizam os sentimentos; as ideias determinam a vontade; da clareza das ideias dependem, enfim, a firmeza das ações. As ideias não estão apartadas da vida: mas estão na existência como o eixo em torno de que o mundo humano efetivamente gira. Esta é, de fato, a força das ideias, e assim é que as ideias movem o mundo.¹⁵

O “mundo” do teletrabalho está se configurando como complexo campo de pesquisa científica, não só ao Direito, mas a outros saberes, como a Psicologia, a Ética, a Sociologia, a Filosofia etc.

4.2 CONCEITUAÇÕES. PECULIARIDADES

A Recomendação 204 do Parlamento Andino da Comunidade Andina de Nações define o teletrabalho da seguinte maneira:

É uma forma de organização laboral, que consiste no desenvolvimento de atividades remuneradas ou prestação de serviços a terceiros utilizando como suporte as tecnologias da informação e a comunicação – TIC para o contato entre o trabalhador e a empresa, sem ser requerida a presença física do trabalhador num lugar específico de trabalho (Art. 2º).¹⁶

A totalidade do tempo de trabalho não precisa ser nas atividades tecnológicas ou de telecomunicações, bastando ser, segundo o Projeto de Lei 4.505/08, em tempo superior a 40% da sua execução:

Para os fins desta Lei, entende-se como teletrabalho todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um

empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnológicas informáticas e de telecomunicações.¹⁷

O fato do teletrabalho poder desenvolver-se sem a presença física do trabalhador em local específico, confere-lhe peculiaridades que o distinguem da atividade laboral tradicional.

O contato entre o trabalhador e a empresa se verifica por meio das tecnologias informáticas ou de telecomunicações, na maioria das vezes.

A seu turno, o trabalhador ao executar atividades (tarefas / serviços) em troca de remuneração, sob a dependência de outrem (pessoa física / jurídica), cujas ordens, diretrizes ou normas deve observar, configura-se como uma relação de trabalho, com os traços da pessoalidade e subordinação.

O teletrabalho deve respeitar direitos, deveres e normas legais referentes à segurança e saúde, horas de trabalho, períodos de descanso diário e semanal, proteção à maternidade, ou em caso de despedida, remuneração, sindicalização e negociação coletiva, consoante a Recomendação 184 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho em casa (1996).¹⁸

Pinho Pedreira propõe a divisão do teletrabalho em três tipos, a saber: teletrabalho em telecentros; em domicílio e nômade.



No primeiro caso, as atividades laborais são desenvolvidas em ambientes da própria empresa; no segundo na residência ou em local escolhido pelo trabalhador e no terceiro realizado pelo trabalhador fora da empresa.

¹⁹ Acrescenta-se, por último, o teletrabalho transnacional quando “[...] são utilizados trabalhadores de várias partes do mundo, para realização de tarefas administrativas e de tratamento de textos, através de ligações eletrônicas”.²⁰

Quanto à subordinação são grandes as controvérsias, no entanto, se for entendida como submissão às ordens, comando ou direção de outrem (o empregador), mesmo que à distância, configurar-se-á a dependência caracterizadora da relação de emprego:

A dependência, exigida por lei, é consagrada como sendo a dependência jurídica, ou seja, aquela decorrente

do poder de direção do empregador. O empregador dará as ordens que o empregado deverá cumprir; e é jurídica porque resulta de um contrato de trabalho, no qual se encontram os fundamentos e os limites desta subordinação.²¹

O teletrabalho, pelas suas peculiaridades, se por um lado abriu espaço para a participação de novos segmentos sociais, dantes excluídos do mercado de trabalho – a exemplo de donas de casa, idosos, portadores de necessidades especiais – de outro, levantou inúmeras divergências doutrinárias quando à sua moldura legal, nas tradicionais categorias jurídicas. No entanto, quando os arts. 6º e 83 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943), regulam o trabalho em domicílio, poder-se-á, por analogia, embora sendo figuras distintas, adotá-los como reguladores, também, do teletrabalho,

conforme entendimento predominante.

A execução do teletrabalho se dá mediante a utilização de ferramentas ligadas à comunicação e informática, a exemplo dos *softwares*, que permitem a divulgação de dados internamente e, também, externamente.

Tiago Spritzer enumera algumas destas ferramentas utilizadas pelo teletrabalhador: *e-mail*, mensagens instantâneas, *e-meetings*, intranet corporativa; extranet; áudio-conferência, banco de dados para troca de arquivos, etc. Acresce, ainda, o mesmo pesquisador, as tecnologias como Wiki, blogs, VOIP, Secondlife, dentre outras.²²

A par de agilizar a comunicação, os instrumentos precitados lançam reflexos positivos para além do ambiente do teletrabalho, promovendo a descentralização, uma vez que permite a realização das atividades laborais fora dos locais e horários de *rush*, aliviando o fluxo de veículos e o transporte urbano, implicando em futuro próximo em tendência global.

É necessário ressaltar, em que pese a predominância do teletrabalho como atividade subordinada, regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho, vale dizer, relação de emprego; que a mesma atividade pode ocorrer de forma autônoma, como advertem Maria Helena Villela Autuori e Daniela Gregorin:

Assim, no âmbito das relações de trabalho, a natureza do teletrabalho pode se dar de forma autônoma, ou subordinada, podendo ser decorrente tanto de um contrato de prestação de serviços, típico de direito civil, quanto de um contrato de trabalho.²³

Independentemente do *modus operandi* do teletrabalhador, efeitos adversos incidem sobre a saúde da pessoa.

4.3 QUALIDADE DE VIDA: SAÚDE DA PESSOA NO TELETRABALHO

A “qualidade de vida” passou a ser um dos mais frequentes aferidores das condições físicas e mentais da pessoa humana; igualmente citado e referenciado, quando se procura medir os efeitos deletérios sobre a saúde, sofridos não só pelo trabalhador, mas pela sociedade transmoderna no limiar do século XXI.

Pressionado por fatores externos, como o alto custo de vida, as mudanças climáticas, as crises políticas, o desemprego, a superlotação dos transportes etc; e também de ordem pessoal, como as separações, acidentes, mortes na família – o homem moderno não deve ser apenas visualizado em sua saúde como ser isolado, porém como parte de um todo, mais complexo e repleto de dilemas resultantes das novas tecnologias, sobretudo no trabalho.

No ambiente de trabalho, “uma das causas principais de afastamentos de trabalhadores nos últimos tempos são as doenças mentais”.²⁴ Transtornos mentais, como a depressão, são desencadeantes de outras sintomatologias.

A depressão é um estado de desânimo geral, que retira da pessoa o interesse pela vida, pelo trabalho e por pequenas atividades ou situações que antes lhe traziam prazer.

A médica psiquiatra, Paola Figueiredo Mylla Todeschini Alves, perita da Justiça do Trabalho, assinala que o operador de

telemarketing oferece um dos mais altos índices de sintomas de depressão:

A pessoa com predisposição à depressão não está preparada para passar o dia ouvindo reclamações e xingamentos. Em muitos casos, o paciente tem melhorado apenas por ser retirado da função, sem a necessidade de medicamento, o que não classificamos como depressão, mas como transtorno de adaptação, que se manifesta com sintomas depressivos [...].²⁵

A saúde, direito subjetivo público, consagrado pelo art. 196 da Lei Maior, transcende a dimensão individual, repercutindo na coletividade, pelos seus efeitos sociopolíticos e econômicos. Os investimentos astronômicos realizados pelo Poder Público, em virtude de uma diversidade de fatores, a começar pela corrupção, nem sempre correspondem às expectativas da sociedade.

Em Medicina do Trabalho tem ocorrido uma tendência, dentre os futuros profissionais, de se especializarem cada vez mais. Os mais experimentados, a exemplo do Dr. Luiz Antônio Setti Barbosa, coordenador de Medicina e Qualidade de Vida, de uma grande empresa brasileira, assinala que: “A base inicial de toda prevenção é o treinamento do colaborador na execução de suas atividades de forma correta e segura. É essencial aliar postura, conforto e produtividade”.²⁶

Programas de qualidade de vida e promoção da saúde no ambiente de trabalho incentivam estilos de vida, hábitos alimentares saudáveis, práticas desportivas, dentre outras iniciativas, no sentido de conduzirem os colaboradores à satisfação pessoal e, conseqüentemente, ao aumento da produtividade.

As ausências ao trabalho, afastamentos por licenças médicas, além da alta rotatividade de colaboradores, oneram os recursos das empresas, além de sobrecarregarem os demais funcionários.

Dentre as enfermidades mais frequentes, que acometem os trabalhadores, em razão

das atividades em situações de elevada tensão emocional, como ocorre no teletrabalho, Sandra Santos discorre sobre os principais problemas:

As doenças adquiridas devido a um ambiente de trabalho inapropriado ou pela falta de informação do colaborador sobre como desenvolver sua atividade estão entre os principais motivos de afastamentos, pagamento de indenizações e redução da produtividade. Entre essas, estão: perda auditiva, problemas de coluna, lesões por esforços repetitivos e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER / DORT), fadiga, depressão, ente outros.²⁷

A conscientização do trabalhador, aliada a exames periódicos, contribuem não só para o controle das enfermidades existentes, como evitam as futuras, implementando mudanças na rotina laboral.²⁸

A par das doenças geradas no ambiente de trabalho em geral, o isolamento do teletrabalhador dos outros colaboradores é, na maioria das vezes, fator decisivo no desencadeamento de enfermidades no teletrabalho, que requerem atenção redobrada dos estudiosos e peritos. Pela sua natureza gregária, o ser humano precisa de relacionar-se com outros, motivando-se e tornando-se mais feliz e criativo em grupo, do que isoladamente.

Manuel Martín Pino Estrada ao examinar aspectos negativos advindos do teletrabalho sobre a saúde do trabalhador assinala, dentre os principais, os seguintes:

a) o teletrabalhador fica isolado no ambiente de trabalho e acaba interiorizando os problemas do trabalho e inserindo-os na sua casa

[...]; c) ansiedade, pois muitas vezes o teletrabalhador fica sem serviço e não pode sair, sempre esperando o que pode aparecer; d) em muitos casos, o teletrabalhador tem um aumento de peso devido a ficar em casa sem ter exercício físico; g) dificuldade para demonstrar um acidente de trabalho [...].²⁹

As enumerações acima não esgotam as peculiaridades e as repercussões sobre a saúde física, mental e psíquica do teletrabalhador. Todavia, alertam para a necessidade de atenção redobrada dos peritos e médicos, além de empresários e da sociedade, para as novas e peculiares circunstâncias em que se desdobra esta modalidade de labor. Seus reflexos evidenciam os intensos apelos da sociedade tecnocêntrica, mecanicista e altamente complexa em que se vive em plena transição para os anos vindouros.

Reflexos outros tangenciam a valoração do trabalhador em teletrabalho, quanto à sua remuneração e ao que foi produzido (despersonalização), conforme análise de Robert Henry Srour:

Um exemplo paradigmático é o do teletrabalho, em que as atividades produtivas se realizam fora do local de emprego, mediante uma conexão com a sede feita por telecomunicação. Não interessa mais saber onde e quando algo foi produzido, mas se o produto corresponde às necessidades da empresa, se o prazo e as especificações técnicas foram respeitados e se o esforço adiciona o valor desejado.³⁰

Igualmente, o precitado autor acrescenta que: “[...] em vez de pagarem pela quantidade de tempo de trabalho despendido

(*input*), preferiram remunerar os resultados produzidos (*output*)”.³¹

Sem dúvida, que ao isolamento, soma-se a desreferencialização do teletrabalhador, no sentido de que é, apenas, “alguém” que opera a máquina, com maior ou menor agilidade, destreza e cujos resultados dependem mais da “máquina” do que de “quem” a opera... Seu esforço é quantificado na exata medida em que redundando em lucros ao empregador.

A amplitude da expressão “qualidade de vida” ainda comporta contornos conceituais mais aprimorados, no entanto, poder-se-á dizer que: “Qualidade de vida” é preceito constitucional (art. 225) que compreende aspectos da saúde individual (física, mental e psíquica) do teletrabalhador; bem como social (familiar e laboral), tanto no ambiente natural, quanto cultural, em que desenvolva suas atividades, refletindo-se na coletividade, como direito transindividual a ser preservado para as presentes e futuras gerações.³²

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Evidências saltam aos olhos do observador mais atento às mudanças acarretadas pela sociedade tecnocêntrica, algumas sutis, outras nem tanto...

As inovações em armazenamento, processamento e gerenciamento da informação, no mercado empresarial, a par de dispensarem longos espaços físicos, permitem que o trabalhador execute suas tarefas a distância

(em domicílio), em outros países ou mesmo fora da empresa (nômade), conforme tipologia adotada no texto, da lavra de Pinho Pedreira.

A sociedade transmoderna valoriza o “espetáculo”, as grandes massas, a visibilidade de pessoas públicas ou não; mas, ao mesmo tempo, dispensa a proximidade física e a durabilidade dos afetos... Contradições, conflitos e distanciamentos, não apenas no ambiente de trabalho, mas nas famílias e nas esferas individuais, talvez expliquem a grande massa de trabalhadores faltosos, afastados por licenças reiteradas e mesmo dispensados.

Reflexão mais demorada torna-se necessária, donde a demanda crescente de visão multidisciplinar do teletrabalho, com os subsídios da Medicina, da Psicologia, Sociologia e outras áreas do saber, mais proximamente ligadas às questões e desafios existenciais da qualidade de vida do teletrabalhador.

As doenças mentais, como o estresse e a depressão, acometem os trabalhadores em qualquer atividade laboral, todavia, como visto no texto, os operadores de *telemarketing* são os mais afligidos, em razão da contínua exposição a conflitos de diferentes naturezas. Impropérios, ofensas, xingamentos, agressões etc, são apenas “palavras” que procuram traduzir o intenso sofrimento a que estão expostos os trabalhadores em *telemarketing*, causa dos principais adoecimentos alegados e constatados pelos médicos do trabalho.

A conscientização, aliada a programas de qualidade de vida, pode ser muito útil à superação dos obstáculos à adaptação dos operadores, de modo que impeça as reiteradas

faltas e licenças dos atingidos pelos transtornos físicos e mentais já mencionados.

A virtualização das relações de trabalho sustenta algumas divergências doutrinárias, sobretudo, quanto à subordinação (dependência jurídica) e à pessoalidade (*intuitu personae*). Todavia, a atividade laboral, no teletrabalho, preserva os precitados requisitos, ressalvadas suas peculiaridades, que impõem ao empregado habilidades, técnicas e conhecimentos específicos quanto à tecnologia a ser utilizada.

Quando o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que empregado “é toda pessoa física que prestar serviços de natureza eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário”, fica evidente, para a caracterização do teletrabalho, também, o preenchimento do requisito “pessoalidade”.

Destacou-se, no texto, a “desreferencialização”, que está ligada aos padrões éticos da transmodernidade, no sentido de que as relações interpessoais são, a cada dia, mais e mais, marcadas pela superficialidade, transitoriedade e banalização das informações – que não se restringem ao teletrabalho –, mas que se encontram presentes no processo de comunicação da sociedade tecnocêntrica dos dias presentes, em que a pessoa não é o referencial axiológico, mas apenas um “instrumento” que faz mover a “máquina”.

Aspectos outros defluem da “desreferencialização”, quando, por exemplo, não se considera a pessoa em sua individualidade, mas, tão somente, sua categorização como, “consumidor”, “teletrabalhador”, “contribuinte” etc.

Conexos a esta desreferencialização estão a invasão da intimidade (como na pornografia virtual), no desrespeito à privacidade (quando são divulgados dados pessoais sem autorização, saldos e movimentos bancários etc).

Por outro lado, a massificação das informações surpreende até mesmo os maiores adeptos dos sistemas informatizados, quando se constatam exposições indevidas de figuras públicas, de segredos de Estado, a exemplo da atuação de *hackers*, *crackers* etc, cuja habilidade surpreende os mais complexos e seguros programas protegidos por antivírus.

A criminalidade, igualmente, supera todas as expectativas, quando da oferta de bens (para a venda), ou prestação de serviços *online*, que deixam a desejar nos itens qualidade e mesmo preço, induzindo compradores incautos à aquisição de produtos cuja existência é apenas “virtual”...

No entanto, o processamento de dados pelo Poder Público não tem acompanhado de igual modo o fluxo de informações gerado pela sociedade tecnocêntrica em contínua evolução...

Quanto ao teletrabalho, ao reduzir gastos com a presença física nos escritórios do empregador, propicia economia de tempo no deslocamento da moradia do trabalhador até ao local onde exercerá sua atividade laboral. Também, as empresas virtuais ao transferirem despesas com luz, internet, espaço físico, mobiliário etc para o empregado, quando a atividade se desenvolve em domicílio, reduzem custos, podendo ampliar-se muito além dos

estritos limites de um prédio, escritório, fábrica etc.

Cabe aos novos operadores do Direito, em distintas áreas, repensar os modelos, categorias, institutos e figuras tradicionais, para adaptá-los às exigências das tecnologias da informação e comunicação, resguardando os direitos individuais e coletivos.

REFERÊNCIAS

¹ FILHO, Ciro Marcondes. **Sociedade tecnológica**. São Paulo: Ed. Scipione, 1994, p. 29.

² Ibidem.

³ COELHO, Luiz Fernando. **Saudade do futuro**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2001, p. 46.

⁴ FILHO, Ciro Marcondes. Op. cit., p. 73.

⁵ Veja-se o racionalismo e os poderes atribuídos à razão humana, sobretudo, com Descartes (1596-1650) e a dúvida metódica.

⁶ DEL VECCHIO, Giorgio. **Lições de filosofia do direito**. Coimbra: Arménio Amado, Editor, Suc., 1972, p. 200.

⁷ Ibidem.

⁸ FUKUYAMA, Francis. **Nosso futuro pós-humano**: consequências da revolução da biotecnologia. Trad. Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Rocco, 2003, p. 32-33.

⁹ MESQUITA, Renata Valério. Futuro da Internet. **Planeta**, São Paulo, ano 42, p.34-35, jul. 2014. Edição especial, nº 500.

¹⁰ Idem, p. 36-37.

¹¹ Idem, p. 38.

¹² SANTOS, Jair Ferreira. **O que é pós-moderno**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1986, p. 13.

¹³ MENDONÇA, Eduardo Prado de. **O mundo precisa de filosofia**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Agir, 1984, p. 17.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ MENDONÇA, Eduardo Prado de. Op. cit., p. 30.

¹⁶ Disponível em: <http://teletrabajolegal.org.ar/libros/libro_teletrabajolegal.pdf>.

¹⁷ ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014, p. 80.

¹⁸ Idem, p. 66.

¹⁹ AUTUORI, Maria Helena Villela / Daniela Gregorin. O teletrabalho. In: **Internet: o direito na era virtual / Org. Luis Eduardo Schoueri et al.** São Paulo: Lacaz Martins, Halembeck, Pereira Neto, Gurevich & Schoueri Advogados, 2000, p. 130-131.

²⁰ Idem, p. 131-132.

²¹ Ibidem, p. 131.

²² SPRITZER, Tiago. **Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador**. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 ago. 2014.

²³ AUTUORI, Maria Helena Villela / Daniela

Gregorin. Op. cit., p. 131.

²⁴ PEREIRA, Roger. Depressão tem tirado cada vez mais do trabalho. **Viver bem**, Curitiba, ano 2, nº 21, p. 16, jul. 2014.

²⁵ Idem, p. 17.

²⁶ SANTOS, Sandra. Saúde & trabalho. **Revista Corpore**. Curitiba, ano 10, nº 34, p.48.

²⁷ SANTOS, Sandra. Loc. cit.

²⁸ Ibidem.

²⁹ ESTRADA, Manuel Martin Pino. Op. cit., p. 28.

³⁰ SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 30

³¹ Idem, p. 30.

³² BRASIL, Constituição da República Federativa do. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

Silvia Regina Bandeira Dutra
Marco Antônio César Villatore

1 INTRODUÇÃO

Primeiramente, gostaríamos de agradecer o honroso convite que nos foi feito pela Amiga, Sra. Adriana Cavalcante de Souza Schio, para elaborar um artigo, a ser publicado na Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região, tecendo breves comentários acerca destes importantes temas, o Teletrabalho e o Direito à Desconexão, temas estes que estão em evidência no cenário trabalhista atual.

O presente estudo visa retratar, nas relações de teletrabalho, o direito à desconexão, visto que esta moderna modalidade de trabalho possui suas vantagens e desvantagens, uma vez que desenvolvida muito próxima das relações sociais do teletrabalhador.

Podemos afirmar que o Teletrabalho surgiu juntamente com as novas tecnologias, com os avanços da informática, que trouxeram maior mobilidade aos empregados no desenvolvimento do seu trabalho diário. As

transferências de dados, de imagens e de informações pela internet em tempo real, permitiram uma mudança significativa nas relações de trabalho.

Atualmente não necessariamente, precisa-se estar presente na estrutura física do empregador para ser considerado efetivo empregado. Os requisitos exigidos para a caracterização do vínculo empregatício continuam sendo a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação, mas este, de forma mais atenuado. O idêntico trabalho realizado por empregados *in loco* também poderá ser desenvolvido à distância, na residência do empregado, por exemplo, – denominado *home office* –, ou em qualquer outro lugar que propicie a realização da tarefa laboral.

Assim, a globalização, as novas tecnologias, e as descentralizações laborais, contribuem para o surgimento de novos cargos e funções cujos trabalhos são desenvolvidos de forma que não exigem por parte do empregador

.....
Silvia Regina Bandeira Dutra

Advogada Trabalhista, Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR.

Marco Antônio César Villatore

Pós-Doutor em Direito pela UNIROMA II “TOR VERGATA”, Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e Doutor em Direito pela Universidade de Roma I, “La Sapienza”, revalidado na Universidade Federal de Santa Catarina.

maior controle e fiscalização. O teletrabalho é uma modalidade atual que esta em expansão mundial, exigindo adequações legislativas para a sua ideal implantação e desenvolvimento.

2 TELETRABALHO – NOVA REGULAMENTAÇÃO

Em 16 de dezembro de 2011, foi publicada no Diário Oficial da União, a Lei nº. 12.551, que alterou a redação do *caput* do artigo 6º., da CLT e incluiu o parágrafo único no mesmo artigo, nos seguintes termos:

“Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Vale mencionar ainda, que esta modalidade de trabalho, não desnatura a relação empregatícia, que permanece com todos os seus pressupostos presentes, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Para a relação de teletrabalho, mesmo executado à longa distância do empregador, a subordinação encontra-se na relação, embora de forma mitigada, atenuada, vez que incide sobre o serviço, sobre o trabalho e não sobre a pessoa.

A subordinação que existe entre teletrabalhador e a empresa é denominada de

parassubordinação, o que de certa forma não é totalmente subordinada como empregado tradicional, entretanto, não é autônomo, possui características de ambos, sem descaracterizar a relação empregatícia existente.

Destaca-se também, a partir da nova redação do artigo 6º. e de seu parágrafo único, é que o local onde o empregado presta seus serviços não é mais importante para a caracterização da relação empregatícia, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego que demonstrem o vínculo, conforme supra.

A importância do teletrabalho reside no fato de que, não é mais necessário enviar o trabalhador ao trabalho, mas sim, enviar o trabalho ao trabalhador, onde quer que ele esteja, sem que isso prejudique ou influencie no bom andamento da realização da tarefa.

Entretanto, o teletrabalho, realizado a distância, não se caracteriza pelo simples fato de ser realizado pelo empregado em sua residência, poderá sim, mas o ponto relevante é a distância do parque fabril empregador, que dependendo de como o trabalho é executado, se por computador, internet, celular, poderá muito bem ser desempenhado na praça de alimentação de um *shopping center*, por exemplo, sem que com isso, seja descaracterizada a relação de emprego. Há empresas que organizam estações de trabalho para que vários de seus teletrabalhadores se encontrem para o desempenho de suas tarefas. Todavia, tais estações de trabalho não se confundem com a sede principal da empresa, que por vezes, fica localizada há milhares de quilômetros de distância.

Atualmente, o teletrabalho é a modalidade de execução laboral mais presente

no contexto trabalhista. Os equipamentos tecnológicos, mais ágeis, mais leves e menores, a facilidade de comunicação, contribuem para o desenvolvimento do teletrabalho como fator positivo. Há, entretanto, a contribuição negativa que ampara o desenvolvimento e implantação do teletrabalho, como por exemplo, a dificuldade de locomoção nos grandes centros, os engarrafamentos quilométricos, o trânsito caótico, a poluição gerada, o tempo precioso perdido, os acidentes, os assaltos, a criminalidade, e muitos outros.

O teletrabalho tornou-se uma opção mais econômica para o empregador, e mais cômoda ao empregado, vez que, para o empregador, são inúmeras vantagens, dentre elas, a ausência de custo com espaço físico, como sala para o escritório, estacionamentos, combustível para veículos de frota quando são utilizados, secretária, horários de entrada e saída seus empregados, bem como intervalos, vale transporte, dentre outras. Já para os empregados, as vantagens também podem ser inúmeras, como maior aproveitamento do tempo com o lazer, com a família, com atividade física, posto que ausentes o tempo de deslocamento para o trabalho e do trabalho para a sua residência, além de que o trabalho poderá ser executado de acordo com a vontade e disponibilidade do trabalhador, desde que cumpra o prazo estabelecido para o desenvolvimento daquela tarefa específica.

Há, todavia, inegavelmente, vantagens e desvantagens que demonstraremos a seguir.

3 DESCONEXÃO – DIREITO DE TODOS OS TRABALHADORES

O direito à desconexão do trabalhador do seu trabalho diário é de salutar importância no âmbito trabalhista, visto que a todos é garantido usufruir descansos após o encerramento da jornada laboral.

Inegável que o trabalho dignifica e enobrece o homem, tanto, que é um direito social assegurado na Constituição de 1988. Todavia, não poderá ser, o trabalho, utilizado como instrumento de abuso, escravização, excessivo, injusto, por parte do empregador.

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral.

A Constituição de 1988, dispõe em seu artigo 7º., e incisos, hipóteses de desconexão, vejamos:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; ([vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#))

(...)

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em

cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

A Jurisprudência há muito vem defendendo o direito à desconexão do trabalhador, como se verifica neste julgado do ano de 2007 do Tribunal da 9ª. Região, vejamos:

TRT-PR-26-10-2007 HORAS DE SOBREAVISO DURANTE OS DIAS DESTINADOS A REPOUSOS REMUNERADOS. DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. Trabalhador que permanece em sobreaviso em dias destinados a repousos remunerados tem direito de receber, concomitantemente, as horas de sobreaviso e o valor correspondente ao repouso semanal remunerado - pago de forma simples -, para completar a dobra, em razão do direito à desconexão do trabalho. **O direito à desconexão ao trabalho é presença marcante na doutrina de Jorge Luiz Souto Maior, valendo referir o seguinte excerto: “Dizem que Deus criou o homem à sua imagem e semelhança. O homem, por sua vez, criou a máquina, mas esta, sem que se perceba, está recriando o homem à sua imagem e semelhança. Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquire a**

plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação” (destaques nossos).

TRT-PR-04149-2006-663-09-00-4-ACO-31148-2007 – 2ª. TURMA

Relator: PAULO RICARDO POZZOLO

Publicado no DJPR em 26-10-2007

Tem-se, neste sentido, o entendimento do TST:

HORAS DE SOBREAVISO.

No caso, o Tribunal *a quo* expressamente consignou no acórdão que -o reclamante ficava de plantão para reclamada nos períodos além da regular jornada, de modo que, quando acionado, muitas vezes tinha que se dirigir até os clientes ou dirigir-se à reclamada para solucionar o eventual problema, o que de fato restringia sua liberdade, durante o momento que supostamente estaria reservado para a desconexão ao trabalho, impondo-lhe que sempre estivesse disponível para atender a qualquer momento. Assim, havendo o Regional concluído que a reclamante, efetivamente, permanecia em sobreaviso, decidiu em conformidade com o teor do item II da Súmula nº 428 do TST, que assim dispõe: – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando

a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. – Para se chegar a entendimento diverso, seria necessário o revolvimento dos fatos e das provas dos autos, o que é vedado nesta instância recursal extraordinária, na esteira da Súmula nº 126 do TST. Não há falar, portanto, em contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 49 da SBDI-1, atual Súmula nº 428 do TST. Recurso de revista não conhecido.

Processo: RR – 103800-24.2009.5.17.0004. Data de Julgamento: 04/09/2013, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª. Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013.

A preocupação com a desconexão do trabalhador tem se dado em várias categorias, cargos e funções, e com maior razão na modalidade do teletrabalho, visto que a tecnologia atual permite conexão *on line* 24 horas por dia. Por essa razão, trabalhadores são chamados ao trabalho a qualquer tempo, a qualquer hora e dia, como se estivessem

inteiramente à disposição do empregador, resultando no prolongamento do ofício, o que é inadmissível no âmbito do Direito do Trabalho.

O trabalhador possui o direito à desconexão do trabalho assegurado por lei, cuja Constituição de 1988 relaciona como direito fundamental do trabalhador, à saúde, higiene e segurança no trabalho, aos descansos semanais, aos intervalos, às férias, à limitação da jornada, à redução de riscos de doenças e acidentes no trabalho. Tudo, consubstanciado na saúde física e psíquica do trabalhador, a fim de proporcionar o restabelecimento da energia despendida ao trabalho.

O direito à desconexão deveria ser um direito, uma garantia assegurada a todos os trabalhadores e com maior razão aos teletrabalhadores, pela característica peculiar desta modalidade. Desta forma, estaríamos viabilizando a implantação e o desenvolvimento do Teletrabalho no nosso ordenamento jurídico.

Assim, o respeito a esses descansos, o direito do trabalhador de permanecer



“desconectado” do trabalho e a não exigência de labor nos períodos de lazer é fundamental para a saúde do trabalhador, assim como para a relação empregatícia, visto que, é por meio do trabalho, do esforço humano, que se constrói riquezas e desenvolve a atividade empresarial no mercado econômico.

Há, todavia, uma preocupação com a duração do trabalho, limitação da jornada, posto que, nem todas as empresas exigem de forma demasiada atividade laborativa de seus empregados e contribuem para a saúde e proteção destes.

Com fundamento na proteção de seus trabalhadores, preservando-os no que respeita aos seus aspectos físicos, psicológicos e convívio social, algumas formas de limitação foram empregadas, como a comunicação empregado/empregador que pode se dar na forma *off line*, *one way line* e *on line*¹. A modalidade de comunicação *on line* é aquela em que o empregado, após executar suas atividades, utiliza-a para entregá-las ao correio convencional ou as entrega pessoalmente, também conhecida como “desconectado”; a *one way line* é aquela em que o empregado executa e utiliza o correio eletrônico de uma única vez ou em um disco flexível, *pen drive* ou CD para enviá-las ao empregador; já a comunicação *on line* é a mais comum, tanto no teletrabalho quanto no trabalho em domicílio (*home office*), sendo a modalidade em que mais se verifica o controle efetivo por parte da

empresa, uma vez que as novas tecnologias propiciam a comunicação pelos computadores, pela internet, pela *webcam*, pelos celulares, pelo *bluetooth*, por vídeo-chamada, por *Skype*, por *Smartphone*, etc.

Para Vólia, a fiscalização do teletrabalhador poderá ser operada, embora haja presunção de ausência de fiscalização por parte do empregador:

“Há forte presunção de que o teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por *webcâmera*, *intranet*, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias, etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado”.²

A tecnologia propicia não apenas o trabalho à distância, mas também o controle efetivo deste, pois o empregador possui formas tecnológicas de monitoramento a seu favor, que podem ser utilizadas de forma a beneficiar ou prejudicar o direito à desconexão do trabalhador.

Para facilitar o controle benéfico por parte do empregador, há também a possibilidade de aplicação da **jornada móvel ou flexível**, conforme demonstram Marco Antônio César Villatore e Ronald Silka de Almeida:

“Trata-se de modalidade de jornada através da qual o empregado presta

1 LOTTERMANN, Daniela Rodrigues. *A Parassubordinação no Teletrabalho*. <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/6RODRIGUEZ%20LOTTERMAN%20PORTUGUES.pdf>. Acesso em 15/09/2014.

2 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 5ª. ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2011, p. 716.

serviços sem que seja observado um período fixo para a execução das tarefas contratadas, entretanto, esta deve ser certa e determinada de forma a serem respeitados os limites de 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme delimitação fixada através da Constituição (artigo 7º. XIII) e Consolidação das Leis do Trabalho (art. 58)³.

Outrossim, é inconteste que a jornada flexível poderá ser utilizada no teletrabalho, até porque, a flexibilidade no horário é a essência deste trabalho, entretanto, deve-se observar a carga de prazos curtos, o cumprimento de metas estipulados pelo empregador, que podem influenciar negativamente a atividade laboral, tornando-a exaustiva, comprometendo o tempo de descanso, intervalos e refeições do empregado. Embora este seja o lado nefasto do teletrabalho que pode se dar pelo desvirtuamento do instituto, não poderá ser ignorado.

O relevante neste aspecto a ser considerado, é que a tecnologia, a informação, a informática, a internet e tantos outros meios tecnológicos, devem ser utilizados em benefício da mão de obra obreira, contribuindo para amenização do esforço físico e mental do trabalhador, e não, desvirtuando todos esses aparatos tecnológicos para sobrecarregar a força humana laboral em busca de maiores resultados e lucros infundáveis.

3 VILLATORE, Marco Antônio César; ALMEIDA, Ronald Silka de. *Manual Prático – Duração do Trabalho e Controle de Horário – Registro Eletrônico de Ponto (REP) – Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) – Disciplinamentos*. Curitiba: LTr, 2011.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com efeito, a modalidade do teletrabalho foi inserido na CLT recentemente, no artigo 6º., parágrafo único, considerado relação de emprego caso presente os demais pressupostos da relação empregatícia. Trata-se de um instituto “novo” que guarda vantagens e desvantagens em relação a sua adoção e desenvolvimento.

O conseqüente direito à desconexão do teletrabalhador quando finda a sua jornada laboral é algo que se impõe, para que haja a devida concretização dos direitos constitucionais e celetistas resguardados a qualquer indivíduo obreiro.

A limitação da jornada, a instalação de instrumentos eficazes que contenham a atividade laboral excedente ao período destinado a jornada, e se ultrapassada, que seja possível a aferição dessas horas extras laboradas, a fim de que não se exija do trabalhador, serviços além do acordado, sem lhe resultar qualquer contraprestação.

Assim, com fundamento no equilíbrio das relações, o que dever ser observado, tanto empregado quando empregador, são seus direitos e deveres pautando-se nos limites de cada um, uma vez que sem trabalhador não há trabalho e sem empregador não há emprego. Por essa razão, a observação a esses aspectos é de suma importância para as relações de emprego e para o Direito do Trabalho como um todo.

6 REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª.ed., São Paulo: LTr, 2006.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 5ª. ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª. ed., São Paulo: LTr, 2010.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. T. I., 4ª. ed., Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris. 2008.

LOTTERMANN, Daniela Rodrigues. *A Parassubordinação no Teletrabalho*. <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/6RODRIGUEZ%20LOTTERMAN%20PORTUGUES.pdf>. Acesso em 15/09/2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Do Direito à Desconexão do Trabalho*. Arquivo PDF.

MAÑAS, Christian Marcello. *A externalização da atividade produtiva: O impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica*. <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32776-40508-1-PB.pdf>. Acesso em 15/09/2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 23ª. ed., São Paulo: Saraiva, 2008.
SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada*. 44ª. ed., ver. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2011.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. *Relação de Emprego – Estrutura Legal e Supostos*. 3ª. ed., São Paulo: LTr, 2005.

VILLATORE, Marco Antônio César; ALMEIDA, Ronald Silka de. *Manual Prático – Duração do Trabalho e Controle de Horário – Registro Eletrônico de Ponto (REP) – Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP) – Disciplinamentos*. Curitiba: LTr, 2011.



Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora a Desembargadora Rosemarie Diederichs Pimpão, publicado no DJ 22/01/14.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **02ª VARA DO TRABALHO DE LONDRINA - PR**, sendo recorrente **JANAINA TUPAN FRARE** e recorrido **EMPRESA JORNALÍSTICA FOLHA DE LONDRINA S.A.**

RELATÓRIO

Inconformado com a r. decisão de fls. 234/237, que rejeitou os pedidos, recorre a reclamante (Janaina Tupan Frare), em razões de recurso ordinário de fls. 238/257, postulando a reforma da r. sentença para: a) reconhecer o vínculo de emprego havido entre as partes, ou, sucessivamente a prestação de serviços; b) determinar a remessa dos autos à Vara do Trabalho de Londrina para apreciação dos demais pedidos ou apreciação direta de todos pedidos formulados.

Dispensado o preparo, nos termos do art. 790-A, *caput*, da CLT.

Contraminuta oportunamente apresentada pela reclamada (Empresa Jornalística Folha de Londrina S.A. às fls. 261/270).

Em conformidade com o Provimento nº 01/2005 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e, agora, a teor do disposto no art. 45 do Regimento Interno deste E. Tribunal Regional do Trabalho (Recebidos, registrados e autuados no Serviço de Cadastramento Processual, os processos serão remetidos ao Serviço de Distribuição dos Feitos de 2ª instância, competindo ao juiz relator a iniciativa de remessa ao Ministério Público do Trabalho. Redação dada pelo artigo 4º da RA nº 83/2005, de 27.06.05, DJPR de 08.07.05) os presentes autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto pela reclamante.

MÉRITO

vínculo empregatício

Concluiu o MM. Juízo *a quo* que não ficou “*demonstrada de forma convincente a presença das condições previstas no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, personalidade, subordinação e salário*” (fl. 236), indeferindo o pedido de reconhecimento de vínculo e consectários.

Insurge-se a reclamante contra tal decisão, alegando que as provas constantes dos autos são

suficientemente robustas para comprovar a relação de emprego, nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT. Sustenta que ao final da cobertura jornalística enviou relatório de despesa (fl. 80 e 81), respeitando o que determina a CCT na cláusula 25. Afirma que a sua credencial foi pleiteada pela reclamada, e que esta obteve lucros com o seu labor. Alega, ainda, que a r. sentença baseou-se em falso testemunho, desprezando as robustas provas documentais. Requer a reforma do r. *decisum* para reconhecer o vínculo de emprego havido entre as partes, ou, sucessivamente a prestação de serviços.

Em contra-razões a reclamada sustenta que a reclamante não se desincumbiu do ônus de provar os requisitos configuradores da relação de emprego. Alega que a documentação carreada aos autos pela autora não possui o condão de comprovar a relação de emprego. Afirma que a cópia da mensagem de fl. 27 demonstra o total descompromisso das atividades desenvolvidas pela reclamante. Aduz que a reclamante utilizou-se da recorrida unicamente para obter a credencial jornalística junta ao COB (Comitê Olímpico Brasileiro), tendo viajado para Atenas ciente de que a recorrida não a contratou nem, tampouco, comprometeu-se a ressarcir-la de quaisquer despesas. Pugna pela manutenção da r. decisão.

Assiste razão à reclamante.

Na petição inicial a reclamante alega que foi admitida pela ré para exercer a função de correspondente internacional durante as Olimpíadas de Atenas de 2004, por meio de contrato verbal por prazo determinado, vigente no período de 28/07/2004 à 02/09/2004, recebendo como contraprestação pelos serviços prestados, em 33 dias, o salário de 10.329,00, acrescido das despesas de viagem, as quais alcançaram o montante de R\$ 21.894,44, totalizando o montante de R\$ 32.223,44.

Em defesa, a ré negou a prestação de serviços a qualquer título, alegando que a reclamante jamais recebeu ordens ou qualquer intervenção na prestação de seus serviços e que, portanto, estão ausentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Sustenta que a autora utilizou-se da Folha de Londrina para obter uma credencial jornalística junto ao COB (Comitê Olímpico Brasileiro), para a cobertura das Olimpíadas de Atenas, nada tendo sido solicitado em troca, nem prometido qualquer contraprestação ou ressarcimento de despesas por eventual serviço. Aduz que, no seu entendimento, a reclamante lhe enviou matérias para serem publicadas em agradecimento pela obtenção da disputada credencial.

Consoante ensinamentos de Arion Sayão Romita:

“O contrato de trabalho se hipostasia na atividade que o empregado coloca a disposição do empregador. O vínculo que une o obreiro ao patrão é a atividade, que se exterioriza na prestação de trabalho. É sobre a atividade do trabalhador que se exerce o poder de conformação ou preordenação do empregador - salienta Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena.” (in César Pereira da Silva Machado JR, *Ônus da Prova no Processo do Trabalho*, LTr, 1993, pág. 347).

A subordinação deve ser considerada conforme a natureza ou a espécie de prestação de serviço. Não há necessidade de constância e permanência na fiscalização e no controle pelo empregador, revelando-se suficiente o direito de fazê-lo para restar configurado seu verdadeiro conteúdo. Nem tampouco se afigura indispensável o comparecimento diário na sede patronal ou o cumprimento de horário certo e, por óbvio, mesmo os prestadores de serviço externo e trabalhadores em domicílio podem ser considerados empregados.

Do conjunto probatório constante do caderno processual, emerge que a jornalista elaborava diariamente uma reportagem sobre os fatos ocorridos nas Olimpíadas de Atenas, conforme se infere dos documentos de fls. 36/79, consubstanciados em inúmeras reportagens onde consta as expressões “Janaina Tupan Frare Especial para Folha” e “Janaina Tupan Frare Especial para Folha de Londrina”, tornando incontroverso que a reclamada beneficiou-se do serviço prestado pela reclamante e que impende seja remunerado sob a égide trabalhista.

O trabalho executado pela autora insere-se justamente na atividade fim da reclamada, o que revela a presença de subordinação objetiva, já que a subordinação “*não é apenas a consciência de cumprir ordens (subordinação subjetiva), mas também a inserção objetiva no empreendimento econômico (subordinação objetiva). O trabalho não se separa da pessoa do prestador, e o que interessa para a empresa é o trabalho. A relação é imediata em relação ao trabalho e mediata em relação à pessoa*” (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego, Ed. Saraiva, São Paulo, 1975, págs. 228/229).

Ainda, o doc. de fl. 27 deixa claro que a autora estava subordinada às ordens da reclamada, tanto que pediu via *e-mail* se havia tempo para esperar uma matéria mais completa sobre o vôlei de praia ou se devia mandar uma sem os adversários definidos, recebendo como resposta do Sr. Rodrigo que seu trabalho lá - em Atenas - estava ótimo e que era para deixar que ele resolveria o problema do vôlei de praia, demonstrando que a ré interferia no teor das matérias publicadas.

Já o doc. de fl. 29 confirma que a reclamante postulou à Sr^a. Melissa e ao Sr. Samuel se seria possível adiantar os valores contratados, em virtude de um *e-mail* recebido do Pessoal da Organização dos Jogos Olímpicos de Atenas, sendo que o Sr. Samuel questionou se ela precisaria dos 10.000,00, além dos valores relativos ao hotel (aproximadamente 8.250,00), emergindo cristalino que haveria contraprestação pelos serviços prestados pela reclamante em Atenas.

Evidencia, por outro lado, o doc. de fl. 131, a insistência da autora quanto à necessidade de que fossem adiantadas as despesas de viagem, as quais somente poderiam ser autorizadas pelo Sr. Zé, pai do Sr. Germano, o qual informou que o Sr. Zé tinha lido e aprovado o projeto apresentado pela autora e que era para ela ligar para o Sr. Zé e avisar que ela estava indo desse jeito e combinar com ele como fazer, revelando a existência de um contrato aprovado e que embora a reclamante estivesse viajando sem o adiantamento postulado seria reembolsada.

A demandante afirmou em seu depoimento, que o contrato foi realizado por e-mail e telefone, que prestou serviços exclusivamente na Grécia e que a cobertura referia-se ao desempenho dos paranaenses no evento, *verbis*:

1) - no período reclamado prestou serviços exclusivamente na Grécia; 2) - a cobertura se referia especificamente com relação ao desempenho dos paranaenses no evento; 3) - a pauta era feita em conjunto sendo que deveriam ser priorizadas as matérias de interesse da reclamada o que ocorreu especificamente no caso da ginástica rítmica para a qual foi solicitada uma página inteira de reportagem; 4) - no período reclamado a depoente não esteve na Folha de Londrina sendo que todo o contato foi feito por telefone e e-mail; 5) - para prestar os serviços na Folha de Londrina tirou uma licença, ou melhor, férias da empresa em que trabalhava, SportTv da TV Globo; 6) - era empregada na SportTv no Rio de Janeiro e continua sendo.

A preposta da ré admitiu que as reportagens diárias assinadas pela reclamante foram enviadas via *e-mail*, mas disse que a autora solicitou patrocínio e verbas mas a reclamada não efetuou a sua contratação, senão vejamos:

1) - não sabe que atividades a reclamante desenvolveu em Atenas; 2) - as reportagens publicadas na Folha assinadas pela reclamante foram enviadas pela mesma através de e-mail no e-mail da diretoria; 3) - a Folha de Londrina não enviou correspondente para as Olimpíadas; 4) - a reclamante não era correspondente da reclamada; 5) - acontece de pessoa sem vínculo com a empresa enviar um matéria ou nota para publicação; [...] 9) - nada foi contratado com a reclamante a título de pagamento de remuneração, despesas, etc; 10) - houve solicitações da autora mas isso não resultou em uma contratação por parte da empresa; 11) - o Sr. Samuel Pavan era funcionário do setor financeiro da empresa; 12) - com relação ao documento de fls. 29 a depoente confirma que a autora solicitou patrocínio e verbas mas a reclamada não efetuou tal contratação; 13) - o Sr. Germano Vieira não possui cargo na reclamada; 14) - a reclamante não apresentou projetos para a empresa analisar; 15) - o pai do Sr. Germano é sócio da reclamada; 16) - a depoente informa que o documento de fls. 33 não foi enviado a reclamada; 17) - a empresa não solicitou nenhum relatório de despesas da autora; 18) - existe uma tabela do Sindicato dos Jornalistas com relação a diárias mas é mera sugestão de preços; 19) - não existe tabela de reembolso de despesas.

O depoimento da testemunha Oswaldo Braulino Petrin, de indicação da reclamada, mostrou-se evasivo, pois embora tenha dito que a autora não foi contratada para atuar como correspondente internacional nas Olimpíadas de Atenas, também disse não saber se a reclamante enviou projeto, que não se recordava de ter tido contato com o Sr. Samuel Pavan para o fim de obter credencial, que ficou vaga a combinação entre o depoente e a reclamante e não sabe se a reclamante trocou *e-mails* com o Sr. Germano, valendo transcrever o seguinte excerto:

1) - não houve ajuste para que a reclamante fosse correspondente da reclamada nas Olimpíadas de Atenas; 2) - a reclamante não estava a serviço da Folha e portanto, a mesma não pautava matérias para a autora; 3) - não havia nenhum relacionamento de subordinação entre a autora e a reclamada; 4) - eventualmente a reclamada publica matérias enviadas por pessoas não relacionadas com a empresa; 5) - quando isso ocorre a matéria é caracterizada como “Especial para a Folha”; 6) - quando se trata de funcionário a caracterização é de “Enviado da Folha”; 7) - a reclamada não pode contratar os serviços da autora e dispensou sua oferta e portanto, não lhe fez qualquer pagamento, a qualquer título; [...] 9) - desconhece casos de pessoas que fizeram esse tipo de cobertura mas esclarece que uma cobertura dessa envergadura é sempre previamente acertada e com detalhes; 10) - este não foi o caso da reclamante; 11) - **não sabe se o Sr. Germano trabalhava na Folha de Londrina na época; 12) - não sabe se a reclamante enviou projeto mas a discussão não chegou ao nível de fazer de projetos porque a reclamada não podia contratar a autora; 13) - a reclamante não mandou relatórios de despesas ao que se lembre o depoente; 14) - o depoente não conhece o documento de fls. 81; 15) - não se recorda de ter tido contato com o Sr. Samuel Pavan para o fim de obter credencial; 16) - não houve contato entre a reclamante e o Sr. Samuel Pavan para o fim de combinar despesas; 17) - ficou vaga a combinação entre o depoente e a reclamante e a mesma não apresentou proposta; 18) - não sabe se a reclamante trocou e-mails com o Sr. Germano; [...] 21) - a reclamante mandava as matérias por e-mail e não havia autorização escrita para publicação; 22) - isto é normal e sendo um espaço democrático e confiando na pessoa o jornal publica; 23) - com relação ao item 17 a pedido**

do procurador da reclamada o depoente esclarece que desde o primeiro contato ficou claro que a empresa não podia contratar a reclamante e o depoente afirma houve muita insistência por parte da mesma que manifestou interesse pessoal da cobertura.

Ademais, os documentos de fls. 174/176 demonstram que a reclamante já havia prestado serviços à empresa reclamada em anos anteriores, com a devida contraprestação pelo labor desenvolvido. Soma-se a isso o fato de a reclamada ter providenciado para a reclamante, junto ao COB (Comitê Olímpico Brasileiro), credencial jornalística para a cobertura das Olimpíadas de Atenas.

O trabalho desenvolvido pela autora insere-se perfeitamente no conceito de teletrabalho, o qual tem como característica essencial o fato de o trabalhador realizar sua atividade laboral fora de um centro de trabalho convencional, sendo considerado um gênero de trabalho à distância.

Na lição de Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira, *verbis*:

O teletrabalho se caracteriza por ser uma atividade prestada fora dos centros de trabalho tradicionais da empresa, podendo ser realizado no domicílio do trabalhador, nos denominados centros de recurso compartilhado (telecentro) **ou, inclusive, em qualquer outro lugar quando o trabalhador dispõe de equipamentos informáticos portáteis**, dotados de hardware e software que lhe permitam uma comunicação adequada com a empresa. (OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. Uma nova maneira de trabalhar - Teletrabalho: conceito e lei aplicável. Publicada na Síntese Trabalhista nº 171 - SET/2003, pág. 145) - destaquei.

Teletrabalho, portanto, é um gênero trabalho à distância, na qual o trabalhador não está diretamente submetido à vigilância do empregador, uma vez que o labor é realizada com a utilização de meios telemáticos que permitem a deslocalização do trabalhador do centro de trabalho.

Nesse passo, ainda que a localização geográfica da autora fosse a Grécia, através dos meios telemáticos, ela estava diretamente ligada à sede da ré no Brasil, para quem era destinado o produto do seu labor, sendo inaplicável à hipótese a Súmula 207 do C. TST

Quanto à afirmação da autora de “*era empregada na SportTv no Rio de Janeiro e continua sendo*”, ressalto que o fato de a reclamante prestar serviços para outra empresa não altera a conclusão acerca da existência do vínculo empregatício, uma vez que não se exige o elemento *exclusividade* para a configuração do aludido liame de emprego, desde que haja disponibilidade para tanto, pelo que se depreende do art. 138 da CLT.

A propósito:

“VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS. HABITUALIDADE E EXCLUSIVIDADE. *Se a realidade demonstra que estão presentes os requisitos da pessoalidade, da habitualidade, da subordinação e do pagamento de salários (art. 3º da CLT), evidencia-se a possibilidade de se reconhecer o vínculo empregatício. Enquanto a existência de subordinação se apresenta imprescindível ao reconhecimento do vínculo de emprego, o fato de o autor prestar serviços para terceiros não afasta tal reconhecimento, haja vista que exclusividade e habitualidade são expressões que não se confundem.*” (TRT-PR-21739-2000-004-09-00-0-ACO-03253-2004, RELATOR CELIO HORST WALDRAFF, Publicado no DJPR em 27-02-2004, grifei)

Da mesma forma, o fato de ordenamento jurídico proibir o labor para outro empregador no lapso das férias não desnatura o vínculo, já que a prestação de serviços decorreu do contrato de trabalho havido entre as partes (art. 138 da CLT).

Guardado o devido respeito ao posicionamento esposado pelo MM. Juízo Primeiro, a meu juízo restaram demonstradas de forma convincente a presença das condições previstas nos arts. 2º e 3º da CLT, inferindo tratar-se de labor pessoal, contínuo em determinado período, que deve ser remunerado mediante salário e com inegável subordinação para esta espécie de atividade. Não se afigura razoável que a reclamada se beneficiasse das matérias elaboradas pela reclamante, publicasse-as e nada retribuísse pelo trabalho desenvolvido.

Dessarte, **REFORMA-SE** a r. sentença de primeiro grau, para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, no período postulado, determinando a remessa dos autos à MM. Vara do Trabalho de origem para análise e julgamento dos demais pedidos constantes da exordial, sob pena de supressão de instância.

CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Juízes da 2ª Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,

por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** e, no mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO** para, nos termos da fundamentação, reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, no período postulado, determinando a remessa dos autos à MM. Vara do Trabalho de origem para análise e julgamento dos demais pedidos constantes da exordial, sob pena de supressão de instância.

Custas ao final.

Intimem-se.

Curitiba, 27 de novembro de 2007.

ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO

DESEMBARGADORA FEDERAL DO TRABALHO



Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora a Desembargadora Sueli Gil El Rafihi, publicado no DJ 29/09/09.

HORAS EXTRAS - ATIVIDADE EXTERNA - EXCEÇÃO DO ARTIGO 62, INCISO I DA CLT - É insustentável imputar a prática de labor em sobrejornada para empregado que não tem a jornada legal fiscalizada. É a hipótese de empregados exercentes de funções externas (artigo 62, inciso I, da CLT), como o era o caso do autor que, no exercício da sua função de coordenar os serviços de assistência técnica prestados pela empresa, cumpria a maior parte de sua jornada em sua própria residência monitorando, através da internet e de ligações para o celular, os chamados de assistência técnica. Não é possível considerar que havia fiscalização da jornada do autor através de sistema ligado à internet, de celular ou de mensagens de correio eletrônico.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM.ª 17ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, sendo Recorrente **VICTOR WERNO RYPL** e Recorridos **UNIBANCO UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S.A., HEWLETT PACKARD BRASIL LTDA. e HSBC BANK BRASIL S.A. BANCO MULTIPLO**.

I. RELATÓRIO

Inconformado com a r. sentença de fls. 872/903, complementada pela decisão resolutive de embargos de fls. 920/923, ambas proferidas pelo Exmo. Juiz do Trabalho José Aparecido dos Santos, que acolheu parcialmente os pedidos, recorre a parte autora.

Em razões aduzidas às fls. 927/957, postula a parte autora reforma da r. sentença quanto a: responsabilidade subsidiária do segundo e terceiro réus, adicional de transferência, horas extras, intervalo intrajornada, intervalo entre jornadas, sobreaviso, adicional noturno, reflexos, multas normativas e honorários advocatícios.

Custas não recolhidas.

Contrarrazões apresentadas pela ré Hewlett Packard Brasil Ltda. às fls. 978/988, pela ré HSBC Bank Brasil S/A às fls. 990/1008 e pela ré Unibanco às fls. 965/976.

Considerando-se o disposto no Provimento nº 01/2005, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, entendo que os interesses em causa não justificam a remessa prévia dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **ADMITO** o recurso ordinário interposto pelo autor Victor Werno Rypl. **NÃO ADMITO** as contrarrazões de Hewlett Packard Brasil Ltda. por ausência de representação. **ADMITO** as contrarrazões de HSBC Bank Brasil S.A. Banco Múltiplo e de Unibanco União de Bancos Brasileiros S.A.

2. MÉRITO

a. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO SEGUNDO E TERCEIRO RÉUS

Na inicial, o autor buscou a condenação subsidiária dos 2º e 3º réus por serem tomadores dos serviços.

Na r. sentença rejeitou-se o pedido nos seguintes termos:

“No caso concreto, penso que não se trata da terceirização referida na Súmula 331 do TST, pois o Autor não prestava serviços tecnicamente vinculados aos Segundo e Terceiro Réus. Os serviços eram prestados na residência do Autor ou mediante eventuais visitas nas dependências dos Segundo e Terceiros Réus, mas sempre sob as condições técnicas da Primeira. Nada nos autos indica que houvesse na prática subordinação técnica total da Primeira Ré aos Segundo e Terceiro Réus.

O próprio fato de os serviços serem prestados concomitante para mais de uma empresa indica que não havia a terceirização prevista na Súmula 331 do TST. O contrato havido entre as Rés em nenhum momento acarretou a inserção do demandante em atividade empresarial diretamente realizada pelos Segundo e Terceiro Réus, de modo que inexistente motivo lógico ou jurídico para que esta seja condenada a responder solidária ou subsidiariamente por eventuais débitos trabalhistas reconhecidos na sentença.” (fl. 902)

Recorre a parte autora alegando ter havido julgamento contra prova contida nos autos.

Sem razão.

É inconteste a tendência atual de terceirização de serviços, fenômeno cuja licitude do ponto de vista trabalhista é objeto de acirrada polêmica. Contudo, devemos admitir a irreversibilidade desse novo instituto laboral, sob pena de fugirmos à nova realidade sócio-jurídica, e arcarmos com as nefastas conseqüências daí advindas, como bem advertiu George Ripert, ao registrar que *“quando o direito ignora a realidade, a realidade se vingará, ignorando o direito”*.

E foi em atenção a essa nova realidade, porém sem desconsiderar as normas contidas na CLT e na Constituição Federal, é que se editou a Súmula 331 do C. TST, à qual nos reportamos. Através desta visou-se admitir a subcontratação, sem que esta viesse a se constituir em afronta aos artigos da CLT

definidores da relação empregatícia, bem como ao artigo 9.º do mesmo estatuto, o qual considera nulos os atos que tencionem desvirtuar a legislação trabalhista.

“Súmula Nº 331 do TST. Contrato de prestação de serviços. Legalidade

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).”

Tal orientação sumulada da Corte Superior Trabalhista deixa claro as quatro únicas hipóteses de terceirização trabalhista lícita: a) situações empresariais que autorizem a contratação de trabalho temporário (inciso I), ou seja, quando se tratar de necessidade transitória de substituição de pessoal ou acréscimo extraordinário de serviço; b) atividades de vigilância, reguladas pela Lei 7102/83 (inciso III, ab initio); c) atividades de conservação e limpeza (inciso III); e, d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (inciso III).

Nesse contexto, extrai-se que não é sempre e em qualquer circunstância que o contrato de sublocação de serviços é tido como legítimo. A hipótese fática deve enquadrar-se em uma das vertentes legais que expressamente a autorizem, não podendo ficar ao arbítrio exclusivo da parte.

A fim de extirpar-se a terceirização generalizada e fraudulenta é que se exige, primeiramente, que o serviço a ser prestado seja, necessariamente, especializado. Ou seja, a empresa prestadora deve ser especializada naquele tipo de serviço a que se propõe, sob pena de ilicitude do contrato. Ausente a especialização, a prestadora seria mera intermediária de mão-de-obra.

Além disso, os serviços prestados devem estar ligados à atividade-meio do tomador, ou seja, serviços de apoio ou complementares aos de sua finalidade. Não é possível desenvolver atividades essenciais aos objetos de uma entidade, senão através de empregador próprios, pois delegar a realização destas atividades a terceiros caracteriza desvirtuamento dos preceitos da legislação trabalhista. Inadmissível, por exemplo, que um restaurante contrate garçons mediante sublocação, já que servir constitui-se sua atividade principal. Ressalte-se que ainda naqueles casos de atividade-meio,

conforme preceituado pela Súmula em apreço, caracterizar-se-á a relação de emprego se presentes a pessoalidade e a subordinação direta para com a tomadora.

Entretanto, evidentemente, a parte autora não fica ao desabrigo de proteção legal. Isto porque, em qualquer hipótese, o tomador de serviços, embora não seja o empregador direto, é legalmente responsável, via indireta, pelos débitos trabalhistas da prestadora de serviços, uma vez que inegavelmente beneficiou-se das atividades do trabalhador contratado pela empresa intermediária.

Originária do latim subsidiariu, o verbete subsidiário refere-se ao que é secundário, acessório, ou seja, a responsabilidade subsidiária é aquela que reforça a responsabilidade principal, numa ordem de responsabilidade sucessiva. O responsável subsidiário fica no estado latente até a ocorrência do fato (inadimplemento do devedor principal) ensejador da relação jurídica obrigacional.

A responsabilidade subsidiária é prevista através de construção jurisprudencial, no sentido de que se a empresa prestadora dos serviços não honra com as obrigações trabalhistas dos seus empregados, deve a empresa tomadora ser condenada ao adimplemento de tais obrigações já que é a beneficiária direta dos serviços prestados, não necessitando, obrigatoriamente, que a empresa prestadora seja inidônea.

Portanto, a condenação subsidiária tem a finalidade de salvaguardar os direitos daquele que contratou de boa fé e dispensou sua força de trabalho em favor do tomador de serviços, havendo diferenças a receber em decorrência dessa contratação. Nesse caso, o tomador somente responderá se o empregador não adimplir a obrigação ou se o seu patrimônio não for suficiente para tanto.

No caso dos autos, o autor foi contratado pela 1ª ré - Hewlett Packard - e exerceu os cargos de Inspetor de Qualidade, Especialista em Suporte e Consultor de Serviços conforme documento de fl. 394. A ré Hewlett Packard tem como objeto social, entre outras atividades, a prestação de assistência técnica de serviços de manutenção dos produtos eletrônicos que produz e comercializa (fl. 314 - contrato social), sendo uma empresa especializada no ramo em que atua.

A 2ª ré - HSBC - e a 3ª ré - Unibanco - são instituições financeiras que contrataram os serviços da ré Hewlett Packard, conforme se vê dos contratos de fls. 428/505 firmado com a ré HSBC e de fls. 506/518 firmado com a ré HSBC.

Observando-se esses contratos, verifica-se que a ré HP foi contratada pelas 2ª e 3ª rés para fornecer produtos de informática (microcomputadores e notebooks) e prestar os serviços de assistência ao usuário dos produtos.

Destaca-se o fato de que a atividade de suporte realizadas pelo empregado é especializada e não está inserida na atividade-fim das 2ª e 3ª rés.

Logo, verifica-se a licitude da terceirização havida uma vez que se trata de prestação de serviços especializados ligados à atividade-meio dos tomadores.

Da mesma forma, a prova oral produzida nos autos não socorre o recorrente pois confirma que o autor trabalhava na ré HP como coordenador das empresas credenciadas que realizavam as assistências técnicas para os seus clientes, no caso a 2ª e a 3ª rés. Infere-se que na maior parte do tempo o autor trabalhava em sua própria residência através de conexão pela internet e via aparelho celular fiscalizando os chamados técnicos e controlando o prazo de resolução dos problemas. Depreende-se também que no período em que o autor trabalhou diretamente na sede da ré HSBC estava apenas realizando diretamente um projeto da ré HP dentro da cliente HSBC.

É o que se verifica principalmente do próprio depoimento do autor:

“o depoente fiscalizava os serviços prestados pelos terceirizados aos clientes da HP, acompanhando por meio de notebook e também por celular o andamento das chamadas, principalmente para verificar se o tempo de resposta e de solução estavam sendo cumpridos; o acesso a esse sistema era realizado por um tipo especial de internet que o depoente só podia acionar de sua residência, razão pela qual a maior parte do serviço do depoente era realizado em sua própria residência; as reuniões eram realizadas por video conferência da casa do depoente; [...] o depoente resolvia todos esses problemas de casa; o depoente trabalhava exclusivamente em contratos do HSBC, Unibanco e Santander e não participava de plantão, o qual era realizado por outros coordenadores e dizia respeito a outra área; [...] o depoente poderia utilizar o notebook em outros locais se houvesse internet com VPN, o que em geral acontecia quando o depoente ia para a matriz da HP ou quando viajava e o hotel dispunha de internet mais rápida; o depoente estava subordinado ao gerente de distrito o qual ficava em São Paulo; [...] quando o depoente veio de Brasília trabalhou durante um ano e meio a dois anos apenas na sede do HSBC da Av. Kennedy, pois veio para trabalhar especificamente em um projeto desse banco; depois disso é que o depoente passou a trabalhar exclusivamente em sua residência e isso ocorreu porque o depoente passou a atender vários outros clientes e isso não era possível no prédio do HSBC; depois que passou a trabalhar em sua casa o depoente continuou a prestar serviços para o HSBC até o final do seu contrato”

Não há respaldo para a pretensão do autor de que seja aplicada a responsabilidade subsidiária das 2ª e 3ª rés, pois entendo que a prestação de serviços do autor estava diretamente ligada à atividade especializada para a qual a ré HP fora contratada.

As atividades realizadas pelo empregado nas rés Unibanco e HSBC eram relacionadas aos seus serviços como empregado da ré HP.

Correta, portanto, a r. sentença que rejeitou o pedido inicial.

Mantenho.

b. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Insurge-se o autor contra a r. sentença no que diz respeito ao indeferimento do pagamento do

adicional de transferência.

Nada a reparar.

O adicional de transferência é devido independentemente do exercício do cargo de confiança ou existência de previsão contratual, circunstâncias que apenas tornam legal a transferência, desde que, nos termos do entendimento pacificado desta Quarta Turma no verbete nº 25, tenha a transferência caráter provisório. *In verbis*:

“ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARÁTER PROVISÓRIO OU DEFINITIVO DO ATO. Por força de entendimento já pacificado pelo C. TST “O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória” (OJ/SBDI.1 nº 113, parte final).”

Ademais, a segunda parte da OJ 113, do C. TST dispõe no mesmo sentido, de ser indevido o adicional de transferência quando esta se opera em caráter definitivo.

A transferência provisória é aquela que possui caráter transitório, pois tem uma breve duração de tempo, segundo a jurisprudência do C. TST:

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - I - É preciso alertar para a evidência de o § 3º do artigo 468 da CLT não conceituar o que seja transferência provisória ou definitiva. Mesmo assim, para se identificar uma e outra dessas modalidades de transferência, é imprescindível a utilização do fator tempo. Embora esse posicionamento reflita ampla subjetividade do intérprete, não se pode considerar definitiva transferência que dure apenas dois anos, na esteira do que ministra a experiência do dia-a-dia de que nessa hipótese são fortes os vínculos do empregado com o local de trabalho do qual fora removido. II. Tendo por norte o fato de a transferência de Londrina para Maringá ter durado dois anos e de ali não ter havido a dissolução do contrato de trabalho, não pairam dúvidas sobre a sua provisoriedade. III. A decisão, ao fim e ao cabo, acha-se em consonância com o precedente da Orientação Jurisprudencial nº 113 da SDI. Recurso desprovido. (TST - RR 1085/2001-089-09-00.9 - 4ª T. - Rel. Min. Barros Levenhagen - DJU 04.11.2005)

A definitiva trata-se de transferência por período mais prolongado, geralmente mais de três anos, em que o trabalhador passará a morar no seu novo domicílio, sem se preocupar com uma futura transferência.

É revestida de definitividade a transferência que ocorreu no presente caso uma vez que o autor veio para Curitiba em 2001 e nesta cidade permaneceu até o fim do contrato de trabalho que se deu em 2007. E atualmente o autor conta que reside em Curitiba com esposa e filha.

Nesse sentido já decidiu esta E. Turma:

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CRITÉRIOS DE APURAÇÃO DA DEFINITIVIDADE OU PROVISORIEDADE. Em que pese inexistir parâmetros legais aptos a considerar uma transferência como sendo provisória

ou definitiva, a jurisprudência vem adotando critérios objetivos para a identificação de tal situação, considerando como permanente e definitiva a transferência que ultrapassar 03 (três) anos na localidade de destino, salvo se no caso concreto restar comprovada a realização de diversas transferências ao longo do contrato que denotem provisoriedade. Recurso a que se dá parcial provimento. PROCESSO 21546-2007-010-09-00-7 Rel. Des. Luiz Celso Napp (RO 8612/2009 - PUBLICAÇÃO EM 03-07-2009)

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - DEFINITIVIDADE - É entendimento pacificado desta C. Quarta Turma, consubstanciado no verbete nº 25, que apenas a transferência em caráter provisório torna legítimo o pagamento do respectivo adicional. A transferência em caráter definitivo, assim considerada a superior a 03 anos, não confere ao trabalhador o direito ao adicional de transferência. No caso dos autos, o Reclamante foi realocado do Rio de Janeiro para a cidade de Curitiba, onde permaneceu por 07 anos, e continua mesmo após a rescisão contratual. Assim, é evidente o caráter definitivo da transferência, logo, indevido o adicional postulado. PROCESSO 14096-2004-012-09-00-6 Rel. Des. Arnor Lima Neto (RO 19735/2007 - PUBLICAÇÃO EM 07-03-2008)

Assim, o Autor não tem direito ao recebimento do adicional de transferência, pois essa não tinha caráter provisório.

Mantenho.

c. HORAS EXTRAS

Busca a parte autora a modificação da r. sentença no que tange ao indeferimento do seu pedido de pagamento de horas extras. Aduz que realizava os serviços através de sistema de computação, recebendo ordens e cumprindo suas atividades junto às empresas credenciadas. Afirma que sofria fiscalização através de mensagens de correio eletrônico, central de atendimento e celular.

Não merece reparo a r. sentença.

Nos termos do artigo 62, I, da CLT, não são abrangidos pelo regime do Capítulo II da CLT - do qual faz parte as horas extras, *“os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”*.

Serviços externos, para os fins específicos colimados no citado artigo 62, I, da CLT, são aqueles cuja execução se materializa de forma tal que o empregado não se mantém sob fiscalização permanente do empregador.

Efetivamente, o controle do trabalho do empregado, em sentido amplo, é da própria essência do contrato de emprego, configurando-se, mesmo, decorrência lógica do imprescindível elemento subordinação que o compõe, marco segregador entre tal espécie de relação e as atividades ditas autônomas. Assim, é verdade que mesmo os empregados que realizam seu labor em ambiente externo, não estão a salvo de alguma espécie de controle, sob pena de descaracterização da própria

natureza do contrato.

Contudo, a espécie de controle a que estão sujeitos os empregados externos normatizados pelo artigo 62 da CLT, não reside no campo da fiscalização de jornada, razão pela qual encontram-se expressamente excepcionados das regras gerais sobre “duração do trabalho”, a teor do citado artigo.

Assim, o trabalhador externo, via de regra, não faz jus ao recebimento por labor em jornada suplementar, diante das naturais condições em que seu trabalho é exercido, ou seja, fora das vistas do empregador.

Não se está a fixar, de forma absoluta, a impossibilidade de deferimento de horas extras a todo e qualquer trabalhador externo. De maneira alguma. Elas serão devidas, desde que e se demonstrado que o empregado esteja subordinado a um efetivo controle de horário, controle este advindo da existência de fiscalização de jornada.

Na hipótese, o autor executava suas atividades dentro de sua própria residência ou diretamente nas empresas clientes da ré.

O serviço executado pelo autor foi bem explicado em seu depoimento:

“o depoente fiscalizava os serviços prestados pelos terceirizados aos clientes da HP, acompanhando por meio de notebook e também por celular o andamento das chamadas, principalmente para verificar se o tempo de resposta e de solução estavam sendo cumpridos; **o acesso a esse sistema era realizado por um tipo especial de internet que o depoente só podia acionar de sua residência**, razão pela qual **a maior parte do serviço do depoente era realizado em sua própria residência**; as reuniões eram realizadas por video conferência da casa do depoente; [...] **o depoente resolvia todos esses problemas de casa**; [...] quando o depoente veio de Brasília **trabalhou durante um ano e meio a dois anos apenas na sede do HSBC** da Av. Kennedy, pois veio para trabalhar especificamente em um projeto desse banco; depois disso é que o depoente passou a trabalhar exclusivamente em sua residência e isso ocorreu porque o depoente passou a atender vários outros clientes e isso não era possível no prédio do HSBC” (fl. 774 - sem os destaques no original).

Apesar de ser possível a fixação de horários para a realização dos serviços, não havia como precisar com exatidão o início ou término da jornada do autor, nem mesmo como determinar em que horas e por quanto tempo o autor realizaria o intervalo para descanso e alimentação.

Muito embora a testemunha, Sr. Sérgio, tenha informado que “o horário do autor poderia ser controlado pelo próprio sistema da HP (conectado ao sistema)” (fl. 832-verso), outra testemunha, Sr. Pércles, confirma ausência de controle dos horários do autor: “o autor poderia sair de casa e da frente do computador mesmo em seu horário normal de trabalho, desde que permanecesse na área e acessível por celular” (fl. 776).

Ressalte-se que o fato de haver troca de correspondência por correio eletrônico entre o autor e

superiores da ré não evidencia fiscalização da jornada de trabalho.

Também não há como inferir que havia controle de jornada no período em que o autor prestou serviços na sede do HSBC, pois também estava longe das vistas de seu empregador (HP).

Configura-se, assim, o enquadramento do autor como trabalhador externo para os fins propostos pelo artigo 62 da CLT.

Diante de tal decisão, resta prejudicada a análise dos argumentos obreiros quanto à matéria relacionada ao intervalo intrajornada, intervalo entre jornadas, adicional noturno e pagamento de reflexos.

d. SOBREAVISO

Inconforma-se o autor com o indeferimento do pagamento das horas relativas ao sobreaviso. Afirma que a prova oral demonstra que houve labor em sobreaviso durante toda a contratualidade e que os comprovantes de pagamentos trazidos pela ré comprovam que não houve o pagamento relativo em alguns meses. Alega a recorrente que se desincumbiu de seu ônus processual e pleiteia a reforma do r. julgado.

Com razão.

Peço vênia para transcrever o voto do Exmo. Revisor Des. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos acerca do ponto.

“O caso em tela comporta interpretação detalhada pois trata de situação peculiar de prestação de serviço.

Inicialmente, mister a transcrição das lições de Alice Monteiro de Barros, em sua “Curso de Direito do Trabalho”, 5ª edição, LTr:

“No Direito do Trabalho brasileiro não há legislação especial para o teletrabalhador, tampouco para o empregado a domicílio; logo, configurado o liame empregatício, deverão ser aplicadas as normas trabalhistas gerais da CLT (art. 6º), adaptando-as às peculiares circunstâncias em que se desenvolve o teletrabalho, entre os quais a possibilidade de administrar o tempo, de modo mais benéfico para o teletrabalhador. Em geral, esse trabalhador não está sujeito a controle de jornada e é livre para escolher o horário e por quanto tempo deseja trabalhar, daí a dificuldade de se comprovar a prática de horas extras.

É possível, entretanto, aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho mediante a utilização de um programa informático, capaz de armazenar na memória a duração real da atividade, dos intervalos, ou o horário definido pela exigência dos clientes do empregados, sem que o teletrabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar ao dia. Não há

incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária e, conseqüentemente, é possível também fixar o salário por unidade de tempo.

Poderá acontecer ainda de o teletrabalhador ter que exercer as atividades nos finais de semana e também à noite, pois nesses dias e horários o computador é menos solicitado. Se ele trabalha nessas condições, para atender a prazos de entrega, impostos pelo empregador, em períodos de grande demanda, fará jus à paga correspondente (repouso de dobro e adicional noturno).” - páginas 333 e 334.

Feitas tais considerações, acompanho o entendimento defendido pela ilustre Relatora quanto sustenta a impossibilidade de deferimento de horas extras ao reclamante. No entanto, até mesmo o enquadramento do empregado na exceção prevista pelo art. 62, I da CLT merece ser visto com cautela.

É que apesar do empregado não ter sua jornada de trabalho fiscalizada, pois “ no exercício da sua função de coordenar os serviços de assistência técnica prestados pela empresa, cumpria a maior parte de sua jornada em sua própria residência monitorando, através da internet e de ligações para o celular, os chamados de assistência técnica”, na situação ora examinada, o reclamante ficava à disposição da reclamada, em regime de sobreaviso, 24 horas por dia.

E tal afirmação não pode e não deve causar o espanto que causava alguns anos passados.

É bem verdade que inexistente previsão legal para a jornada desenvolvida por empregados como o autor, em regime de “teletrabalho”. Ou seja, trabalhando longe dos olhos de seu patrão, mas à disposição deste em regime integral. Esta questão é plenamente justificável e aceitável quando se concluiu que nem o empregador tem ciência de quando poderá precisar acionar seu empregado. E no ramo de atividade da reclamada, a demanda é imprevisível e a entrega do serviço tem que ser imediata.

Neste aspecto, a prova dos autos é totalmente favorável ao reclamante quanto ao sobreaviso.

Não bastasse a alegação da defesa insistir no fato de que o reclamante não tinha sua liberdade de locomoção tolhida, peca quando sustenta que ele recebeu as esporádicas horas que laborou fora de seu horário de trabalho. Ora, ou receberia por serviço extraordinário - e isto contraria a tese da defesa e a prova dos autos, ou deveria receber pelo regime de sobreaviso, quando poderia ser acionado em qualquer hora, para então poder ser configurada a prestação de labor em regime de sobreaviso, sem confundir-se com horas extras.

Este é o caso dos autos.

A prova oral produzida no feito é coesa no sentido de que o reclamante laborava em regime de sobreaviso, com liberdade de locomoção tolhida.

O preposto confessou que:

“... o autor era o único consultor em Curitiba, mas havia outros consultores em outras localidades; ... ; o autor não precisava ficar com o computador sempre ligado para recebimento de mensagens; se o autor se ausentasse por pouco tempo, até um dia, não precisava comunicar a empresa, mas ausências mais prolongadas deviam ser comunicadas pelo autor ao seu gerente; quando o autor ficava de plantão comunicava por escrito ao gerente as respectivas horas de sobreaviso e este encaminhava para o pagamento ...” - fls. 773/774, sem os destaques no original.

A primeira testemunha do autor declarou que:

“ ... o depoente era o superior hierárquico do autor até julho de 2005, época em que o autor foi transferido para outra gerencia em razão de reestruturação interna; o depoente trabalhava em Barueri, mas viajava também para outros locais; geralmente o autor trabalhava em sua residência, mas às vezes trabalhava no estabelecimento do cliente, principalmente do HSBC; pelo que se lembra, além dos relatórios de despesas, o único relatório que o depoente se lembra que o autor preenchia era o relatório mensal de estatísticas, por meio do qual se analisava o tempo de atendimento dos terceirizados; o autor era fiscalizado por meio dos e-mails que trocavam, de forma que tinha que ficar conectado todo o tempo para eventual troca de mensagens; quando o autor não respondia ao e-mail era acionado pelo celular para que se verificasse o que estava acontecendo; não havia outra forma de controle dos horários do autor além do e-mail; o autor participava de plantões fora do seu horário normal e em razão disso preenchia relatórios desses plantões e encaminhava para o depoente, o depoente aprovava e encaminhava para o RH para pagamento; o horário normal referido era de segunda a sexta-feira das 08h30 às 17h30, mas havia rodízio entre os coordenadores para o plantão fora desse horário e nos finais de semana, e o autor entrava nesse plantão uma vez por mês ou uma vez a cada dois meses e em geral o plantão durava uma semana; além disso os serviços do HSBC e do Unibanco ficavam exclusivamente com o autor, razão pela qual ele os atendia mesmo fora do seu horário normal; o HSBC e o Unibanco não entravam no rodízio porque tratava-se de um contrato bem específico e se determinou que o atendimento seria realizado apenas pelo autor; o autor poderia sair de casa e da frente do computador mesmo em seu horário normal de trabalho, desde que permanecesse na área e acessível por celular; fora do seu horário normal o autor não precisava ficar disponível no computador e por esse motivo eventuais chamadas do contrato do HSBC e do Unibanco ou chamadas de plantão eram efetuadas por meio do celular; ... quando houvesse algum problema no cumprimento dos serviços o autor seria contactado pelo cliente diretamente, pela central ou pelo próprio depoente; quando houvesse alguma emergência o autor tinha que ficar conectado ou no telefone até resolver o respectivo problema; ...”

Não foram diferentes os termos do depoimento da testemunha da reclamada, gerente do gerente do reclamante, à época, ouvida por carta precatória:

“... que o reclamante fazia relatórios de seus serviços e os repassava via on line à reclamada; que afirma que o reclamante participou de uma escala de sobreaviso, até seu desligamento da empresa; que as horas trabalhadas em sobreaviso, eram apontadas pelo próprio empregado e entregues aos

seu gerente para os devidos fins; quando o reclamante estava em escala de sobreaviso, não poderia se deslocar para muito longe, embora não houvesse um controle da reclamada que proibisse o deslocamento do autor; ...” - fl. 820, sem os destaques no original.

Evidente, pois, que o tipo de trabalho desempenhado pelo autor, necessitava de prestação de serviço ininterrupta. E é essa a diferenciação que afasta o direito às horas extras e confere o direito ao sobreaviso.

Aliás, o reclamante bem explicita sua rotina de trabalho, o que permite a adoção do entendimento ora defendido:

“... o depoente fiscalizava os serviços prestados pelos terceirizados aos clientes da HP, acompanhando por meio de notebook e também por celular o andamento das chamadas, principalmente para verificar se o tempo de resposta e de solução estavam sendo cumpridos; o acesso a esse sistema era realizado por um tipo especial de internet que o depoente só podia acionar de sua residência, razão pela qual a maior parte do serviço do depoente era realizado em sua própria residência; as reuniões eram realizadas por video conferência da casa do depoente; as chamadas eram acionadas pelo cliente diretamente com a HP e o sistema designava automaticamente o terceirizado que iria fazer o serviço e se em 30 minutos esse terceirizado não respondesse ao chamado, conformando o seu recebimento o depoente era acionado, prioritariamente pelo próprio sistema, ou pelo celular se não fosse assim localizado; esse sistema vigorava 24h por dia em sete dias na semana; o depoente também era acionado se o terceirizado não houvesse solucionado o problema no tempo contratualmente previsto; às vezes o cliente ligava diretamente para o depoente quando o prazo de solução estava terminado e percebia que o terceirizado não resolvia o problema, hipótese em que o depoente entrava em contato com o terceirizado; o depoente resolvia todos esses problemas de casa; ...” - fl. 774, sem os destaques no original.

Perfeitamente possível, pois, a conclusão de que o reclamante deveria estar à disposição da reclamada em tempo integral.

Corroboram esta afirmativa os documentos inclusos aos autos que comprovam a quitação de um número bastante expressivo de horas de sobreaviso.

Note-se que os recibos de pagamento e as fichas financeiras acusam quitação de até mesmo 909 (novecentas e nove) horas de sobreaviso - fl. 123 e 422.

Pelos motivos constantes da presente fundamentação, específicos ao caso em tela, entendo que o fato do autor poder ser enquadrado na exceção do art. 62, I da CLT não lhe retira o direito às horas de sobreaviso.

Também não haveria que se exigir do reclamante a demonstração diferenças. Isto porque ele acusa pagamento parcial de horas de sobreaviso, sustentando encontrar-se à disposição da ré, sob tal

regime, em tempo integral.”

Assim, merece reforma a r.sentença de origem a fim de deferir ao autor as horas do sobreaviso, nos termos reclamados na peça de ingresso, com o abatimento dos valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos.

e. MULTAS NORMATIVAS

Considerando-se que houve manutenção da r. sentença no que diz respeito ao indeferimento do pedido de horas extras, mantém-se o r. julgado também no que se refere ao pedido de pagamento de multas normativas.

f. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Não faz jus o autor à verba pretendida.

O art. 133 da CF/88 não colide com o princípio do “jus postulandi” no processo do trabalho, nem este restou afastado pelos ditames da Lei 8906/94. Como norma de caráter geral, o EOAB não tem o dom de colocar por terra o disposto no art. 791 da CLT, disposição específica que subsiste até que outra a expressamente revogue (art. 2º da LICC).

Os honorários advocatícios são indevidos em sede trabalhista, mas não em razão da persistência do “jus postulandi”. Estes dois institutos não são incompatíveis quando as partes estão em juízo representados por advogados. O direito subjetivo e abstrato de postular, estendido à reclamantes e reclamados, se não exercido concretamente resta abdicado e suas conseqüências jurídicas afastadas.

A inexistência do direito aos honorários advocatícios se dá em razão de não haver previsão da CLT, nem de leis específicas para o processo do trabalho. Estas só prevêm aqueles decorrentes da assistência sindical (Lei 5584/70), e as leis processuais civis são incompatíveis por absoluta falta de afinidade com os princípios e particularidades do processo do trabalho.

A verba em questão decorre do princípio da sucumbência, que garante ao vencedor o direito de ser ressarcido pelo vencido dos prejuízos da demanda, não distinguindo entre autor e réu. Este princípio se baseia, pois, na condenação proporcional, igualdade dos litigantes e a delimitação da causa com valores líquidos do que o autor está a pleitear.

Isto importa dizer que a aplicação do princípio da sucumbência nos moldes civilistas exigiria a condenação do vencido, empregador e empregado, de forma proporcional ao pleiteado e à tutela material efetivamente concedida.

Ora, no processo trabalhista a igualdade formal dos litigantes não se manifesta em sua inteireza (v.g. conseqüências da ausência de autor e do réu na audiência inicial), nem a valoração da causa tem a amplitude do processo civil.

A aplicação desse instituto, sem uma regulamentação especial para o processo laboral, além de afrontar as peculiaridades desse processo especializado (v.g. princípio da gratuidade), importaria, na prática, em denegação dos princípios da igualdade entre os litigantes e da proporcionalidade, indissociáveis do instituto em estudo.

Preconiza a OJ 305 da SDI-1/TST, que na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato.

Inaplicável ao processo do trabalho o disposto nos artigos 389, 395 e 404 do CCB porquanto, além dos motivos acima, tratam-se regras jurídicas de direito material.

Assim, à vista do disposto na Lei 5584/70, e em atenção à orientação jurisprudencial supra registrada, não estando a parte autora assistida pelo sindicato da categoria, mostram-se indevidos os honorários postulados.

Mantenho.

III. CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Juízes da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**, NÃO ADMITIR as contrarrazões de HEWLETT PACKARD BRASIL LTDA., mas ADMITIR as contrarrazões de HSBC BANK BRASIL S.A. BANCO MULTIPLO e de UNIBANCO UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S.A.. No mérito, por maioria de votos, vencida a Exma. Relatora, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para deferir ao autor as horas do sobreaviso, nos termos reclamados na peça de ingresso, com o abatimento dos valores comprovadamente pagos sob os mesmos títulos, nos termos da fundamentação. Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 16 de setembro de 2009.

SUELI GIL EL RAFIHI

DESEMBARGADORA RELATORA



Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relatora a Desembargadora Dora Maria da Costa, publicado no DJ 19/09/14.

[...]

2. DAS HORAS EXTRAS REALIZADAS EM VIRTUDE DOS CURSOS DE 'TREINET'. Não consta da decisão regional a premissa de que a prova oral ficou dividida. Por outro lado, assim o Regional assinalou: *“Ademais, não se desincumbindo a ré de provar o fato extintivo, modificativo ou impeditivo do direito da autora, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC”*. Nesse contexto, verifica-se que o ônus da prova incumbia ao reclamado, e não à reclamante. **Agravo de instrumento conhecido e não provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº **TST-ARR-xxx-21.2012.5.05.0018**, em que é Agravante e Recorrido **B. B. S.A.** e Agravada e Recorrente **L. M. DOS S.**

[...]

B) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO.

[...]

II – MÉRITO

[...]

2. DAS HORAS EXTRAS REALIZADAS EM VIRTUDE DOS CURSOS DE 'TREINET'.

O Regional adotou os seguintes fundamentos:

“DAS HORAS EXTRAS REALIZADAS EM VIRTUDE DOS CURSOS DE 'TREINET'.

No que tange aos cursos à distância (treinet), dizia a Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação em vigor à época do contrato de trabalho da parte reclamante: 'Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego'. Aliás, o mesmo artigo passou a ter a seguinte redação dada pela Lei nº 12.551/2011, em vigor a partir de 16.12.2011:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os

pressupostos da relação de emprego.

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

A propósito, JACK NILLES -- antigo cientista da NASA -- foi o fundador do teletrabalho, por intermédio de estudo realizado em 1973, denominando-o de telecommuting. NILLES o define pelo ‘mover parte ou a totalidade do trabalho para fora do escritório, para casa ou um centro de teletrabalho’. Por sinal, IVANI CONTINI BRAMANTI, cita LORENZO GAETA, segundo o qual: ‘Teletrabalho é a prestação de quem trabalha com um videoterminal, geograficamente, fora da empresa a quem a prestação é dirigida’. Por seu turno, vejamos o ensino de RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA:

O teletrabalho, que se define como trabalho prestado à distância por intermédio de sistemas de computadores e telecomunicações, foi apresentado como um meio de libertação do trabalhador dos rígidos horários e da frequência obrigatória ao local de trabalho, poupando-lhe dos gastos com locomoção, alimentação e vestuários.

De outro lado, o magistrado ao avaliar as provas usa uma porção de noções extrajudiciais, fruto de sua cultura, colhidas de seus conhecimentos sociais, científicos, comerciais, artísticos ou práticos. São juízos empíricos da vida, no dizer de GOLDSHMIDT. Fatos que ordinariamente acontecem nas lides, a respeito dos quais ele já está familiarizado. Esses conhecimentos fazem parte da *communis opinio*, são as chamadas máximas de experiência -- como bem ensina MOACYR AMARAL SANTOS --, com as quais devem ser valoradas as provas.

De outro lado, o princípio da razoabilidade ou da racionalidade deriva da observação de que o homem, geralmente falando, atua seguindo os ditames da razão. Este preceito ‘... consiste na afirmação essencial -- ensina AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ -- de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme à razão’. 6 ALFREDO J. RUPRECHT complementa:

Por seu intermédio se estabelece que o ser humano em suas relações de trabalho, deve proceder de modo inteiramente racional. [...] Seu fundamento é que o comportamento das partes da relação laboral é o comportamento de um homem comum agindo normalmente.

Por seu turno, professa NICOLA FRAMARINO DEI MALATESTA: ‘Se o ordinário se presume, o extraordinário se prova’. Na mesma linha, LAPLACE disse que a probabilidade do erro e da mentira é tanto maior quanto mais extraordinário é o fato testificado.

De tal arte, não é crível que uma empresa, cujo objetivo principal é o lucro, invista na criação de cursos à distância destinados aos seus empregados que não tenham nenhuma utilidade prática para o seu empreendimento.

Por sua vez, se o empregador não apenas oferece cursos à distância com temas relacionados ao objeto

da empresa, mas impõe -- de forma expressa ou velada -- que os trabalhadores a eles se submetam, é evidente que aí se trata de uma modalidade de teletrabalho. Haja vista que a qualificação obtida nos cursos reverte em maior produtividade à empresa. Além disso, mesmo quando a cobrança seja indireta e o horário flexível, o temor reverencial coage o trabalhador a se submeter ao telecurso. Considerando que este pode ser um diferencial em seu currículo, cuja ausência represente a perda de uma chance de ascensão profissional ou mesmo maior vulnerabilidade diante de eventual política de corte de funcionários. A propósito, leia-se a posição do C. Tribunal Superior do Trabalho:

[...] CURSO DE TREINAMENTO. HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA. O tempo destinado aos cursos foi considerado tempo à disposição do empregador para fim de aferição do quantum debeatum a título de horas extras, procedimento que não implica ofensa aos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC, visto que do contexto em que teria se desenvolvido a relação jurídica o Regional concluiu que a sentença estava em consonância com o pedido formulado na inicial. Recurso de revista de que não se conhece. (RR - 47600- 52.2004.5.03.0039, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/08/2009, 5ª Turma, Data de Publicação: 04/09/2009.).

No caso sub oculi, o acionado pretende excluir a condenação ao pagamento de horas extras decorrentes das horas de treinamento.

Sustentou, desde a contestação, que a acionante realizava alguns cursos que visavam, em verdade, seu crescimento profissional, objetivando o desenvolvimento técnico e pessoal, não sendo de caráter obrigatório.

Na inicial, essa última alegou que se trata o treinamento de programa de treinamento do Banco Bradesco, obrigatório, realizado pela internet, fora da jornada de trabalho e não reconhecido pela empresa enquanto labor em sobrejornada, e requereu, então, o reconhecimento, em média, de 20 (vinte) horas extras semanais realizadas em virtude do referido curso.

Inicialmente, destaque-se que, por meio do interrogatório da representante da empresa reclamada (fls. 516-v/517-v), é possível aferir que existiam determinadas funções em que alguns destes cursos eram obrigatórios, como para todos aqueles que trabalham com investimentos e aplicações, sendo requisito básico a realização dos cursos intitulados 'CAP10' ou 'AMBIMA' e tendo a empregadora controle sobre todos os cursos realizados, apesar de não emitir certificados comprobatórios da sua realização. Afirmou, ainda, que, apesar de todos os aparelhos de computador da empresa permitirem o acesso a estes cursos, podem também ser realizados fora deste âmbito.

Conforme mencionado na sentença, os cursos virtuais, ainda que não obrigatórios, são compatíveis com o interesse do banco, tratando-se de incremento ao conhecimento dos trabalhadores a respeito dos seus produtos e destinados à captação de clientes.

Logo, trata-se, por óbvio, de tempo à disposição do empregador, a teor do art. 4 da CLT, devendo as horas decorrentes da participação em tais cursos serem remuneradas.

Ademais, não se desincumbindo a ré de provar o fato extintivo, modificativo ou impeditivo do direito da autora, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC.

Sendo assim, revelou-se escorreita a condenação ao pagamento das horas extras semanais laboradas para a realização dos cursos denominados de ‘treinet.’” (fls. 1.320/1.324)

O banco reclamado argumenta, às fls. 1.343/1.347, que as provas dos autos ficaram divididas em relação à obrigatoriedade ou não de realização de cursos de aperfeiçoamento pela internet ou à duração de tais cursos. Sustenta que, havendo contradição diametral no depoimento entre as testemunhas no tocante ao mesmo ponto específico da matéria fática discutida, deveria o juízo decidir em desfavor de quem detinha o ônus da prova, no caso, a reclamante. Fundamenta a revista em ofensa aos arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC.

Sem razão.

Ao contrário do que alega o reclamado, não consta da decisão regional a premissa de que a prova oral ficou dividida.

Por outro lado, o Tribunal Regional assinalou que: *“Ademais, não se desincumbindo a ré de provar o fato extintivo, modificativo ou impeditivo do direito da autora, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC”*.

Nesse contexto, verifica-se que o ônus da prova incumbia ao reclamado, e não à reclamante. Logo, não há falar em ofensa aos arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC.

Nego provimento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: a) **não conhecer** do recurso de revista da reclamante quanto aos temas “integração do auxílio-refeição e cesta-alimentação” e “honorários advocatícios. Indenização por perdas e danos”; dele **conhecer** quanto ao tema “intervalo previsto no art. 384 da CLT. Proteção ao trabalho da mulher”, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para acrescer à condenação o pagamento de quinze minutos, alusivos ao intervalo previsto no art. 374 da CLT, não concedido, a título de horas extras com respectivos reflexos, nos dias em que houve labor extraordinário, a se apurar em execução. Custas inalteradas; b) **conhecer** do agravo de instrumento do reclamado e, no mérito, **negar-lhe provimento**.

Brasília, 17 de setembro de 2014.

Dora Maria da Costa

Ministra Relatora



Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator o Desembargador João Pedro Silvestrin, publicado no DJ 14/02/14.

AGRAVO - RITO SUMARÍSSIMO - TERCEIRIZAÇÃO - EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÕES - LICITUDE

A decisão agravada foi proferida em estrita observância aos artigos 896, § 5º, da CLT e 557, *caput*, do CPC, razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração.

Agravo a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-Ag-AIRR-xxx-37.2013.5.03.0012**, em que é Agravante **T. P. S.A.** e são Agravadas **M. B. S.A. e R. C. N. M.**

A segunda Reclamada – T. P. S.A. - interpõe Agravo (às fls. 469/488 - processo eletrônico) ao despacho de fls. 456/459, que negou seguimento ao Agravo de Instrumento.

É o relatório.

VOTO

I - CONHECIMENTO

Tempestivo e subscrito por advogado habilitado, **conheço** do Agravo.

II - MÉRITO

[...]

No tocante à ilicitude da terceirização, ao reconhecimento da relação de emprego com a tomadora dos serviços e anotação de CTPS, a v. decisão recorrida está em sintonia com o item I da Súmula 331/TST, em face da terceirização de sua atividade-fim, o que inviabiliza o recurso de revista.

No ponto, cumpre destacar que a jurisprudência firmada pelo Colendo TST proclama que a terceirização dos serviços de teleatendimento pelas empresas telefônicas configura intermediação ilícita de mão de obra, devendo ser reconhecido o vínculo de emprego dos trabalhadores terceirizados diretamente com os tomadores de seus serviços, exatamente como decidido no caso sob exame.

A propósito, vejam-se os seguintes julgados da sua SDI-1, dentre outros: E-ED- RR - xxxx-15.2010.5.12.0016 Data de Julgamento: 06/12/2012, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 01/02/2013; E-RR - xxxxxx-23.2008.5.03.0010 Data de Julgamento: 28/06/2011, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/08/2012.

Assinalo, por outro lado, que não houve declaração de inconstitucionalidade de dispositivo legal pela v. decisão recorrida (reserva de plenário), mas apenas interpretação das normas pertinentes de acordo com o arcabouço jurídico e na forma sedimentada pela Súmula 331/TST.

É também imprópria a alegada afronta ao princípio da legalidade (Constituição da República, art. 5º, inciso II) quando a sua verificação demande rever a interpretação dada pela decisão recorrida às normas infraconstitucionais (Súmula 636 do STF).

Quanto aos temas do enquadramento sindical, rescisão indireta, verbas rescisórias e anotação de baixa na CTPS, constato que a recorrente não indicou violação de dispositivo constitucional ou conflito com Súmula do Col. TST, de forma genérica, a v. decisão recorrida, o que é inadmissível em se tratando de recurso de revista, que requer a observância dos limites previstos no § 6º do art. 896 da CLT.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.

(...)

O Agravo de Instrumento, em cotejo com os termos do despacho denegatório e do acórdão regional, não viabiliza o processamento do Recurso de Revista, nos exatos termos do artigo 896, *caput* e parágrafos, da CLT.

Não demonstradas as condições de processamento do Recurso de Revista, nega-se seguimento ao Agravo de Instrumento, forte nos artigos 896, § 5º, da CLT e 557, *caput*, do CPC, que instrumentalizam o princípio da duração razoável do processo (art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição da República), pelas razões contidas no despacho denegatório, a este incorporadas.

A fundamentação *per relationem* está em harmonia com o precedente de repercussão geral **AI-QO nº 791.292-PE**, no qual o E. Supremo Tribunal Federal considerou suficientemente fundamentada decisão que “endossou os fundamentos do despacho de inadmissibilidade do recurso de revista, integrando-os ao julgamento do agravo de instrumento” (Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe - 13/08/2010).

Nego seguimento ao Agravo de Instrumento. (fls. 456/459)

Primeiramente, tendo a Agravante renovado apenas o tema “terceirização - empresas de telecomunicações - licitude”, considero preclusa a insurgência contra as demais questões trazidas no

Agravo de Instrumento e no Recurso de Revista.

Destaco que, tratando-se de causa sujeita ao **rito sumaríssimo**, somente será admitido Recurso de Revista por contrariedade à súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou violação direta à Constituição da República, a teor do art. 896, § 6º, da CLT.

No mais, a Agravante alega que a atividade exercida pela Recorrida, de operadora de “call center”, não estava inserida na atividade-fim das empresas concessionárias do serviço de telecomunicações, que seria seu caso. Sustenta ser lícita a terceirização do serviço no caso, uma vez que o reconhecimento da ilicitude dessa terceirização estaria em dissonância com decisões do STF.

A certidão de julgamento manteve a sentença, no ponto (fls. 351/352), a qual fundamentou:

É fato inconteste que a reclamante foi admitida para o cargo de operadora de telemarketing (teleatendimento), exclusivamente voltado para os clientes usuários dos serviços de telecomunicações explorados pela segunda reclamada. Segundo depoimento da preposta da empresa terceirizante no serviço de cobrança, teleatendimento ativo e receptivo.

A crescente utilização de ferramentas de trabalho à distância, ou teletrabalho, mereceu, a propósito, atento olhar do legislador que, conferindo nova redação ao artigo 6º, da CLT, conforme Lei nº 12551, de 15.12.2011, superou divergências jurisprudenciais, tornando indubitoso o entendimento no qual vem se firmando a jurisprudência acerca da subsistência da subordinação jurídica, em novo formato, a despeito do local, espaço físico no qual executados os serviços.

(...)

Não se estabelece o vínculo empregatício se e/ou em razão do local de prestação de serviços, pouco importando, assim, tenha a reclamante laborado nos pontos de atendimento da primeira reclamada, no denominado *call center*.

No mundo do trabalho que vem se singularizando pelo uso das ferramentas de comunicação à distância, a inserção do trabalhador deve ser feita a partir da cadeia produtiva em proveito da qual depende a força de trabalho e não propriamente a partir do espaço físico no qual executa suas tarefas e rotinas.

Ademais, lícita terceirização de serviços supõe processo produtivo autônomo, gestão própria, o que não se caracteriza apenas pela execução dos serviços à distância do tomador, beneficiário direto.

A uma empresa que explora o serviço de telefonia interessa, pois, a manutenção dos contratos com os respectivos clientes, para fornecimento de serviço continuado. Disso resulta que o trabalho do operador de atendimento não discrepa daquele realizado presencialmente no sentido de que sejam acompanhadas as necessidades dos clientes, no curso da execução de contrato de fornecimento de serviço continuado, visando a manutenção dos clientes, cobranças, dentre outras demandas tratadas

pelos ditos representantes teleoperadores.

Diversamente do que se verificou no âmbito dos processos industriais que culminaram na especificação de serviços e terceirização de segmentos produtivos com autonomia, gestão própria, em proveito de qualquer tomador. Não há um fazer autônomo que tenha um fim em si mesmo, senão em razão do contrato de fornecimento de serviço público continuado, no trato das demandas e necessidades dos clientes usuários desse serviço, telecomunicações.

Ainda que as necessidades do mundo globalizado reclamem reformulação de paradigmas, exigindo, cada vez mais, especializações de setores para fazer frente à crescente competitividade entre empresas, numa sociedade em que o capital não tem fronteiras, certo é que os princípios que orientaram a edição do verbete sumular subsistem na atualidade, mormente à luz do texto constitucional que privilegiou, sobremaneira, os direitos sociais dos trabalhadores, assegurando, de modo expresso, a proteção ao salário e a percepção de piso salarial proporcional a extensão e complexidade do trabalho (incisos V e X, do artigo 7º, da Constituição Federal da República), direitos incompatíveis com a dissociação entre fonte produtora de riquezas e força de trabalho. A República Federativa do Brasil tem, aliás, como fundamentos os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, lado a lado, e não em sobreposição.

A prevalecer a tese das reclamadas, no mundo em que a tecnologia vem sendo utilizada de forma ampla, as empresas de *call center* serão empregadores predominantes, de toda e qualquer tarefa que possa ser realizada por meio das ferramentas de comunicação à distância.

Estão fadados ao extermínio os escritórios, departamentos gerenciais, de recursos humanos, gestão de produção, uma vez que todas as atividades administrativas, num mundo que caminha para a virtualização das relações, poderão vir a ser executadas à distância. Teremos, então, no futuro, concentração de mão de obra nos denominados *call centers*, cindindo-se o elo entre força de trabalho e fonte de emprego.

Nem se argumente com base na Lei 9.472/1997 que, na realidade, apenas validou o processo de privatização no que transferiu a execução do serviço público para a iniciativa privada. A Lei Geral de Telecomunicações não superou a aplicação do entendimento contido na Súmula 331, do TST.

Por tais fundamentos, aplico ao caso dos autos a inteligência da Súmula 331, do Colendo TST, reconhecendo a formação do vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora de serviços, em benefício da qual a reclamante contatava clientes à distância para diversos serviços em telecomunicações. Por conseguinte, declaro a responsabilidade solidária das reclamadas, nos termos do artigo 9º, da CLT. (fls. 262/263 - sublinhei)

O acórdão regional consignou que a segunda Reclamada exerce suas atividades no ramo das telecomunicações, submetendo-se à disciplina das normas inscritas na Lei nº 9.472/97, a Lei Geral das Telecomunicações. Incontroso que a Reclamante, prestando serviços de venda de serviço

de cobrança, de teleatendimento ativo e receptivo (“call center”), laborava no cerne da atividade empresarial da tomadora dos serviços, configurando atividade-fim.

AC.SBDI-1, em composição plena, por ocasião do julgamento do Proc. E-ED-RR-xxxx-13.2010.5.12.0016, em 8/11/2012, de relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta, concluiu que o serviço denominado “call center” refere-se à atividade-fim das empresas prestadoras de serviços de telecomunicações, de forma que é ilícita a terceirização nessa hipótese, devendo ser reconhecido vínculo de emprego diretamente com a tomadora dos serviços. Nesse sentido outros julgados recentes:

RECURSO DE EMBARGOS. TERCEIRIZAÇÃO - ATIVIDADE INERENTE - EMPRESA DE TELEFONIA - SERVIÇOS DE CALL CENTER - IMPOSSIBILIDADE. A jurisprudência majoritária desta SBDI-1 entende que o artigo 94, II, da Lei nº 9.472/97 não autoriza a terceirização de serviços na atividade-fim das empresas de telefonia, sendo aplicável o entendimento contido nos itens I e III da Súmula/TST nº 331 (com ressalva de entendimento). Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR-xx-22.2010.5.03.0103, SBDI-1, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 15/2/2013)

RECURSO DE EMBARGOS. TERCEIRIZAÇÃO - ATIVIDADE INERENTE - EMPRESA DE TELEFONIA - SERVIÇOS DE CALL CENTER - IMPOSSIBILIDADE. A jurisprudência majoritária desta SBDI-1 entende que o artigo 94, II, da Lei nº 9.472/97 não autoriza a terceirização de serviços na atividade-fim das empresas de telefonia, sendo aplicável o entendimento contido nos itens I e III da Súmula/TST nº 331 (com ressalva de entendimento). Recurso de embargos conhecido e provido para, reconhecendo a ilicitude da terceirização e, conseqüentemente, o vínculo de emprego diretamente com a tomadora de serviços, bem como as conseqüências legais daí decorrentes, tais como aplicação das normas coletivas da tomadora de serviços e a retificação da CTPS da reclamante, determinar o retorno dos autos à Vara de origem para que prossiga na análise dos pedidos daí decorrentes. Prejudicada a análise do pedido sucessivo de isonomia salarial. (E-ED-RR-xxxx-53.2010.5.12.0004, SBDI-1, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 15/2/2013)

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. CALL CENTER. ATIVIDADE-FIM DA RECLAMADA TOMADORA DE SERVIÇOS. INTERPRETAÇÃO DOS ARTIGOS 25, § 1º, DA LEI Nº 8.987/95 E DO ARTIGO 94, INCISO II, DA LEI Nº 9.472/97 E APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 331, ITENS I E III, DO TST. VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE A TOMADORA DE SERVIÇOS E O TRABALHADOR TERCEIRIZADO RECONHECIDO. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DA SÚMULA VINCULANTE Nº 10 DO STF. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL. 1. O serviço de call center é atividade-fim - e não atividade-meio - das empresas concessionárias de serviço de telecomunicações. Assim, em observância à Súmula nº 331, itens I e III, do TST, que consagrou o entendimento de que a terceirização só se justifica quando implicar na contratação da prestação de serviços especializados por terceiros em atividades-meio, que permitam a concentração dos esforços da empresa tomadora em suas atividades precípuas e essenciais, tem-se que a terceirização desses serviços de teleatendimento pelas empresas telefônicas configura intermediação ilícita de mão de

obra, devendo ser reconhecido o vínculo de emprego desses trabalhadores terceirizados diretamente com os tomadores de seus serviços. (...) (E-ED-RR-xxx-06.2010.5.03.0037, SBDI-1, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 15/2/2013)

Dessa forma, verifica-se que o acórdão regional foi proferido em consonância com atual jurisprudência desta Corte, o que inviabiliza o processamento do Recurso de Revista nos termos da Súmula nº 333 do C. Tribunal Superior do Trabalho e § 4º do artigo 896 da CLT.

No caso, ao negar seguimento a recurso manifestamente improcedente, a decisão agravada foi proferida em estrita observância aos artigos 896, § 5º, da CLT; 557, *caput*, do CPC e 5º, LXXVIII, da Constituição.

Nego provimento ao Agravo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao Agravo.

Brasília, 12 de Fevereiro de 2014.

JOÃO PEDRO SILVESTRIN

Desembargador Convocado Relator



Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, publicado no DEJT 03/12/10.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. SALÁRIO. FUNÇÃO. DECISÃO DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. MANUTENÇÃO.

Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. **Agravo de instrumento desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-xxxx-09.2009.5.03.0042**, em que é Agravante **S. E. U.** e Agravado **V. H. DE M.**

[...]

II) MÉRITO

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. SALÁRIO. FUNÇÃO. DECISÃO DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. MANUTENÇÃO

O Tribunal Regional, ao exame dos temas suscitados, denegou seguimento ao recurso de revista.

No agravo de instrumento, a Reclamada reitera as alegações trazidas no recurso de revista, ao argumento de que foram preenchidos os requisitos de admissibilidade do art. 896 da CLT.

Contudo, a argumentação da Reclamada não logra desconstituir os termos da decisão agravada, que subsiste pelos seus próprios fundamentos, ora endossados e integrantes das presentes razões de decidir, *in verbis*:

“VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Alegação(ões):

- violação do(s) art(s). 2º e 3º da CLT.
- divergência jurisprudencial.

Consta do v. Acórdão:

'(...) A reclamada recorre às fls. 128/139, insurgindo-se contra a r. sentença de fls. 109/116verso, que reconheceu vínculo jurídico de emprego entre as partes, alegando que a sentença confundiu indispensabilidade com eventualidade e que o reclamante prestou serviços apenas em alguns finais de semana, por 109 horas, sete vezes em 2006 e uma única vez em 2007, invocando trabalho intermitente.

Sem razão a reclamada.

Como bem destaca a r. sentença recorrida, o reclamante foi contratado intuitu personae para trabalhar no assessoramento dos cursos à distância.

A 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 à 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 à 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 à Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar on line 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 à distância até podem ter curta duração, ser seqüenciados 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.

Nenhum reparo merece, portanto, a r. sentença recorrida.(...)'

A recorrente aduz que as provas colhidas nos autos não comprovam que existiu o vínculo empregatício.

Entretanto, ante o teor de decidir adotado pela d. Turma, a pretensão da parte recorrente, assim como exposta, importaria, necessariamente, no reexame de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula 126/TST, razão pela qual ficam afastadas as violações apontadas.

No tocante à discussão de que não restou configurado todos os cinco requisitos necessários para o

reconhecimento do vínculo empregatício, vale registrar que não houve manifestação da d. Turma acerca da questão e não foi interposto embargos de declaração para que a d. Turma emitisse tese a respeito. Ausente o prequestionamento, incide a Súmula 297/TST, restando prejudicada a análise dos arestos válidos colacionados às fl. 191.

[...]

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.” (fls. 185-189)

Pelo seu acerto, portanto, adoto como razões de decidir os fundamentos da decisão agravada e **DENEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento interposto.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento interposto.

Brasília, 24 de novembro de 2010.

Mauricio Godinho Delgado
Ministro Relator

Resolução Administrativa n. 080/2013**Dispõe sobre o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região.**

CERTIFICO que o Egrégio Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, na Quinta Sessão Ordinária hoje realizada sob a presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador Tarcísio Régis Valente, Presidente, com a presença dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores Edson Bueno de Souza, Vice-Presidente, João Carlos Ribeiro de Souza, Osmair Couto, Maria Beatriz Theodoro Gomes, Eliney Bezerra Veloso e do Excelentíssimo Senhor Procurador Thiago Gurjão Alves Ribeiro, Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho,

Considerando a Resolução n. 109/CSJT, de 29 de junho de 2012, que dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

R E S O L V E U, por unanimidade:

Art. 1º. A realização do teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região observará as regras contidas na Resolução n. 109/CSJT, de 29 de junho de 2012, bem como o disposto na presente Resolução Administrativa.

Art. 2º. Atendido o disposto no § 3º do art. 4º da Resolução n. 109/CSJT, caberá ao gestor da unidade solicitar ao Núcleo de Saúde e Qualidade de Vida bem como à Secretaria de Tecnologia da Informação visitas técnicas de profissionais de ambas as unidades para avaliar as instalações domésticas do interessado em praticar o teletrabalho, a fim de verificar se são seguras do ponto de vista ergonômico e tecnológico, nos termos dos anexos que acompanham esta Resolução Administrativa.

§ 1º. Os servidores responsáveis pelas visitas técnicas deverão atestar, em documento assinado por ambos, se a estação de trabalho instalada na residência do servidor é ou não segura para realização do trabalho remoto, nos termos dos anexos que acompanham esta Resolução.

§ 2º. O documento mencionado no parágrafo anterior deverá ser entregue ao servidor que pretende exercer o trabalho remoto.

Art. 3º. Caso aprovada a estação de trabalho instalada na residência do servidor, este apresentará ao gestor da unidade os seguintes documentos para autorização da prática do teletrabalho:

I - cópia do atestado emitido por ocasião da visita técnica (§ 1º do art. 2º);

II - termo de responsabilidade assinado pelo servidor comprometendo-se a manter inalteradas suas instalações de trabalho da forma como aprovadas na visita técnica;

III - formulário de planejamento e acompanhamento de trabalhos de que trata o Anexo da Resolução n. 109/CSJT.

Art. 4º. Em razão do caráter de controle de jornada aberta, os servidores autorizados a exercer o trabalho remoto não terão direito à compensação de jornada, tampouco ao pagamento de horas extraordinárias.

Art. 5º. O servidor que estiver autorizado a realizar teletrabalho e que necessite levar processos e documentos oficiais para sua residência deverá assinar controle interno de anotação de carga e o respectivo termo de responsabilidade pela guarda dos documentos e processos bem como observar as orientações relacionadas à segurança da informação de que tratam o Anexo II da presente Resolução.

Art. 6º. Será automaticamente cancelada a autorização nas seguintes hipóteses:

I - quando modificada a atividade funcional que autoriza a prestação do serviço fora das dependências do órgão;

II - quando modificada a lotação, com mudança de chefia imediata;

III - quando o servidor não cumprir os prazos fixados para realização dos trabalhos ou para a devolução dos autos à unidade, salvo por motivo devidamente justificado;

IV - quando o servidor alterar sua estação de trabalho em descumprimento ao termo de responsabilidade mencionado no inciso II do art. 2º;

V - por juízo de conveniência e oportunidade da Administração.

Art. 7º. Quaisquer despesas com instalações e equipamentos para a realização do trabalho remoto ficarão sob a inteira responsabilidade do servidor, sem nenhum subsídio ou ressarcimento pelo Tribunal.

Art. 8º. Competirá ao Presidente deste Tribunal instituir, por meio de Portaria, a Comissão de Gestão do Teletrabalho de que trata o art. 19 da Resolução n. 109/CSJT.

Art. 9º. Caberá aos gestores de todas as unidades deste Regional, no prazo de 15 dias contados

da publicação da presente Resolução Administrativa, regularizar todas as situações que estejam em desacordo com a Resolução n. 109/CSJT bem como adotar o formulário de planejamento e acompanhamento do teletrabalho constante do Anexo da referida Resolução.

Art. 10. Revoga-se a Resolução Administrativa n. 215/2011.

Obs.: Ausentes o Exmo. Senhor Desembargador Roberto Benatar, em gozo de férias regulamentares, e a Exma. Senhora Desembargadora Maria Berenice Carvalho Castro Souza, por motivo de licença saúde.

Cuiabá-MT, segunda-feira, 27 de maio de 2013.

José Lopes da Silva Júnior

Secretário do Tribunal Pleno

ANEXO I – Resolução Administrativa n. 080/2013

ORIENTAÇÕES ERGONÔMICAS

O trabalho em domicílio deve ser considerado como sendo aquele realizado no mesmo local em que se tem uma vida cotidiana familiar. Importante destacar que a escolha em realizar o trabalho em domicílio não deve ser um fator que traga prejuízo ao bem estar, o que pode ocorrer em virtude de inversão de horários de trabalho, trabalho excessivo em períodos curtos, visando maiores períodos de tempo livre, trabalho sem pausas com carga horária que ultrapassa as 8 horas diárias.

Importante que o teletrabalho, ou trabalho remoto, seja realizado em posto de trabalho de uso individual para que as adaptações realizadas não sejam modificadas por outros usuários daquele ambiente.

O que se segue são orientações ergonômicas para adaptação dos postos de trabalho individuais e relativas à forma mais ideal de realização das tarefas visando minimizar o risco de doença osteomuscular relacionada ao trabalho.

1- Recomendações gerais para postura, mobiliário e equipamentos de informática

1.1 - Monitor

Colocá-lo logo a sua frente e não em uma posição lateral;

O monitor deve estar posicionado lateral (perpendicular) à fonte de luz natural (janela) e não de frente ou de costas (tente posicionar o monitor de forma que a lateral fique voltada para a janela);

Para determinar uma distância confortável de visualização, estique o braço em direção ao monitor e observe a posição da sua mão, que deve estar aberta.

Coloque o monitor perto dessa posição. Se necessário, aproxime ou afaste o monitor até poder visualizar o texto exibido de forma nítida e confortável;

A altura do monitor deve possibilitar que a primeira linha do texto fique na altura dos olhos;

Muitos modelos de computador permitem colocar o monitor em cima da unidade do sistema, para regular sua altura. Caso fique muito alto dessa forma, ao invés de colocar o monitor sobre a CPU, utilize livros ou outros recursos para regular a altura ideal;

O monitor deverá estar plano, e não inclinado para frente ou para trás;

Minimize a distância entre seu monitor e quaisquer documentos que você precise consultar durante o trabalho. Utilize um suporte para processos, que pode ser um suporte de notebook e coloque-o, de preferência, entre o teclado e o monitor;

Ajuste a iluminação do monitor para minimizar o excesso de luminosidade na tela. Se por acaso precisar pensar, não fique olhando o monitor, pois vai cansar inutilmente a sua vista. Para descanso visual, focalize um objeto ou paisagem distante por um minuto;

Atente-se ao fato de que o monitor ao longo de anos de uso fica menos nítido, exigindo um esforço maior nos olhos. Quem o utiliza diariamente pode não notar a diferença porque vai se habituando gradualmente ao desgaste do monitor;

Se você utiliza lentes bifocais, trifocais ou lentes de adição progressiva, é especialmente importante ajustar corretamente a altura do seu monitor. Evite inclinar a cabeça para trás a fim de visualizar a tela com a parte inferior das lentes, pois isso pode levar à fadiga muscular no pescoço e na coluna. Como alternativa, experimente abaixar seu monitor e, se isso não funcionar, considere obter óculos especialmente criados para uso com o computador.

1.2 - Cadeira

Uma boa cadeira é fundamental. Como regra, procure um modelo que possibilite o maior número possível de ajustes (altura do assento, altura e inclinação do encosto, apoio de braços, bordas arredondadas, tecido e espuma confortáveis);

As cadeiras devem possuir encosto de tamanho médio para garantir uma melhor distribuição do peso corporal e um melhor relaxamento da musculatura;

Proporcione espaço suficiente para os joelhos e pernas debaixo do espaço de trabalho. Evite pontos concentrados de pressão debaixo da coxa, perto do joelho e na parte de trás da perna;

O assento da cadeira não deve atingir a curvatura do joelho, deve terminar antes do joelho. A superfície do assento deve acomodar a compleição humana e a borda frontal arredondada aliviar a pressão na região poplíteia (curvatura do joelho);

Distribua o peso de maneira uniforme e use todo o assento e todo o encosto para apoiar o corpo. Ideal que o encosto consiga apoiar a coluna lombar e dorsal até a altura das escápulas.

1.3 - Teclado e mouse

O teclado e o “mouse” são dispositivos que influenciam diretamente na sua saúde e podem provocar uma maior ou menor fadiga. Procure utilizar teclados ergonômicos, planos e com teclas macias que diminuam a fadiga e aumentam a velocidade de digitação. O “mouse” deve ser um modelo baixo, com sensor óptico que exige um menor esforço do pulso;

O teclado e o “mouse” devem também estar posicionados ao nível da altura dos cotovelos. Durante o trabalho é importante que o punho fique reto, em posição neutra. Utilize apoios de silicone para punhos, tanto junto ao teclado como junto ao “mouse”;

Mantenha os braços junto ao corpo e os cotovelos alinhados com o tronco; não é necessário que estejam “colados” no corpo;

Ao utilizar um “mouse” coloque o dispositivo logo à direita ou à esquerda do teclado e próximo à frente dele. Não coloque o “mouse” mais distante do que o teclado;

Você também pode achar confortável colocar o mouse entre o seu corpo e frente do teclado. Nesse caso, a mesa de trabalho deve ter profundidade suficiente para que o monitor e o teclado possam ficar recuados, em uma posição na qual os antebraços fiquem totalmente apoiados na mesa;

Se você utiliza uma bandeja de teclado, verifique se a largura dela é suficiente para acomodar o “mouse”, que deve ficar ao lado do teclado.

1.4 - Suporte para os antebraços

Algumas cadeiras têm áreas acolchoadas para descansar os braços. Você pode achar confortável, apoiar os antebraços nessas áreas acolchoadas enquanto digita, utiliza o “mouse” ou faz pausas;

Se a sua mesa de trabalho tiver profundidade suficiente, pode ser confortável usar a mesa

como uma área de apoio (movendo o teclado e monitor para trás para criar um espaço confortável para os antebraços);

O suporte para antebraços da cadeira ou da mesa de trabalho estará adequadamente ajustado para digitação quando seus ombros estiverem relaxados e cada antebraço estiver apoiado de maneira igual e ainda livre para se mover durante a digitação e os pulsos estiverem em uma posição neutra e confortável. O suporte não estará adequadamente ajustado se os ombros estiverem elevados ou caídos, se você sentir pressão em um ou em ambos os cotovelos, se os cotovelos estiverem voltados para fora, se os pulsos, antebraços ou cotovelos estiverem fixos durante a digitação ou se os pulsos estiverem perceptivelmente flexionados;

Uma outra opção é usar suportes para antebraços somente quando em pausa, permitindo que seus antebraços e mãos se movimentem livremente ao digitar ou usar o mouse. Neste caso, o suporte estará adequadamente ajustado quando estiver ligeiramente abaixo da posição de digitação.

1.5 - Mesa

Não organize a sua área de trabalho de forma que você precise se inclinar repetidamente para a frente para ver e alcançar itens utilizados com frequência, como livros, papéis ou telefone;

Escolha uma superfície de trabalho com largura suficiente para acomodar os equipamentos do computador e demais itens necessários para o seu trabalho.

2 - Uso de notebook

Em caso de uso de notebook utilize um suporte para erguer o monitor ou coloque-o sobre livros. Utilize “mouse” e teclado separados, seguindo as orientações gerais (essa é uma dica muito importante para quando for trabalhar durante longos períodos).

3 - Ajustando o posto de trabalho

Altura do assento: a altura do cotovelo deve ser aproximadamente igual à altura da base do teclado;

Ângulos do encosto da cadeira e suporte para a região lombar: as costas devem ficar bem apoiadas;

Altura do teclado: a base do teclado deve ficar aproximadamente na mesma altura dos cotovelos;

Inclinação do teclado: os pulsos devem ficar em uma posição neutra e confortável;

Mouse: deve ser colocado logo à direita ou à esquerda do teclado;

Os pés devem ficar bem apoiados. Use descanso para os pés, se necessário;

Suporte para documentos, telefone e materiais de referência: os itens utilizados com mais

freqüência devem estar em um local de fácil acesso, evite movimentos rotacionais de tronco para alcançar objetos, use o recurso giratório da cadeira.

4 - Orientações Gerais

Vamos nos habituar a dar pausas no trabalho. Pode exigir autodisciplina e organização, mas é importante, mesmo que o seu espaço de trabalho seja ergonômico. Ao fim de duas horas ao computador, levante-se e descanse 1015 minutos. Levante-se e estique o corpo, ou dê alguns passos.

Se puder pratique os exercícios de alongamento e de relaxamento. Se não puder fazê-lo, organize as suas tarefas de modo a executá-las intercaladamente – assim alternará os músculos e tendões que usa em cada uma delas;

A fim de prevenir a fadiga visual, feche os olhos durante alguns segundos e foque ocasionalmente paisagens ou objetos distantes (a 6m ou mais). Pode também fazer pequenos exercícios de alongamento e relaxamento - valem, sobretudo, pela mudança de posição;

Se você se esquecer de fazer os intervalos, use um alarme.

4.1- Evitar:

Sentar em cima da perna (em forma de 4);

Ver TV deitado de lado no sofá;

Usar notebook na cama ou sofá;

Apoiar os cotovelos na mesa;

Ler deitado na cama;

Digitar com os braços suspensos;

Levantar peso sem flexionar os joelhos;

Sentar com a perna cruzada;

Apoiar o telefone entre o ombro e o pescoço;

Evitar mesa e cadeiras com quinas vivas (quadradas); as bordas das mesas e cadeiras devem ser arredondadas;

Evite colocar caixas e outros itens debaixo da mesa de trabalho de forma a não limitar o espaço para suas pernas. O ideal é que você consiga se movimentar à vontade em sua mesa.

ANEXO II - Resolução Administrativa n. 080/2013

ORIENTAÇÕES QUANTO À SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

O trabalho em domicílio deve ser analisado considerando também os aspectos da segurança da informação. Importante destacar que os riscos à segurança da informação imputados ao trabalho em domicílio dependem da forma como este é realizado, e sobretudo dos recursos tecnológicos e aspectos técnicos empregados.

O trabalho em domicílio, on-line, ou seja, conectado diretamente à rede de computadores do Tribunal, permite que o usuário tenha a seu dispor o acesso aos recursos computacionais da rede do Tribunal, como se naquele ambiente estivesse fisicamente atuando. Nesta modalidade de trabalho o computador utilizado pelo trabalhador domiciliar torna-se parte da rede do Tribunal, o que requer os mesmos cuidados dispensados às estações de trabalhos utilizadas no ambiente de rede do Tribunal.

No trabalho domiciliar do tipo on-line também se faz necessário o uso de recursos de infraestrutura de TI para que o usuário possa se conectar à rede do Tribunal. Esta infraestrutura divide-se em duas partes: infraestrutura de rede do lado cliente, ou seja, da residência do usuário, e da infraestrutura de rede do Tribunal. Quanto à infraestrutura do Tribunal, temos capacidade de acesso à Internet suficiente para várias conexões simultâneas e dispomos de uma solução de conexão remota utilizada no serviço denominada “Gabinete Virtual”, que tem requisitos de segurança aceitáveis.

Ainda que o trabalho em domicílio se limite à elaboração de textos ou planilhas utilizando-se programas editores padrões de mercado, de forma off-line, ou seja, sem conexão com a rede do Tribunal, existem aspectos que devem ser considerados: arquivos resultantes do trabalho em domicílio devem estar protegidos de ameaças, tais como a ação de programas maliciosos – vírus - e de acesso por pessoas não autorizadas. A ação de programas maliciosos pode resultar na perda do trabalho realizado, destruindo ou alterando os arquivos manipulados. Arquivos de texto ou planilhas podem sofrer alterações indesejadas e serem contaminados, transformando-se em ameaças de contaminação quando ingressados no ambiente computacional do Tribunal e, por este motivo, uma atenção especial deve ser dada ao mecanismo de transferência dos arquivos manipulados na residência do usuário para o Tribunal.

Os documentos manipulados e ou armazenados na estações de trabalho domiciliar podem ainda sofrer acesso por pessoas não autorizadas, seja por acesso físico direto ou acesso remoto caso o computador utilizado tenha alguma vulnerabilidade que permita tal acesso.

Isto significa que as estações de trabalho utilizadas no trabalho em domicílio, seja em modo on-line ou off-line, devam no mínimo possuir os seguintes requisitos:

Possuir software antivírus certificado pela ICSA LABS (www.icsalabs.com) e atualizado diariamente, tais como McAfee, Kaspersky, Panda, Norton, Avast, AVG e Microsoft Security Essentials;

Possuir software atualizado de firewall, homologado por esse Tribunal, tal como o Microsoft Windows Firewall ou outro software de firewall cujo fabricante seja um dos fabricantes de antivírus homologados pela ICSA LABS (www.icsalabs.com), inclusive aqueles que funcionarem integrados a solução antivírus;

Possuir instalado apenas programas legalmente adquiridos e devidamente licenciados quando assim exigido pelo fabricante;

Possuir senha de acesso e não ser de uso coletivo; e

Não ser utilizado para atividades de elevado risco de comprometimento da estação, tal como navegação em sites não confiáveis, jogos em rede e uso de programas de compartilhamento de arquivos, dentre outros.

Além destes requisitos é necessário que o usuário tenha o mínimo de conhecimento para manter a estação de trabalho livre de ameaças, evitando-se a instalação ou execução de programas desconhecidos, ou obtidos de fontes não confiáveis.

Cabe-nos ressaltar que o uso de programa antivírus é de grande importância para se manter a segurança em uma estação de trabalho, porém este não protege o computador de todos os programas maliciosos, mas tão somente da maioria dos programas já identificados e incorporados aos mecanismos de proteção de cada fabricante de antivírus. Destarte, ressaltamos a necessidade do uso consciente dos recursos computacionais, das boas práticas e cautela por parte do usuário.

Considerando os aspectos acima mencionados sugerimos que o trabalho em domicílio seja realizado utilizando estações de trabalho fornecidas e devidamente preparadas por este Tribunal, e que sejam utilizadas estritamente para as atividades laborais relacionadas a este Tribunal.

Por fim, o usuário que pretender realizar trabalho remoto deverá assinar o termo de responsabilidade, tomando ciência desta recomendação, da Política de Segurança deste Tribunal e suas normas complementares, comprometendo-se a cumpri-las, sob pena de serem responsabilizados pelos danos causados em função do seu descumprimento.

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1499, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2012

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências.

O EGRÉGIO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Ministro João Oreste Dalazen, Presidente do Tribunal, presentes os Excelentíssimos Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Vice-Presidente do Tribunal, Antônio José de Barros Levenhagen, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Milton de Moura França, Carlos Alberto Reis de Paula, Ives Gandra Martins Filho, João Batista Brito Pereira, Horácio Raymundo de Senna Pires, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Dora Maria da Costa, Fernando Eizo Ono, Márcio Eurico Vitral Amaro, além do Excelentíssimo Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Luís Antônio Camargo de Melo,

CONSIDERANDO que motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida são objetivos estratégicos a serem perseguidos pelo TST, a teor do Plano Estratégico 2010-2014;

CONSIDERANDO que o avanço tecnológico, notadamente com a implantação do sistema de processo eletrônico, possibilita o trabalho remoto ou à distância;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito do TST, de modo a definir critérios e requisitos para a sua prestação, mediante controle de acesso e avaliação permanente do desempenho e das condições de trabalho;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios diretos e indiretos advindos do teletrabalho para a administração, para o servidor e para a sociedade;

CONSIDERANDO que a Lei nº 12.551/2011 vem de reconhecer tais vantagens em relação aos trabalhadores que prestam serviço sob vínculo empregatício;

CONSIDERANDO o trabalho realizado pela Comissão instituída pelo ATO.TST.GP.Nº 346/2011, com o objetivo de realizar estudos e propor medidas destinadas ao aperfeiçoamento do modelo de Gestão de Pessoas do TST;

RESOLVE

Regulamentar o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, nos seguintes termos:

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º As atividades dos servidores do Tribunal Superior do Trabalho podem ser executadas fora de suas dependências, sob a denominação de teletrabalho, observados os termos e condições deste Ato.

Art. 2º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério do gestor da unidade, e restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor.

§ 1º A adesão do Gabinete condiciona-se à anuência do Ministro.

§ 2º A adesão das unidades vinculadas à Secretaria-Geral da Presidência, à Diretoria-Geral e à Secretaria-Geral Judiciária condiciona-se à anuência, respectivamente, do Secretário-Geral da Presidência, do Diretor-Geral da Secretaria ou do Secretário-Geral Judiciário.

Art. 3º A estipulação de metas de desempenho diárias, semanais e/ou mensais, alinhadas ao Plano Estratégico do TST, é requisito para a implantação do teletrabalho na unidade.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas e prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade e, sempre que possível, em consenso com os servidores.

§ 2º As metas de desempenho das unidades vinculadas à Secretaria-Geral da Presidência, à Diretoria-Geral e à Secretaria-Geral Judiciária serão previamente aprovadas, respectivamente, pelo Secretário-Geral da Presidência, Diretor-Geral da Secretaria ou Secretário-Geral Judiciário.

Art. 4º A meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho será, no mínimo, 15% (quinze por cento) superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do TST.

Parágrafo único. Faculta-se ao servidor em regime de teletrabalho, sempre que entender conveniente ou necessário, prestar serviços nas dependências do Tribunal.

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, dentre os servidores interessados, aqueles que realizarão atividades fora das dependências do TST, observados os seguintes requisitos:

I — é vedada a realização de teletrabalho pelos servidores em estágio probatório; que tenham subordinados; e que tenham sofrido penalidade disciplinar (art. 127 da Lei nº 8.112/1990) nos dois anos anteriores à indicação;

II — terão prioridade os servidores com deficiência;

III — o limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 30% da respectiva lotação, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior; e

IV — será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno.

§ 1º A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas — CDEP da Secretaria de Gestão de Pessoas, quando solicitada, auxiliará no processo seletivo dos servidores, avaliando, dentre os interessados, aqueles cujo perfil mais se ajusta à realização do teletrabalho.

§ 2º A participação dos servidores indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação das autoridades mencionadas nos §§ 1º e 2º do artigo 2º, mediante expediente a ser publicado no Boletim Interno.

DEVERES DOS SERVIDORES EM REGIME DE TELETRABALHO

Art. 6º Constitui dever do servidor participante do teletrabalho:

I — cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida;

II — desenvolver suas atividades no Distrito Federal e deste não se ausentar, em dias de expediente, sem autorização prévia formal de seu superior;

III -atender às convocações para comparecimento às dependências do TST, sempre que houver necessidade da unidade e/ou interesse da Administração;

IV — manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

V — consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional;

VI — manter a chefia imediata informada, por meio de mensagem dirigida à caixa postal individual de correio eletrônico do TST, acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento; e

VII — reunir-se com a chefia imediata, a cada período máximo de 15 (quinze) dias, para apresentar resultados parciais e finais, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações.

Art. 7º Compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados.

Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do caput, podendo, se necessário, solicitar a avaliação técnica do Tribunal.

DEVERES DOS GESTORES DAS UNIDADES

Art. 8º São deveres dos gestores das unidades:

I — acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho;

II — aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;

III — encaminhar relatório trimestral à CDEP com a relação de servidores, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, bem assim os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade.

Parágrafo único. Compete à CDEP consolidar as informações encaminhadas pelas unidades e repassá-las à Comissão de Gestão do Teletrabalho prevista no artigo 16 deste Ato.

MONITORAMENTO E CONTROLE DO TELETRABALHO

Art. 9º As atividades desenvolvidas em regime de teletrabalho serão permanentemente monitoradas por meio de formulário de planejamento e acompanhamento próprio, a ser disponibilizado pela CDEP.

Parágrafo único. Na hipótese de descumprimento dos deveres descritos no artigo 6º, o fato será registrado no formulário mencionado no caput, com ciência formal do servidor.

Art. 10. O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º A unidade de lotação lançará no Sistema de Ponto Eletrônico informação sobre o período de

atuação do servidor fora das dependências do Tribunal, nos termos deste Ato, que valerá para efeito de abono do registro de ponto.

§ 2º Durante o período de atuação em regime de teletrabalho, o banco de horas do servidor permanecerá inalterado.

§ 3º Na hipótese de atraso no cumprimento das metas de desempenho, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, relativamente aos dias que excederem o prazo inicialmente fixado para o cumprimento das metas, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade.

§ 4º O atraso no cumprimento da meta por prazo superior a 5 (cinco) dias úteis acarretará ausência de registro de frequência durante todo o período de realização da meta, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade.

§ 5º As hipóteses descritas nos §§ 3º e 4º deste artigo, quando não justificadas, configurarão impontualidade, falta injustificada, falta habitual de assiduidade ou abandono de cargo.

Art. 11. A retirada de processos e demais documentos das dependências do Tribunal dar-se-á mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade pelo servidor e observará os procedimentos relativos à segurança da informação dispostos no ATO.GDGCA.GP.Nº 323/2006.

§ 1º O servidor detentor de processos e documentos, em virtude da atividade em teletrabalho, deve guardar sigilo a respeito das informações neles contidas, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor.

§ 2º Não devolvidos os autos ou documentos, ou, se devolvidos, apresentarem qualquer irregularidade, e não havendo fundada justificativa para a ocorrência, cabe ao gestor da unidade:

I — comunicar imediatamente o fato ao superior hierárquico ou setor responsável, para adoção das medidas administrativas, disciplinares e, se for o caso, judiciais cabíveis;

II — excluir o servidor do regime de teletrabalho.

Art. 12. Compete à Secretaria de Tecnologia da Informação — SETIN viabilizar o acesso remoto e controlado dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas do Tribunal, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso.

§ 1º Os servidores em regime de teletrabalho poderão valer-se do serviço de suporte ao usuário

(4040), observado o horário de expediente do Tribunal.

§ 2º O serviço de que trata o parágrafo anterior será restrito ao acesso e ao funcionamento dos sistemas do Tribunal, vedado o atendimento presencial ou remoto.

TÉRMINO DO TELETRABALHO

Art. 13. O servidor que realizar atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao trabalho nas dependências do Tribunal.

Art. 14. No interesse da administração, o gestor da unidade pode, a qualquer tempo, desautorizar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

Parágrafo único. O gestor da unidade deve desautorizar o regime de teletrabalho para os servidores que descumprirem o disposto neste Ato.

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 15. Durante os primeiros 12 (doze) meses, a implantação do teletrabalho dar-se-á como projeto piloto.

Art. 16. É instituída a Comissão de Gestão do Teletrabalho, com o objetivo de:

I —

analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, mediante avaliações trimestrais, e propor ajustes na regulamentação;

II — apresentar relatório ao final do projeto piloto, com parecer fundamentado sobre os resultados auferidos, a fim de subsidiar a decisão da Administração acerca da continuidade do teletrabalho no âmbito do TST; e

III — analisar e deliberar, fundamentadamente, sobre os casos omissos.

Art. 17. A Comissão de Gestão do Teletrabalho, sob a supervisão do Secretário-Geral da Presidência, será composta por 4 (quatro) servidores efetivos do Quadro de Pessoal, em exercício neste Tribunal, sendo:

I — 1 (um) servidor lotado na Secretaria de Gestão de Pessoas, que a coordenará;

II — 1 (um) servidor lotado na Assessoria de Gestão Estratégica;

III — 1 (um) servidor lotado em Gabinete de Ministro;

IV — 1 (um) servidor lotado na Secretaria-Geral Judiciária.

Parágrafo único. Os servidores mencionados nos incisos I a IV deste artigo são, inicialmente, os nominados no Anexo I deste Ato.

Art. 18. Ao término do projeto piloto, e amparado nos resultados apurados pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, o Presidente deliberará sobre a continuidade e extensão do teletrabalho no âmbito do TST.

Art. 19. Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 1 de fevereiro de 2012.

Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

RESOLUÇÃO Nº TRF2-RSP-2014/00013 de 30 de junho de 2014**Dispõe sobre a realização de teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de Primeiro e Segundo Graus da 2ª Região**

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 2ª REGIÃO, no exercício de suas atribuições, e considerando:

- a implantação do processo eletrônico judicial e administrativo, o que possibilita a realização do trabalho remoto ou a distância com o uso de tecnologias da informação;
- as vantagens e benefícios advindos do teletrabalho para a Administração, para o servidor e para a sociedade, inclusive com a possibilidade de redução de custos para a Administração e para o servidor;
- a Lei nº 12.551/2011, que equipara os efeitos jurídicos do trabalho realizado a distância àqueles decorrentes da atividade laboral exercida mediante subordinação pessoal e direta;
- a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal da 2ª Região, de modo a definir critérios e requisitos uniformes para a sua prestação,

RESOLVE, ad referendum do Plenário:

Art. 1º. Esta Resolução regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal da 2ª Região.

§ 1º Teletrabalho é a atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, fora das dependências da Justiça Federal da 2ª Região, mediante a utilização de tecnologias da informação, observadas as disposições desta Resolução.

§ 2º Não serão consideradas atividades laborais em regime de teletrabalho àquelas que, pela sua natureza, se constituem em trabalhos externos às dependências da Justiça Federal da 2ª Região.

Art. 2º. As atividades laborais realizadas em regime de teletrabalho devem ser restritas a sistemas de informação e processos e documentos exclusivamente eletrônicos (judiciais e administrativos), devendo ser possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho dos servidores, e em relação às quais se possam prescindir, a critério do gestor da unidade, do relacionamento interpessoal de modo presencial.

Art. 3º. A estipulação de metas de desempenho e os prazos são requisitos para a implantação do teletrabalho na unidade.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas e os prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade, em consenso com os servidores.

§ 2º As metas de desempenho e os prazos devem ser, respectivamente, superiores e/ou inferiores aos estipulados para os servidores que realizam trabalho presencial.

Art. 4º. É vedada a realização de teletrabalho pelos servidores:

I - em estágio probatório;

II - que tenham sofrido penalidade disciplinar (artigo 127 da Lei nº 8.112/1990) nos dois anos anteriores à indicação;

III - que exerçam função ou cargos comissionados de natureza gerencial, salvo por motivo excepcional e temporário, a critério das autoridades constantes no parágrafo único do art. 6º;

IV - que já tenham participado do teletrabalho anteriormente e não tenham cumprido as metas e os prazos fixados, conforme avaliação feita pelo gestor da unidade.

Art. 5º. O limite máximo para a adesão ao regime de teletrabalho é de 30% (trinta por cento) dos servidores em efetiva atividade na unidade de lotação, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente inferior.

§ 1º A verificação do limite estabelecido no caput cabe ao gestor da unidade de lotação do servidor e deve ser apurada por ocasião de cada autorização para a realização de teletrabalho.

§ 2º O limite fixado no caput poderá ser elevado, por absoluta necessidade de serviço, desde que previamente autorizado pela Presidência do Tribunal ou pelos Diretores do Foro das respectivas Seções Judiciárias, conforme o caso.

Art. 6º. A realização de teletrabalho por servidores é uma faculdade à disposição de cada unidade, a ser adotada em função da conveniência e da oportunidade do serviço, não constituindo direito do servidor.

Parágrafo único. A autorização de que trata o caput caberá:

I - no Tribunal:

a) ao Presidente do Pleno, quanto à Subsecretaria do Tribunal Pleno, Órgão Especial e Seções Especializadas;

b) ao Presidente de cada Turma Especializada, quanto à respectiva Subsecretaria;

c) ao Desembargador Federal, quanto ao respectivo Gabinete.

d) ao Presidente do Tribunal, quanto às unidades diretamente vinculadas à Presidência;

e) ao Vice-Presidente, quanto às unidades diretamente vinculadas à Vice-Presidência;

f) ao Corregedor, quanto às unidades diretamente vinculadas à Corregedoria;

g) ao Ouvidor Geral, quanto à unidade diretamente vinculada à Ouvidoria;

h) aos Diretores-Gerais da Escola da Magistratura Regional Federal da 2ª Região e do Centro Cultural Justiça Federal, quanto a estas unidades;

i) ao Coordenador dos Juizados Especiais Federais, quanto às unidades diretamente vinculadas à Coordenadoria;

j) ao Diretor do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos, quanto às unidades diretamente vinculadas ao Núcleo;

k) ao Diretor da Secretaria Geral, quanto às unidades a esta diretamente vinculadas, bem como quanto às Secretarias Administrativas.

III - em cada Seção Judiciária:

a) ao Juiz Federal Titular, quanto à respectiva Vara Federal, Juizado Especial Federal ou Gabinete da Turma Recursal;

b) ao Presidente das Turmas Recursais, quanto às unidades diretamente vinculadas.

c) ao Diretor do Foro, quanto às unidades diretamente vinculadas à Direção do Foro;

d) ao Diretor da Secretaria Geral, quanto às unidades a ela diretamente vinculadas, bem como quanto às Subsecretarias Administrativas;

e) ao Diretor de cada Subseção Judiciária, quanto às unidades diretamente vinculadas à Diretoria.

Art. 7º. As autoridades mencionadas no parágrafo único do artigo anterior poderão autorizar a adesão de servidores ao regime de teletrabalho, mediante o envio do formulário eletrônico à Secretaria Geral, conforme modelo constante do Anexo I, observados os seguintes requisitos:

I - o limite previsto no art. 5º;

II - a manutenção na unidade da capacidade plena de atendimento ao público externo e interno;

III - a definição expressa das metas e dos prazos para as atividades laborais a serem realizadas, nos termos do art. 3º.

Art. 8º. O início do teletrabalho terá efeitos a partir do primeiro dia útil do mês subsequente à autorização e seu término deverá ocorrer, preferencialmente, no último dia do mês.

Art. 9º. Os nomes dos servidores autorizados a realizarem o teletrabalho serão divulgados na intranet do Tribunal e das Seções Judiciárias, conforme o caso.

Parágrafo único. As exclusões de servidores do regime de teletrabalho deverão ser comunicadas pelo gestor da unidade à Secretaria Geral do Tribunal ou das Seções Judiciárias, conforme o caso, para fins de divulgação e providências por parte das áreas de gestão de pessoas e de tecnologia da informação.

Art. 10. O alcance das metas de desempenho e o cumprimento dos prazos fixados, nos termos previstos no art. 3º, equivalerão ao cumprimento da jornada de trabalho.

§ 1º Na hipótese de atraso no cumprimento das metas de desempenho, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada mencionada no caput deste artigo, relativamente aos dias que excederem o prazo inicialmente fixado para o cumprimento das metas, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade.

§ 2º A ocorrência de dificuldades técnicas com o acesso remoto aos sistemas institucionais não configurará justificativa para o não cumprimento das metas, devendo o servidor, sempre que necessário, comparecer na respectiva unidade de lotação e executar suas atividades na forma presencial.

§ 3º Caberá ao servidor verificar os horários de manutenção programada dos serviços de tecnologia, divulgados pelas unidades de Tecnologia da Informação.

§ 4º Configurado o atraso injustificado para o cumprimento da meta, o gestor da unidade registrará a frequência parcial e providenciará o retorno imediato do servidor ao regime de trabalho presencial.

Art. 11. Os registros diários de frequência do servidor deverão corresponder fielmente à forma de atuação (presencial ou a distância), devendo o gestor da unidade consignar os dias/períodos do teletrabalho.

Art. 12. Durante o período de execução das atividades em regime de teletrabalho fica vedada ao servidor a realização de serviço extraordinário para pagamento de adicional de serviço extraordinário ou conversão em banco de horas, salvo quando não houver expediente forense.

Art. 13. O servidor em regime de teletrabalho observará as normas e os procedimentos relativos à segurança da informação institucional e guardará sigilo a respeito das informações contidas nos processos e documentos que lhe forem atribuídos em regime de teletrabalho, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor.

Art. 14. Compete às unidades de Tecnologia da Informação viabilizar, mediante a divulgação dos requisitos tecnológicos mínimos e procedimentos de configuração, o acesso remoto dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas institucionais.

Parágrafo único. O suporte técnico será prestado pela central de atendimento da unidade de Tecnologia da Informação durante seu horário de funcionamento e ficará restrito à verificação da disponibilidade dos sistemas institucionais, sendo vedada a intervenção direta ou orientação verbal de procedimentos a serem executados em equipamentos particulares.

Art. 15. O servidor em regime de teletrabalho deverá estar disponível para comparecer às dependências do Tribunal ou das Seções Judiciárias, conforme o caso, sempre que houver necessidade de serviço,

bem como para se reunir com a chefia imediata ou com o gestor da unidade, quando necessário.

Art. 16. São deveres do servidor em regime de teletrabalho, além do disposto nos demais artigos:

I - cumprir as metas e prazos estabelecidos;

II - manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

III - consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional, e/ou outro canal de comunicação institucional previamente definido;

IV - manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho, atendendo as solicitações formuladas, bem como indicando eventuais dificuldades, dúvidas ou informações que possam atrasar ou prejudicar o andamento das atividades.

Art. 17. Compete ao servidor providenciar, às suas expensas, as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados, e o respectivo suporte tecnológico ao desempenho de suas atividades.

Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do caput, podendo, se necessário, solicitar orientação técnica da área de tecnologia da informação de seu órgão, observado o disposto no art. 14.

Art. 18. São deveres dos gestores das unidades que aderirem ao teletrabalho:

I - acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho, dando ciência à autoridade que autorizou o teletrabalho sobre sua evolução, dificuldades encontradas, frequência e quaisquer outras situações ocorridas;

II - aferir e monitorar o cumprimento das metas e prazos estabelecidos;

III - realizar reuniões com os servidores, nos termos do art. 15;

IV - encaminhar, por meio eletrônico, relatório trimestral à Secretaria Geral do Tribunal ou das Seções Judiciárias, conforme o caso, nos termos do modelo constante no Anexo II, informando as dificuldades verificadas, bem como quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, e também destacar os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade;

V - comunicar a frequência dos servidores em regime de teletrabalho, incluindo os na frequência mensal enviada às unidades de gestão de pessoas, registrando as datas de inclusão e exclusão, quando for o caso.

Art. 19. As áreas de capacitação e desenvolvimento deverão promover ações de treinamento para

gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho, sempre que necessário, bem como proporcionar a difusão de conhecimentos a respeito das implicações do teletrabalho e de orientações de saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios de divulgação disponíveis, em parceria com as áreas de saúde.

Parágrafo único. Quando solicitado, as áreas de desenvolvimento auxiliarão no processo seletivo dos servidores, avaliando, dentre os interessados, aqueles cujo perfil mais se ajusta à realização do teletrabalho.

Art. 20. As informações constantes nos relatórios trimestrais, mencionados no art. 18, IV, serão consolidadas e analisadas pela Secretaria Geral do Tribunal e das Seções Judiciárias, com vistas à adoção das medidas necessárias pelas áreas competentes e, quando for o caso, proposição de ajustes na regulamentação.

Art. 21. A cada doze meses de realização do teletrabalho na Justiça Federal da 2ª Região, os Diretores da Secretaria Geral do Tribunal e das Seções Judiciárias deverão apresentar relatório de implantação do teletrabalho no âmbito de cada Órgão, com parecer fundamentado sobre os resultados auferidos, com base nos relatórios trimestrais encaminhados pelas unidades, para avaliação pela Presidência.

Art. 22. O servidor que realizar atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao regime de trabalho presencial.

Art. 23. No interesse do serviço, as autoridades mencionadas no parágrafo único do art. 6º poderão, a qualquer tempo, desautorizar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores.

Art. 24. Será cancelado o regime de teletrabalho para os servidores que descumprirem o disposto nesta Resolução.

Art. 25. A Presidência estabelecerá a data de início de implantação do regime de teletrabalho no Tribunal e o percentual máximo inicial de servidores que poderão aderir a esse regime de trabalho.

Parágrafo único. Os Diretores de Foro, no âmbito de cada Seção Judiciária, definirão as datas de início e os percentuais máximos iniciais do regime de teletrabalho.

Art. 26. As dúvidas quanto à interpretação e aplicação desta Resolução e os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 27. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, observado o disposto no art. 25.

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.

SERGIO SCHWAITZER
Presidente

PORTARIA PRT 139-2009**Dispõe sobre a realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências, a título de experiência-piloto.**

Data emissão:09/03/2009

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, no uso das atribuições que lhe confere o inciso XXXIV do art. 28 do Regimento Interno,

Considerando o disposto nos arts. 44, 116, inciso X, 117, incisos I e II, 138 e 139 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com a redação dada pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997;

Considerando os dispositivos afetos a frequência, regime especial de jornada de trabalho e acesso às dependências do Tribunal estabelecidos pelas Resoluções-TCU nº 130, de 15 de dezembro de 1999, nº 141, de 23 de maio de 2001, e nº 212, de 26 de junho de 2008, e pelas Portarias-TCU nº 605, de 22 de dezembro de 1997, nº 39, de 18 de fevereiro de 2000, e nº 138, de 28 de maio de 2008;

Considerando o princípio da eficiência, previsto no art. 37 da Constituição Federal;

Considerando a necessidade de imprimir maior produtividade à instrução de processos e a outros trabalhos do TCU; e

Considerando a possibilidade de redução de custos operacionais do Tribunal, resolve:

CAPÍTULO I**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Os trabalhos do Tribunal podem ser realizados fora de suas dependências pelos servidores efetivos do Quadro de Pessoal, observados os termos desta Portaria.

§ 1º Para os fins desta Portaria, a expressão “trabalhos do Tribunal” não se refere àqueles que, pela sua natureza, se constituem em trabalhos externos às dependências do TCU e cuja normatização relativa ao respectivo acompanhamento da frequência é disposta pela Portaria-TCU nº 138, de 2008.

§ 2º A realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências ocorrerá, a princípio, por até um ano, a título de experiência-piloto, devendo ser realizadas avaliações trimestrais dos resultados auferidos.

§ 3º Após a experiência-piloto, a continuidade da realização de trabalhos fora do Tribunal ficará

vinculada à análise dos resultados apurados, em especial, no que se refere ao incremento da produtividade nas unidades participantes da experiência.

CAPÍTULO II

DOS TRABALHOS REALIZADOS FORA DAS DEPENDÊNCIAS DO TRIBUNAL

Art. 2º Os trabalhos do Tribunal de que trata esta Portaria são aqueles expressamente definidos pelo titular da unidade ou, por delegação de competência, pelos diretores, no interesse da Administração, observado o disposto no § 1º do artigo anterior.

§ 1º A realização de trabalhos fora das dependências do Tribunal é uma faculdade à disposição de cada unidade, a ser adotada, a critério do respectivo titular, em função da conveniência do serviço, não se constituindo direito do servidor.

§ 2º Enquadram-se como trabalhos a serem realizados fora das dependências do Tribunal, preferencialmente, aqueles cujo desenvolvimento, em determinado período, demande maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como, instruções, pareceres, relatórios, roteiros, propostas de normas e de manuais, dentre outros.

§ 3º A definição de que trata o caput deste artigo deve ser realizada por meio de registro no formulário de planejamento e acompanhamento de trabalhos fora das dependências do Tribunal, em consonância com o inciso IV do art. 4º desta Portaria.

Art. 3º A retirada de processos e demais documentos das dependências do Tribunal deve observar os procedimentos relativos à segurança da informação dispostos pela Resolução-TCU nº 217, de 15 de outubro de 2008, e aqueles relacionados à salvaguarda de documentos, assuntos e processos de natureza sigilosa estabelecidos pela Resolução-TCU nº 91, de 25 de julho de 1997.

§ 1º Não podem ser retirados das dependências do Tribunal documentos que constituam provas de difícil reconstituição.

§ 2º No caso de processos considerados de natureza sigilosa, o servidor deve guardar sigilo das informações neles contidas, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor, em especial da Resolução-TCU nº 91, de 1997.

§ 3º A retirada de autos deve ocorrer mediante termo de carga ao servidor e, quando couber, realização prévia de procedimentos que garantam a eventual reconstituição do processo e de documentos de trabalho.

§ 4º A retirada de papéis de trabalho e de outros documentos, inclusive aqueles em meio eletrônico, deve ocorrer mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade pelo servidor, a ser proposto pela Assessoria de Segurança da Informação e Governança de TI à Comissão de Coordenação Geral.

§ 5º Cabe à Assessoria de Segurança da Informação e Governança de TI propor à Comissão de Coordenação Geral procedimentos complementares a serem adotados com vistas a preservar a segurança da informação nos trabalhos realizados fora do Tribunal e a proporcionar a eventual reconstituição de documentos em caso de extravio ou dano das informações.

CAPÍTULO III

DAS CONDIÇÕES PARA REALIZAÇÃO DE TRABALHOS FORA DO TRIBUNAL

Seção I

Da autorização para realizar trabalhos fora das dependências do Tribunal

Art. 4º A autorização para realizar trabalhos fora das dependências do Tribunal deve observar os seguintes requisitos:

I - ser efetuada pelo titular da unidade de lotação do servidor mediante registro no formulário de planejamento e acompanhamento a que se refere o inciso IV deste artigo, prescindindo da publicação de ato formal ou de prévia anuência em processo autuado para esse fim;

II - o limite máximo para autorização é de até 30% do quantitativo de servidores, calculando-se o percentual sobre o efetivo de servidores existentes em cada unidade organizacional e arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior;

III - cada unidade deve manter a capacidade plena de funcionamento em seus setores responsáveis pelo atendimento ao público, externo e interno;

IV - os trabalhos a serem realizados fora do Tribunal devem ser previamente acordados entre chefia imediata e servidor, mediante registros no formulário de planejamento e acompanhamento a ser adotado no âmbito de cada unidade, a partir de modelo proposto pela Secretaria de Gestão de Pessoas à Comissão de Coordenação Geral.

§ 1º Para fins de cálculo do percentual estabelecido no inciso I deste artigo, devem ser considerados que:

I - o efetivo da unidade básica contempla exclusivamente o quantitativo de servidores lotados no gabinete, serviço de administração, gerências de processos, assessoria e aqueles lotados em tempo integral nos projetos diretamente patrocinados por ela; e

II - o efetivo das demais unidades incorpora os quantitativos de servidores lotados nas próprias unidades e aqueles lotados em tempo integral nos projetos diretamente patrocinados por elas.

§ 2º A verificação dos limites estabelecidos no inciso I do caput deste artigo cabe à unidade de lotação do servidor e deve ser apurada quando de cada autorização para realizar trabalho fora do Tribunal.

Art. 5º O disposto nesta Portaria aplica-se somente ao servidor que:

I - não estiver em estágio probatório;

II - cumprir os prazos inicialmente fixados, seja para a realização dos trabalhos ou para a devolução dos autos à unidade;

III - atender às convocações do Tribunal, para comparecimento às suas dependências;

IV - apresentar regularmente trabalhos de qualidade, dentro dos prazos negociados, conforme avaliação feita pela chefia imediata e pelo titular da unidade; e

V - nos dois anos anteriores ao início do trabalho a ser realizado fora do Tribunal, não tiver incorrido em falta disciplinar, apurada mediante procedimento de sindicância ou processo administrativo disciplinar cujo relatório tenha concluído pela sua culpabilidade.

§ 1º Para efeitos deste artigo, o descumprimento do prazo pelo servidor deve ser formalmente anotado em seu formulário de planejamento e acompanhamento de trabalhos fora das dependências do Tribunal, devendo o fato, salvo por motivo devidamente justificado, ser considerado para fins de avaliação de desempenho.

§ 2º O servidor deve ter ciência formal do descumprimento do prazo disposto neste artigo.

Art. 5-A. Não se aplicam aos servidores ocupantes de cargos efetivos que cumpram mandatos relativos a cargos de diretoria em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, formalmente constituídos, que representam os servidores do quadro de pessoal do TCU: (AC) (Portaria - TCU nº 267, de 24/08/2009, BTCU nº 32/2009)

I - o disposto no Art. 6º desta Portaria quanto à obrigatoriedade de o prazo previsto para a realização

de trabalhos fora do Tribunal ser inferior ao que ordinariamente seria, caso o desenvolvimento das atividades ocorresse nas dependências da Casa; e (AC) (Portaria - TCU nº 267, de 24/08/2009, BTCU nº 32/2009)

II - o estabelecido no Art. 4º, inciso II, desta Portaria, no que se refere ao limite máximo de servidores autorizados a trabalhar fora das dependências do Tribunal. (AC) (Portaria - TCU nº 267, de 24/08/2009, BTCU nº 32/2009)

§ 1º O contido no caput deste artigo fica limitado, para cada entidade, a 30% do quantitativo de servidores efetivos do Tribunal que cumpram mandatos relativos a cargos de diretoria na respectiva entidade. (AC) (Portaria - TCU nº 267, de 24/08/2009, BTCU nº 32/2009)

§ 2º As regras disciplinadas neste artigo não desobrigam o titular da unidade de lotação do servidor em autorizar o pleito somente em função da conveniência do serviço, observada, em especial, a natureza das atividades profissionais a serem desenvolvidas fora das dependências do Tribunal. (AC) (Portaria - TCU nº 267, de 24/08/2009, BTCU nº 32/2009)

§ 3º Aplicam-se aos servidores de que trata o § 1º deste artigo os demais requisitos e obrigações fixados nesta Portaria, em especial, no que se refere à necessidade de registro das atividades profissionais desenvolvidas no formulário de planejamento e acompanhamento de trabalhos fora das dependências do Tribunal. (AC) (Portaria - TCU nº 267, de 24/08/2009, BTCU nº 32/2009)

§ 4º Aos suplentes dos cargos de diretoria aplica-se o disposto neste artigo somente durante a ocupação do respectivo cargo em caráter de titularidade. (AC) (Portaria - TCU nº 267, de 24/08/2009, BTCU nº 32/2009)

Art. 5-B. Para a operacionalização do § 1º do artigo anterior, cada entidade deve encaminhar à Secretaria-Geral de Administração (Segedam), até 15 de setembro de 2009, a indicação de, até, 30% dos servidores do TCU que cumpram mandatos relativos a cargos de diretoria na respectiva entidade. (AC) (Portaria - TCU nº 267, de 24/08/2009, BTCU nº 32/2009)

§ 1º A partir de 2010, as entidades devem encaminhar anualmente a indicação de que trata o caput deste artigo até o último dia útil do mês de janeiro. (AC) (Portaria - TCU nº 267, de 24/08/2009, BTCU nº 32/2009)

§ 2º As entidades devem informar tempestivamente à Segedam acerca do eventual afastamento do cargo de diretoria do servidor anteriormente indicado e podem, se necessário, encaminhar à essa Secretaria-Geral, ao longo do ano, outros ajustes na indicação anteriormente enviada. (AC) (Portaria - TCU nº 267, de 24/08/2009, BTCU nº 32/2009)

§ 3º Cabe à Segedam, em até cinco dias úteis após o recebimento da indicação a que se referem o caput e os §§ 1º e 2º deste artigo, dar ampla divulgação, a todas as unidades da Secretaria do Tribunal, acerca dos servidores de cada entidade que serão regidos pelo Art. 5-A desta Portaria, com vistas a subsidiar a adequada autorização, pelos titulares das unidades, para a realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências. (AC) (Portaria - TCU nº 267, de 24/08/2009, BTCU nº 32/2009)

§ 4º Os servidores constantes da indicação a que se referem o caput e os §§ 1º e 2º deste artigo devem cientificar tempestivamente à sua respectiva chefia imediata acerca do seu afastamento do cargo de diretoria, de modo a possibilitar que a eventual continuidade na realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências não ocorra mais no âmbito das regras disciplinadas no Art. 5-A desta Portaria. (AC) (Portaria - TCU nº 267, de 24/08/2009, BTCU nº 32/2009)

Seção II

Da realização de trabalhos fora das dependências do Tribunal

Art. 6º O prazo previsto para a realização de trabalhos fora do Tribunal deve ser inferior ao que ordinariamente seria, caso o desenvolvimento ocorresse em suas dependências.

Art. 7º Durante a realização de trabalhos fora do Tribunal, o servidor deve estar disponível para comparecer às dependências do Tribunal sempre que houver interesse da Administração.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, o servidor deve:

I - manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

II - consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional;

III - informar ao chefe imediato, por meio da caixa postal individual de correio eletrônico institucional, o andamento dos trabalhos e apontar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega do trabalho;

IV - encaminhar, por meio da caixa postal individual de correio eletrônico institucional, minutas do trabalho previsto, sempre que necessário, para apreciação e orientação pelo chefe imediato; e

V - reunir-se periodicamente com o chefe imediato para apresentar resultados parciais e finais, propiciar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações e orientações.

Art. 8º O titular da unidade é responsável quanto aos resultados obtidos em face das metas fixadas.

§ 1º Compete à chefia imediata acompanhar o trabalho realizado pelo servidor fora das dependências do Tribunal e dar ciência ao titular da unidade sobre sua evolução, dificuldades encontradas e quaisquer outras situações ocorridas.

§ 2º O acompanhamento do trabalho realizado fora das dependências do Tribunal deve ensejar registros continuados, pela chefia imediata, no respectivo formulário de planejamento e acompanhamento, com ciência formal do servidor.

Art. 9º Compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências.

Parágrafo único. Para realização de trabalho fora das dependências do Tribunal, o servidor contará com as informações institucionais e ferramentas de trabalho colaborativo disponíveis no Portal TCU.

CAPÍTULO IV

DOS REGISTROS DE FREQUÊNCIA DO SERVIDOR QUE REALIZAR TRABALHOS FORA DAS DEPENDÊNCIAS DO TRIBUNAL

Art. 10. A unidade de lotação deve registrar, no sistema informatizado de controle de frequência, lançamento específico, a ser divulgado pela Secretaria de Gestão de Pessoas, para o período no qual o servidor realizou trabalhos fora do Tribunal nos termos desta Portaria.

§ 1º Durante o período de realização de trabalhos fora do Tribunal o banco de horas do servidor permanecerá inalterado.

§ 2º Na hipótese de atraso na entrega do trabalho acordado, o servidor não terá registro de frequência relativo aos dias que ultrapassarem o prazo inicialmente fixado, salvo por motivo devidamente justificado.

§ 3º Caso não haja a entrega do trabalho acordado em até cinco dias úteis após o prazo inicialmente fixado, o servidor não terá registro de frequência durante todo o período autorizado para realização de trabalhos fora do Tribunal, salvo por motivo devidamente justificado.

§ 4º Na aplicação dos dois parágrafos anteriores, a ausência de registro de frequência pode configurar falta não justificada, inassiduidade habitual, abandono de cargo ou impontualidade, nos termos estabelecidos na Portaria-TCU nº 138, de 2008.

CAPÍTULO V

DAS RESPONSABILIDADES DO SERVIDOR DECORRENTES DO TRABALHO FORA DAS DEPENDÊNCIAS DO TRIBUNAL

Art. 11. Constatada pela unidade a não-devolução dos autos do processo ou de algum documento no prazo fixado ou ainda qualquer outra irregularidade concernente à integridade da documentação, deve o titular da unidade intimar o servidor, por meio de mensagem eletrônica enviada para a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional, para que, no prazo de 24 horas, restitua os autos e apresente esclarecimentos sobre os motivos da não-devolução no prazo inicialmente fixado.

Parágrafo único. Devolvidos os autos e documentos, e constatada a integridade física destes, mas considerados improcedentes os esclarecimentos prestados, não pode o servidor continuar a participar da experiência-piloto.

Art. 12. Não devolvidos os autos ou documentos avulsos, ou devolvidos com qualquer irregularidade concernente à sua integridade e considerados improcedentes os esclarecimentos prestados, o titular da unidade deve:

I - imediatamente comunicar o fato ao superior hierárquico, para a adoção das medidas administrativas e, se for o caso, judiciais cabíveis para o retorno dos autos ao Tribunal ou para a reconstituição dos documentos faltantes, danificados ou alterados;

II - representar ao superior hierárquico, para fins de instauração de sindicância ou de processo administrativo disciplinar; e

III - cientificar o servidor que ele não mais poderá participar da experiência-piloto.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13. (Revogado)(Portaria - TCU nº 99, de 05/04/2010, BTCU nº 12/2010)

§ 1º (Revogado)(Portaria - TCU nº 99, de 05/04/2010, BTCU nº 12/2010)

§ 2º (Revogado)(Portaria - TCU nº 99, de 05/04/2010, BTCU nº 12/2010)

Art. 14. (Revogado)(Portaria - TCU nº 99, de 05/04/2010, BTCU nº 12/2010)

Art. 15. Fica a Comissão de Coordenação Geral autorizada a expedir os atos necessários à regulamentação deste normativo e a dirimir os casos omissos.

Art. 16. Esta Portaria entra em vigor a partir do 1º dia útil de abril de 2009.

Cargo do signatário:

Presidente

Ano do ato:

2009

Numero boletim TCU:

08/2009

Alterados por:

[PORTARIA TCU 267/2009](#)

[PORTARIA TCU 99/2010](#)

Redação Anterior:

Art. 13. Ao final de cada trimestre da vigência desta Portaria, a Comissão de Coordenação Geral avaliará os resultados obtidos, a fim de se examinar a conveniência de propor o eventual cancelamento da experiência-piloto ou de sugerir ajustes na sua regulamentação.

§ 1º Para fins do disposto no caput deste artigo, os titulares das unidades com realização de trabalhos fora do Tribunal devem encaminhar relatório à respectiva secretaria-geral, até o antepenúltimo dia útil dos meses de junho, setembro e dezembro de 2009, e de março de 2010, no qual deve constar a relação de servidores que adotaram o procedimento, as dificuldades e os benefícios verificados, bem como os resultados alcançados quanto à produtividade dos respectivos servidores durante a experiência-piloto.

§ 2º As secretarias-gerais devem repassar à Comissão de Coordenação Geral a consolidação das informações encaminhadas pelas suas unidades integrantes relativas aos quantitativos de servidores que adotaram o procedimento e à respectiva produtividade associada.

Art. 14. Ao final da experiência-piloto, e com subsídio nos resultados apurados pela Comissão de Coordenação Geral, ato do Presidente disciplinará sobre a continuidade - ou o cancelamento - da realização de trabalhos fora do Tribunal.

RESOLUÇÃO Nº 92, DE 28 DE MAIO DE 2013.
Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências.

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o deliberado pelo Conselho de Administração, no Processo Administrativo nº 12.1.000084718-1, na sessão de 20/05/2013, e:

CONSIDERANDO que a implantação do processo eletrônico judicial e administrativo possibilita a realização do trabalho remoto com o uso de tecnologias de informação e comunicação;

CONSIDERANDO as vantagens e benefícios advindos do teletrabalho para a administração, para o servidor e para a sociedade e, também, a relevância da prevenção e do monitoramento dos fatores de risco associados às mudanças na organização do trabalho;

CONSIDERANDO o princípio constitucional da eficiência (artigo 37) e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 39, § 3º, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO que a Lei nº 12.551/2011 reconhece a equiparação dos efeitos jurídicos do trabalho realizado a distância àqueles decorrentes da atividade laboral exercida mediante subordinação pessoal e direta;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região, de modo a definir critérios e requisitos para sua prestação, bem como assegurar a avaliação da gestão, dos resultados e das repercussões sobre a saúde;

RESOLVE:

Regulamentar o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região, nos seguintes termos:

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A denominação teletrabalho abrange a atividade laboral executada, em parte ou em sua totalidade, em local diverso daquele estabelecido pela administração para a realização do trabalho presencial atribuído à unidade de lotação, mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, observadas as demais especificações desta resolução.

§ 1º Denomina-se teletrabalho em domicílio aquele executado na residência do servidor, observado

o disposto no artigo 9º, inciso III desta resolução.

§ 2º Denomina-se teletrabalho distribuído aquele atribuído a determinada unidade de lotação, executado em domicílio ou nas dependências do órgão, mas, nesse caso, a distância em relação à unidade para a qual presta auxílio, definido pela administração mediante plano de ação, tendo como principais características o trabalho em rede, as estratégias colaborativas e a visão sistêmica da gestão da carga de trabalho.

Art. 2º As atividades da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região podem ser executadas a distância, em local diverso das dependências da unidade de lotação do servidor, observados os termos e condições desta resolução.

Parágrafo único. Faculta-se ao servidor em regime de teletrabalho, quando entender conveniente ou necessário, prestar serviços nas dependências do órgão. Nessa hipótese, o gestor da unidade deverá ser avisado previamente.

Art. 3º O regime de teletrabalho é de adesão facultativa, a critério do titular da unidade, e abrange somente os processos exclusivamente eletrônicos, judiciais e administrativos, sendo restrito às atividades em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho dos servidores e em relação às quais se possa prescindir, a critério do titular da unidade, do relacionamento interpessoal a modo presencial.

Parágrafo único. A manifestação de que trata o caput competirá:

I - Nas unidades administrativas do Tribunal, à Presidência; nos Gabinetes e demais órgãos administrados por Desembargador, a este, cabendo àquela formalizar a participação dos servidores indicados.

II - Nas unidades administrativas das Seções e Subseções Judiciárias, à Direção do Foro; nas Varas e respectivas Secretarias, ao Juiz, cabendo àquela formalizar a participação dos servidores indicados.

Art. 4º A estipulação de metas de desempenho é requisito para a implementação do teletrabalho na unidade.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas e prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade e, sempre que possível, em consenso com os servidores.

§ 2º A meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho em domicílio deverá ser superior àquela estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências da

Justiça Federal de 1º e 2º Graus.

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, dentre os servidores interessados, quais realizarão atividades em regime de teletrabalho.

§ 1º A Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP), no Tribunal, e os Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano (NADH), nas Seções Judiciárias, quando solicitados pelos respectivos titulares das unidades, auxiliarão na seleção dos servidores, mediante realização de entrevista inicial de avaliação e orientação, com o gestor e os servidores interessados, sobre o perfil, os objetivos e as condições de realização do teletrabalho.

§ 2º O gestor manterá a unidade com capacidade plena de atendimento ao público externo e interno.

§ 3º Não poderá haver a realização de teletrabalho superior a 30% (trinta por cento) do quadro de servidores, calculado este percentual sobre o número efetivo de servidores da respectiva lotação.

Art. 6º É vedada a realização de teletrabalho pelos servidores:

I - em estágio probatório;

II - que tenham sofrido penalidade disciplinar (artigo 127 da Lei nº 8.112/1990) nos dois anos anteriores à indicação;

III - que tenham subordinados, salvo autorização expressa do gestor da unidade.

Art. 7º O teletrabalho poderá ser autorizado, a critério da administração, de acordo com a conveniência e oportunidade, ao servidor para acompanhar cônjuge ou companheiro (a) que foi deslocado (a) ou se deslocou temporariamente, por motivo justificado, para outro ponto do território nacional ou para o exterior, hipótese em que serão afastadas as exigências previstas no artigo 9º, incisos II, III, VII e VIII.

Parágrafo único. O requerimento do servidor deverá ser encaminhado acompanhado da comprovação do vínculo (casamento ou união estável) e do deslocamento do cônjuge ou companheiro, contendo, ainda, manifestação fundamentada do gestor da unidade quanto ao interesse da administração e sua anuência relativamente à adoção do regime de teletrabalho durante o período de afastamento.

DIREITOS E DEVERES DOS SERVIDORES

Art. 8º Os efeitos jurídicos do trabalho realizado a distância equiparam-se àqueles decorrentes da atividade laboral exercida mediante subordinação pessoal e direta, nas dependências da Justiça

Federal de 1º e 2º Graus.

Art. 9º Constitui dever do servidor participante do teletrabalho:

I - cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida;

II - atender às convocações para comparecimento às dependências da sua unidade de lotação, em dias de expediente, sempre que houver necessidade da unidade e/ou interesse da administração;

III - desenvolver suas atividades no município onde está instalada a sede da sua unidade de lotação ou em localidade próxima a esta, mantendo-se em condições de atender às convocações mencionadas no inciso II deste artigo ou, se for o caso, de retornar ao regime de trabalho presencial;

IV - manter telefones de contato e contas de correio eletrônico devidamente atualizados e ativos;

V - consultar nos dias úteis a sua caixa individual de correio eletrônico ou outro canal de comunicação institucional previamente definido;

VI - manter a chefia imediata informada, por meio de mensagem dirigida à caixa de correio eletrônico ou de outro canal de comunicação institucional previamente definido, acerca da evolução do trabalho, encaminhando à chefia imediata, quando solicitado, minuta do trabalho até então realizado, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o andamento das atividades;

VII - reunir-se presencialmente com a chefia imediata, a cada período máximo de 15 (quinze) dias, para apresentar resultados parciais e finais, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações;

VIII - participar das atividades de orientação, capacitação e acompanhamento ao teletrabalho mencionadas nos artigos 5º, § 1º, e 13 desta resolução.

Parágrafo único. Será resguardada a privacidade do domicílio e das informações de contato do servidor frente ao público externo.

Art. 10. Compete exclusivamente ao servidor providenciar, às suas expensas, as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e adequados, bem como prover o transporte e a guarda dos documentos e materiais de pesquisa que forem necessários ao desenvolvimento dos trabalhos.

§ 1º O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do caput, podendo, se necessário, solicitar orientação técnica das unidades de tecnologia da informação e de ergonomia.

§ 2º Não poderão ser retiradas das dependências da unidade provas processuais; quanto aos demais documentos e materiais de pesquisa, fica autorizada a retirada de uma maneira geral, desde que não sejam de difícil restauração.

DEVERES DOS GESTORES DAS UNIDADES

Art. 11. São deveres dos gestores das unidades:

I - acompanhar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de teletrabalho;

II - informar, para fins de registro junto à unidade de cadastro funcional, a inclusão e exclusão dos servidores no regime de teletrabalho, bem como comunicar sua frequência;

III - aferir e monitorar o cumprimento das metas estabelecidas;

IV - encaminhar relatório trimestral à SGEP, no Tribunal, ou aos NADHs, nas Seções Judiciárias, com a relação de servidores, as dificuldades verificadas e quaisquer outras situações detectadas que possam auxiliar no desenvolvimento do teletrabalho, bem assim os resultados alcançados, inclusive no que concerne ao incremento da produtividade;

V - participar das atividades de orientação e de desenvolvimento gerencial referidas nos artigos 5º, § 1º, e 15 desta resolução.

ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO

Art. 12. A Secretaria de Gestão de Pessoas e os Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano realizarão o acompanhamento e promoverão a capacitação de gestores e servidores envolvidos com o regime de teletrabalho.

Art. 13. Durante os 24 (vinte e quatro) primeiros meses de atividade em regime de teletrabalho, o acompanhamento ao servidor consistirá no mínimo de:

I - três entrevistas individuais: a primeira após a conclusão do terceiro mês de teletrabalho, a segunda antes de o servidor iniciar o décimo mês e a terceira no décimo oitavo mês de teletrabalho;

II- duas oficinas de capacitação e troca de experiências, quando o servidor completar o sexto e o décimo segundo mês de teletrabalho;

III - acompanhamento individual e de grupo sempre que se mostrar necessário.

Art. 14. Após os primeiros 24 (vinte e quatro) meses da implantação do regime de teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região, a Presidência, amparada nos resultados apurados pela Comissão de Gestão do Teletrabalho, deliberará sobre sua continuidade e extensão, sendo que, caso mantido, a avaliação de que trata o caput do artigo 13 terá, no mínimo, periodicidade anual.

Parágrafo único. Findo o prazo previsto no caput deste artigo, na hipótese de manutenção do teletrabalho em caráter definitivo, os servidores que tenham participado com êxito terão preferência para continuarem exercendo suas atividades sujeitos ao referido regime.

Art. 15. Serão realizadas atividades de desenvolvimento gerencial periódicas sobre o tema gestão do teletrabalho.

§ 1º Durante os 12 (doze) primeiros meses de implementação do teletrabalho na sua unidade, o gestor participará de pelo menos duas oficinas de capacitação e troca de experiências sobre gestão do trabalho realizado a distância.

§ 2º A participação dos gestores em atividade de capacitação de natureza gerencial sobre o teletrabalho será contabilizada para fins do disposto no artigo 5º, § 5º, da Lei 11.416/06 e no artigo 59 da resolução CJF 03/2008 do Conselho da Justiça Federal.

Art. 16. A Secretaria de Gestão de Pessoas e os Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano promoverão a difusão de conhecimentos a respeito das implicações do teletrabalho e de orientações de saúde e ergonomia mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios de divulgação disponíveis.

MONITORAMENTO E CONTROLE DO TELETRABALHO

Art. 17. As atividades desenvolvidas em regime de teletrabalho serão permanentemente monitoradas por meio de instrumento de planejamento, acompanhamento e avaliação próprio, a ser disponibilizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal.

Parágrafo único. Na hipótese de descumprimento dos deveres descritos no artigo 9º, o fato será registrado no instrumento de acompanhamento mencionado no caput, com ciência formal do

servidor.

Art. 18. Os relatórios trimestrais encaminhados pelos gestores das unidades, conforme disposto no artigo 11, inciso IV, serão consolidados pela SGEP, no âmbito do Tribunal, e pelos NADHs, no âmbito das Seções Judiciárias.

§ 1º Compete à SGEP consolidar as informações da Justiça Federal da 4ª Região e repassá-las à Comissão de Gestão do Teletrabalho.

§ 2º Os NADHs encaminharão à SGEP as informações consolidadas de cada Seção Judiciária.

§ 3º Além dos relatórios trimestrais, os NADHs informarão regularmente à SGEP acerca de situações e eventos relevantes relacionados à implantação do teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º Grau.

Art. 19. Fica instituída, no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região, a Comissão de Gestão do Teletrabalho, com o objetivo de:

I - analisar os resultados apresentados pelas unidades participantes, mediante avaliações trimestrais, e propor ajustes na regulamentação;

II - apresentar relatório, ao final de cada um dos quatro primeiros semestres de implantação do teletrabalho, com parecer fundamentado sobre os resultados auferidos no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região, a fim de subsidiar as decisões da administração;

III - propor diretrizes, sugerir revisão de procedimentos, recomendar boas práticas; e

IV - analisar e dar parecer fundamentado sobre os casos omissos.

Art. 20. A Comissão de Gestão do Teletrabalho será composta pelos seguintes membros efetivos:

I - o Diretor da Diretoria de Recursos Humanos;

II - o Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas;

III - os Diretores dos Núcleos de Acompanhamento e Desenvolvimento Humano das Seções Judiciárias;

IV - 1 (um) servidor indicado pela Diretoria-Geral;

V - 1 (um) gestor de teletrabalho em Gabinete e 1 (um) gestor em Secretaria de Vara, indicados pela Presidência do Tribunal.

Parágrafo único. Quando o titular não puder justificadamente comparecer à reunião da Comissão, poderá indicar eventualmente outro servidor para substituí-lo.

Art. 21. O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º Na hipótese de atraso no cumprimento das metas de desempenho, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, relativamente aos dias que excederem o prazo inicialmente fixado para o cumprimento das metas, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade.

§ 2º Configurado o atraso injustificado do cumprimento da meta, o gestor da unidade registrará a frequência parcial e providenciará o retorno imediato do servidor ao regime de trabalho presencial.

Art. 22. O servidor em regime de teletrabalho observará as normas e os procedimentos relativos à segurança da informação institucional e guardará sigilo a respeito das informações contidas nos processos e documentos que lhe forem atribuídos em regime de teletrabalho por conta de tal atividade, sob pena de responsabilidade, nos termos da legislação em vigor.

Art. 23. Compete à Diretoria de Tecnologia da Informação, no Tribunal, e ao Núcleo de Tecnologia da Informação, nas Seções Judiciárias, viabilizar, mediante a divulgação dos requisitos tecnológicos mínimos, o acesso remoto dos servidores em regime de teletrabalho aos sistemas institucionais, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o referido acesso ao serviço de suporte aos usuários, os quais estarão disponíveis durante o horário de expediente do órgão, nas dependências deste ou a distância.

§ 1º O serviço de que trata o caput será restrito ao acesso e ao funcionamento dos sistemas institucionais.

§ 2º Na utilização dos serviços de acesso remoto, os servidores deverão observar a política de segurança da informação do Tribunal.

TÉRMINO DO TELETRABALHO

Art. 24. O servidor que realizar atividades em regime de teletrabalho pode, a qualquer tempo, solicitar o retorno ao regime de trabalho presencial.

Art. 25. No interesse da administração, o gestor da unidade pode, a qualquer tempo, propor o cancelamento do regime de teletrabalho para um ou mais servidores, justificadamente.

Art. 26. Será cancelado o regime de teletrabalho para os servidores que descumprirem o disposto nesta resolução.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. Os casos omissos serão deliberados pela Presidência do Tribunal, com manifestação da Corregedoria Regional, se referentes a servidores do 1º Grau.

Art. 28. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.

Portaria da Receita Federal do Brasil nº 947 - DOU 27/04/2012**Regulamenta a experiência-piloto de Teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil.**

O **SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL**, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 273, inciso III do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 587, de 21 de dezembro de 2010, e conforme o disposto na Portaria MF nº 13, de 24 de janeiro de 2012, resolve:

CAPÍTULO I**Das Disposições Gerais**

Art. 1º Fica instituída, a título de experiência-piloto, a realização de atividades, tarefas e atribuições fora das dependências físicas das unidades administrativas da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), na modalidade de Teletrabalho, pelos servidores integrantes da Carreira de Auditoria da RFB (ARFB), mediante a implantação do Programa de Gestão de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, nas atividades de análise e julgamento de processos administrativos fiscais e desenvolvimento de sistemas corporativos na área de tecnologia da informação.

§ 1º A realização do Teletrabalho ocorrerá a título de experiência-piloto, nas áreas ou unidades administrativas previamente autorizadas por ato específico do Secretário da RFB, devendo ser realizadas avaliações trimestrais de acompanhamento e avaliação das metas e dos resultados alcançados.

§ 2º A duração de cada experiência-piloto será de até dezoito meses, devendo ser realizada, no último trimestre da experiência, avaliação dos efeitos e resultados alcançados, bem assim manifestação do Gerente do Projeto sobre a efetivação ou não do Teletrabalho na respectiva área ou unidade administrativa da RFB.

§ 3º As atividades de desenvolvimento de sistemas corporativos a que se refere o caput ficam restritas àquelas realizadas por servidores sob gestão direta da Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação (Cotec).

Art. 2º A realização de trabalhos fora das dependências físicas da RFB é facultativa, mediante solicitação formal do servidor e compromisso de cumprimento das metas fixadas, ficando a critério da Administração, em função da conveniência do serviço, a admissão do servidor na modalidade de Teletrabalho.

Parágrafo único. A inclusão do servidor no Teletrabalho não constitui direito do solicitante e, na hipótese de inclusão, poderá ser revertida em função da conveniência do serviço, inadequação do servidor ou desempenho inferior ao estabelecido.

Art. 3º Os trabalhos a serem realizados fora das dependências físicas das unidades da RFB ficam restritos àqueles em que, pelas características do serviço, seja possível a mensuração objetiva do desempenho do servidor.

Art. 4º A fixação de metas ou de indicadores de produtividade, desempenho e eficiência periódicos, alinhados ao Planejamento Estratégico da RFB, é pré-requisito para a implantação do Teletrabalho na área ou unidade administrativa.

Art. 5º As metas de desempenho dos servidores na modalidade de Teletrabalho serão, no mínimo, 15% (quinze por cento) superiores àquelas previstas para os servidores não participantes da experiência-piloto que executem as mesmas atividades.

Art. 6º Será facultado ao servidor em regime de Teletrabalho, em função da sua conveniência ou necessidade, executar suas atividades nas dependências da RFB, na sua unidade de lotação ou de exercício, observadas as responsabilidades estipuladas em Capítulo específico desta Portaria.

CAPÍTULO II

Do Programa de Gestão

Seção I

Da Supervisão Nacional

Art. 7º A gestão e o acompanhamento nacional da experiência-piloto serão realizados pelo Supervisor Nacional do Teletrabalho, indicado pelo Secretário da Receita Federal do Brasil dentre os servidores integrantes da Carreira ARFB.

Art. 8º Compete ao Supervisor Nacional:

I - planejar, coordenar, controlar e avaliar, em âmbito institucional, as atividades relacionadas ao Teletrabalho na RFB em conformidade com as diretrizes estabelecidas;

II - analisar resultados das diferentes áreas ou unidades administrativas submetidos pelos respectivos Gerentes do Projeto Teletrabalho;

III - analisar sugestões e propor medidas que visem à racionalização e à simplificação dos procedimentos relacionados à experiência-piloto;

IV - participar da homologação dos sistemas administrativos informatizados relacionados à gestão da experiência-piloto;

V - prestar informações sobre o andamento da experiênciapiloto, subsidiado pela respectiva área envolvida;

VI - propor minutas de atos normativos e outras instruções relacionadas à experiência-piloto; e

VII - submeter relatório ao final de cada experiência-piloto, com parecer fundamentado sobre os resultados obtidos dos Gerentes de Projeto Teletrabalho de cada área, a fim de subsidiar a decisão da Administração acerca da continuidade do Teletrabalho no âmbito da RFB.

Seção II

Das Gerências de Projeto

Art. 9º A gestão e acompanhamento das atividades relacionadas à implantação e execução da experiência-piloto serão realizados pelos Gerentes de Projeto, indicados pelo respectivo Subsecretário, dentre os servidores integrantes da Carreira ARFB, sendo um titular e um suplente por Subsecretaria.

Art. 10. Compete ao Gerente de Projeto, no âmbito das experiências-piloto de cada Subsecretaria:

I - coordenar, controlar e avaliar as atividades relacionadas ao Teletrabalho em conformidade com as diretrizes estabelecidas;

II - analisar os resultados das áreas ou unidades administrativas participantes;

III - analisar sugestões e propor à Supervisão Nacional medidas que visem à racionalização e à simplificação dos procedimentos relacionados à experiência-piloto;

IV - supervisionar as respectivas áreas ou unidades administrativas na aplicação e na disseminação dos procedimentos relacionados às métricas de aferição de produtividade; e

V - consolidar e apresentar relatórios de acompanhamento periódico e de avaliação da experiência-piloto à Supervisão Nacional.

Seção III

Das Regras Gerais da Experiência-Piloto em Teletrabalho

Art. 11. É vedada a realização do Teletrabalho por servidores:

I - em estágio probatório;

II - que desempenham suas atividades no atendimento ao público externo e interno, e outras atividades em que a presença física seja estritamente necessária;

III - ocupantes de cargo em comissão (DAS) ou função gratificada (FG) de chefia na RFB;

IV - que tenham incorrido em falta disciplinar, apurada mediante procedimento de sindicância ou processo administrativo disciplinar cujo relatório final tenha concluído pela sua culpabilidade, nos dois anos anteriores à data de solicitação para participar da experiência-piloto em Teletrabalho.

Art. 12. O limite máximo para autorização de participação na experiência-piloto é de 30% (trinta por cento) do quantitativo de servidores, aplicando-se o limite para cada cargo individualmente, sendo o percentual calculado sobre o efetivo número de servidores existentes em cada área ou unidade administrativa, arredondadas as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior, excluindo-se do cálculo os servidores compreendidos nos incisos I a III do art. 11. e os alocados na atividade de fiscalização externa.

Art. 13. Compete à Cotec definir os requisitos tecnológicos mínimos para acesso aos sistemas informatizados corporativos fora das dependências da RFB.

Seção IV

Das Responsabilidades dos Servidores em Regime de Teletrabalho

Art. 14. É responsabilidade do servidor participante da experiência-piloto do Teletrabalho:

I - submeter-se a acompanhamento periódico para apresentação de resultados parciais e finais estabelecido em ato específico;

II - propiciar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações e orientações, salvo dispensa justificada;

III - manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

IV - estar disponível para comparecimento à unidade de exercício para reuniões administrativas, sessões de julgamento presenciais, participação em eventos de capacitação, eventos locais e sempre que houver interesse da Administração;

V - acessar permanentemente a intranet e a caixa postal individual de correio eletrônico institucional;

VI - alimentar sistemas informatizados de gestão do Teletrabalho dentro dos prazos estabelecidos em ato específico;

VII - informar ao Chefe Imediato e ao Gerente do Projeto o andamento dos trabalhos e apontar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega dos trabalhos sob sua responsabilidade;

VIII - alimentar os sistemas informatizados inerentes à atividade desenvolvida e encaminhar, por meio da caixa postal individual de correio eletrônico institucional, minutas do trabalho previsto, sempre que necessário, para apreciação e orientação pelo Chefe Imediato; e

IX - preservar o sigilo fiscal dos dados acessados de forma remota, mediante observância às normas internas de segurança da informação e adoção de cautelas adicionais necessárias, bem como atualizar periodicamente os sistemas informatizados institucionais instalados nos equipamentos em uso na experiência-piloto e sempre que solicitado pela área de Tecnologia da Informação da RFB.

Art. 15. Cabe ao servidor em Teletrabalho a disponibilização da infraestrutura tecnológica de comunicação mínima necessária à realização dos trabalhos fora das dependências das unidades administrativas da RFB, mediante o uso de equipamentos e instalações que permitam o tráfego de informações de maneira segura e tempestiva.

Parágrafo único. O servidor, antes do início da experiência-piloto, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o Teletrabalho atende as exigências do caput.

Seção V

Das Responsabilidades dos Gestores das Áreas ou Unidades Administrativas

Art. 16. É responsabilidade dos gestores das áreas ou unidades participantes da experiência-piloto do Teletrabalho, subsidiados pelas chefias imediatas dos servidores em Teletrabalho:

I - manter registros específicos de dispensa formal de ponto dos servidores em regime de Teletrabalho, para o período de realização de trabalhos fora das dependências das unidades administrativas da RFB;

II - acompanhar e avaliar o trabalho e a adaptação dos servidores em regime de Teletrabalho;

III - aferir e monitorar o cumprimento das metas e indicadores estabelecidos;

IV - fornecer periodicamente informações sobre o andamento da experiência-piloto na sua área ou unidade administrativa para o respectivo Gerente de Projeto ou quando solicitado pela Administração; e

V - encaminhar Relatório de Acompanhamento ao respectivo Gerente de Projeto conforme cronograma estabelecido.

Seção VI

Das Avaliações Trimestrais

Art. 17. Ao final de cada trimestre civil da vigência desta Portaria, o Supervisor Nacional, em conjunto com os respectivos Gerentes do Projeto Teletrabalho das áreas ou unidades participantes da experiência-piloto, avaliarão os resultados obtidos, com a finalidade de examinar a conveniência de propor o eventual cancelamento da experiência-piloto ou de sugerir ajustes na sua regulamentação.

§ 1º Para fins do disposto no caput, os titulares das áreas ou unidades administrativas participantes da experiência-piloto devem encaminhar Relatório de Acompanhamento (RA) à Supervisão Nacional do Teletrabalho, por intermédio do Gerente de Projeto, até o décimo dia útil da primeira quinzena dos meses de abril, julho, outubro e janeiro de cada ano, no qual deve constar a relação de servidores participantes, as dificuldades e os benefícios e ganhos verificados, bem como os resultados alcançados quanto à produtividade de cada um dos respectivos servidores durante a experiência-piloto.

§ 2º Os Gerentes de Projeto encaminharão os resultados ao Supervisor Nacional até o décimo quinto dia útil dos meses de abril, julho, outubro e janeiro de cada ano.

§ 3º A continuidade da realização de trabalhos fora das unidades administrativas da RFB ficará vinculada à análise dos resultados apurados, em especial, no que se refere ao incremento da produtividade nas áreas e unidades administrativas participantes da experiência-piloto.

Art. 18. O servidor em regime de Teletrabalho que, por dois trimestres consecutivos ou três alternados no período da experiência-piloto, não alcançar as metas estabelecidas pela Administração, será excluído da experiência-piloto, com ciência formal do fato.

Seção VII

Do Desligamento da Experiência-Piloto

Art. 19. O servidor será desligado da experiência-piloto em Teletrabalho nas seguintes hipóteses:

I - de ofício, mediante ato administrativo do Secretário da Receita Federal do Brasil:

a) pelo não atingimento das metas estabelecidas pela Administração, nos termos do art. 18; e

b) pela finalização ou descontinuidade da experiência-piloto.

II - a pedido, mediante solicitação formal do servidor ao Gerente do Projeto e Supervisor Nacional, devidamente fundamentada, devendo o desligamento ser efetuado no prazo máximo de dez dias contados da apresentação da solicitação.

Parágrafo único. Os servidores que participarem da experiência-piloto com êxito, e sendo a área admitida na implementação definitiva do Teletrabalho na RFB, terão preferência para continuidade na modalidade de Teletrabalho.

Seção VIII

Da Inclusão de Atividades na Experiência-Piloto

Art. 20. A inclusão de atividades ou áreas administrativas na experiência-piloto do Teletrabalho será realizada em três etapas:

I - primeira etapa - elaboração, proposta e aprovação do Plano de Trabalho;

II - segunda etapa - Teste de Métricas; e

III - terceira etapa - implantação da experiência-piloto em Teletrabalho.

Art. 21. Na realização da primeira etapa, ficam as Subsecretarias, em suas respectivas áreas, responsáveis por propor, ao Secretário da Receita Federal do Brasil, Plano de Trabalho para inclusão de atividades na experiência-piloto em Teletrabalho.

§ 1º A proposta deverá ser instruída com os seguintes elementos:

- a) motivação da solicitação;
- b) detalhamento das métricas de aferição da produtividade dos servidores;
- c) ganho de produtividade esperado;
- d) metas e indicadores de produtividade, desempenho e eficiência;
- e) correlação com os objetivos estratégicos e com as metas da RFB;
- f) área(s) ou unidade(s) administrativas propostas para experiência-piloto;
- g) quantitativo de servidores propostos para experiência-piloto;
- h) detalhamento das atividades a serem desempenhadas na modalidade de Teletrabalho;
- i) indicação de ferramentas a serem utilizadas para aferição de produtividade ou desempenho;
- j) proposta dos critérios de seleção dos servidores que participarão da fase de implantação da experiência-piloto em Teletrabalho; e
- k) indicação de um Gerente de Projeto.

§ 2º Cumpridos os requisitos mínimos de inclusão na experiência-piloto, a Subsecretaria de Gestão Corporativa (Sucor) e o Supervisor Nacional do Teletrabalho elaborarão relatório técnico circunstanciado com aprovação das métricas e autorização para início da segunda etapa.

§ 3º A partir da aprovação das métricas de aferição de produtividade, ficam as respectivas Coordenações responsáveis pela disseminação nacional dos procedimentos a ela relacionados, sendo sua implementação obrigatória em todas as respectivas áreas e unidades administrativas da RFB.

Art. 22. Na realização da segunda etapa, as áreas ou unidades administrativas da RFB responsáveis pelas atividades autorizadas para o Teste de Métricas promoverão a coleta, processamento e armazenamento das informações relativas à produtividade dos respectivos servidores, as quais serão consolidadas e repassadas para a Supervisão Nacional por intermédio dos respectivos Gerentes de Projeto.

§ 1º Nas atividades de análise e julgamento de processos administrativos fiscais, a segunda etapa terá duração mínima de dois trimestres, contados a partir da efetiva entrada em produção das métricas

de produtividade, salvo nas áreas ou unidades administrativas da RFB em que, à data de publicação desta Portaria, já existam métricas de aferição de produtividade disciplinadas em ato do Secretário da RFB, quando será aproveitado o tempo de utilização destas para efeitos do prazo em questão.

§ 2º Nas atividades de desenvolvimento de sistemas corporativos na área de tecnologia da informação, serão utilizadas métricas de desenvolvimento de projetos de mercado ou de padrões nacionais e internacionais, com aplicação imediata, sem prejuízo do disposto no §1º do art.21.

§ 3º Ao final da segunda etapa, e com base no Plano de Trabalho e nos Testes de Métricas, ficam as Coordenações-Gerais, por meio das respectivas Subsecretarias, responsáveis pela indicação:

I - dos servidores para a experiência-piloto do Teletrabalho, dentro do número de vagas aprovadas no Plano de Trabalho; e

II - dos servidores suplentes, passíveis de inclusão posterior nas hipóteses de abertura de vagas por desligamento dos servidores selecionados ou no interesse da Administração.

Art. 23. A terceira etapa terá início com a publicação de Portaria do Secretário da RFB com indicação dos servidores selecionados, e abertura do prazo de até dezoito meses da fase de implantação da experiência-piloto naquela área ou unidade administrativa.

CAPÍTULO III

Das Disposições Finais

Art. 24. Salvo as hipóteses previstas na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o desligamento da experiência-piloto em Teletrabalho não configura, por si só, presunção de infração.

Art. 25. O Secretário da Receita Federal do Brasil decidirá sobre casos omissos.

Art. 26. Esta Portaria entra em vigor no primeiro dia útil do mês subsequente à data de publicação.

CARLOS ALBERTO FREITAS BARRETO

PROJETO DE LEI Nº 4793, DE 2012

(Do Sr. Carlos Bezerra)

Acrescenta art. 457-B à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT dispendo sobre a remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 457-B:

“Art. 457-B. As regras para a remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado serão definidas em contrato individual de trabalho, convenção ou acordo coletivo de trabalho”.

Art. 2º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho à distância ou no domicílio do trabalhador vem crescendo exponencialmente nas últimas décadas.

Em grande parte trata-se de trabalho autônomo, regulado pela legislação sobre prestação de serviços.

No entanto, parte significativa dos que trabalham à distância o fazem sob os mesmos pressupostos do contrato de trabalho regido pela CLT: personalidade, subordinação e não eventualidade.

São comuns os casos em que a atividade do empregado é realizada sempre em casa ou em plataformas de trabalho, ainda que vez por outra ele compareça na sede da empresa.

Há também os casos em que o empregado cumpre sua jornada na empresa e é acionado após o horário normal por diversos meios, inclusive telemáticos.

Buscando dar um mínimo de garantia a esses trabalhadores foi editada a Lei nº 12.551/2011, que deu ao art. 6º da CLT, a seguinte redação:

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

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

No entanto, a Lei em tela não fixou regras para o cálculo da remuneração dessa nova forma de trabalho, nem poderia fazê-lo, em razão das peculiaridades dos setores de atividade, das profissões, dos horários etc.

Esse fato tem aumentado exponencialmente o número de reclamações trabalhistas solicitando horas extras, adicionais noturnos e de insalubridade, fins de semanas remunerados etc.

Como não há critério objetivo fixado em lei, as decisões têm se revelado as mais díspares possíveis, gerando indesejável insegurança jurídica em áreas sensíveis da economia brasileira.

São essas as razões por que contamos com a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em de de 2012.

Deputado CARLOS BEZERRA

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 326, DE 2013

Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art 1º Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte Capítulo VIII-A:

**“CAPÍTULO VIII-A
DO TRABALHO A DISTÂNCIA**

“Art. 504-A. Observado o disposto nos arts. 3º e 6º desta Consolidação, classifica-se o trabalho a distância nas seguintes modalidades:

I- regular, como se na empresa estivesse, só que a distância;

II- teletrabalho, o exercido por meios telemáticos e informatizados fora do estabelecimento da empresa.

§ 1º No trabalho regular não há qualquer distinção entre o trabalho exercido pelo empregado na sede ou estabelecimento da empresa ou em outro local que lhe for determinado.

§ 2º O teletrabalho compreende as atividades exercidas por meios telemáticos e informatizados sujeitos a monitoramento e comunicação permanente a distância pelos meios tecnológicos disponíveis, vedado o monitoramento por câmeras de vídeo.

§ 3º O empregado submetido ao teletrabalho deve respeitar a confidencialidade dos dados da empresa.

Art. 504-B. Entende-se como teletrabalho a relação formal de emprego em que o empregado cumpre mais do que cinquenta por cento de sua jornada de trabalho em domicílio ou em outro local de sua conveniência, utilizando-se de meios tecnológicos colocados à disposição pelo empregador.

§ 1º No teletrabalho não há controle de jornada de trabalho, mas sim a fixação de metas a serem cumpridas dentro de um período superior a cinquenta por cento da jornada de trabalho mensal.

§ 2º O empregado submetido ao teletrabalho está dispensado de comparecer à empresa por período inferior

ao de seis dias úteis, mas poderá se utilizar das dependências da empresa sempre que for necessário ao desenvolvimento de suas atividades.

§ 3º O comparecimento do empregado em período inferior ao de seis dias úteis será considerado trabalho extraordinário.

§ 4º E vedada a contratação de empregado estrangeiro na Modalidade de teletrabalho sem a expressa autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma em que dispuser o regulamento.

§ 5º Pressupõe-se que o teletrabalho é exercido sempre com autonomia e individualmente pelo empregado.

Art. 504-C. A prestação de serviços por autônomo não se configura como teletrabalho.

Art. 504-D. O empregado submetido ao teletrabalho responde pelos riscos do local do trabalho em que é executado o serviço, mas faz jus a um seguro adicional de vida e acidentes pessoais, na forma em que dispuser o regulamento.

§ 1º O empregador não responde solidariamente ou subsidiariamente pelos danos decorrentes do trabalho efetuado fora do ambiente da empresa, exceto quando o acidente de trabalho ou o sinistro tiver como causa equipamentos telemáticos ou de comunicações fornecidos pela própria empresa ou ocorrer durante o percurso de ida ou retorno do local de trabalho ou residência para a sede da empresa.

§ 2º Não é permitida a visitação ao local de trabalho do empregado, exceto para uma vistoria inicial ou para instalação, manutenção, ou substituição de equipamentos, que deverá ocorrer das oito às dezoito horas de dias úteis, salvo expressa autorização do empregado.

Art. 504-E. O empregado submetido ao teletrabalho faz jus ao ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes a esta atividade, caracterizando-se este ressarcimento como parcela indenizatória.

Art. 504-F. Não há pagamento de horas extras durante o período em que o empregado estiver submetido ao teletrabalho, excetuado o disposto no § 3º do art. 504-B.

Art. 504-G. No teletrabalho o empregado faz jus à metade do vale-transporte a que teria direito normalmente, mas o direito a alimentação é integral.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

Justificação

A Presente proposição vem para dispor minimamente sobre o teletrabalho, a partir da sua legitimação, contida na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que teve a redação de seu art. 6º alterada pela Lei nº 12.551, de 2011, para conceder ao trabalho a distância igualdade de tratamento em relação ao trabalho no estabelecimento do empregador.

Nos termos do presente projeto conceituamos o trabalho a distância, que se subdivide em regular e teletrabalho. No trabalho regular, o empregado desenvolve suas atividades como se na empresa estivesse. No teletrabalho, o empregado exerce suas atividades, com a utilização dos meios telemáticos e informatizados, fora do estabelecimento da empresa.

O princípio norteador desta proposição é não permitir que a empresa transfira para o empregado o ônus do seu negócio, razão pela qual só é considerada teletrabalho a atividade desenvolvida em função de meios telemáticos e informatizados e de comunicações como, aliás, prevê o art. 6º da CLT.

O empregado submetido ao teletrabalho deve preservar a confidencialidade dos dados da empresa, pois tem acesso a dados e informações que devem ser preservadas.

O teletrabalho sempre será uma relação formal de emprego em que o empregado executa mais que cinqüenta por cento de sua jornada de trabalho em domicílio ou em outro local de sua conveniência, mas também assume certas responsabilidades, assumindo os riscos do local do trabalho em que é executado o serviço, embora faça jus a um seguro adicional de vida e acidentes pessoais, na forma em que dispuser o regulamento.

Assim, o empregador não responde solidariamente ou subsidiariamente pelo trabalho efetuado fora do ambiente da empresa, exceto quando o acidente de trabalho ou o sinistro tiver como causa equipamentos telemáticos ou de comunicações fornecidos pela própria empresa ou ocorrer durante o percurso para a sede da empresa ou da empresa para o seu local de trabalho ou residência.

Também não há controle de jornada de trabalho, portanto indevido o pagamento de horas extras, exceto quando ficar definido o dever de comparecimento do empregado em período inferior ao de seis dias úteis.

Para evitar abusos ficou estabelecido a vedação de contratação de empregado estrangeiro na modalidade de teletrabalho sem a expressa autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma em que dispuser o regulamento o que limita a transferência de trabalho e renda para o exterior.

Com esta regulamentação objetivamos conferir maior segurança jurídica ao teletrabalho, disciplinando as hipóteses de sua aplicação.

Por estas razões, contamos com o apoio de nossos Pares pela aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões,

Senador EDUARDO AMORIM

LEGISLAÇÃO CITADA

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

DA FORÇA MAIOR

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a Redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Art. 504 - Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

Art. 505 – São aplicáveis aos trabalhadores rurais os dispositivos constantes dos Capítulos I, II, e VI do presente Título.

Art. 506 - No contrato de trabalho agrícola é lícito o acordo que estabelecer a remuneração in natura, contanto que seja de produtos obtidos pela exploração do negócio e não exceda de 1/3 (um terço) do salário total do empregado.

Art. 507 - As disposições do Capítulo VII do presente Título não serão aplicáveis aos empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais.

Parágrafo único – (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978)

Art. 508 – (Revogado pela Lei nº 12.347, de 2010).

Art. 509 – (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978)

Art. 510 - Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta à empresa a multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (Redação dada pela Lei nº 5.562, de 12.12.1968)

(À Comissão de Assuntos Sociais, em decisão terminativa)

Publicado no **DSF**, de 9/8/2013.

Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal - Brasília-DF

OS:14361/2013

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.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

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

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

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de dezembro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF

Paulo Roberto do Santos Pinto

Este texto não substitui o publicado no DOU de 16.12.2011

A REDE

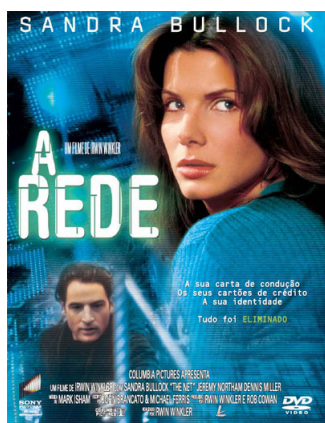
Eloina Ferreira Baltazar

No dia 15 de dezembro de 2011, a presidente Dilma Rousseff sancionou a Lei nº. 12.551/2011, publicada no Diário Oficial da União no dia 16 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no que tange ao local de trabalho e as suas formas de controle.

O tele trabalho ou trabalho à distância é uma forma de labor relativamente nova no Brasil, mas vem sendo utilizada há muito mais tempo em outros países. Segundo a Sociedade para a Gestão dos Recursos Humanos (SHRM), entre 2007 e 2012, a porcentagem de empresas americanas que permitem que seus empregados trabalhem de forma flexível, inclusive do lar, aumentou de 48% a 53%.

Um filme que mostrou esse tipo de jornada já em 1995 é “A Rede”, estrelado por Sandra Bullock. Trata-se de um thriller em que a personagem principal é uma especialista em erros de informática, que vive isolada em residência, não só trabalhando à distância, mas mantendo um distanciamento considerável da sociedade em geral.

A história se desenvolve quando Angela Bennett (Sandra Bullock) esbarra com um disquete contendo informações sigilosas de um grupo de corruptos. A partir daí, na tentativa de silenciá-la e desacreditá-la, os empresários envolvidos montam um esquema para tentar alterar seu nome e passado.



Em que pese o foco do filme seja ressaltar os perigos da evolução tecnológica em termos de invasão de privacidade e manipulação de dados, sob o olhar do jurista, a película levanta mais algumas questões.

.....

FILME: “A rede”
 DIRETOR: Irwin Winkler
 ANO: 1995
 ATORES: Sandra Bullock; Jeremy Northam

Do ponto de vista do empregador, o fenômeno do tele trabalho tem as vantagens de economia de espaço (nas fábricas e escritórios), de energia, de intervalos de jornada, aumento da produtividade, surgimento de novos produtos, internacionalização e descentralização da produção.

Por outro lado, pode representar um perigo considerável quanto à segurança de dados. Não é possível verificar quem tem o acesso ao monitor do local onde está situado o trabalhador. Isto torna mais difícil um bloqueio de acesso não autorizado aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador.

A mensagem que o filme deixa aos espectadores é a da necessidade de maior cautela com a segurança dos sistemas e da internet.

Todavia, é importante ressaltar que, no que diz respeito aos trabalhadores, o tele trabalho representa uma maior disponibilidade de tempo para os seus familiares com a auto organização de suas atividades profissionais, redução de gastos com transporte, alimentação, além da maior inclusão de trabalhadores portadores de deficiências físicas ou mentais.

O filme é uma boa pedida. Não só pelo excelente suspense, mas também pela reflexão jurídica que provoca nos telespectadores mais atentos.

O TELETRABALHO E SUAS ATUAIS MODALIDADES

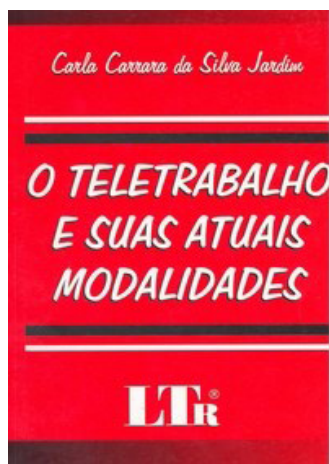
Luiz Eduardo Gunther

A obra é composta de oito capítulos. O primeiro trata de introdução, o segundo ao teletrabalho, o terceiro do teletrabalho em domicílio; o terceiro do teletrabalho em domicílio, o quarto do conceito e natureza jurídica do teletrabalho, o quinto da análise do teletrabalho à luz dos critérios da subordinação, o texto da Organização Internacional do Trabalho e as novas modalidades de trabalho, o sétimo do teletrabalho no direito estrangeiro, e o oitavo apresenta as considerações finais.

O teletrabalho (trabalho à distância), visto como uma nova modalidade de trabalho por utilizar ferramentas como o computador e os novos meios de telecomunicação vem substituir, na execução do trabalho, a contato único pelo contato virtual.

Os avanços tecnológicos, fundamentalmente nas áreas de informática e telecomunicações produziram, nas últimas décadas, grandes transformações nos vários setores da economia e do mercado. Estes levaram, por sua vez, ao redimensionamento de amplos setores do trabalho, entre eles os estatais, de serviços, das comunicações em geral, das vendas, da educação, entre outros.

Essas mudanças geraram também uma nova forma de trabalhar denominada “teletrabalho”- *teleworking*. E é principalmente nessa forma de trabalho que, com a utilização das ferramentas tecnológicas, foi possível observar dois fenômenos bem marcantes, um consequência do outro: o uso da informática junto às telecomunicações facilitou o deslocamento espacial do trabalho e, conseqüentemente, favoreceu a descentralização da empresa, fragmentando – a em pequenas unidades e gerando outros - satélites novos.



.....

Título do livro: O TELETRABALHO E SUAS ATUAIS MODALIDADES
 Autora: Carla Carrara da Silva Jardim
 São Paulo: Ltr,2003.127 p.

O livro tem como propósito mostrar como teletrabalho está sendo regulamentado em distintos países onde já está sendo utilizado, como os Estados Unidos da América, a França e a Itália, e pretende, também, relacioná-lo ao teletrabalho que está desenvolvendo no Brasil.

Também é propósito do trabalho colocar ênfase nos direitos trabalhistas dos teletrabalhadores, fato destacado no Capítulo VIII, no qual salientam-se os pontos principais que a proposta de uma regulamentação do teletrabalho deverá conter.

TELETRABALHO & DIREITO: O TRABALHO À DISTÂNCIA E SUA ANÁLISE JURÍDICA EM FACE AOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS.

Luiz Eduardo Gunther

Compõe-se a obra de treze capítulos. O primeiro trata do teletrabalho e internet: conceitos e tipologias. O segundo traça um breve panorama do teletrabalho no Brasil. O terceiro examina o direito comparado. O quarto estuda os acidentes de trabalho no teletrabalho. O quinto debruça-se sobre o teletrabalho escravo. O sexto investiga o teletrabalho e os avatares nos mundos virtuais. O sétimo trata da greve de avatares com acordo coletivo. O oitavo dirige-se ao direito robótico do trabalho. O nono trata do teletrabalho cibernético ou cybertrabalho. O décimo examina o trabalhador e computação em nuvem ou cloud computing. O décimo-primeiro trata do monitoramento das redes sociais pelo empregador: o caso no Messenger. O décimo-segundo direciona-se no futuro do teletrabalho. E o décimo-terceiro, finalmente, apresenta uma pesquisa a respeito da jurisprudência brasileira sobre teletrabalho.

O advento e a evolução constante e rápida das tecnologias da informação, tanto no âmbito físico como imaterial, em conjunto com a robótica e a cibernética, trouxe, e está trazendo, mudanças nos aspectos laborais, nas questões de prestação de serviços e nas relações de emprego, criando formas de trabalho que até pouco tempo atrás não eram imagináveis, indagando-se o que ocorrerá num futuro muito próximo quando se examina o tema do teletrabalho.



.....

Título do livro: TELETRABALHO O DIREITO: O TRABALHO À DISTÂNCIA E SUA ANÁLISE JURÍDICA EM FACE AOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS.
Autor: Manuel Martin Pino Estrada
Curitiba: Juruá, 2014.188 p.

MATERIAL DISPONÍVEL NA BIBLIOTECA DO TRT 9ª REGIÃO SOBRE TELETRABALHO

LIVROS

MARTINS, Sergio Pinto. A CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO. São Paulo: Atlas, 2000. 367 p.

WINTER, Vera Regina Loureiro. TELETRABALHO-UMA FORMA ALTERNATIVA DE EMPREGO. São Paulo: LTr, 2005. 168p. ISBN 85-361-0661-1.

BARROS, Alice Monteiro de. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 2ª ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2006. 1351 p. ISBN 85-361-0779-0 (ISBN).

JARDIM, Carla Carrara da Silva. O TELETRABALHO E SUAS ATUAIS MODALIDADES. São Paulo: LTr, 2004. 127 p. ISBN 85-361-0465-1.

STURMER, Gilberto. QUESTÕES CONTROVERTIDAS DE DIREITO DO TRABALHO E OUTROS ESTUDOS. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. 207 p. ISBN 85-7348-410-1.

CHIARELLI, Carlos Alberto. O TRABALHO E O SINDICATO: Evolução e desafios. São Paulo: LTr, 2005. 325p. ISBN 85-361-0653-0.

FINCATO, Denise Pires, (org.). NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO: reflexões. Porto Alegre: Lex Magister, 2011. 167 p. ISBN 978-85-85275-24-2.

VARGAS, Luiz Alberto de; FRAGA, Ricardo Carvalho . AVANÇOS E POSSIBILIDADES DO DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2005. 231 p. ISBN 85-361-0746-4.

DARCANCHY, Mara Vidigal. TELETRABALHO PARA PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS. São Paulo: LTr, 2006. 120 p. ISBN 85-361-0902-5.

BARROS, Alice Monteiro de. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 5 ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009. 1392 p. ISBN 978-85-361-1279-4.

VARGAS, Luiz Alberto de (coord.); FRAGA, Ricardo Carvalho (coord.). AVANÇOS E POSSIBILIDADES DO DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2005. 231 p. ISBN 85-361-0746-4.

MORI, Amaury Haruo. O DIREITO à PRIVACIDADE DO TRABALHADOR NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS. São Paulo: LTr, 2011. 136 p. ISBN 978-85-361-1830-7.

BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. REFLEXÕES CONTEMPORÂNEAS DE DIREITO DO TRABALHO. Curitiba: Rosea Nigra, 2011. 148 p. ISBN 978-85-63413-05-5.

TESES E DISSERTAÇÕES

HOFFMANN, Fernando. RELATÓRIO DE PARTICIPAÇÃO EM CURSO NO EXTERIOR. Coimbra: 2004. 31 p.

ARTIGOS DE PERIÓDICOS

GBESO, Bernard E. Otro modo de trabajar: la revolucion del teletrabajo. TRABAJO - REVISTA DE LA OIT. Ginebra., (dez. 1995).

ALENCAR, José Maria Quadros de. Os novos rumos da Justiça do Trabalho. REVISTA DO TRT DA 8ª REGIÃO. Belem., v.29, n.56 (jan./jun. 1996), p.49-66.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. O teletrabalho e suas peculiaridades nas relações laborais. REPERTÓRIO IOB DE JURISPRUDÊNCIA. São Paulo., v.2, n.6 (2º quinz./mar. 1997), p.118.

PASSOS, Nicanor Sena. Virtualização no trabalho. CONSULEX - REVISTA JURÍDICA. Brasília., v.1, n.1 (jan. 1997), p.45-49.

VALENTIM, Joao Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. GENESIS - REVISTA DE DIREITO TRABALHO. Curitiba., (out. 1999).

TRINDADE, Washington Luiz da. Teletrabalho; trabalho a distancia. REVISTA DO DIREITO TRABALHISTA. Brasília., v.5, n.11 (nov. 1999), p.11.

CARBONI, Daniela Alvares Leite. A nova ética nas relações de trabalho na empresa virtual. SYNTHESIS: Direito do Trabalho Material e Processual (São Paulo). São Paulo, n.34 (jan.jun. 2002), p.126-127.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho . REVISTA LTR - LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. São Paulo, v.67, n.6 (jun./2003), p.670-679.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo, v.20, n.236 (ago./2003,), p.40-56.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. Teletrabalho: conceito e lei aplicável. SÍNTESE TRABALHISTA. Porto Alegre, v.15, n.171 (set./2003), p.145-155.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo, v.20, n.238 (out./2003), p.7-23.

COUTINHO, Sérgio. A prova da relação de emprego no teletrabalho. RDT: Revista de direito trabalhista. Brasília, v.10, n.1, p.10-13, jan./2004.

CARDOSO, Jair Aparecido. 60 anos de relação de emprego no Brasil . JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo, v.21, n.241 (jan./2004), p.22-50.

MAÑAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. REVISTA DA FACULDADE DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DO PARANÁ. Porto Alegre, n.39 (dez./2003), p.125-139.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalho: breve análise jurídica. JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo, v.21, n.248 (ago./2004), p.49-67.

ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas. O teletrabalho. GENESIS: Revista de direito do trabalho. Curitiba, Pr, n.140 (ago./2004), p.197-219.

COUTINHO, Sérgio. A prova da relação de emprego no teletrabalho. SYNTHESIS: Direito do Trabalho Material e Processual (São Paulo). São Paulo, n.39 (jul./dez. 2004), p.116-118.

TRENTO, Peter. Teletrabalho: uma nova forma de trabalhar. JTB: Jornal trabalhista Consulex. Brasília, v.21, n.1027 (jul./2004), p.11-12.

SILVA. FREDERICO SILVEIRA E. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. REVISTA CEJ. Brasília, n.27 (out./dez. 2004), p.102-109.

NAHAS, Thereza Christina; SASSON, Alan Balaban . Relação de emprego através da internet. SYNTHESIS: Direito do Trabalho Material e Processual (São Paulo). São Paulo, n.40 (jan./jun.2005), p.15-17.

ARRUZZO, André Vicente Carvalho. Aspectos relevantes do teletrabalho no ordenamento trabalhista. JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo, v.22, n.256 (abr./2005), p.23-32.

MUCOUÇAH, Renato de A. Oliveira. Considerações acerca do poder diretivo do empregador no teletrabalho. REVISTA LTR: Legislação do trabalho. São Paulo, v.69, n.4 (abr./2005), p.446-456.

MASSONI, Túlio de Oliveira. Novas tecnológicas no processo jurisdicional do trabalho . REVISTA LTR: Legislação do trabalho. São Paulo, v.69, n.10 (out./2005), p.1212-1228.

AGNOLETI, Michelle Barbosa. Teletrabalho em domicílio. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13. REGIÃO. João Pessoa, Pb, n.13 (2005), p.384-404.

HOFFMANN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9. REGIÃO. [S.l.], v.30, n.54 (jan./jun. 2005), p.213-273.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Teletrabalho e Acesso das Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais ao Meio Ambiente do Trabalho. JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo, n.265 (jan./2006), p.47-54.

ROCHA, André Presas. Cláusulas Especiais dos Contratos de Trabalho . SUPLEMENTO TRABALHISTA: LTr. São Paulo, v.42, n.20 (2006), p.97-100.

GONIÉ, Jean. O teletrabalho na França: os principais pontos da recomendação do Fórum de Direito da Internet. SYNTHESIS: Direito do Trabalho Material e Processual (São Paulo). São Paulo, n.42, p. 26-28, 2006.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo, SP, v.32, n.123, p.97-119, jul./set.2006.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Pessoaalidade, subordinação e telessubordinação no teletrabalho. CIÊNCIA JURÍDICA DO TRABALHO. Belo Horizonte, Mg, v.9, n. 57, p.141-162, maio/jun.2006.

MUCOUÇAH, Renato de A. Oliveira. Século XXI e perfil do teletrabalhador brasileiro: os novos possíveis contornos da hifenização das relações de emprego. REVISTA NACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO. Ribeirão Preto, SP, v.10, n.110, p.20-30, jun./2007.

RESEDÁ, Salomão. Direito à desconexão: uma realidade do teletrabalho. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo, SP, v.33, n.126, p.157-175, abr./jun.2007.

BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v.43, n.111, p.461-468, 2007.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. REVISTA LTR - LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. São Paulo, v.64, n.05, p.583-587, mai/2000.

OLIVEIRA, Cristiano de. Contrato do teletrabalhador. JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo, v.25, n.289, p.23-39, jan./2008.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. Trabalho fora do âmbito empresarial. REVISTA LTR-LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. São Paulo, v.66, n.6 (jun. 2002), p. 533-539.

ROCHA, Andréa Presas. Contratos de trabalho. Modalidades e cláusulas especiais. Contrato de aprendizagem. JURIS PLENUM: Trabalhista e Previdenciário. Porto Alegre, n.19 (ago. 2008), p. 7-32.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A OIT e o meio ambiente do trabalho. JTB: Jornal Trabalhista Consulex. Brasília, v.18, n.852 (fev. 2001), p.5-7.

CAIRO JÚNIOR, José. Local de trabalho virtual como critério definidor da vigência da lei no espaço nas relações de teletrabalho. REVISTA AMATRA V: Vistos etc. Bahia, n.8 (jun. 2008), p. 61-64.

GENEHR, Fabiana Pacheco. Normatização do teletrabalho no direito brasileiro - uma alteração bem-vinda. REVISTA LTR-LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. São Paulo, n.9, ex.1 (set. 2008), p. 1087-1094.

MANNRICH, Nelson. Tendências atuais relativas ao âmbito pessoal do direito do trabalho em Portugal, Espanha e Brasil. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo, n.130 (abr./jun. 2008), p. 202-243.

BARBOSA, Edna Maria Fernandes. A dignidade e os direitos do trabalhador na era digital. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11. REGIÃO. Manaus, v.15, n.15, p.45-64, jan./dez. 2007.

ALVES, Rubens Valtecedes. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. REVISTA DO CURSO DE DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. Uberlândia, MG, n.35, p. 385-393, jan./dez. 2007.

FONTE, Fernanda Macedo. Trabalho parassubordinado: uma realidade que necessita de regulamentação. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6. REGIÃO. Recife, Pe, v.18, n.35, p.139-152, jan./jun. 2008.

ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13. REGIÃO. João Pessoa, Pb, v.15, n.1, p.284-303, jan./dez. 2007.

FERRARI, Irany. Novos tipos de contratos de trabalho. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v.45, n.91, p.439-442, ago. 2009.

MILHORANZA, Mariângela Guerreiro. Breves considerações acerca da relação de emprego e do teletrabalho. JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo, v.26, n.310, p.41-49, out. 2009.

MENDONÇA, Talita Rodrigues. O teletrabalho e o direito à desconexão como forma de garantir o gozo do intervalo intrajornada. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6. REGIÃO. Recife, Pe, v. 19, n. 36, p. 228-241, jan./dez. 2009.

SILVA, Karoline Marthos da. Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas. REVISTA TRABALHISTA: direito e processo. São Paulo, v. 9, n. 37, p. 211-221, jan./mar. 2011.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Novas tecnologias e uma parte do novo mundo do trabalho. LTR SUPLEMENTO. São Paulo, v. 47, n. 69, p. 353-357, jun. 2011.

GÓES, Maurício de Carvalho; BUBLITZ, Michelle Dias . O teletrabalho como forma de acesso das pessoas portadoras de deficiência ao mercado de trabalho. CIÊNCIA JURÍDICA DO TRABALHO. Belo Horizonte, v. 13, n. 83, p. 165-184, set./out. 2010.

ALEMÃO, Ivan da Costa; BARROSO, Márcia Regina C. A subordinação simbólica: mecanismos de dominação no mundo do trabalho. TRABALHO EM REVISTA - ENCARTE. Curitiba, n. 172, p. 6179-6188, jun. 2011.

NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho: dever de tutela do Estado sob a ótica do princípio da precaução. JUSTIÇA DO TRABALHO. Porto Alegre, v. 28, n. 336, p. 31-39, dez. 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Teletrabalho e trabalho à distância: considerações sobre a Lei n. 12.551/2011. LTR SUPLEMENTO. São Paulo, v. 48, n. 6, p. 21-24, jan. 2012.

LIMA FILHO, Francisco das C. O reconhecimento legal da relação de emprego do teletrabalhador. REVISTA LTR: legislação do trabalho. São Paulo, v. 76, n. 1, ex. 1, p. 34-38, jan. 2012.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Novas formas de contratação urbanas e rurais. REVISTA LTR: legislação do trabalho. São Paulo, v. 76, n. 2, ex. 1, p. 142-146, fev. 2012.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira . O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. JUSTIÇA DO TRABALHO. Porto Alegre, v. 29, n. 337, p. 14-27, jan. 2012.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. A escravização digital no teletrabalho e nos mundos virtuais e comentários à Lei 12.551 de 2011. JUSTIÇA DO TRABALHO. Porto Alegre, v. 29, n. 339, p. 92-105, mar. 2012.

GAUTHIER, Gustavo. Perspectiva laboral del teletrabajo. REVISTA SÍNTESE TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA. [S.I.], v. 23, n. 272, p. 211-221, fev. 2012.

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho - teledireção, telessubordinação e teledisposição. REVISTA LTR: legislação do trabalho. São Paulo, v. 76, n. 4, ex. 1, p. 391-412, abr. 2012.

SILVA, Paulo Antonio Maia e. Breves anotações sobre o teletrabalho no Direito do Trabalho brasileiro. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v. 48, n. 65, p. 317-320, jun. 2012.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Acidentes de trabalho no teletrabalho. TRABALHO EM REVISTA - ENCARTE. Curitiba, n. 182, p. 6648-6653, abr. 2012.

ESTRADA, Manuel Martín Pino Estrada. O teletrabalho escravo. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo, v. 38, n. 146, p. 171-187, abr./jun. 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. Teletrabalho. REVISTA SÍNTESE TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA. [S.I.], v. 24, n. 279, p. 85-105, set. 2012.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Trabalho a distância e o uso da tecnologia. JORNAL TRABALHISTA. Brasília, v. 29, n. 1445, p. 5-6, set. 2012.

SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Porto Alegre, v. 78, n. 3, p. 17-36, jul./set. 2012.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Teletrabalho: Interpretação da Lei nº 12551 de forma a impedir a superexploração do trabalhador. JORNAL TRABALHISTA. Brasília, v. 29, n. 1458, p. 3-10, dez. 2012.
BENTO, Rafael Tedrus. Parassubordinação e teletrabalho: novas formas de trabalho. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo, v. 38, n. 148, p. 85-108, out./dez. 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Sobreaviso e Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho. REVISTA SÍNTESE TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA. [S.I.], v. 24, n. 286, p. 9-21, abr. 2013.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Contrata-se um avatar: o teletrabalho e os avatares nos mundos virtuais. JUSTIÇA DO TRABALHO. Porto Alegre, v. 30, n. 352, p. 50-58, abr. 2013.

STÜRMER, Gilberto; PEREIRA, Juliana Hörlle . Teletrabalho: controle de jornada e meio ambiente laboral. JUSTIÇA DO TRABALHO. Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 7-37, jun. 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Teletrabalho e sobreaviso decorrente de aparelhos de comunicação eletrônicos. REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo, v. 39, n. 151, p. 127-140, maio/jun. 2013.

BRAVO, Álvaro A. Sánchez. Relaciones laborales, teletrabajo y protección de datos personales: una aproximación desde el derecho europeo. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15. REGIÃO. Campinas, n. 42, p. 195-212, jan./jun. 2013.

MELLO, Álvaro; SANTOS, Cláudio Gonçalves dos . Teletrabalho: Uma alternativa para a mobilidade urbana em São Paulo. JORNAL TRABALHISTA. Brasília, v. 30, n. 1495, p. 9, set. 2013.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural: a nova Lei 12551/2011. DECISÓRIO TRABALHISTA. Curitiba, v. 19, n. 218, p. 5-17, set. 2012.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. JORNAL TRABALHISTA. Brasília, v. 30, n. 1496, p. 4-9, set. 2013.

PAPA, Heloísa de Vasconcelos. Trabalho à distância: Nova redação do art. 6º consolidado. JORNAL TRABALHISTA. Brasília, v. 30, n. 1496, p. 10, set. 2013.

FINCATO, Denise; CRACCO NETO, Heitor Barbieri . Teletrabalho: de Chappe a Nilles. JUSTIÇA DO TRABALHO. Porto Alegre, v. 30, n. 358, p. 52-66, out. 2013.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. Contrata-se um avatar: o teletrabalho e os avatares nos mundos virtuais. REPERTÓRIO IOB DE JURISPRUDÊNCIA. São Paulo, v. 28, n. 3, cd. 2, p. 107, 1ª quinz./fev. 2014.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano . O teletrabalho à luz do art. 6º da CLT: o acompanhamento do Direito do Trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. São Paulo, v. 50, n. 22, p. 97-105, mar. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O trabalho à distância e os meios informatizados de controle e supervisão. REVISTA DO ADVOGADO. São Paulo, v. 33, n. 121, p. 15-17, nov. 2013.

BOUCINHAS, Celeste. Teletrabalho remoto: Solução para um teleatendimento sustentável, customizado, focado na melhoria da mobilidade urbana e qualidade de vida. JORNAL TRABALHISTA. Brasília, v. 31, n. 1523, p. 10, abr. 2014.

LEGISLAÇÃO

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. CSJT. RESOLUÇÃO N. 109, DE 29 DE JUNHO DE 2012. <p> Dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.</p> DEJT CSJT Número: 1013. 04/07/2012 Página: 01.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST. RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N. 1499, DE 10. DE FEVEREIRO DE 2012. <p> Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências.</p> DEJT - TST Número: 912. 03/02/2012 Página: 2.

CAPÍTULO DE LIVRO

COELHO, Leila Gonçalves Gomes. Revisitação, via teletrabalho, ao conceito de trabalho a domicílio. In: Pombo, Sérgio Luiz da Rocha (coordenador). DIREITO DO TRABALHO: reflexões atuais. Curitiba : Juruá, 2007. p. 313-338

VASCONCELOS, Laura de Menezes. Teletrabalho, meio ambiente laboral e dumping social: reflexões sobre o dumping social no teletrabalho a partir do estudo dos direitos / deveres relacionados ao meio ambiente laboral. In: Fincato, Denise Pires, (org.). NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO: reflexões. Porto Alegre : Lex Magister, 2011. p. 129-148

REMIÃO, Daniela Ervis. Análise juslaboral do teletrabalho nos países do Mercosul e União Européia: e a inevitável discriminação aos teletrabalhadores. In: Barzotto, Luciane Cardoso, (coord.). TRABALHO E IGUALDADE: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre : Livraria do Advogado, 2012. p. 323-331

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: estudos para regulamentação a partir do direito comparado. In: Fincato, Denise Pires, (org.). NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO: reflexões. Porto Alegre : Lex Magister, 2011. p. 14-46

SIQUEIRA, Dianne de. Teletrabalho: inovações tecnológicas e competência no direito internacional privado do trabalho. In: Fincato, Denise Pires, (org.). NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO: reflexões. Porto Alegre : Lex Magister, 2011. p. 69-83

JOHANN NETO, Guilherme. Home office: vertente moderna do trabalho ao domicílio (art. 6º da CLTO ou novo método de trabalho pendente de normatização especial ? In: Fincato, Denise Pires, (org.). NOVAS TECNOLOGIAS E RELAÇÕES DE TRABALHO: reflexões. Porto Alegre : Lex Magister, 2011. p. 85-94

WULFING, Juliana; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de . Os caminhos da consolidação das leis do trabalho: do trabalho em domicílio ao teletrabalho. In: CLT 70 ANOS DE CONSOLIDAÇÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo : Atlas, 2013. p. 105-120

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira . Uma reflexão sobre a “subordinação” como elemento essencial da relação de emprego. In: CLT 70 ANOS DE CONSOLIDAÇÃO: uma reflexão social, econômica e Jurídica. São Paulo: Atlas, 2013. p. 87-103

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho transnacional, dumping social e a Rerum Novarum: reflexões. In: Gunther, Luiz Eduardo (coord.). RERUM NOVARUM: estudos em homenagem aos 120 anos da Encíclica Papal. Curitiba.

BACELLAR, regina Maria Bueno. Os reflexos do assédio moral na sadia qualidade de vida da mulher. In: Marins, Graciela I. **A mulher e o direito**. Curitiba : OAB, Paraná, 2012. p. 163-172.

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO – REVISTA ELETRÔNICA

Prezados autores,

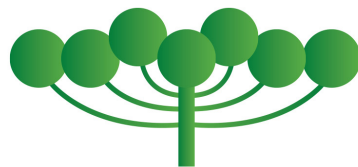
A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.



1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Arial, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo e uma foto;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 8 e 10 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRTPR

ESCOLA JUDICIAL