



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA-CAMPUS I
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM PRÁTICA JUDICANTE**

CÍCERO BATISTA FILHO

**TELETRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO ATRAVÉS DO PARÁGRAFO
ÚNICO DO ARTIGO 6º DA CLT**

CAMPINA GRANDE

2016

CÍCERO BATISTA FILHO

TELETRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO ATRAVÉS DO PARÁGRAFO
ÚNICO DO ARTIGO 6º DA CLT

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Prática Judiciante da Universidade Estadual da Paraíba em cumprimento à exigência para obtenção do grau de especialista.

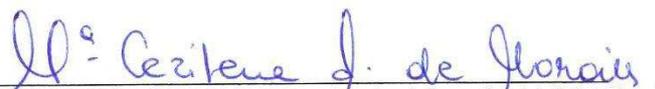
Orientadora: Prof^a. Ms. Maria Cezilene Araújo de Moraes.

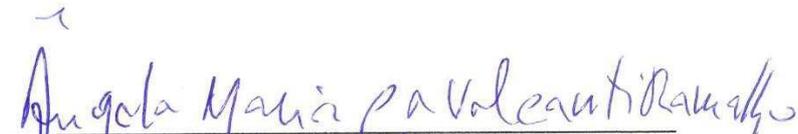
CÍCERO BATISTA FILHO

TELETRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO ATRAVÉS DO PARÁGRAFO
ÚNICO DO ARTIGO 6º DA CLT

Monografia apresentada ao Curso de
Especialização em Prática Judicante da
Universidade Estadual da Paraíba em
cumprimento à exigência para obtenção
do grau de especialista.

APROVADO EM: 14 / 12 / 2016


Prof.ª Ms. Maria Cezilene A. de Moraes / UEPB
Orientadora


Prof.ª Dr.ª Ângela M.ª Cavalcanti Ramalho / UEPB
Examinadora


Prof. Ms. Camilo de Lélis Diniz de Farias / UEPB
Examinador

NOTA: 8,5

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

B333t Batista Filho, Cícero.

Teletrabalho e sua regulamentação através do Parágrafo Único do Artigo 6º da CLT [manuscrito] / Cícero Batista Filho. - 2016.
48 p.

Digitado.

Monografia (Prática Judicante) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2016.

"Orientação: Profa. Ma. Maria Cezilende A. de Moraes, Direito Público".

1. Direito do Trabalho. 2. Subordinação. 3. Teletrabalho. 4. Artigo 6º da CLT. I. Título.

21. ed. CDD 344

RESUMO

O teletrabalho pode ser compreendido como o trabalho que é desenvolvido de maneira total ou parcialmente à distância, tendo sido possibilitado em virtude do desenvolvimento da informática, a criação da internet e a introdução das telecomunicações nas relações de trabalho. O trabalho e as normas que o regem têm sofrido, ao longo dos tempos, modificações e adaptações cujo objetivo sempre foi estarem atualizados a cada momento histórico, a cada situação, a cada grupo social do qual o homem faça parte protegendo-o. Através de uma pesquisa do tipo bibliográfica, o estudo objetiva analisar o teletrabalho, frente a sua importância nas últimas décadas, motivo pelo qual este tipo de modalidade de trabalho vem sendo reconhecido em diversos países, assim como no Brasil, por meio da aprovação da Lei no. 12551/2011, que alterou a redação dada ao artigo 6º. da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Essa evolução ocasionou novos rumos ao Direito do Trabalho, e por isso o objeto de estudo aqui escolhido será o trabalho subordinado nas relações laborais à distância.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Subordinação. Teletrabalho. Artigo 6º da CLT.

ABSTRACT

The telework can be understood as the work that is developed in full or in part way in the distance, and was made possible due to the development of information technology, the creation of the Internet and the introduction of telecommunications in the work of relations. The work and the norms that regulate it has suffered, within the passage of time, modifications and adaptations which goal have been to be updated in every historical moment, every situation and every social group that the man is part of, and so, protecting it. Through a research of the bibliographic type, this monograph objective to analyze teleworking, compared to its importance in recent decades, which is why this kind of work mode has been recognized in many countries as well as in Brazil, through the approval of Law. 12551/2011, which amended the wording of Article 6. Consolidation of Labor Laws (CLT). This evolution led to new directions to the Labour Law, and therefore the object of study chosen here will work under labor relations in the distance.

Keywords: Labor Law. Subordination. Telework. Article 6 of the Labor Code.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	TRABALHO E DIREITO: Evolução Histórica	8
2.1	O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	15
2.2	A GLOBALIZAÇÃO, A CRISE ECONÔMICA NO BRASIL E A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO	17
3	TELETRABALHO	20
3.1	TELETRABALHO: A Guisa de um Conceito	21
3.1.1.	Marco Regulatório Nacional	23
3.2	A SUBORDINAÇÃO NO ÂMBITO DO TELETRABALHO	29
3.2.1	A Subordinação no âmbito da relação de emprego	29
3.3	TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS	34
4	O TELETRABALHO NA ATUALIDADE	37
4.1	SETORES QUE MAIS UTILIZAM O TELETRABALHO	38
4.2	O TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO	38
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
	REFERÊNCIAS	44

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho desde o seu surgimento vem sendo adotado por muitas empresas há algum tempo. No entanto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não dispunha especificamente sobre essa modalidade de trabalho, exigindo esforço da doutrina e jurisprudência para que se pudesse chegar a um entendimento pacífico.

O avanço tecnológico tem chegado ao trabalho gerando profundas modificações, exigindo novas formas e modelos de administração por parte das empresas, que precisam amoldar-se rapidamente à nova realidade para não perder competitividade. Com os novos recursos da tecnologia, praticamente todas as áreas das organizações estão tendo que se reestruturar, derrubando paradigmas e adotando novos modelos de gestão.

Os efeitos da globalização têm causado reflexos no emprego, necessitando, do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação e da automação. Cada vez mais a tecnologia modifica a forma que um trabalho é realizado, exigindo, desta forma, um novo profissional, com novas qualificações.

A carga horária de oito horas diárias de trabalho também está sendo revista por muitas empresas e profissionais, buscando formas alternativas de desenvolver o trabalho. Logo, novas formas de trabalho estão surgindo, dentre elas, o teletrabalho.

A evolução da sociedade fez com que os legisladores percebessem a necessidade de alteração do art. 6º da CLT, por meio da Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que passou a reconhecer legalmente o teletrabalho, conferindo a ele os mesmos direitos oferecido aos demais trabalhos.

A pesquisa teve por objetivo o estudo da modalidade de trabalho denominado teletrabalho, a nova concepção introduzida pela nova redação do art. 6º da CLT e sua subordinação, além das vantagens e desvantagens, tanto para a empresa como também para os trabalhadores, e por isso o objeto de estudo aqui escolhido será o trabalho subordinado nas relações laborais à distância.

Num tempo em que a competitividade, a agilidade, a produtividade e a rapidez no trato dos negócios são qualidades necessárias a qualquer empresa que almeja sucesso e eficácia em um mundo que torna-se cada vez mais globalizado, a tendência é que se desenvolvam novas formas de aplicar as pessoas, isto é, novas

formas das organizações utilizarem o trabalho humano. Sendo assim, verifica-se a tendência ao teletrabalho e ao surgimento do trabalho emergente, com o surgimento de novos cargos e relações de trabalho mais flexíveis.

O teletrabalho é um novo modelo de produzir empregos, permitindo a volta do trabalho em casa, em empresa de call center, como acontecia no artesanato, com a diferença de que, em vez das unidades produtivas estarem afastadas estão interligadas com a ajuda da telemática, isto porque, a matéria prima não são mais materiais e sim imateriais: as informações.

2 TRABALHO E DIREITO: Evolução histórica

O trabalho é intrínseco ao ser humano, já que sempre esteve presente em todas as épocas da evolução do mesmo. Prova disso é que desde a Antiguidade o homem primitivo busca maneiras de satisfazer suas necessidades, seja para defender-se, abrigar-se ou alimentar-se sendo esta, portanto, uma forma primitiva de trabalho.

A *posteriori*, quando o homem começou a unir-se formando tribos deu início as lutas em prol de poder e domínio sendo que os perdedores tornavam-se prisioneiros, originando a escravidão. Surge, assim, a primeira forma de trabalho subordinado.

Entretanto, a submissão dos escravos por seus senhores dar-se-ia sem remuneração e muito menos jornada de trabalho pré-acordada. Deste modo, a relação entre proprietário e escravo ocorria análoga a uma mercadoria e seu dono, não havendo, portanto, Direito do Trabalho nesta época.

Na Grécia o sentido atrelado ao trabalho era pejorativo. Aristóteles e Platão compreendiam o trabalho apenas aquele ligado a força física e, por isso, exercido pelos escravos. Para as demais pessoas cabiam às atividades consideradas nobres como, por exemplo, a política (MAZZUOLI, 2002).

Em Roma perdurou a mesma situação escravocrata, pois eram apenas os escravos que executavam os mais diferentes e penosos trabalhos sem que, no entanto, possuíssem direitos. Destarte, o trabalho à época era considerado como algo desonroso (MAZZUOLI, 2002).

Eis então que surge, no período feudal, o trabalho do tipo servidão. Todavia, apesar de não serem mais chamados de escravos incluíam condição semelhante se considerado que os servos não eram livres tendo, inclusive, a obrigação de prestarem serviços na terra do senhor feudal, assim como entregar parte da produção em troca de proteção política e militar. Igualmente nesta época os nobres não trabalhavam, pois compreendiam o trabalho como castigo.

A servidão começou a ser substituída apenas na Idade Média, época tomada pelos artesãos que laboravam por conta própria para venderem suas mercadorias. Deste feito surgiram as corporações de arte e ofício. Enfim o trabalhador passou a ser qualificado como uma pessoa, porém, sem muitos direitos se considerado, por exemplo, que as jornadas de trabalho passavam de dezoito horas diárias. Ademais,

mulheres e crianças eram exploradas, já que obravam em condições por muitas vezes insalubres e perigosas.

Vale destacar que nas corporações de ofício três eram os personagens principais, conforme Miranda (2010): a) os mestres eram os donos das oficinas; b) os companheiros eram empregados que trabalhavam para os mestres em troca de salários e c) os aprendizes, por sua vez, eram trabalhadores iniciantes, geralmente menores, que eram treinados pelos mestres no ensino da profissão.

Importante considerar que os aprendizes começavam geralmente a trabalhar aos 12 anos e ficavam sob a responsabilidade dos mestres que, não raramente, impunham castigos corporais. Aos pais dos aprendizes era comum que pagassem elevadas taxas para que os mestres ensinassem o ofício a seus filhos.

Após vasto período de experiência e caso fossem aprovados em uma avaliação os aprendizes sobrevinham à condição de companheiros. Com dita condição passavam a compor a classe intermediária que sabia o ofício da profissão, mas não haviam sido ainda aprovadas no exame de obra mestra.

Todavia, Miranda pondera que raros eram os aprovados nesta. Entretanto, uma maneira de se tornar mestre sem que houvesse a necessidade de ser consagrado nesta prova mestra dar-se-ia quando um companheiro se casava com a filha do mestre ou com a viúva do mesmo.

Com a Revolução Francesa (1789) extinguem-se as corporações de ofício porquanto eram consideradas incompatíveis com os ideais de liberdade do homem, em que o Estado começa a ter uma mínima atuação nas relações econômicas.

Contudo, fora apenas com a Revolução Industrial que as condições de trabalho realmente sofrem uma ampla modificação. Assim, são introduzidas as máquinas nas fábricas mudando, sobretudo, a maneira na qual a forma de trabalho era exercida. Assim, pouco valeria a habilidade do artesão se a máquina poderia fazer o mesmo trabalho em menos tempo. Arruda relata de maneira ímpar o que ocorreu com a mudança trazida pela máquina a vapor:

Um excelente artesão manual de aproximadamente 25 ou 30 anos poderia tecer duas peças semanais de tecidos para camisas e, no mesmo tempo, um tecelão de 15 anos será capaz de produzir, com um tear a vapor, sete peças similares. Uma fábrica provida de 20 teares a vapor, com a ajuda de 100 pessoas, de menos de 20 anos e de 25 homens, tecerá 700 peças por semana, de comprimento e qualidade que foi descrito antes. Para fabricar 100 peças similares por semana à mão, seria necessário empregar pelo menos 125 teares [...] Se temos um homem de idade madura, que seja um excelente tecelão, para fabricar duas dessas peças por semana é preciso

ainda deixar uma margem para enfermidades e outros acidentes. Assim, se necessitariam 875 teares manuais para produzir 700 peças por semana; e se calcula que os tecelões com seus filhos, os velhos e os incapacitados que dependem deles, representam uma média de duas pessoas e meia por tear; se pode afirmar que se o trabalho realizado em uma fábrica provida de duzentos teares a vapor fosse realizado por tecelões manuais, o mesmo proporcionaria ocupação e sustento para mais de 2000 pessoas. (ARRUDA, 1994, p. 72).

Com essa nova composição de produção tem-se uma ruptura de todos os paradigmas, resultando na exploração da oferta de mão de obra. Outrossim, os salários eram irrisórios mas os trabalhadores eram submetidos a jornadas diárias de pelo menos quatorze horas, corroborando para que a ocorrência de acidentes fosse uma constante.

Ao menor e a mulher cabiam todo o tipo de exploração, pois, apesar de trabalharem jornada igual ou superior ao homem recebiam menos da metade do ordenando reservado aos mesmos. As condições insalubres as quais os trabalhadores eram submetidos foram assim descrita por:

[...] não havia a mínima preocupação com higiene e estética do ambiente de trabalho. Os tetos eram muito baixos, para que houvesse maior aproveitamento de espaço. As janelas eram pequenas e, além disso, na maioria do tempo, permaneciam fechadas. A produção de fios de algodão resultava na formação de uma nuvem de resíduos (uma borra pulverizada) que, conseqüentemente, era absorvida pelos empregados através de suas vias respiratórias, causando-lhes graves distúrbios. Já nas fiações de linho o processo se dava com a utilização de água, o que umedecia o ambiente, molhando as roupas dos trabalhadores. Essas condições desfavoráveis causaram várias doenças. Além disso, a aglomeração em ambientes fechados facilitava a propagação de doenças, o que resultavam em várias mortes. (RISSATO; SABAGE, 2003, p. 128).

Ainda assim, os salários irrisórios e as precárias condições de vida fizeram com que muitas famílias procurassem ter o maior número de filhos possível, a fim de majorar a renda familiar, valendo-se do dinheiro proveniente do trabalho de suas crianças. Daí concebe-se o motivo de se denominar os filhos de “prole”.

A entrada das crianças no âmbito de trabalho industrial foi possível com o advento da máquina a vapor, pois, com ela, não haveria a necessidade de o trabalhador ter nenhuma habilidade especial e muito menos força muscular. E, sendo as mãos das crianças delicadas e pequenas proporcionando, com isso, uma facilidade na utilização das máquinas, as mesmas se tornavam preferências entre os empregadores. Outros motivos que justificavam essa primazia pelas crianças eram: maior obediência ao empregador e pagamento de menor salário ou apenas pagamento por meio de alimentação e alojamento, que por sua vez, eram bastante

precários (RISSATO; SABAGE, 2003).

Assim, as precárias condições de trabalho, bem como a elevada taxa de desemprego e exploração fizeram com que os labutadores começassem a se juntar com o intento de regulamentar as condições mínimas de trabalho. Destarte, eclodiram as greves e revoltas sociais.

Nasce, assim, o Direito do Trabalho, posto o cenário e as razões política e econômica enfrentadas da Revolução Francesa e da Revolução Industrial, concomitantemente. Alguns autores defendem a existência de quatro fases basilares na evolução do Direito do Trabalho, a saber: formação, intensificação, consolidação e autonomia, entre eles Delgado (2009).

De acordo com (COSTA, 2010), a fase de formação (1802 a 1848) teve início com a publicação, na Inglaterra, da Lei de Peel que adotou normas protetivas aos menores proibindo, por exemplo, a admissão de menores de 10 anos. As demais Leis promulgadas neste período tinham como escopo reduzir a violência brutal da exploração excessiva empresarial sobre mulheres e menores, outorgando maior caráter humanitário as relações de trabalho.

Ainda nesta primeira fase do Direito do Trabalho uma figura se destaca, o reformista Robert Owen que, nas palavras doutrinárias de SILVA, descreve-o como sendo:

[...] um reformista social, nascido no país de Gales em 1771, considerado um dos fundadores do socialismo e do cooperativismo que, no ano de 1800, assumiu a fábrica de tecidos de New Lamark, na Escócia, onde empreendeu inúmeras mudanças na qualidade de vida de seus operários bem como de suas famílias, com a construção de casas para seus empregados, caixa de previdência para amparo na velhice e assistência médica, e também, o primeiro jardim de infância, a primeira cooperativa e a criação do *TradeUnion*, que pode ser comparado a um sindicato dos dias atuais. (SILVA, 2007, p. 21).

Por todas essas melhorias Robert Owen passou a ser chamado de pai do Direito do Trabalho.

A segunda fase de evolução do Direito do Trabalho, conhecida como intensificação (1848 e 1890) é marcada pela origem do Manifesto Comunista de 1848 escrito por Marx e Engels e publicado em Londres. O texto em comento é uma crítica a produção capitalista e sua organização social. Isso porque no capitalismo da época a burguesia tinha a prevalência do poder, o que acarretava grande desigualdade social burguesa e o proletariado era grande e evidente. “[...] pois os que no regime burguês trabalham não lucram e os que lucram não trabalham.”

(MORES, 2005, p. 34).

A fase de intensificação do Direito do Trabalho também foi marcada pelos resultados da Revolução de 1848, que deu início a liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho, marco legislativo que ocorreu em países como Alemanha, Áustria-Hungria, Estados Unidos, França, Inglaterra, Itália, Suíça e Rússia. A partir de então muitas foram as leis de proteção trabalhista aprovadas pela maioria dos países europeus.

A consolidação, terceira fase do Direito do Trabalho (1890 a 1919) tem como marco a primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Berlim no ano de 1890. A mesma contou com a participação de 13 países que apresentaram sugestões visando à concepção de uma repartição internacional para realizar estudos e estatísticas de trabalho, originando-se importantes resoluções com o escopo de regulamentar internacionalmente medidas para proibir o trabalho no interior das minas, o dominical, e a utilização do trabalho de crianças, adolescentes e mulheres.

Outro fator que merece destaque na consolidação do Direito do Trabalho é a Encíclica Católica *Rerum Novarum*, publicada em, 1891 pelo Papa Leão XIII, tentando estabelecer regras mínimas para o trabalho do homem que havia, então, transformado-se “escravo” da máquina.

Com o término da Primeira Guerra Mundial surge no ano de 1919 a quarta e última fase do Direito do Trabalho, chamada de autonomia, que tem como marco inicial a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1919), por meio do Tratado de Versalles, que, dentre outros feitos, determinava ser a Alemanha responsável pelo início da guerra e, por isso, obrigada a cumprir uma série de reparações a certo número de nações da Tríplice Entente, mais precisamente a Inglaterra, França e ao Império Russo, sendo importante destacar que é neste tratado que tem-se prevista a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com sede em Genebra e composta de maneira representativa por dez países, entre os quais o Brasil.

Desde então a OIT assumiu a preocupação de proteger o trabalhador, estabelecendo convenções internacionais e recomendações.

Entretanto, fora apenas no ano de 1946 que a OIT é vinculada a ONU e tida, assim, como instituição especializada em questões referentes à regulamentação internacional do trabalho. Tem-se, enfim oficializado o desenvolvimento do Direito do

Trabalho no mundo (DELGADO, 2006).

Em 1927 merece destaque a Carta *Del Lavoro* criada na Itália, instituindo um sistema corporativista, servindo de inspiração para outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e Brasil.

No tocante aos direitos internacionais faz-se mister ainda enfatizar a importância, no ano de 1948 da criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos que, dentre outros feitos, prediz diversos direitos trabalhistas, como férias remuneradas, limitações de jornada, dentre outros, elevando esses direitos trabalhistas ao status de direito humano (DELGADO, 2013).

Ademais, também merece destaque o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 que determina o reconhecimento do direito ao trabalho, como direito a toda pessoa de poder ganhar a vida mediante labor livremente escolhido ou aceito, devendo ao Estado o dever de tomar medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

A atuação do Estado em relação aos aspectos sociais sofre uma mudança em virtude desse processo histórico, surgindo desta maneira um novo modelo estatal, denominado Estado do Bem-Estar Social, senão vejamos:

Estado do Bem-Estar Social (ou Welfare State), orientado por um novo entendimento do princípio da igualdade, que deixa de ser compreendido meramente sob a perspectiva formal para converter-se em elemento material, isto é, ele não se entende mais realizável senão mediante a igualdade social, o que quer dizer que a igualdade não se dá tão-somente perante a lei, mas fundamentalmente, através dela. [...] Diante de tal quadro, o Estado não pode ser tido como mero espectador, devendo intervir diretamente nas questões sociais. Ele, passa, então, de ente de postura negativa (com o simples dever de não invadir a esfera dos direitos individuais constitucionalmente assegurados) a promotor de bens e de serviços – devedor de uma prestação positiva – como forma de assegurar-las a uma parcela mais abrangente da sociedade, a partir da ideia de que devem ser tratadas desigualmente situações desiguais (discriminação positiva). (LEAL, 2007, p. 31).

Para promover a igualdade social, o Estado passou a investir nas necessidades básicas da produção da população, como assistência médica, garantia de educação desde os primeiros anos da vida escolar até a sua conclusão, esportes, cultura, habitação, trabalho, etc., oferecendo portanto padrões mínimos de vida. Além disso, para oferecer bem-estar social foi desenvolvida infraestrutura nos setores energéticos e de transportes.

A quarta fase do Direito do Trabalho tem a influência do Constitucionalismo Social, marcado pela inclusão de dispositivos relacionados à defesa de interesses

sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas, nas Constituições.

Doutrinariamente compreende-se que:

A partir do término da Primeira Guerra Mundial surge o que se pode chamar de Constitucionalismo Social, que é a inclusão nas Constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho (FALCÃO, 2003, p. 5).

O México foi o primeiro a dispor sobre o Direito do Trabalho em sua constituição de 1917, que dedica artigos e parágrafos a temas tais como: a jornada diária de 8 horas; a jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais (GOMES, 2008).

De maneira subsequente a Alemanha, no ano de 1919, também incluiu normas de proteção dos trabalhadores em sua constituição, tendo como destaque: a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa (GOMES, 2008).

Saad (2000), dentre outros doutrinadores defende que foi a Constituição Alemã que introduziu no texto constitucional um conjunto de preceitos trabalhistas sendo, portanto, a base das novas democracias sociais, onde o trabalho recebeu nova colocação no plano constitucional e reafirmou sua importância na história do Direito do Trabalho.

Tal argumento dar-se-á, conforme Saad (2000, p. 33) porque “o texto ratificou o dever do Estado de proteger o trabalhador e elevar o trabalho humano à dignidade de bem-estar social cuja preservação é do interesse da coletividade”. O autor complementa afirmando que a referida constituição teve repercussão em toda a Europa e influenciou decisivamente a formação do processo legislativo de proteção aos trabalhadores.

Assim, findada esta análise histórica, far-se-á necessário um apanhado sobre as principais leis trabalhistas que versavam sobre o Direito do Trabalho no Brasil.

2.1 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Segundo (FORJAZ, 2008), o Brasil, entrou na era industrial quase duzentos anos depois da Revolução Inglesa, os primeiros dispositivos sociais foram introduzidos ainda no período imperial, destacando-se a regulamentação do contrato de prestação de serviços feito por brasileiro ou estrangeiro dentro do Império em 13 de setembro de 1830 e ainda a Lei 108, de 11 de outubro de 1837, que tratava dos contratos de locação de serviços de colonos.

Em decorrência da mão-de-obra escrava em larga escala e por ser o Brasil um país predominantemente agrícola, sem ainda ter sofrido a influência da Revolução Industrial europeia, mencionadas leis tiveram pouco alcance, eis que a maior parte das pessoas que desempenhavam o trabalho não era trabalhadora e sim escrava, não abarcada pela proteção da lei.

Contudo, foi no período republicano que as normas legislativas alusivas às relações de trabalho passaram a ser discutidas no país, não porque o pensamento dos governantes à época desejasse tais ideais, eis que o primeiro período republicano foi marcado pela forte presença da oligarquia, órfã do regime escravocrata, mas em decorrência de vários fatores que levaram naturalmente à regulamentação pelo Estado das normas de proteção ao trabalho.

A abolição da escravatura, foi o marco histórico para mudanças de comportamentos em relação ao trabalho na nação brasileira, na fase final do período monárquico-imperial, houve uma inversão na forma de contratação da mão-de-obra, sendo os escravos substituídos pelos imigrantes, maiormente europeus.

Depois de consecutivas crises da agricultura brasileira e a fundação das primeiras zonas industriais no país, esses imigrantes trocaram a zona rural pelos centros urbanos, onde formariam a classe operária.

Por serem originários de países onde a Revolução Industrial já se achava em estágio avançado e por terem participado dos movimentos sociais europeus, esses trabalhadores exerceram forte influência nas primeiras manifestações contra as condições a que eram submetidos os operários.

Segundo relata Segadas Viana (1991), no início do século XX se exacerbou o interesse dos legisladores pela condição de trabalho do operário, tendo alguns projetos sido transformados em lei.

A política trabalhista brasileira começa a surgir com Getúlio Vargas em 1930, pela criação do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, que passou a emitir decretos, sobre as profissões, o trabalho das mulheres em 1932, o salário mínimo em 1936, a Justiça do trabalho em 1939, entre outros direitos trabalhistas.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1934, foi a primeira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, garantindo a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas, entre outros.

A Constituição de 1937 manifestou a fase intervencionista do Estado nas relações de emprego. Estabeleceu o sindicato único, imposto por lei e vinculado ao Estado. Elaborou-se o imposto sindical. Atribuiu-se a competência dos tribunais do trabalho, com finalidade de impedir a combinação direta entre trabalhadores e empregadores.

A Consolidação das Leis do Trabalho foi editada através do Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, por haver várias normas trabalhistas espalhadas, tornando-se imperiosa sua sistematização.

Com a chegada da Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário, como órgão especializado, assim como o são a Justiça Eleitoral e a Justiça Militar.

No que se refere a Constituição de 1967, os dispositivos anteriores acerca de direitos trabalhistas permaneceram os mesmos. No entanto, dispôs sobre o trabalho rural, temporário e doméstico.

E finalmente, a Constituição Brasileira de 1988 ratificou ampla preocupação com o trabalhador. A novidade acentuada do atual texto constitucional foi o deslocamento dos direitos trabalhistas que antes pertenciam ao capítulo “Da Ordem Econômica e Social”, que geralmente figurava no final das constituições anteriores, para uma posição de destaque logo no início do novo Diploma Constitucional, no capítulo “Dos Direitos Sociais”, arts 6º a 11.

Pelo exposto, as principais leis trabalhistas elaboradas no país passaram a surgir ao final do ano de 1800. E, por óbvio que muitas leis, decretos e normas jurídicas surgiram a *posteriori*, assim como outras tantas já foram revogadas. No entanto, algumas continuam em vigor como, por exemplo, a CLT tida ainda como a

principal diretriz do Direito do Trabalho Brasileiro e a Constituição Cidadã de 1988, esta que consagrou o trabalho como direito fundamental social.

Assim, o direito do trabalho materializou-se como uma obrigação dos ordenamentos jurídicos em razão das suas finalidades sociais, que o caracterizam como uma regulamentação jurídica das relações de trabalho que se desenvolvem nos meios econômicos de produção de bens e prestação de serviços.

Com a evolução do Estado os direitos fundamentais passaram a assumir um papel chave na condução dos Estados ordinalmente. Entretanto, a forma e efetivação destes direitos é a questão latente em relação a estes direitos.

Apesar de o Direito do Trabalho ter em sua formação a proteção dos direitos do trabalhador, as imposições da globalização, evidenciadas pelos crescentes índices de desemprego forçam a repensar o escopo das normas trabalhistas, alçando patamar de aliadas na manutenção e geração de vagas no mercado de trabalho.

Isso significa afiançar que no campo do direito individual há a inclinação ao afrouxamento da proteção estatal pela flexibilização da rigidez normativa, transferindo aos trabalhadores essa responsabilidade, deslocando-se, por conseguinte o princípio da proteção, este que move o Direito do Trabalho em meio à necessidade de flexibilidade das relações de trabalho.

2.2 A GLOBALIZAÇÃO, A CRISE ECONÔMICA NO BRASIL E A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

A considerar que o Direito do Trabalho surge como produto cultural das transformações econômicas de um país, o padrão econômico hoje abraçado, contém duas causas de profundas alterações no nível e no perfil do emprego: o ambiente globalizado e as mudanças na estrutura de produção. Fundamentalmente, essas modificações incidem no aumento do desemprego, na ampliação do emprego informal, na diminuição de benefícios sociais ao trabalhador, na perda salarial e no aparecimento de novas formas de relações de emprego.

A partir de 1990, o Brasil inicia uma transformação mercadológica como nunca antes havia imaginado.

Os governos Collor de Melo (1990-1992) e Itamar Franco (1992-1994) iniciaram a abertura da economia nacional, eliminando parte das barreiras protecionistas que resguardavam a indústria doméstica.

Durante o primeiro mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-1998) consolidou-se um novo modelo econômico, assentado sobre as privatizações, a liberalização da economia e a atração de investimentos estrangeiros diretos.

Uma nova política monetária, expressa no Plano real, lançado em 1994, teve a finalidade de estabilizar a economia nacional, interrompendo a escalada inflacionária. Além disso, foram realizadas uma série de reformas constitucionais e uma política fiscal voltada para equilibrar o orçamento público. Para garantir a estabilidade da moeda, o Estado deveria arrecadar mais e gastar menos.

A liberação da economia expressou-se, principalmente, na drástica redução do protecionismo comercial. O aumento acelerado das importações tinha como finalidade ampliar a competitividade das indústrias instaladas no país mediante a ampliação da concorrência externa. Além disso, pretendia-se reduzir os custos de importação de bens de capital e matérias primas industriais, criando condições favoráveis para os novos investimentos estrangeiros na indústria.

Essas medidas, ligadas à introdução de novas tecnologias para a produção, muito colaboraram para a permanência do alto número de desempregados, eis que o mercado de produção ficou contraído com redução de alíquotas para importação e com o aumento das taxas de juros.

Com a alta taxa de desempregados, introdução de maquinário com alto nível tecnológico, altas taxas de juros, crises internacionais e redução das alíquotas de importação, se disseminou o debate sobre a necessidade ou não de redução dos custos sociais e naturalmente dos encargos trabalhistas e a introdução de novas formas de contrato, com o objetivo de aumentar a competitividade das empresas, aliada à redução de custos e ao acréscimo do número de empregos.

Verifica-se, assim, uma tendência mundial à revisão das legislações trabalhista, com redução dos direitos vinculados ao trabalho formal.

Destarte, surgem novas necessidades a serem analisadas pelas empresas. Primeiro o interesse na diminuição dos custos do processo produtivo, flexibilizando e diversificando o local de trabalho quando isto diminui o valor referente à implementação da atividade laboral.

Desta forma, tais eventos apenas reafirmam a crise econômica e a necessidade de rearranjo das relações de trabalho com a flexibilização de sua legislação.

Barros (2004, p 42), preleciona que a flexibilização consiste nas “medidas e procedimentos de natureza jurídica que têm finalidade social e econômica de conferir às empresas a possibilidade de ajustar a sua produção, emprego e condições de trabalho às contingências [...] do sistema econômico”.

A flexibilização das normas trabalhistas foi então imperiosa para que os efeitos das transformações operadas no cenário econômico mundial fossem suavizadas. A mudança do local de trabalho para fora da sede da empresa seria um modo de flexibilização, constatando-se em razão disto um ressurgimento do trabalho à distância, em novas versões que atendam a complexa cadeia produtiva atual (BARBOSA, 2013).

Frente a esta realidade tornou-se necessária a elaboração, reinvenção e construção de novos modelos de relações de trabalho, como o teletrabalho. Faz-se mister ressaltar que esta reestruturação do Direito do Trabalho não necessariamente estaria vinculada a perdas de direito em razão da flexibilização, sendo cabível a busca por uma adequação entre a legislação protetiva e a realidade das relações laborais pós-modernas.

Deste modo, a flexibilização seria produto de um desejo empresarial pela adaptação aos sistemas de produção com maior governabilidade das normas trabalhistas. Essa governabilidade poderia ser adotada se acompanhadas de medidas que proporcionassem equilíbrio entre as partes da relação de trabalho (SALGADO, 2008).

E é justamente a partir desta ideia de flexibilização que apareceram diferentes modalidades de relação de trabalho, como o teletrabalho. Com isto, o Brasil passou, a partir de 15 de dezembro de 2011, com a Lei 12.551, a garantir direitos mínimos a estas categorias de trabalhadores, quando coubesse a aplicação do Direito Trabalhista na relação existente entre o prestador de serviço e a empresa, como passar-se-á a analisar a partir do capítulo seguinte.

3 TELETRABALHO

O teletrabalho deu seus primeiros passos ainda na década de 50 do século pretérito, onde o conceito de trabalho à distância é mencionado nos trabalhos de Norbert Wiener, considerado o pai da Cibernética e Virtualidade. Em sua obra com o título de *The Human Use of Human Being – Cybernetics and Society* (O Uso Humano de Seres Humanos – Cibernética e Sociedade), o autor narra o exemplo hipotético de um arquiteto que morava na Europa, e que poderia supervisionar a distância, mediante o uso de um fac-símile, a construção de um imóvel nos Estados Unidos. (NUNES, 2010).

É difícil precisar o momento em que começou a ser realizado o teletrabalho de um modo generalizado, vez não ter esse surgido em todos os países ao mesmo tempo e com a mesma intensidade. A ideia de teletrabalho entrou no debate administrativo-trabalhista pelas mãos do físico norte-americano Jack Nilles. Na década de 1970, nos Estados Unidos, Nilles administrou o primeiro projeto sobre teletrabalho, com recursos disponibilizados pela National Science Foundation, e cunhou o termo telecommuting para se referir à possibilidade de se eliminar o trajeto de casa ao trabalho por meio de recursos das tecnologias de comunicação e informação. (GOULART, 2009).

De acordo com Goulart (2009, apud BATISTA FILHO, 2012), no que se refere ao Brasil, o teletrabalho foi introduzido oficialmente, em 20 de agosto de 1997, quando foi realizado o Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º milênio, que teve um público de 300 participantes e durante o qual foi lançado o primeiro livro sobre o assunto em português no Brasil: “De volta para casa – Desmistificando o Telecommuting”. O primeiro Congresso Brasileiro de Teletrabalho foi realizado em setembro de 2006, com a adesão da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, na cidade de São Paulo.

O teletrabalho surgiu em virtude da massificação dos meios de comunicação e dos sistemas de informática, que possibilitaram maior dinamismo nas relações comerciais que, conseqüentemente, permitiram uma maior flexibilização nas relações de trabalho.

3.1 TELETRABALHO: A Guisa de um Conceito

As conceituações sobre teletrabalho são variáveis e se acham em processo de concepção evolutiva, não existindo uma concordância por parte dos estudiosos do assunto, no que concerne a uma definição exata e geral.

De acordo com (NASCIMENTO, 2011), prelecionando sobre a modalidade, diz que o teletrabalho é aquele cuja execução é exercida em lugar diverso do estabelecimento do empregador, ocorrendo muitas vezes na residência do funcionário, e que se desenvolve através do uso de tecnologias modernas que possibilitam o controle e eficácia do trabalho.

Jardim (2004) defende que o termo remonta a uma publicação no “Washington Post” em 1969, através do termo “*dominetics*”, e a *posteriori*, com o surgimento do termo “*telecommuting*”, por J. Milles em 1973. A autora compreende o teletrabalho como sendo “uma modalidade de trabalho a distância, voltado preponderantemente às atividades administrativas que possibilitam a execução longe do seio da empresa”. (JARDIM, 2004, p. 18).

Para Bramante (2012, p. 400) o teletrabalho é aquele “efetuado em um lugar distanciado das oficinas centrais de produção, no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com seus colegas, mas dispõe de condições para comunicar-se com eles por meio de novas tecnologias”. Ou então como uma atividade “desenvolvida à distância da empresa (de modo estável ou móvel) com o suporte do computador (ligado em rede ou *stand alone*)”. (BRAMANTE, 2012, p. 400).

De maneira brilhante e complementar, Jardim (2004), ainda diferencia telework, de teleworking e telecommuting; arrimando o autor do presente trabalho a chegar ao entendimento de que:

O telework é percebido como o trabalho à distância, que hoje em dia está voltado a serviços e atividades que existiam anteriormente, mas que, com o paradigma da desconcentração do trabalho do interior da empresa, ganham novo colorido, como por exemplo, o telemarketing e o teleatendimento.

Identificamos o teleworking; como sendo qualquer forma de substituição da viagem ao local de trabalho pelas tecnologias da informação, está submetido ao conteúdo do trabalho que contém diretrizes para consecução dos objetivos.

Em relação ao telecommuting, pode se dizer, é o trabalho levado ao local onde se encontra o trabalhador ao invés de levar o trabalhador até o trabalho.

Laboração fora do escritório central, um ou mais dias da semana, tanto na residência como em centros de trabalho. O destaque neste modelo de labor é a redução ou a eliminação do contato diário nos ambientes de trabalho.

Apesar de a doutrina apresentar as mais variadas interpretações sobre o termo teletrabalho, o conceito mais aceito é o adotado pela Organização Internacional do Trabalho (1999), apud Estrada (2010), que define o Teletrabalho como o trabalho efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, porém os trabalhadores mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias.

Neste diapasão, oportuno pontuar que o teletrabalho diferencia-se do antigo trabalho a domicílio, por ser o segundo realizado através de tarefas mais complexas, assim como pelo fato de ele poder ser realizado em qualquer lugar, e não apenas no domicílio do labutador, já que está pautado na tecnologia. A isso, Delgado assim complementa:

O teletrabalho é realizado quando se utiliza de tecnologias que permitem que o trabalho seja feito fora do espaço da empresa. Porém, há um equívoco frequente que é comparar o teletrabalho ao trabalho em domicílio, visto que o teletrabalho não se limita ao domicílio. Assim, o lugar de trabalho hoje é, potencialmente, em qualquer ambiente onde a gestão de redes eletrônica seja possível. (DELGADO, 2008, p.234).

Deste modo, o teletrabalho não leva em consideração apenas a supressão geográfica, mas sim a viabilização pela tecnologia da informação e comunicação.

Conforme preleciona Solange Inês Biesdorf, o teletrabalho tem algumas feições, de acordo com os seguintes critérios:

- a) teletrabalho em domicílio: quando realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo;
- b) teletrabalho em telecentros: quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas;
- c) teletrabalho móvel: também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade. (BIESDORF, 2011, p. 25).

Assim, por depender da tecnologia, nem todo o trabalho à distância pode ser considerado teletrabalho. Isso porque ainda que o trabalho em domicílio também seja um trabalho a distância, quando este não usar necessariamente a tecnologia, não poderá ser considerado um teletrabalho.

Apesar de existir neste tipo de trabalho o desaparecimento dos limites espaciais e temporais, possuindo o labutador maior autonomia diante destes limites, o que não significa, porém que não estará submetido à qualquer espécie de subordinação, como será analisado em momento oportuno.

3.1.1. Marco Regulatório Nacional

A célere evolução e a disseminação das tecnologias da informação têm sido fundamentais para agilizar o comércio, as transações financeiras e as relações trabalhistas. No sistema normativo brasileiro, não se tem um código apropriado que discipline as relações laborais na abrangência do total de seu conteúdo, ressentido-se também o ordenamento de um código de processo do trabalho que dê apropriadamente o conteúdo instrumental à norma protetora.

O texto consolidado, entretanto, é insuficiente para interpretação e aplicação das normas de Direito do Trabalho às relações laborais, tanto que tem sofrido gradativas modificações através da edição de leis específicas.

Nesse sentido, com o propósito de dar segurança ao teletrabalhador, a lei 12.551/2011, alterou o que preceituava o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o escopo de igualar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Assim, passando 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. (BRASIL, 2011, p. 1).

A redação precedente do art. 6º da CLT dispunha que: "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". Constata-se que não há nenhuma citação ao trabalho utilizando os recursos da tecnologia de informação e comunicação.

A justificativa do Projeto de Lei n. 3.129/2004 que deu origem a alteração na CLT, de autoria do ex-Deputado Federal Eduardo Valverde PT/Rondônia (2004), é a

seguinte:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje sede lugar, ao comando a distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho. (VALVERDE, 2004).

Deste modo, observa-se que a alteração na CLT, reconhecendo o teletrabalho, justificou-se pelas transformações pelas quais passam o mundo do trabalho, sobretudo pela inserção de novas tecnologias. O teletrabalho, portanto, seria uma realidade que não poderia ser deixada de fora da legislação brasileira, a fim de proteger a relação de trabalho das pessoas que atuam por meio do teletrabalho.

Segundo BATISTA FILHO:

Uma das principais distinções do trabalho no domicílio e o teletrabalho é que neste as atividades exercidas denotam uma maior complexidade e qualificação profissional do que no primeiro. De igual modo, a utilização de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão em substituição às atividades manuais peculiares ao trabalho em domicílio, é pressuposto indispensável à caracterização do teletrabalho. Assim, na forma do parágrafo único do art. 6º da CLT, os meios telemáticos e informatizados se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão de trabalho alheio. Portanto, com a nova redação da CLT, o requisito da subordinação jurídica, necessário ao reconhecimento da relação de emprego, não está vinculado à prestação pessoal de serviços no estabelecimento físico do empregador, mas sim a proeminência do poder diretivo. (BATISTA FILHO, 2012, p. 11).

Assim, temos como caracterização do teletrabalho a exigência da presença de meios telemáticos e informáticos de comando, que permitam o controle e a supervisão do trabalhador, substituindo as atividades manuais do trabalho no domicílio. Portanto, há uma nítida diferença entre o trabalho no domicílio e o teletrabalho.

Observa-se no parágrafo único do atual artigo 6º da CLT que as formas de contato por meios telemáticos e informatizados têm o mesmo valor da subordinação jurídica, não se exigindo para a configuração do teletrabalho, à luz da CLT, a necessidade de meios pessoais e diretos de comando das atividades do trabalhador.

O parágrafo único do art. 6º foi analisado por Gonçalves (2012), ponto a ponto, ajudando a se ter uma boa compreensão do mesmo e dos aspectos relacionados, assegurando que:

Meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão: *bhome office*, que é o moderno labor na residência do trabalhador (ou bem outro local escolhido pelas partes), por meio de computadores: desktop, notebook, netbook, ou telefone celular. Trabalho nômade mediante os mesmos equipamentos, é trabalho itinerante: em casa, num Shopping, Cafés, Lan House, aeroportos, etc. Acrescente-se, ainda, a mais recente modalidade: *co-working*. Para todas essas novas formas de trabalho as ferramentas são praticamente as mesmas: Wi-Fi, 3G, Google Docs, MS Office On-Line, Banda Larga, etc. Equiparação para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio: controle, ordens e supervisão efetuados mediante instrumentos eletrônicos, no trabalho realizado a distância, têm o mesmo efeito que o controle efetuado no local de trabalho tradicional. (GONÇALVES, 2012, p. 1).

Como se pode verificar são muitas as possibilidades de formas de comando admissíveis para a configuração do teletrabalho, incluindo até mesmo o telefone celular. Entende-se, ainda, que o controle realizado por meios das novas tecnologias tem o mesmo efeito que o controle pessoal, tradicionalmente efetuado no ambiente de trabalho.

Para caracterização da relação de emprego, o serviço deverá ser prestado sempre por pessoa física ou natural, não podendo o obreiro ser pessoa jurídica.

De acordo com MARTINS (2006), podemos elencar os seguintes requisitos caracterizadores da relação de emprego: a) Pessoalidade; b) Não eventualidade; c) Onerosidade; d) Subordinação e e) Alteridade.

Pessoalidade - O serviço tem que ser executado pessoalmente pelo empregado, que não poderá ser substituído por outro. O contrato de emprego é *intuitu personae* em relação ao empregado. A relação de emprego em relação ao obreiro reveste-se de caráter de infungibilidade, devendo o laborante executar os serviços pessoalmente.

Não eventualidade - A conceituação de trabalho não eventual não é tarefa das mais fáceis para os operadores de direito. Várias teorias surgiram para determinar o real sentido de trabalho não eventual, prevalecendo a Teoria dos Fins do Empreendimento, considerando o trabalho não eventual aquele prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa. A prestação do serviço com habitualidade, contínua e permanente, em que o obreiro passa a fazer parte integrante da cadeia produtiva da empresa, mesmo que desempenhando uma atividade meio, caracteriza o trabalho não eventual.

Onerosidade - A principal obrigação do empregado é a prestação dos serviços contratados. Em contrapartida, seu principal direito é o do recebimento da contraprestação pelos serviços prestados (remuneração). A relação de emprego impõe a onerosidade, o recebimento da remuneração pelos serviços executados. A prestação de serviços a título gratuito descaracteriza a relação de emprego, apenas configurando mera relação de trabalho como ocorre no caso do trabalho voluntário.

Subordinação - O empregado é subordinado ao empregador. Em função do contrato de emprego celebrado, passa o empregado a ser subordinado juridicamente ao empregador, devendo aquele acatar as ordens e determinações emanadas deste. Em função da subordinação jurídica, nasce para o empregador a possibilidade de aplicar penalidades ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa).

Alteridade - O princípio da alteridade determina que os riscos da atividade econômica pertencem única e exclusivamente ao empregador. O empregado não assume os riscos da atividade empresarial desenvolvida.

Logo, tendo laborado para o empregador, independentemente de a empresa ter auferido lucros ou prejuízos, as parcelas salariais sempre serão devidas ao obreiro, o qual não assume o risco da atividade econômica.

A própria Constituição Federal de 1988 prevê a possibilidade da participação do empregado nos lucros da empresa (art. 7.º, XI).

No entanto, jamais o empregado assumirá os riscos do negócio, sendo os resultados negativos da empresa suportados exclusivamente pelo empregador.

Frise-se que os requisitos da relação de emprego estão expressamente previstos no diploma consolidado, especificamente nos arts. 2º e 3º, que coincidem empregado e empregador, sujeitos do contrato de trabalho (contrato de emprego).

Dos requisitos supracitados, o de subordinação pode ser avaliado o mais importante quando se trata do teletrabalho. Balbino (2012), preleciona que a caracterização da subordinação foi modificada com a alteração realizada no art. 6º da CLT, se tornando mais abrangente:

Rompe-se nessa nova visão do fenômeno da subordinação, com o conceito clássico de hierarquia funcional, pois nesse ambiente pós-grande indústria cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas 'colaborar'. A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica, na medida em que a subordinação jurídica tradicional foi pensada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada, ao passo que no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. (BALBINO, 2012, p. 1).

Com a alteração do art. 6º da CLT, a subordinação passa, portanto, a ser mais abarcante, indo além da espécie de controle realizado no ambiente de trabalho da empresa. O obreiro pode estar subordinado a um chefe mesmo trabalhando em sua residência, por este poder controlá-lo e emitir ordens por meio dos recursos da tecnologia de informação e comunicação, como correio eletrônico, videoconferência ou até mesmo pelo telefone fixo ou celular.

No que se refere aos nossos Tribunais, o estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividade no Estado de São Paulo (2013), salienta que, há pesquisas dos peritos em teletrabalho no Brasil, de que as ocorrências de reclamações trabalhistas relacionadas com o trabalho remoto, diminuiriam drasticamente, em que pese haver na nação muitas empresas de médio e grande porte que praticam há alguns anos o teletrabalho. Além do mais, até onde a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) apurou, todas as decisões judiciais conhecidas foram a favor dos empregadores, relativamente a horas extras, sobreaviso, reembolso de despesas e outras, sobre o reconhecimento do vínculo empregatício decorrente do exercício de fiscalização e subordinação, onde observou-se a convergência com a Lei 12.551/2011, embora tenham sido prolatadas antes de 2011.

Dois exemplos de decisões tomadas pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região comprovam o entendimento jurisprudencial. A primeira refere-se ao agravo de instrumento em recurso de revista do TST, de relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado, que tratou de vários temas relevantes acerca do teletrabalho. A começar pela existência da subordinação e do vínculo empregatício no contrato de teletrabalho, o renomado ministro nos diz:

O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de

novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. **Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços**, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. (grifo nosso)

Outro ponto de relevante importância refere-se ao fornecimento de valores que subsidiem despesas da empresa e de equipamentos que auxiliem o teletrabalhador no exercício de sua função.

Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do *home office*, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do *home office* obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário *in natura*, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais (TST – 6ª T – AIRR 62141-19.2003.5.10.0011 – Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado–DEJT 16/4/2010).

Por sua vez, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Minas Gerais, já possui um acervo jurisprudencial sobre o teletrabalho. Complementando o entendimento do TST acerca da entrega de aparelhos para o desenvolvimento da atividade laboral, evidenciamos uma decisão publicada em 2009, cujo relator convocado foi o juiz Jessé Cláudio Franco de Alencar. Em seu texto, encontramos a seguinte afirmação:

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. (TRT – 3ª R – RO 977/2009-129-03-00.7 – Rel. Jesse Claudio Franco de Alencar – DJe 26/11/2009 – p. 97).

Os julgados supra evidenciam que anteriormente à regulamentação legal expressa do teletrabalho, já estava consolidado o entendimento nos Tribunal do Trabalho acerca da equiparação do trabalho realizado com o uso de meios telemáticos ao trabalho em domicílio, sendo reconhecido o vínculo de emprego desde que caracterizada a existência de todos os requisitos, inclusive do principal deles: a subordinação.

3.2 A SUBORDINAÇÃO NO ÂMBITO DO TELETRABALHO

Neste capítulo o requisito da subordinação, será objeto de estudo mais aprofundado. Inicialmente serão estudadas as espécies de subordinação, citando-se qual delas é adotada pela legislação trabalhista brasileira, assim como será explanado a forma como ocorre o poder de administração do empregador no teletrabalho, com ênfase na direção, e fiscalização do empregado.

3.2.1 A Subordinação no âmbito da relação de emprego

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

Subordinação vem do latim *subordinatione* ou de *subordinatio*, sendo interpretado como submissão, sujeição, subalternidade hierárquica; contudo, vale salientar que essas características não podem, em hipótese alguma, levar o trabalhador à escravidão ou à servidão. (MARTINS, 2010).

Destarte, para haver a identificação da figura do empregado, faz-se imprescindível que a atividade seja conduzida pelo empregador, que apresenta as diretrizes e maneiras de como será executada a atividade pelo empregado, sendo conceituada igualmente pela “sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência”. (NASCIMENTO, 1976, p. 351, apud, DELGADO, 2011, p. 291).

Pode-se inferir que a subordinação é caracterizada pela “sujeição ao poder de comando do empregador”, daí, observa-se a existência de dois elementos: a subordinação e o poder de comando, consistente na prerrogativa do patrão de organizar a empresa, instituir serviços e punir os empregados - partindo do pressuposto que um complementa o outro, formando-se assim, a supracitada subordinação jurídica. (CARVALHO, 2011, p., 120-122).

De forma doutrinária, Alice Monteiro de Barros aduz que a subordinação se apresenta como um tipo de “obrigação patrimonial de prestação pessoal”, em que o empregador comanda, não porque é superior e detêm os meios produtivos

necessários para a realização do trabalho, mas sim em virtude de ser o credor do trabalho, o mandante em relação à execução da atividade. Isto posto, observa-se que a subordinação é uma situação jurídica de determinado momento, que demonstra uma situação particular. (BARROS, 2013, p. 212-213).

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

Como norma geral, o empregador possui o controle das funções inerentes à profissão, assim como da forma de execução das atividades. Tal entendimento caracteriza a chamada subordinação jurídica, que é aquela que estabelece a chamada submissão funcional do funcionário ao empregador. Nota-se que a nomenclatura jurídica decorre da relação contratual existente entre ambas as partes, que origina o chamado estado de subordinação intrínseco à relação de emprego. (BARROS, 1993, apud, CARVALHO, 2011).

Hodiernamente, percebe-se que a mão-de-obra acha-se em constante aperfeiçoamento e especialização, novas ideias devem ser estimuladas e a criatividade aproveitada nos novos modelos de labor, o empregador nem sempre possui a superioridade presente nas antigas formas de relação, como acontecia com o trabalho agrícola e têxtil, o que gera o chamado fenômeno da subordinação técnica invertida, pois segundo a autora, Alice Monteiro de Barros, a “racionalização do trabalho, com a conseqüente especialização da mão de obra”, o empregador por vezes não possui a igualdade técnica ou superioridade em relação ao exercício da atividade, o que acaba por descaracterizar aquela antiga noção de que o patrão está ciente e no comando de todas as fases da cadeia produtiva. (BARROS, 2013, p. 223).

Machado (2009) confirma a predominância da ideia doutrinária acerca da subordinação jurídica, denominando-a, subordinação hierárquica do trabalhador em relação ao patrão, legitimando deste modo, a relação obrigacional e contratual como preceito do contrato, uma vez que é jurídica em decorrência do contrato, do pacto

entre as partes; sendo esse originado pela expressão da autonomia de vontade, como mencionado acima; e hierárquica porque decorre do poder de mando e disciplina da empresa para o qual presta serviços.

Importante destacar ainda que, segundo Machado, a despeito da suma importância da subordinação, em posição proeminente encontra-se a chamada reciprocidade entre os dois polos da relação, que seria a “alma” da relação, visto que o trabalhador:

“coloca sua força de trabalho à disposição do empregador, que a dirige, coordena, controla e organiza”, exercendo o chamado poder de direção, “em geral delimitado pela modalidade de trabalho, lugar e tempo de prestação do serviço”, e em pagamento percebe determinado valor pelos serviços prestados. (MACHADO, 2009, p. 35).

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

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

A primeira espécie é a subordinação econômica, baseia-se como àquela em que o empregado depende do ponto de vista das finanças do empregador, uma vez que precisa do emprego para garantir a sua subsistência. (MARTINS, 2011).

A subordinação técnica ocorre quando o colaborador depende tecnicamente do empregador, ou ainda, dos ensinamentos especializados de como será desenvolvido o trabalho. Referida modalidade parte da suposição de que o patrão possui total domínio na execução/produção, o que pode ser considerado um verdadeiro equívoco, haja vista que por vezes o obreiro possui maior conhecimento técnico que o seu empregador. (CASSAR, 2011).

A terceira modalidade de subordinação é a moral. Esta entendida como sendo a obrigação de cooperação do empregado em estar em uma relação de eficiência, produtividade e comprometimento com o seu patrão. A subordinação hierárquica é

percebida com a posição ocupada pelo trabalhador na empresa, ou seja, o local em que está “inserido no âmbito da organização empresarial, recebendo ordens de superiores e reportando-se a essas pessoas”. (MARTINS, 2011, p. 141).

A quinta espécie de subordinação é a objetiva, pode ser percebida na maneira da execução dos serviços habitualmente chamada de subordinação objetiva prevista na legislação. Esta espécie acontece quando o poder de direção incide nos serviços prestados pelo obreiro. (CASSAR, 2011).

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

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

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

Por fim, é indispensável destacar alguns dos elementos caracterizadores da subordinação na modalidade do teletrabalho, a saber: o instrumento informático utilizado, a conexão telemática, o controle posterior e direto da atividade através dos elementos presentes no computador, o dever inerente ao teletrabalhador de comparecer as reuniões marcadas, o controle da jornada de trabalho com a finalidade de evitar o excesso de horas laboradas, o controle pelo empregador das visitas realizadas pelo empregado aos clientes, o monitoramento do tempo em que o trabalhador fica a disposição da empresa. (BRAMANTE, 2012).

Afora os elementos supramencionados, observa-se que o teletrabalhador deverá pôr em prática algumas obrigações, por exemplo: comparecer na empresa sempre que for convocado para cadastrar senhas de acesso na informática, ou ainda, para prestar contas concernentes aos gastos derivados da própria prestação de serviço, tais como material de expediente, energia, água e transportes.

3.3 TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS

O teletrabalho tem a potencialidade de proporcionar uma série de vantagens à empresa e ao serviço público. Tomar conhecimento dessas vantagens é importante para que o empregador possa examinar até que ponto é exequível investir nessa nova forma de relação de emprego. Cairncross (2000), certifica que a mais extraordinária vantagem proporcionada pelo teletrabalho é o contentamento profissional e a redução de excesso de trabalho.

Outra melhoria é o aumento de flexibilidade no horário de trabalho. Trabalhar em domicílio também traz benefícios consideráveis ao meio ambiente. Diante do exposto, é razoável concluir que uma importante vantagem do teletrabalho é a satisfação profissional. Torna-se evidente, que é muito mais confortável para um trabalhador, laborar de sua própria residência a precisar ir trabalhar todos os dias na empresa ou no órgão público.

Destarte, a oportunidade de trabalhar alguns dias da semana de sua casa, tende a aumentar a satisfação e a laboriosidade dos trabalhadores. Eles encontrar-se-ão mais próximo da família e também, hipoteticamente, trabalharão em um ambiente menos estressante, sem uma supervisão rigorosa. (BATISTA FILHO, 2012).

Mais uma vantagem que podemos identificar é a diminuição do estresse. O labor executado dentro do domicílio apresenta-se como menos estressante. Poder desenvolver o trabalho fora da rotina da empresa ou do serviço público e evitar a locomoção alguns dias na semana contribue para menores níveis de estresse.

Pode-se dizer que, em sua residência, por exemplo, o trabalhador pode ficar mais à vontade, ficando mais disposto para trabalhar. Deste modo, a organização se favorece com uma possível melhoria na produtividade e satisfação dos seus trabalhadores.

A condição de satisfação do teletrabalhador, vale ressaltar, reforça a possibilidade de demonstração de profissionais responsáveis, empenhados, independentes e autônomos; para os mais jovens, pode representar, ainda, oportunidade de amadurecimento profissional.

Outra perspectiva imperiosa a ser destacada é a cooperação do teletrabalho para a restauração, e preservação do meio ambiente. Nas metrópoles, tanto no Brasil como no mundo, os horários de maiores movimentos de veículos provocando

congestionamentos, ocorrem nos períodos de entrada e saída do trabalho. Por conseguinte, pode-se verificar que a obrigação de sair para trabalhar gera um elevado nível de poluição e consome milhares de litros de combustível diariamente. Deste modo, à possibilidade de parte dos trabalhadores desenvolverem suas atividades em suas residências alguns dias semanalmente, atenuar-se-á o número de transportes nas vias, os engarrafamentos e o consumo de combustível.

Muitas são as vantagens então geradas para a empresa, como também, para a administração pública que elegem o teletrabalho, como a possibilidade de operar globalmente vinte e quatro horas por dia. Além do mais, nota-se também a probabilidade de redução de custos, pois com o teletrabalho as instalações dos equipamentos, mobiliário, materiais de escritório etc., tornam-se menores.

No modelo de trabalho em estudo, com relação à análise dos encargos trabalhistas, eles são os mesmos relacionados ao trabalhador convencional, que presta serviços dentro das instalações da empresa. Desta forma, o teletrabalho não apresenta desvantagem quanto a este aspecto, nem mesmo traz vantagens como reduções de tributos.

As desvantagens existem, ainda que em menores quantidades. Segundo TACHIZAWA (2006), o teletrabalho proporciona desvantagens, tais como, trazer problemas ao relacionamento familiar do trabalhador, em função da imperceptível divisão entre sua vida pessoal e profissional e à invasão da privacidade, uma vez que seus colegas, supervisores e liderados podem contatá-lo a qualquer hora do dia e da noite.

Os participantes do núcleo familiar podem não entender que a pessoa está trabalhando e exigir atenção, requisitar que o mesmo realize tarefas domésticas etc. Do lado da organização, nascem certas questões jurídicas que necessitam ser solucionadas. Por exemplo: deve-se pagar ao teletrabalhador uma indenização pelo uso de sua residência para fins profissionais? Quem arcará com os prejuízos no caso de haver perda ou roubo de materiais de trabalho? Como caracterizar um acidente de trabalho? Como delimitar o direito a horas extras?

Isto posto, pode-se examinar com atenção que o teletrabalho pode prejudicar o relacionamento familiar do trabalhador, pois algumas pessoas podem ter dificuldades em separar o trabalho da vida pessoal. Podem passar a laborar mais do que o ordenado pela empresa, consumindo parte considerável do seu dia, deixando de lado a convivência familiar, mesmo estando dentro de casa.

Um trabalhador que labora em sua residência pode ser interpelado pela empresa a qualquer momento, o que prejudica a sua privacidade e também pode provocar problemas ao relacionamento familiar.

FARIAS et al (2011), apud BATISTA FILHO (2012) afirmam que o teletrabalho pode ocasionar o isolamento social:

[...] os empregados, por trabalharem em suas casas ou distantes do ambiente de físico do empregador não têm o contato – comum das corporações – com outros trabalhadores. No mais, registramos o alto grau de investimento com equipamentos, já que esse tipo de emprego requer um aparelhamento de tecnologia avançada o qual o empregador nem sempre tem condições de arcar, bem como o elevado índice de distrações oferecidas pelo ambiente doméstico, exigindo desse funcionário um perfil diferenciado, cuja capacidade de concentração e disciplina seja bem aguçada. (FARIAS, 2011 p. 2, apud BATISTA FILHO, 2012, p. 16).

Por todo o exposto, realmente, o trabalhador quando trabalha em casa, longe das dependências da empresa ou do órgão público, perde o contato físico com os demais colegas, o que o torna uma pessoa mais solitária. Além do mais, por estar fora das instalações, o teletrabalhador precisa ter autodisciplina, para evitar desatenções durante o horário de trabalho, o que pode afetar a sua produtividade.

4 O TELETRABALHO NA ATUALIDADE

De um modo geral, a alteração do artigo 6º da CLT, promovida pela Lei 12.551/2201, foi de grande valia na consolidação dos direitos inerentes ao teletrabalhador.

Logo, a inclusão do parágrafo único do artigo 6º da CLT, foi benéfica, tendo em vista, inclusive, impulsionado o Tribunal Superior do Trabalho, a alterar Súmula nº 428, reconhecendo o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados, também caracterizadores do regime de sobreaviso.

Os avanços tecnológicos em informática e comunicações, a mudança das estruturas organizacionais, o compartilhamento do poder de gestão, a preocupação com a qualidade de vida no trabalho, a satisfação dos trabalhadores, são algumas das perspectivas que estão motivando o aumento do teletrabalho no Brasil.

O avanço da tecnologia da informação está permitindo que cada vez mais o intercâmbio de dados e informações com maior qualidade e velocidade sejam compartilhados simultaneamente. Pode acontecer, por exemplo, videoconferências, instrumento que permite que duas ou mais pessoas se comuniquem através de um computador e uma câmera de vídeo geralmente integrada no próprio computador, sem estarem presentes no mesmo local. É um recurso bastante utilizado em reuniões empresariais e universitárias fora da organização. Destarte, os teletrabalhadores, não importando onde estejam, podem montar uma reunião, com grande facilidade e sem necessitar de recursos que impliquem em elevados custos.

As organizações modernas estão alongando à flexibilidade, com tendência a diminuição da amplitude administrativa. Dessa forma, a supervisão no novo contexto organizacional, está deixando de ser austera, recebendo os subordinados poderes para tomar decisões, havendo disposição para a descentralização e delegação de poder. (BATISTA FILHO, 2012).

Essa nova postura, no que se refere a qualidade de vida no trabalho e a satisfação tem sido uma preocupação constante das organizações. Assim, permitir que o funcionário/servidor trabalhe pelo menos alguns dias da semana em domicílio, pode proporcionar uma melhor qualidade de vida e aumentar a satisfação dos colaboradores.

4.1 SETORES QUE MAIS UTILIZAM O TELETRABALHO

De acordo com a pesquisa conduzida pela SAP - Sebastião Augusto Perossi Consultoria (2016), das empresas que utilizam a modalidade de teletrabalho, as que mais fizeram uso da prática, foram a dos setores de Serviços e Indústria de Transformação, sendo os segmentos mais presentes, em ordem de crescente de participação: Tecnologia da Informação e Telecom (24%), Químico, Petroquímico e Agroquímico (12%), Serviços de Suporte e Provisão (09%), Bens de Consumo (08%) e Máq./Equipamentos & Automação (08%).

Os colaboradores administrativos destes segmentos trabalham em casa de um a dois dias por semana, em média.

Ainda segundo a Consultoria, os principais resultados alcançados com a implantação da prática, identificados pelas empresas, foram produtividade (54%) e aumento da satisfação e engajamento de colaboradores (85%).

No Brasil, entre as empresas que permitem a seus colaboradores trabalharem a distância, seja em casa ou em outro local fora da empresa, aponta a pesquisa supra (2016), são: TIC (Tecnologia da Informação e Telecom), Químico, Petroquímico e Agroquímico, Autoindústria, Máq./Equipamentos & Automação, Papel e Celulose, Bens de Consumo, Eletroeletrônico, Montadora, Serviços de Sup. e Provisão, Infraestrutura, Pesquisa e Desenvolvimento, Serviços Financeiros, Metalúrgico, Farmacêutico & Veterinário, Agronegócio, Energia, Água e Óleo, Têxtil, Logística & Transportes, Alimentício e Outros.

O Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), é referência entre empresas públicas nesta modalidade laboral e era a única empresa na Administração Pública Brasileira, até o ano de 2008 há exercer a modalidade Teletrabalho.

4.2 O TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

No universo do serviço público há muitas visões distorcidas acerca do teletrabalho. Os gestores públicos enfrentam dificuldades na implementação da ideia por completo, ficando receosos em relação às notícias de que determinado funcionário/servidor possa ficar em sua residência e lá não trabalhe. Apesar disso, essa proposição vem sendo vencida aos poucos e as experiências têm se mostrando

bem sucedidas, uma vez que já se observam inúmeros exemplos de teletrabalho no serviço público, tanto no regime estatutário, bem como no celetista. No setor público brasileiro, a primeira empresa a adotar o modelo do teletrabalho domiciliar foi a empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), cujo negócio é a prestação de serviços em tecnologia da informação e comunicações para o setor público, sendo considerada uma das maiores organizações públicas mundiais neste ramo. Conforme GOULART (2009), a iniciativa surgiu com um projeto piloto em 2005, sendo implantado em janeiro de 2006, que contemplou vários empregados cumprindo a jornada de trabalho em suas residências, sendo que destes, 18 empregados teletrabalhadores em domicílio e 05 em um Centro-Satélite de Telesserviços. Em 2013, 31 empregados já trabalhavam remotamente.

Segundo informações acessadas na página virtual da empresa SERPRO, esse programa apresentou um ganho em produtividade de 10,5% e uma economia em logística de 47,1%. Segundo a coordenadora do programa Joselma Oliveira Goulart, (apud BARROS, 2014, p. 110):

[...] a adesão ao programa é voluntária e o candidato passa por uma análise que dura em torno de três meses com avaliações que incluem perfil psicossocial em seus mínimos detalhes, além de ser feita uma análise ergonômica do espaço da casa do funcionário antes da autorização. (BARROS, 2014, p. 110).

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

[...] uma redução de 45%. Por outro lado, atendemos necessidades do ser humano, a humanização do serviço público. Mulheres que tinham crianças pequenas, que a cabeça estava em casa e o corpo na instituição, puderam conciliar cabeça e coração. (SOBRATT, 2013, p. 80).

O estudo do SOBRATT (2013), constatou que o teletrabalho no TCU recebeu a anuência do Ministério Público Federal (MPF) no Distrito Federal em 2012. O MPF aferiu que as Portarias do TCU 139/2009 e 99/2010, que possibilitam determinados servidores a realizar suas atividades fora do órgão, não violam os princípios de isonomia e moralidade ao criar direitos a uma classe restrita de servidores do tribunal e que estas estabelecem critérios eficazes para controle de segurança, qualidade e eficiência do serviço externo. Um requisito verificado no programa é a

existência de exigência mínima de produtividade superior em 15% em relação às metas determinadas para atividades presenciais. Tal condição imposta tem o intuito de incentivo à produção, pelo conforto que a casa proporcionaria ao trabalhador, o que ocasionaria estímulo maior ao trabalho. Vale ressaltar que a Lei 12.776/12, que dispõe sobre o quadro de pessoal e o plano de carreira do TCU, autoriza a modalidade.

A Receita Federal instituiu em 2010, um programa piloto de teletrabalho para os integrantes da carreira de Auditoria, bem como a Advocacia Geral da União (AGU) ao final de 2011 para seus membros.

Em fevereiro 2012, foi a vez do Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovar ato que regulamentou o teletrabalho: a Resolução Administrativa nº. 1499. A medida, estimulada pela promulgação da Lei 12.551/2011, regulamenta o teletrabalho no âmbito do próprio TST, definindo critérios e requisitos para a realização de tarefas fora das dependências do Tribunal, mediante controle de acesso, avaliação do desempenho e das condições de trabalho.

O então presidente do TST Ministro João Oreste Dalazen revelou à imprensa que foi motivado pelo progresso tecnológico, especialmente com a implantação do processo judicial eletrônico (PJe), que permite o trabalho remoto ou à distância e, por sua vez, traz benefícios diretos e indiretos para a administração pública, para o servidor e para a sociedade.

O teletrabalho, segundo a Resolução em seu artigo 2º é facultativo no TST, a critério do gestor de cada unidade, e restrito às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho do servidor por meio de metas de desempenho. Neste Tribunal também foram estipuladas metas de produtividade superiores, para os servidores que optarem por trabalhar remotamente, em 15% em relação àquelas verificadas para o trabalho presencial e avaliações trimestrais dos resultados auferidos.

O teletrabalho no TST é vedado ainda aos servidores em estágio probatório, aos que tenham subordinados e aos que tenham sofrido penalidades disciplinares. Por outro lado, o ato dá preferência aos portadores de deficiência, e limita a 30% o número de servidores de cada unidade autorizados a trabalhar fora do Tribunal. A questão dos portadores de deficiência aparece com destaque nessa resolução na qual estes têm prioridade na escolha dessa modalidade de trabalho. Os setores que prestam atendimento ao público interno e externo têm de manter sua plena

capacidade de funcionamento, não podendo se utilizar do teletrabalho.

O Banco do Brasil em 2015 e a Caixa Econômica Federal, também aderiram ao teletrabalho, num sinal que aparenta tomar contornos de tendência do conjunto das empresas na área federal.

O Supremo Tribunal Federal, através da Resolução Administrativa nº 568 de fevereiro de 2016, também regulamentou o teletrabalho, conforme artigo primeiro da referida resolução. E, finalmente o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através da Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016, regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário.

A implantação da modalidade teletrabalho, tem como pré-requisito total transparência no fluxo de informações dentro da empresa e do serviço público, bem como, a política da inclusão social.

MELO (2011), apud BATISTA FILHO (2012) relata o caso prático de uma empresa de call center que utiliza a modalidade de teletrabalho operado por pessoas portadoras de necessidade especial:

Quando a ALPHA recebe a ligação de uma pessoa que solicita algum atendimento do call center, transfere esse chamado por meio do seu sistema Planalto online para a casa do atendente especial, como se fosse um ramal dentro da empresa. A pessoa ou cliente que chamou nem percebe que esta transferência ocorreu. O atendente especial, nome dado ao teletrabalhador do programa PAE, atende a ligação do cliente de sua casa e inicia o diálogo com este, utilizando todos os recursos tecnológicos como se estivesse fisicamente dentro da empresa, inclusive com acompanhamento do supervisor online e da monitoria de qualidade, com gravação integral de todas as ligações de chamada e retorno ocorridas entre o atendente especial e os clientes. O atendente especial é uma pessoa treinada na execução das rotinas e procedimentos de atendimento da ALPHA. Isto garante que o processo e a qualidade de atendimento sejam muito profissionalizados garantindo, assim, que o desempenho deste tipo de atendente é o mesmo ou, até melhor que aquele do trabalhador que atua presencialmente na sede da empresa. (MELLO, 2011, p. 1, apud BATISTA FILHO, 2012, p. 19).

O caso comprova como uma empresa de *call center* ou como as organizações empresariais e governamentais podem contratar teletrabalhadores com necessidades especiais para operarem seus sistemas. O usuário nem percebe que está sendo atendido por alguém que está laborando distante das dependências da empresa, mas o teletrabalhador e a organização empresarial percebem claramente as vantagens oportunizadas pelo teletrabalho.

A modalidade de teletrabalho também pode ser o recurso para as empresas com 100 ou mais colaboradores, que por determinação legal, estão obrigadas a

preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, conforme a Lei 8.213/91 (Lei de Cotas).

Deste modo, alargam-se as chances de cumprimento da legislação de cotas por parte dos empregadores e, sobretudo, sem prejuízos de direitos trabalhistas adquiridos, caso se eleja essa modalidade flexível de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Novos desafios se fazem presentes em um mundo globalizado, leis, tecnologias, políticas de recursos humanos são algumas das razões que impõem mudanças a uma organização. A partir do desenvolvimento dessa pesquisa, foi possível constatar que o Brasil tem acompanhado esta reengenharia cultural, social, econômica intelectual e trabalhista.

Atualmente, as organizações com maior visão de futuro já perceberam a importância de manter seus colaboradores envolvidos, comprometidos e ativamente empenhados em perseguir seus objetivos na procura de uma melhor qualidade de vida.

Dentro deste contexto surge a modalidade denominada teletrabalho, que tem ascendido devido ao crescimento evolutivo da tecnologia da informação, que cada vez mais rápida proporciona informações para a comunicação remota e para a colaboração em tempo real. Concomitantemente, a necessidade das organizações de reduzirem custos, operarem instalações enxutas e contar com funcionários motivados e satisfeitos em poderem apresentar suas competências sem a fiscalização presencial.

A tendência das organizações, tanto públicas como privadas, é adotarem alguma forma de teletrabalho, permitindo alguns funcionários/servidores públicos, pelo menos alguns dias da semana, da obrigação de ir pessoalmente até as instalações da empresa ou da administração pública.

Impende destacar que o Direito do Trabalho no Brasil está evoluindo gradativamente para atender às novas exigências da sociedade, pois o instituto teletrabalho já vinha sendo exercido há algum tempo, mas sem contar com uma regulação específica. Visando suprir essa lacuna, foi alterado o art. 6º da CLT, inserindo o parágrafo único que passou a considerar o teletrabalho como forma de trabalho subordinado, conferindo a este obreiro os mesmos direitos assegurados aos demais. Foi uma importante inovação, a fim de conferir segurança jurídica tanto para o trabalhador como para o empregador. A meu ver, esse foi o maior objetivo desse estudo. Agora o trabalhador que se dedica ao teletrabalho está assegurado pela CLT. Evidentemente que todos os trabalhadores laboram em troca de uma recompensa financeira, que se torna mais valorizada quando conseguem em um local que gostam, e sob a proteção legal.

REFERÊNCIAS

- ALI, N. A. O. et al. **Direito individual do trabalho**. Canoas: Editora ULBRA, 2001.
- ALMEIDA, C. L. de. **Direito processual do trabalho**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.
- ANGHER, Anne Joyce (Org.). **Vademecum acadêmico de direito Rideel**. 20. ed. São Paulo: Rideel, 2015.
- ARAGÃO, Marianna. Trabalho à distância chega a 23%. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, Seção Economia, p. B20, 7 set. 2008.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.
- ARRUDA, José Jobson de Andrade. **A revolução industrial**. 3. ed. São Paulo: Ática, 1994.
- BALBINO, Rodrigo Pasqua de Oliveira. A Lei nº 12.551/2011 e a nova redação do artigo 6º da CLT. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3116, 12jan.2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/20844>>. Acesso em: 30 out. 2015.
- BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla de subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade / Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte**, n. 3, 2006.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BARROS, Márcia Regina Castro. O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral. Rio de Janeiro: [s.n.], 2014. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistasunimep/index.php/direito/article/download/2110/1359>>. Acesso em: 06 fev. 2016.
- BARROS JUNIOR, Cássio de Mesquita. A reforma trabalhista: o trabalho como valor humano. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 30, n. 114, 2004.
- BATISTA FILHO, Cicero. Teletrabalho e sua regulamentação através do artigo 6º da CLT. 2012. 22 f. Artigo (graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Paraíba, 2012. Acesso em: 07 jan. 2016.
- BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho. Curitiba: RoseaNigra, 2011.
- BRAMANTE, Ivani. Teletrabalho – teledireção, telesubordinação e teledisposição. LTr, São Paulo, v. 76, n. 4, 2012.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em: 18 jan. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Resolução Administrativa nº 215/2011. Campo Grande: TRT, 2014. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/111103/3566>>. Acesso em: 04 fev. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa 1499/2012. Brasília: TST, 2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/resolu%c3%87%c3%83o+administrativa+n%c2%ba%201499+-+tst+-+dje+3-2-2012?version=1.0>>. Acesso em: 04 fev. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento com Recurso de Revista nº 62141-19.2003.5.10.0011. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 2010. Disponível em: http://www.tst.jus.br/consulta_unificada. Acesso em: 16 de abr. de 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (3ª. Região). Recurso Ordinário nº 00977-2009-129-03-00.7 - Relator: Convocado Jessé Cláudio Franco de Alencar. Minas Gerais, 2009. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=7759144. Acesso em: 16 de abr. de 2016.

CAIRNCROSS, Frances. **O fim das distâncias**: como a revolução nas comunicações transformará nossas vidas. São Paulo: Nobel, 2000.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 12, n. 70, nov. 2009. Disponível em: <www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646>. Acesso em: 20 set. 2015.

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

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

_____. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2012.

COSTA, Hélcio Mendes. **A evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil**. Juris Way, Belo Horizonte, out/2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em: 13 out. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

ESTEVAN, Rogério Cunha. O teletrabalho à luz do art. 6º da CLT. **Jurisway**, 2012. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=8163>. Acesso em: 23 out. 2015.

ESTRADA, M. M. P. Panorama juslaboral e comparativista do teletrabalho. **FAT**, 2010. Disponível em: <http://www.fat.edu.br/saberjuridico/publicacoes/edicao04/convida_dos/panoram_a_juslaboral-manuel_martin.pdf>. Acesso em: 23 out. 2015.

FALCÃO, Flávia Simões. Introdução ao direito do trabalho. Disponível em: <<http://www.iesb.br/ae/tur/flaviafalcao/1.1%20Evolucao%20historica%20no%20mundo%20e%20no%20Brasil.doc>>. Acesso em: 10 fev. 2016.

FARIAS, Lucas Serrano et al. Teletrabalho no Brasil: um ensaio sobre a modalidade de trabalho dos novos tempos. **Amatra**, 2011. Disponível em: <<http://www.amatra13.org.br/new/conteudo.php?pg=publicacao&puTipo=6&puCodigo=2249>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

FERNANDES, Francisco Cortes. Análise de vulnerabilidade como ferramenta gerencial em saúde ocupacional e segurança do trabalho. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2000. Disponível em: <http://www.higieneocupacional.com.br/download/analise-da-vulnerabilidade-francisco_c_fernandes.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2016.

FORJAZ, Ricardo Augusto de Moraes. **Flexibilização do direito do trabalho: modernização ou retrocesso?**. 2008. 83 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2008. Acesso em: 07 mar. 2016.

GOMES, O. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GONÇALVES, Marcos Fernandes. Regulamentação do teletrabalho: alteração do art. 6º da CLT. **Juslaboral**, 2012. Disponível em: <<http://www.juslaboral.net/2012/01/regulamentacao-do-teletrabalho.html>>. Acesso em: 23 out. 2015.

GOULART, J. O. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr/ Biblioteca LTr Digital 2.0, 2004.

LEAL, Mônia Clarissa Hennig. **Jurisdição constitucional aberta: reflexões sobre a legitimidade e os limites da jurisdição constitucional na ordem democrática: uma abordagem a partir das teorias constitucionais alemã e norte-americana**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2007.

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

MARTIN-GRANIZO, Leon; GONZALES-ROTHVOSS, Mariano. In: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Gênese e principiologia dos tratados internacionais de proteção dos direitos humanos: o legado da declaração universal de 1948. <http://www.mt.trf1.gov.br/judice/jud10/genese_principiologia.htm>. Acesso em: 11 jan. 2016.

MELLO, Álvaro A. Araujo. O uso do trabalho nas empresas de call center e contact center multivalentes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. São Paulo: USP, 2011. Disponível em: <http://www.bsp.edu.br/images/stories/pesquisas/tese_alvaro_completa.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2016.

MIRANDA, Maria Bernadete. Surgimento e evolução do direito do trabalho. **Revista Virtual Direito Brasil**, 2016. Disponível em: <www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/aulas/.../A1.1.pd...>. Acesso em: 08 abr. 2016.

MORES, RidendoCastigat. O movimento comunista. [S.l.: s.n.], 2005. Disponível em: <www.ebookbrasil.com>. Acesso em: 08 abr. 2016.

MOTTA, Roberto P.; TAVARES, Elaine M.; PIMENTA, Roberto. **Novas ideias em administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NUNES, Diego C. P. Retrospecto histórico sobre teletrabalho. In: _____. **Oteletrabalho e suas implicações no direito trabalhista**. [S.l.]:Universidade Estadual da Paraíba, 2010.

PEREIRA JUNIOR, Edgar; CAETANO, Maria E. S. Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 9, n. 2, dez. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572009000200003&script=sci_arttext>. Acesso em: 22 fev. 2016.

PINTO, José Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de conceitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2000.

RISSATO, Felipe; SABAGE, Ingo Muniz. **A exploração do trabalho infantil na evolução industrial**. [S.l.: s.n.], 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SALGADO, Gisele Mascarelli. A flexibilização jurídica da jornada de trabalho. **Universo Jurídico**, Juiz de Fora, ano 11, 26 mar. 2009. Disponível em: <http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/6147/a_flexibilizacao_juridica_da_jornada_de_trabalho>. Acesso em: 08 abr. 2016.

SAP Consultores Associados. **Pesquisa Homeoffice Brasil2016**, Campina – SP.

Disponível em: <<http://www.sapconsultoria.com.br/homeoffice/resultados-2016>>. Acesso em: 04 ago. 2016.

SERPRO. Serviço Federal de Processamento de Dados. Site oficial. Brasília: SERPRO, 2015. Disponível em: <<http://www.serpro.gov.br/>>. Acesso em: 04 mar. 2016.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teletividades. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/>>. Acesso em: 04 mar. 2016.

_____. Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teletividades do Estado de São Paulo. São Paulo: [s.n.], 2013. Disponível em: <http://www.ambiente.sp.gov.br/wpcontent/uploads/2013/09/Teletrabalho_e_Teletividades_SMA_Ago20131.pdf>. Acesso em: 04 mar. 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

VALVERDE, Eduardo. Projeto de Lei n. 3.129/2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=155964>>. Acesso em: 22 out. 2015.

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

VIANA, Segadas; SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Evolução do Direito do Trabalho no Brasil**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 1991.