



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU TRABALHO E PROCESSO DO
TRABALHO

LAÍS BRITO TOSTA

TELETRABALHO E O CONTROLE DA JORNADA DE
TRABALHO

Salvador
2019

LAÍS BRITO TOSTA

**TELETRABALHO E O CONTROLE DA JORNADA DE
TRABALHO**

Monografia apresentada à Faculdade Baiana de Direito, como requisito obrigatório para obtenção do título de Pós-graduação em Trabalho e Processo do Trabalho.

Salvador
2019

LAÍS BRITO TOSTA

**TELETRABALHO E O CONTROLE DA JORNADA DE
TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Trabalho e Processo do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____ / ____ / 2019

Agradeço a todas as pessoas que direta e indiretamente me incentivaram na realização deste trabalho.

“Qualquer caminho é apenas um caminho e não constitui insulto algum – para si mesmo ou para os outros – abandoná-lo quando assim ordena o seu coração.

(...) Olhe cada caminho com cuidado e atenção.

Tente-o tantas vezes quantas julgar necessárias...

Então, faça a si mesmo e apenas a si mesmo uma pergunta:

Possui este caminho um coração?

Em caso afirmativo, o caminho é bom. Caso contrário, esse caminho não possui importância alguma.”

Carlos Castañeda

RESUMO

Diante do progresso da tecnologia, da informática e das telecomunicações foi possibilitada a implantação de uma nova forma de prestar labor, chamado teletrabalho, que vem ganhando espaço, visto que permite a prestação de serviços sem a necessidade da presença física no local de trabalho. A Lei 12.551/2011 trata deste tipo de trabalho, realizado por intermédio de equipamentos à distância. É uma nova maneira de se ver a necessidade do trabalho relacionado a uma melhor qualidade de vida, surgindo como resposta às novas necessidades do Homem moderno e da sociedade atual. Trata-se de um fenômeno em pleno crescimento, sendo uma consequência inevitável da sociedade, atualmente tão informatizada e em busca de uma melhor qualidade de vida. Os direitos trabalhistas relacionados ao vínculo empregatício dos teletrabalhadores foram corroborados, todavia, a forma de controle e supervisão da jornada de trabalho e a possibilidade de apuração das horas extraordinárias não ganharam o devido suporte discriminado em lei. Diante o exposto, este estudo bibliográfico, de natureza descritiva e exploratória, tem como objetivo descrever o teletrabalho e o controle de sua jornada de trabalho, enfatizando suas vantagens e desvantagens. Com isso, concluiu-se que, se, por um lado, propagam-se os benefícios deste tipo de trabalho às empresas, aos trabalhadores e à sociedade, por outro, também existe uma série de riscos envolvidos, dizendo respeito, sobretudo, à individualização do trabalho, podendo acarretar o isolamento social, profissional e político dos trabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho; Jornada de trabalho; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

Faced with the progress of technology, information technology and telecommunications, it was possible to implement a new way of providing work, called telework, which has been gaining space, since it allows the provision of services without the need for physical presence in the workplace. Law 12.551 / 2011 deals with this type of work, carried out through distance equipment. It is a new way of seeing the need for work related to a better quality of life, arising as a response to the new needs of modern man and society today. It is a phenomenon in full growth, being an inevitable consequence of society, currently so computerized and in search of a better quality of life. The labor rights related to the employment relationship of the teleworkers were corroborated, however, the form of control and supervision of the working day and the possibility of calculating the overtime did not gain due support broken down by law. In view of the above, this descriptive and exploratory bibliographic study aims to describe teleworking and the control of its working day, emphasizing its advantages and disadvantages. It has been concluded that if the benefits of this type of work are spread to businesses, workers and society, on the other hand, there are also a number of risks involved, with particular reference to individualization of work, and may lead to the social, professional and political isolation of the workers.

Key-words: Telework; Working day; Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

CF – Constituição Federal

OIT – Organização Internacional do Trabalho

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

STF – Supremo Tribunal Federal

DT – Direito do Trabalho

MTIC – Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio

MT – Ministério do Trabalho

CNT – Conselho Nacional do Trabalho

JT – Justiça do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I – RELAÇÃO DE TRABALHO	12
1.1 Origem e evolução do trabalho	12
1.2 Relação de trabalho e relação de emprego	14
1.3 Normatização das relações de emprego	15
1.4 Contrato de trabalho	20
CAPÍTULO II – DIREITO DO TRABALHO (DT)	24
2.1 Conceito de DT	31
2.2 Funções do DT	33
2.3 Princípios do DT	34
2.3.1 Princípio da proteção ao trabalho	35
2.3.2 Princípio da irrenunciabilidade	36
2.3.3 Princípio da primazia da realidade	37
2.3.4 Princípio da continuidade da relação de emprego	38
2.3.5 Princípio da irredutibilidade salarial	40
2.3.6 Princípio da boa-fé	41
2.3.7 Princípio da proibição do retrocesso social	42
2.3.8 Princípio da dignidade da pessoa humana	43
CAPÍTULO III – ASPECTOS GERAIS SOBRE TELETRABALHO	44
3.1 Evolução	46
3.2 Regulamentação	48
3.2.1 A Lei 12.551/2011 e a CLT	48
3.2.2 Perspectivas de regulamentação: Projetos de Lei	49
3.3 Modalidades	51
3.3.1 Teletrabalho em domicílio	52
3.3.2 Teletrabalho em centros satélites	53
3.3.3 Teletrabalho em telecentros	54
3.3.4 Teletrabalho em telecottages	55
3.3.5 Teletrabalho nômade ou móvel	56

3.4 Vantagens e desvantagens	57
CAPÍTULO IV – TELETRABALHO E O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO	65
4.1 Jornada de trabalho extraordinária	68
CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS	74

INTRODUÇÃO

De acordo com Barros (2011), a troca cada vez mais rápida e abrangente de informações, o fácil acesso a culturas e pessoas e a globalização em geral, trouxeram grandes mudanças para a sociedade e, conseqüentemente, para o âmbito jurídico. Certamente, o direito do trabalho é uma das áreas jurídicas mais afetadas por esse movimento de mundialização.

Diante disso, a informática se destaca e domina vários setores da economia, influenciando, inclusive, na ciência do direito do trabalho. Adequar as relações de trabalho ao novo contexto, determinado por uma economia inserida dentro de um mercado mundial, introduzindo sistemas operacionais de alta evolução tecnológica, é uma meta a ser alcançada por todos os empreendedores (AUTUORI; GREGORIN, 2011).

Segundo Belmonte (2014), grande importância teve e continua tendo o modelo de prestação de serviços que é bastante conhecido, contudo, é evidente sua obrigatória transformação, ou como a doutrina menciona “flexibilização”, diante dos efeitos dos meios telemáticos nas relações de emprego.

As novas tecnologias automatizaram a mão de obra urbana e rural, eliminaram postos de trabalho convencionais, reduziram a necessidade numérica de trabalhadores e modificaram sobremaneira o objeto e os custos da produção. (BELMONTE, 2014).

Além disso, atualmente já é possível ter acesso às informações e conhecimentos de qualquer parte do mundo. A internet modificou as noções tradicionais de tempo e espaço, rompendo barreiras geográficas e tornando viável a prestação de serviços em locais distantes da sede das organizações (AUTUORI; GREGORIN, 2011).

Desta nova relação surge o que se chama de teletrabalho que, obviamente, acarreta dúvidas relacionadas aos regramentos jurídicos cabíveis para tal, sendo de notável importância.

Cavalcante (2012) destaca que o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, utilizado para otimizar o tempo, sendo um tema relativamente recente na área jurídica, mas não no cotidiano. É um trabalho realizado com equipamentos que possibilitam ser feito num lugar físico diferente daquele ocupado pela pessoa que o

está realizando, ou seja, é diferente da maneira tradicional, em que o empregado fica limitado ao espaço da empresa, obrigando-se a se deslocar todos os dias para desempenhar suas atividades.

Com isso, pode-se salientar que o teletrabalho é útil em diversas empresas, sobretudo, na área de vendas, em consultorias, engenharia, prestadores de serviço, tecnologia da informação, dentre outras, e também por encurtar distâncias, pois os congestionamentos no trânsito de grandes cidades estão inviabilizando algumas atividades diárias.

Assim sendo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com a complementação do § único, em seu artigo 6º, da Lei 12.551/2011, expressa o vínculo de emprego para os trabalhadores em regime de teletrabalho.

Esta espécie de trabalho mexe com as raízes de desenvolvimento do trabalho na sede da empresa. Por isso, deve-se criar um projeto de lei para viabilizar sua implantação. O maior motivo para que as empresas adotem essa forma de trabalho não está no deslumbramento pelas novas tecnologias (ALMEIDA, 2010).

Este mesmo autor ressalta que, é meio de maximizar os impactos benéficos na competitividade, na produtividade e nas condições de trabalho dos empregados, proporcionando-lhes melhor qualidade de vida. Logo, o mesmo surge como opção de trabalho importante e atrativa, tendo como principal benefício permitir aos empregados flexibilidade, para melhor administrar seus trabalhos e suas responsabilidades.

Diante o exposto, e devido à relevância social deste tema, uma vez que o teletrabalho tem sido cada vez mais utilizado no Brasil e no mundo, influenciando no desenvolvimento da sociedade e economia, o presente estudo busca descrever o teletrabalho e o controle de sua jornada de trabalho, enfatizando suas vantagens e desvantagens.

CAPÍTULO I - RELAÇÕES DO TRABALHO

O Direito do Trabalho estabelece seus princípios e regras a partir da relação empregatícia oriunda de um contrato de trabalho. Destaca-se que toda relação de emprego é relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é de emprego, sendo esta última uma modalidade especial da relação de trabalho. Daí a necessidade de buscar a evolução histórica do trabalho.

1.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO TRABALHO

Durante vários anos, até o surgimento da indústria, as pessoas que ocupavam o ápice da pirâmide social não trabalhavam, como os aristocratas, proprietários de terras, intelectuais. Não era do trabalho que conseguiam riqueza e prestígio, mas do nome de família, da proteção às artes e letras e de rendas. Ou seja, quanto mais rica, menos a pessoa trabalhava. Ao final do século XVIII diante da chegada da indústria, a riqueza foi distribuída, principalmente baseada na quantidade do trabalho produtivo desenvolvido por cada um (DE MASI, 2011).

Para Carvalho (2010), as diversas formas de conceber o trabalho humano e organizar a produção apontam diferentes formas de subordinação do produtor ao capital, todavia, é a conversão do trabalhador independente em trabalhador assalariado que dá lugar subordinação real do trabalho ao capital, instituindo, nas relações sociais de produção da existência, a divergência essencial que caracteriza a maneira de produção capitalista: de um lado, os proprietários dos meios e instrumentos de trabalho, e de outro, os não-proprietários, os assalariados.

Durante o período pré-industrial, quando o trabalho tinha seu fim determinado pela sobrevivência humana e não constituía um fim em si mesmo, era facultado ao trabalhador deliberar sobre sua própria atividade do trabalho, no que se refere ao quê, quando e onde produzir.

O trabalho era visto como uma necessidade natural, elementar, caracterizando uma imagem de dignidade para o homem trabalhador, já que, mesmo em meio à servidão feudal, era possível observar relativa autonomia na produção.

Diante dos progressos das técnicas e instrumentos industriais, adotou-se um controle gerencial para o trabalho mais complexo. O trabalhador passou a ser submetido ao controle coletivo da organização industrial. Se antes era ele, sendo artesão ou camponês, quem decidia o ritmo e a quantidade da produção, na sociedade industrializada, o trabalho passou a ser controlado pelo processo capitalista e a máquina a imprimir o ritmo, a duração e a sua intensidade (BRIDGE, 2015).

A organização do trabalho deixou de ser questão do trabalhador e passou a ser questão do capital, e as exigências humanas para sua subsistência foram substituídas pelas exigências lucrativas desse mesmo capital.

Com o surgimento da indústria, a zona rural foi abandonada por vários trabalhadores, sucessivamente transferidos para as cidades devido à Revolução Industrial. Conhece-se que as condições de trabalho nas fábricas nessa época eram agressivas por motivos diversos, como o excesso de trabalho físico dos operários, cuja carga-horária era bastante elevada, a má remuneração, a utilização da mão-de-obra infantil e a presença nas fábricas de grande barulho e sujeira. Ademais, surgiu a especialização do trabalho, fazendo com que o trabalhador perdesse o controle sobre os meios de produção e a visão de conjunto dos bens que produzia (MAXIMINIANO, 2016).

A Revolução Industrial dilacerou o tecido da sociedade e o teceu novamente em um padrão completamente diferente. As estruturas da vida diária modificaram para sempre, e com ela mudaram os conceitos associados à sociedade, política e à economia (TROPPE, 2009).

Ao mencionar o histórico do trabalho, Pereira (2014) enfatiza que as mudanças e as revoluções tecnológicas criaram inúmeros impactos e alterações nas sociedades. A Inglaterra foi o centro da denominada Primeira Revolução Industrial, com a chegada da máquina a vapor que desvalorizou o trabalho muscular. Enquanto que a Segunda Revolução Tecnológica residiu nos Estados Unidos e na Alemanha através da desvalorização do trabalho mental de rotina. E finalmente, nos últimos anos do século XIX, essa revolução tecnológica teve na eletricidade seu ponto central.

De acordo com este mesmo autor, consolida-se, atualmente, a Terceira Revolução Tecnológica centrada, sobretudo, nas novas tecnologias da informação,

porém, com impacto profundo em todas as dimensões da sociedade, inclusive no que diz respeito à esfera profissional e ao trabalho.

Novas tecnologias, quando extremamente inovadoras, são sempre agentes de mudanças estruturais. Segundo Troppe (2009), a sociedade sempre foi influenciada e modificada pela tecnologia.

Tais modificações, no decorrer do tempo proporcionaram reflexos expressivos na vida do trabalhador, na relação entre estes e seus empregadores, assim como nas estruturas organizacionais e nas ferramentas de gestão.

Atualmente, este novo molde da atividade laboral apresenta outras formas de relação e comunicação pessoal além de inúmeras particularidades relacionadas a uma forma de trabalho mais flexível.

1.2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

No Brasil, as relações de trabalho eram extremamente frágeis e conforme relatos de Winter (2015, p. 5) foi fruto da sistemática política que “coibia um controle sindical efetivo”.

Neste período, obtêm-se notícias de definição de relações de trabalho na forma da lei datada dos anos 40, recordando-se que o mundo estava prestes a romper uma guerra mundial, em 31 de agosto de 1942 foi declarado o estado de guerra em todo o território nacional.

Percebe-se que a CLT, decreto que reúne toda a legislação trabalhista da época surgiu em 1943 e sofreu críticas até hoje porque muitos julgaram essa codificação paternalista demais, também por não absorver as transformações ocorridas nas relações sindicais e trabalhistas (WINTER, 2015, p. 6).

O presidente Getúlio Vargas contribuiu também para o direito trabalhista criando: a carteira de trabalho e previdência social – CTPS (1932); jornada de trabalho de oito horas (1934); repouso semanal (1934); férias remuneradas (1934); a Justiça do Trabalho (1939); o salário mínimo (1940), dentre outros. Destaca-se também que em 1966, cria-se a figura do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, hoje regulamentado pela Lei 8.036/1990 (DELGADO, 2008).

Este mesmo autor salientou que foi instituído um regime híbrido até a Constituição de 1988, que pôs fim ao instituto da estabilidade no emprego após 10 anos de serviço, não restando mais a possibilidade de optar por algum regime.

Com o surgimento da Constituição Federal (CF) de 1988, na concepção de Winter (2015) surge um marco importante trazido pela constituição cidadã. Atualmente, surge no ordenamento jurídico nacional, particularmente em relação às liberdades civis e os direitos elencados em seu artigo 7º, o que não torna menos interessante os outros momentos vividos.

1.3 NORMATIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O Direito repercute os fatos sociais, de forma que as mudanças surgem (revolução industrial, neoliberalismo) e vão demandando que a elas o Direito se adeque. Particularmente abordar-se-á o desenvolver do Direito do Trabalho.

Para Nascimento (2016), as primeiras leis, após o surgimento da Revolução Industrial, objetivavam a proteção de um grupo em particular, mulheres e menores, diante das condições e ambiente de trabalho inadequado.

Com o decorrer do tempo a proteção se deu para todo o trabalhador, e, de acordo com Nascimento (2016), não eram, à época, leis constitucionais e sim meras leis ordinárias.

No ano de 1802 surge na Inglaterra a “Lei de Peel”, primeiro registro histórico da preocupação com o trabalhador, reduzindo, por exemplo, a jornada de trabalho de menores para 12 horas, não podendo mais iniciar antes das 06 horas ou terminar após as 21 horas. Isso, após um amplo processo de negociação, já fruto da pressão social.

No ano de 1813, a França trata da edição de lei que proibia o trabalho de menores nas minas e, em 1841 veda que menores de 08 anos trabalhem e estabelece jornada de 08 horas para menores de 12 anos (FREITAS, 2009).

Na Alemanha, em 1869, também surge lei proibindo o trabalho de menores de 09 anos e “as leis sociais de Bismarck (1833) criaram um sistema previdenciário de proteção à vida, saúde e integridade física do trabalhador” (NASCIMENTO, 2016).

Observa-se que o povo agora tem vez e voz, e o Manifesto Comunista, originariamente denominado Manifesto do Partido Comunista (1848), foi uma tentativa de tomada de poder por parte dos proletários (FERRAZ, 2009).

Foi um despertar de consciência dessa nova classe. No ano de 1891, a igreja edita a Encíclica *Rerum Novarum* (Papa Leão XIII) debatendo sobre as condições das classes trabalhadoras, apoiando a formação de sindicatos e a defesa da propriedade privada.

Consolida-se a formação do direito do trabalho com o Tratado de Versalhes e a concomitante criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a finalidade de lutar por condições mais dignas de trabalho tanto nacional como internacionalmente, com a confecção de convenções e recomendações. Ferraz (2009) menciona sobre o Tratado de Versalhes que:

“[...] significou a humanização das condições de trabalho, auxiliando na busca pela paz social. O tratado foi um sopro estimulante em matéria de legislação trabalhista. Ele cristaliza o novo espírito, que contribuiu para o aceleração do processo de regulamentação do trabalho”.

Com esse sentimento surge o constitucionalismo social que refere-se à inclusão de leis trabalhistas nas constituições de alguns países como o México, que foi o precursor, a Alemanha, a França e o Brasil, entre outros.

Encontra-se no artigo 123 da Constituição do México (1917), a regulamentação da jornada de trabalho diurna e noturna, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, a proteção à maternidade, direito ao salário mínimo, direito de sindicalização e greve e seguros sociais, entre outros. Observa-se descrições extensivas na Constituição que visam, justamente, resguardar o trabalhador e, dada sua importância no contexto do Direito do Trabalho, tomar ciência do conteúdo abordado é deveras interessante para a pesquisa em tela.

A Constituição de Weimar, de 1919, veio em seguida, regulamentando a participação dos empregados na fixação dos salários, condições dignas de trabalho e a representação e participação de trabalhadores na empresa.

Na contramão das reformas evidentes, convém citar a *Carta del Lavoro*, de 1927, que inspirou outros sistemas políticos tais como: Portugal, Espanha e o Brasil. Ressalta-se o cunho altamente fascista do documento, onde o Estado interferiria nas

relações entre as pessoas com vistas a organizar a sociedade, regulando dessa forma, praticamente tudo (FERRAZ, 2009).

Era a supremacia do interesse nacional sobre o dos particulares. Inclusive seu lema era “tudo dentro do Estado, nada fora do Estado, nada contra o Estado”, havendo com isso grande prejuízo para o desenvolvimento sindical. Certamente é um modelo a se evitar ao se propor uma reforma trabalhista (FERRAZ, 2009).

Carvalho (2009) releva que, hodiernamente, “com o advento da globalização, a competitividade, os avançadíssimos métodos de produção e a tecnologia ganharam outro enfoque”.

Todavia, sabe-se, que essa situação gerou uma sociedade que produzia mais, mas a exigência de mão-de-obra era menor.

Nascimento (2016) traduziu que:

“[...] a substituição do trabalho humano pelo software; a desnecessidade, cada vez maior, de um quadro numero de empregados pra obter os mesmos resultados, com redução da demanda de trabalhadores; a informatização e a robótica como principais fatores do crescimento da produtividade; o aumento do desemprego e do subemprego em escala mundial; o avanço da sociedade de serviços maior do que a sociedade industrial; novas profissões; sofisticados meios de trabalho, enfim, uma realidade bem diferente daquela na qual o direito do trabalho nasceu”.

Diante de uma sociedade globalizada, o mercado não poderia reagir diferente. E esse mercado exige profissionais cada vez mais capacitados, profissionais hábeis o que gera, nos dizeres de Darcanchy (2016), “um batalhão de excluídos”. Tais profissionais e aqueles que o procuram criam um vínculo através de uma relação de trabalho que difere da relação de emprego, pelo menos no universo acadêmico.

Delgado (2016, p. 285-6) cita, nesse pormenor, que:

“[,,] a expressão relação de trabalho englobaria, [...], a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e de outras modalidades de pactuação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual”.

Diante o exposto, a vertente contemporânea do Direito do Trabalho passa a proteger além da relação de emprego os bens jurídicos, como os direitos fundamentais e a dignidade do empregado.

1.3.1 No Brasil

Como já citado, só após o final da escravidão, em 1888, é que se pode falar em direitos, e, a partir de 1888 até 1930, consagrou-se a época denominada, segundo Delgado (2016), das manifestações incipientes ou esparsas. Refere-se, particularmente, às relações empregatícias adotadas na cultura do café nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro.

Por volta de 1890, vislumbra-se legislação com vias a proteger o menor e a mulher brasileiros. Isso em função de serem ambos mão de obra fácil e barata, que, dessa forma, eram explorados e maltratados, inexistindo qualquer preocupação do empregador quanto à saúde dessa classe de funcionários.

Outro marco importante a salientar é a Era Vargas (1930-1945) tendo em vista as inúmeras alterações e criações de Vargas, tanto sociais quanto econômicas diante de sua política de modernização, que, sem dúvida, repercutiram na seara do direito trabalhista.

Apesar de Vargas ter fechado o Congresso Nacional, após derrubar a Constituição e declarar o Estado Novo, é dessa época a criação da CLT (1943). Frisa-se, contudo, que não é um código, haja vista não ter criado leis novas, tratando apenas de uma reunião de leis esparsas já existentes. E, embora sofrendo reformulações, vige até os dias atuais (BARROS, 2016).

Este presidente ainda contribuiu para o direito trabalhista implantando: a carteira de trabalho e previdência social – CTPS (1932); jornada de trabalho de oito horas (1934); repouso semanal (1934); férias remuneradas (1934); a Justiça do Trabalho (1939); o salário mínimo (1940), dentre outros.

Com isso, observa-se que apesar de ter sido um ditador, as medidas de Vargas foram bastante favoráveis para a classe operária, surge até mesmo a geração de mais empregos no Brasil.

Discorrendo ainda sobre fatos importantes para o direito trabalhista brasileiro, em 1962 (Lei nº 4.090), sob o regime parlamentarista, institui-se o décimo terceiro salário ou gratificação de natal.

No ano de 1966, cria-se a figura do FGTS, hoje regulamentado pela Lei 8.036/1990. Instituiu-se um regime híbrido até a Constituição de 1988, a qual pôs fim

ao instituto da estabilidade no emprego após 10 anos de serviço, não restando mais a possibilidade de optar por algum regime.

Aliás, a Constituição de 1988 supracitada, não é conhecida como a Constituição Cidadã à toa, haja vista a ampliação que se observou quando da sua promulgação no campo das liberdades civis e direitos e garantias individuais. Em seu artigo 7º e incisos, essa constituição arrola os direitos sociais e outros que objetivem a melhoria de condições, tanto dos empregados urbanos quanto rurais, fazendo menção em seu parágrafo único aos trabalhadores domésticos quanto à incidência de alguns direitos aos quais também lhe são concedidos.

A própria equiparação dos trabalhadores urbanos aos rurais já é tida por muitos, como Alice Monteiro de Barros, uma das “inovações e alterações importantes” que surgiram com o advento do artigo supra citado na carta maior (BARROS, 2016).

Coube ainda conceder ao empregado rural direito ao FGTS, pondo fim ao regime híbrido até então mantido por conta da estabilidade daqueles com dez anos no mesmo emprego. Ressalta-se, entretanto, o inciso I, do artigo 7º, que dispõe sobre a proteção ao emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

E também, parafraseando ainda Barros (2016, p. 72-4):

- trouxe a unificação nacional do salário mínimo (inciso IV) que até então era regionalizado, ampliando o entendimento de que este deveria atender também a necessidades como educação, saúde, lazer e previdência social, e não só alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte;
- instituiu o piso salarial (inciso V), até então inconstitucional;
- a irredutibilidade do salário mínimo foi relativizada para os casos de convenção ou acordo coletivo (inciso VI) que dispusesse em contrário, visando aqui evitar demissões em massa;
- estendeu ao rurícola o salário família (inciso XII), bem como ao trabalhador de baixa renda;
- proporcionou uma redução da carga semanal de 48 para 44 horas (inciso XIII);
- garantiu adicional de horas extras: passou de 20/25 % para 50 %, no mínimo (inciso XVI), facultado o regime de compensação (inciso XIII);
- determinou a majoração da remuneração de férias em 1/3 (inciso XVII);
- concedeu a licença maternidade prolongada de 84 para 120 dias (inciso XVIII);
- introduziu a licença paternidade (inciso XIX) de cinco dias;
- houve a proteção ao mercado da mulher minimizando as desvantagens e desigualdades destas no contexto social, sem ferir o princípio da isonomia[28], proibindo expressamente a diferença de salários, funções, admissões, nos termos do inciso XXX;
- criou o aviso prévio proporcional, e fixou em 30 (trinta) dias no mínimo (inciso XXI);

- previu o adicional de penosidade (inciso XXIII);
- garantiu a proteção contra a automação (inciso XXVII);
- proibiu a discriminação quanto ao trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI); e
- equiparou os trabalhadores avulsos aos empregados (inciso XXXIV).

A Constituição de 1988 ainda garantiu e garante o emprego do empregado eleito para cargo de direção de comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) bem como à empregada gestante.

É, também, de suma importância também, realçar a liberdade de atuação dos sindicatos, prevista no artigo 8º, da nossa Constituição, garantindo-se, contudo, a não obrigatoriedade de filiar-se ou manter-se filiado (art. 8º, V, CLT).

E finalmente, aborda-se a questão da greve. Esta vem regulamentada no artigo 9º, da Constituição Federal de 1988, direito esse já consagrado em outras constituições.

Entretanto, na visão de Barros (2016, p. 1262), “mas não de forma irrestrita, absoluta, a ponto de induzir à concepção de se tratar de uma expressão de liberdade plena [...]”.

O direito de greve é assegurado, em condições diferenciadas, aos trabalhadores em geral (CF, art. 9º e Lei nº 7.783/89) e aos servidores públicos civis (CF, art. 37, VII). Para suprir a omissão legislativa e assegurar o direito de greve aos servidores públicos civis, o Supremo Tribunal Federal (STF), em sessão de 25 de outubro de 2007, em sede de mandado de injunção (instrumento de concretização das cláusulas constitucionais), decidiu estender a aplicação da Lei nº 7.783/89 ao setor público, até a edição de lei específica.

1.4 CONTRATO DE TRABALHO

Atualmente, o trabalho é entendido como fonte de riqueza, oferecendo condições para a manutenção das necessidades do profissional e de seus familiares, sendo o meio para alcançar toda e qualquer propriedade, além de caracterizar um chamado dever moral, onde princípios como honra e dignidade estão intrinsecamente associados ao fato do profissional estar ou não empregado (MACHADO, 2009).

Este mesmo autor menciona que, durante a existência da relação de emprego, o trabalho protagoniza o papel de ser um método de dominação política, uma relação explícita de dependência entre ambos os polos da relação, possuindo condições fundamentais para a sua caracterização, dentre eles a chamada subordinação.

Assim sendo, a relação de emprego é viabilizada por meio do chamado contrato de trabalho, onde as partes estabelecem direitos e obrigações entre si (DELGADO, 2011).

De acordo com Barros (2011) e Martins (2011), o conceito preferível à denominação do Contrato de Trabalho é a expressão Contrato de Emprego, já que não se trata de um “contrato sobre a relação de qualquer trabalhador, mas sim do pacto entre o empregador e o empregado, do trabalho subordinado”.

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

O contrato de trabalho é um negócio jurídico entre 2 (duas) partes (empregado/empregador), em que uma pessoa física se obriga, em troca de remuneração, prestar serviços a outra pessoa/entidade, de forma não eventual, sob direção dela (MARTINS, 2011, p. 89).

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

Contudo, para a concretização do contrato de trabalho, nota-se que é indispensável a realização de um termo contratual, seja ele implícito ou expresso, com o devido consentimento das partes que pactuam o acordo.

Com relação a isso, Carvalho (2011) verifica em seu livro que o direito do trabalho está ligado diretamente à regulação do vínculo jurídico, o contrato de trabalho, que por outra vez, se envolve com a atividade do homem na produção, no caso o empregado e o empregador, que são as partes integrantes do contrato.

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

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

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

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

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

No que se refere aos contratos de trabalho, Barros (2011, p. 186) ensina que:

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

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

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

Além disso, nos termos do artigo 138 da CLT, existe a possibilidade de prestação de serviços do obreiro durante o período correspondente das férias para outro empregador (BRASIL, 1943; MARTINS, 2011).

Martins (2011) enfatiza, também, que por ser um negócio jurídico, o contrato de trabalho deve respeitar as previsões do artigo 104, do Código Civil/2002, no que se refere à agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei.

Sobre o agente capaz, a CRFB (Constituição da República Federativa Brasileira), dispõe em seu artigo 7º, inciso XXXIII, que é proibido o trabalho do menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, sendo este permitido de 14 aos 24 anos, de acordo com o artigo 428 da CLT.

Observa-se ainda que no caso dos trabalhadores entre 16 e 18 anos, por não serem absolutamente capazes, o responsável legal do menor pode pedir pela extinção do contrato, caso o trabalho possa criar prejuízos mentais ou físicos (BRASIL, 1988; BRASIL, 1943).

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

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

CAPÍTULO II - DIREITO DO TRABALHO (DT)

O que se denomina de DT não surgiu de uma hora para outra. Acontecia um grande debate sobre valores e ideias, até que o direito surgisse. Esse novo ramo do direito foi sendo implantado lentamente, em etapas.

Não se podia mais adiar para implantar esse direito, destruindo as muralhas do individualismo da sociedade burguesa, harmonizando as relações entre capital e trabalho. Esse novo ramo do direito possui uma tendência, intensamente tutelar, protegendo os interesses do trabalhador, valorizando, sobretudo, o coletivo (MARTINS, 2017).

Este mesmo autor salienta que, já era discutido explicitamente o estabelecimento de uma legislação trabalhista e inclusive a implantação de um Ministério objetivando proteger os interesses do proletariado. Desse modo, o Estado começa a restringir, a destruir a diferença entre classes e grupos, a fazer sobressair o interesse coletivo, tornando relativo o direito individual, restringindo o seu exercício quando ele contraísse o interesse da sociedade.

Os governos resolveram debater sobre o assunto, atribuindo empecilhos à liberdade de contratação. O individualismo contratual cede espaço ao dirigismo contratual, à intervenção jurídica do Estado, limitando a autonomia da vontade.

O Estado começou a procurar um equilíbrio entre os sujeitos do contrato, deixando de ser um simples espectador do drama social para estabelecer regras conformadoras da vontade dos contratantes. Resguarda economicamente o mais fraco a fim de contrabalançar a desigualdade econômica, para que a relação fique mais igualitária. Com isso, o Direito do Trabalho surge para igualar juridicamente a diferença econômica (AZEVEDO, 2011).

Pouco a pouco, o Estado resolve desempenhar sua verdadeira missão, para a qual foi estabelecido, de acordo como previsto desde a sua concepção, que é procurar o bem coletivo, satisfazer a maioria e não uma minoria burguesa que já tem uma situação favorável diante dos menos abastados. Assim sendo, Ferraz (2009, s. p.) explica:

O intervencionismo vem para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e

economicamente. A lei começa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que o empregador deve respeitar.

Assim, passa o Estado a exercer sua verdadeira missão, como órgão de equilíbrio, como orientador da ação individual, em benefício do interesse coletivo.

Inicialmente, no ano de 1802, teve a criação da Lei de Peel, por um industrial inglês, que se sensibilizou com as difíceis condições de trabalho dos menores em suas fábricas, passando a utilizar diversas práticas humanitárias em seus estabelecimentos fabris, visando reduzir a exploração da mão de obra de menores, vetando o trabalho noturno e reduzindo a jornada diurna. Peel difundia os fundamentos de um direito novo, mais humano.

Pastore (2016, p. 45) expõe inteiramente sobre os principais motivos da normatização do trabalho na Europa:

As primeiras leis trabalhistas na Europa foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos menores e das mulheres. A falta de leis permitiu a utilização de menores de 8, 7 e até 6 anos de idade nas fábricas e jornadas de trabalho excessivas para as mulheres. Desse modo, surgiram leis sobre idade mínima para trabalho na indústria e duração diária do trabalho. Leis de previdência e assistência social também foram elaboradas iniciando a área do direito social hoje denominada *seguridade* ou *segurança social*, abrangendo previdência e assistência social.

Alguns anos depois, à lei de Peel, foi editado o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, que despertou a consciência de classes, a conscientização dos trabalhadores, passando a perceber que seu trabalho agrega valor a mercadoria, e com isso, passando a reivindicar, resistir. Tal Manifesto se baseou na resistência, para a luta operária.

Depois do Manifesto tem-se a Encíclica *Rerum Novarum*. Admiravelmente, a Igreja, que sempre foi a favor dos nobres, traz um discurso a favor dos trabalhadores, fortalecendo ainda mais a ideia de uma regulamentação do trabalho, visando a influência da Igreja no mundo.

No ano de 1919, diante da assinatura do Tratado de Versailles, cada país signatário se comprometeu a implantar normas em sua legislação interna reguladoras do DT, adotando métodos e princípios.

Este Tratado enfatizou a questão social, convencendo seus signatários a regulamentar a questão. Instituiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT),

objetivando lutar por condições dignas de trabalho no âmbito internacional, emitindo convenções e recomendações nesse sentido. Expressou a humanização das condições de trabalho, ajudando na busca pela paz social. O tratado estimulou a legislação trabalhista, cristalizando o novo espírito, que contribuiu para o aceleração do processo de regulamentação do trabalho (MALLET, 2008).

Com isso, o DT tornou-se disciplina autônoma e foi se aperfeiçoando. A partir do Tratado começaram a surgir em muitos países legislações trabalhistas.

No Brasil, pode-se destacar que duas situações originaram a História do DT. Inicialmente na abolição da escravatura, devido à proibição do uso da mão de obra escrava, que já foi uma forma de regulamentação e na imigração de trabalhadores europeus, que por sua vez, com tradição sindicalista, passaram a reivindicar medidas de proteção legal.

A política trabalhista brasileira surgiu com Getúlio Vargas, no ano de 1930, quando foi implantado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC), passando a emitir decretos, a partir daí, sobre as profissões, sobre o trabalho das mulheres em 1932, sobre o salário mínimo em 1936, sobre a Justiça do Trabalho em 1939, etc. (MANUS, 2012).

A primeira Constituição a abordar o DT foi a de 1934, assegurando 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 (art. 121) (NASCIMENTO, 2009).

Deve-se atentar para a Proteção ao Trabalhador, pois a Legislação Trabalhista e a Justiça do Trabalho despontaram, no Brasil, como resultado de um longo processo desenrolado no exterior, influenciado pelos princípios de proteção aos trabalhadores expostos pelo Papa Leão XIII em sua encíclica *Rerum Novarum*, de 1891.

No Brasil, as primeiras normas regulamentadoras do direito do trabalho surgiram antes da virada do século passado, como o Decreto 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. No ano de 1907, uma lei abordou a sindicalização rural, e em 1917 foi implantado o Departamento Nacional do Trabalho (DNT) como órgão fiscalizador e informativo (ARRUDA, 2008).

A partir daí, a legislação trabalhista foi assumindo força em regramentos diversos dentro do território brasileiro. Foram implantados tribunais, diversas leis regulamentando circunstâncias específicas.

Na Constituição Federal de 1934 se dá pela primeira vez a designação de Justiça do Trabalho. Ferraz (2009, s. p.) destaca essa evolução anterior à CLT em seu texto:

Em 1922, foi criado órgão especializado em resolver divergências nas relações de trabalho. A lei estadual nº 1.869, de 10/10/22, criou, em cada comarca de São Paulo, um Tribunal Rural para conhecer e julgar as questões, até o valor de quinhentos mil réis, decorrentes da interpretação e execução dos contratos de locação de serviços agrícolas.

O Tribunal compunha-se do Juiz de Direito da comarca onde estivesse situada a propriedade agrícola e de dois outros membros designados um pelo locador e outro pelo locatário. O interessado que levasse a questão ao Tribunal já indicava um dos membros. O juiz pedia a outra parte que fizesse igual indicação. Se os membros chegassem a acordo, o juiz o homologava. Se não, ele próprio decidia a questão.

Devido a esse movimento ocorrendo no cenário brasileiro, era questão de tempo que surgissem órgãos trabalhistas, atualmente conhecidos, como o Ministério do Trabalho (MT), o Conselho Nacional do Trabalho (CNT) e a Justiça do Trabalho (JT), o que terminou realmente ocorrendo. Novamente Ferraz (2009, s. p.) enfatiza todo esse cenário efervescente da época:

A partir da Revolução de 1930, acelerou-se esse processo, iniciando-se então o que o ministro Mozart Victor Russomano classifica de fase contemporânea do Direito do Trabalho no Brasil. Naquele mesmo ano criou-se o Ministério do Trabalho. O Conselho Nacional do Trabalho, de 1923, passou, em 1931, a ter competência para opinar em matéria contenciosa e consultiva e, em 1934, para julgar. Começava a nascer a atual Justiça do Trabalho, mas como órgão administrativo, vinculado ao Ministério do Trabalho, cujo titular podia reformar as suas decisões.

A designação de Justiça do Trabalho surge pela primeira vez na Constituição de 1934 ("primeira Constituição social-democrática do País", nas palavras do primeiro presidente do TST, ministro Geraldo Montedônio Bezerra de Menezes), tendo sido mantida na Carta de 1937. Ela só foi criada, porém, no dia 1 de maio de 1939 e instalada dois anos depois, no dia 10 de maio de 1941. Estava dividida em três instâncias - Juntas de Conciliação, Conselhos Regionais e Conselho Nacional do Trabalho - e ainda tinha caráter administrativo.

A Carta Constitucional de 10 de novembro de 1937 é decorrente do golpe de Getúlio Vargas. Era uma Constituição corporativista, inspirada na Carta dei Lavoro, de 1927, e na Constituição polonesa.

O artigo 140 da referida Carta era claro no sentido de que a economia era organizada em corporações, sendo consideradas órgãos do Estado, exercendo função delegada de poder público. Instituiu o sindicato único,

imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta nas suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, sendo que o Estado participava do produto da sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinham por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o "lockout" foram considerados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139).

Fica evidente em uma análise, que o governo foi cada vez mais cedendo às pressões dos operários e conferindo benefícios a esta classe, todavia, era muito esparsa a legislação trabalhista da época.

De qualquer maneira, a Legislação Trabalhista Brasileira, difundida em 1936, no Estado Novo aí está, como um grande e majestoso edifício, inicialmente, ao ser lançada, sem o acabamento necessário, mas, atualmente, aperfeiçoada.

Através da Constituição de 1946, a JT passou a integrar o Poder Judiciário, como órgão especializado, assim como o são a Justiça Eleitoral e a Justiça Militar (MAGANO, 2013).

Em 10 de maio de 1943, com o Decreto-Lei 5.452, foi implantada a CLT, por haver diversas normas trabalhistas esparsas, tornando-se essencial sua sistematização. Por sua vez, a CLT não é um código, visto que não apresenta uma série de regras novas, mas somente o agrupamento das normas já existentes de maneira sistematizada.

Diante disso, pode-se considerar que a CLT reúne e ordena sistematicamente todas as leis reguladoras do trabalho, assistência social e respectivos aparelhos. Nesta ocasião, constatava-se que, por ausência de divulgação, as leis trabalhistas eram desconhecidas, na maioria das vezes, por muitos colegas de lutas forenses.

O Brasil passou a ter uma legislação trabalhista das mais avançadas e, em algumas instituições, tornou-se precursor das inovações sociais. A CLT, procurando atingir o maior número de situações possíveis, a fim de proteger o trabalhador de todas as práticas que ocorriam à época, estava dividida em quatro partes principais, um título preliminar e um apêndice, salientadas por Ferraz (2009, s. p.):

No título preliminar, foram transcritos alguns artigos da Constituição Federal pertinentes às questões do trabalho e cujo conhecimento era indispensável para a boa interpretação das leis trabalhistas.
Na primeira parte: "Contratos de Trabalho, Conflitos e órgãos Julgadores" teve primazia a Lei de Sindicalização, base de toda a legislação trabalhista,

por consequência surgiu a lei que instituiu as "Carteiras Profissionais", complemento da Lei de Sindicalização. Seguem a "Convenção Coletiva": a Lei que regula a estabilidade dos empregados; as Leis sobre "Nacionalização"; "Juntas de Conciliação e Julgamento"; "Comissões Mistas de Conciliação" e "Conselho Nacional do Trabalho".

Naquela ocasião o Conselho, pela sua organização tinha diversas funções: julgava os conflitos de trabalho, fiscalizava as Caixas de Aposentadoria e Pensões e Institutos Congêneres e é órgão administrativo propriamente dito, de modo que o desdobramento do Decreto nº 24.784, nessas subdivisões, era matéria muito complexa, pelo que a sua reprodução na parte referente à Organização administrativa", era uma necessidade evidente.

A segunda parte: "Condições de trabalho" - (duração, repouso e segurança) era constituída pela lei geral reguladora do trabalho no comércio, suas modificações e as leis especializadas em referência às barbearias, farmácias, casa de diversão, casa de penhores, bancos e casas bancárias, armazéns e trapiches, hotéis e pensões e transportes terrestres; a lei reguladora do trabalho na indústria e as leis especiais sobre padarias, frigoríficos, telegrafia e radio telegrafia e ferroviários, lei que regulava a profissão de leiloeiros; as leis reguladoras das profissões liberais; agrônomos, engenheiros, arquitetos e agrimensores, químicos, e do Conselho Federal de Engenharia e Arquitetura; lei reguladora do trabalho de mulheres e menores; acidente de trabalho e salário mínimo. A lei de seguro contra acidente no trabalho foi incluída na parte referente à Previdência e Assistência Social, visto ser, como é uma lei previdenciária.

Terceira parte: "Previdência e Assistência Social" - era assim formada: lei geral de Caixa de Aposentadoria e Pensões e suas modificações; leis reguladoras dos diversos serviços peculiares às referidas Caixas, leis especiais que regulam as Caixas de Aposentadorias e Pensões da Imprensa Nacional, Trapiches e Armazéns de Café, dos Estivadores; leis especiais referentes aos Institutos dos Marítimos, Comerciais e Bancários e lei sobre Seguro de Acidente de Trabalho.

A quarta parte: "Organizações Administrativas" continham os regulamentos do Conselho Nacional do Trabalho, Departamento Nacional do Trabalho, Inspetorias Regionais, Delegacias do Trabalho Marítimo e a lei relativa à Fiscalização das leis trabalhistas.

A CLT se incumbiu de regulamentar todas as situações possíveis relacionadas ao trabalho, ao menos as existentes à época. Relatou as questões contratuais, situações coletivas do trabalho, das condições de trabalho, como duração repouso e segurança, além da previdência e assistência social, dentre algumas outras situações pontuais. Por isso, a CLT ocorrida no Brasil foi considerada uma das mais completas e modernas do mundo na época em que foi instituída (FRANÇA NETO, 2007).

Ferraz (2009, s. p.) também comenta sobre os conceitos de trabalho, inicialmente sob um sentido técnico, e depois, no conceito de economia pública:

O "Trabalho" é, no sentido técnico geral, o desenvolvimento de energia, a transformação de uma forma de utilidade em outra; no sentido restrito,

trabalho é o esforço desenvolvido por um homem com a finalidade de produção.

No conceito de economia pública, trabalho é a atividade produtiva que vai associada ao emprego de determinada quantidade de energia; na economia comercial representa a forma de atividade lucrativa.

Quando essa atividade tem lugar em benefício de terceiro, ou para exploração de uma empresa, e mediante uma remuneração, há, então, a relação de trabalho.

Para os vernaculistas, examinada como contrato, essa relação é a "convenção ou acordo pelo qual uma ou mais pessoas se obrigam a dar, a fazer, ou a não fazer, alguma coisa." (Aulette), é o acordo em que uma ou mais pessoas transferem entre si algum direito ou se sujeitam a alguma obrigação. (Cândido Figueiredo).

Ferraz (2009, s. p.), sempre mencionando famosos autores, continua debatendo conceitos, agora sob uma visão de juristas e vernaculistas:

Os juristas, o definem, como Clovis, como "acordo de vontades para o fim de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direitos". Para Dyonisio Gama é o "ato jurídico, em virtude do qual duas ou mais pessoas se obrigam, por consentimento recíproco, a dar, fazer ou não fazer alguma coisa".

Jorge Giorgi o declara como "figura jurídica destinada a criar uma obrigação", e Carvalho de Mendonça o entende como a fonte mais fecunda, mais comum e mais natural dos direitos de crédito.

Se assim entende vernaculistas e juristas o contrato, sob um aspecto geral, ou melhor, sob seu aspecto no direito privado, em face do Direito Trabalhista ele tem que ser considerado de maneira especial, porque é, como bem afirma Gaete o "contrato do qual depende a subsistência de 99% dos homens, para não dizer de 100%".

Desprezado a ponto de não merecer uma distinção especial entre os individualistas, o contrato de trabalho tinha essa posição, - ou melhor dizendo, bem tinha posição -, porque o velho direito vinha fundamentado nos princípios do direito romano, quando o trabalho era obrigação dos escravos, era apenas "coisa", pelo que se assimilava á locação de coisas ou à compra e venda.

2.1 CONCEITO DE DT

Para definir o Direito do Trabalho, é possível analisar alguns aspectos, como:

a) Subjetivos: onde conferem os tipos de trabalhadores, sendo eles os subordinados e os avulsos, autônomos, enfim;

b) objetivos: onde será considerada a matéria do direito do trabalho e não os sujeitos envolvidos. Segundo alguns dizem respeito a todas as relações de trabalho subordinado;

c) mistos: envolvendo pessoas e objetos.

Baseando-se pelo aspecto subjetivo, têm-se os tipos de trabalhadores a que se aplica o Direito do Trabalho. Entretanto, não se pode imaginar que qualquer trabalhador será amparado pelo Direito do Trabalho, como acontece com o financiamento público e o trabalhador autônomo, que são espécies do gênero trabalhadores. Tem-se neste acordo a aplicação das normas somente àqueles trabalhadores subordinados aos seus empregadores.

Também, abordando o conceito de Direito do Trabalho, encontra-se em Martins (2012, p. 45), a seguinte definição:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Nascimento (2015, p. 107) doutrina o conceito de Direito do Trabalho da seguinte forma:

Direito do trabalho é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade.

Enquanto que Delgado (2011, p. 31) conceitua o Direito do Trabalho sob três aspectos: *“O Direito do Trabalho – como qualquer ramo jurídico – constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico”*.

Cunha (2017, p. 22) ressalta que:

O direito do trabalho é o ramo do direito que vai disciplinar as relações entre empregado e empregador, e que tem como característica o trabalho subordinado. Constituído por um conjunto de princípios, normas e instituições, que se refere, basicamente, à organização do trabalho e da produção, e visando a melhoria da condição social do trabalhador, implementa tal objetivo com medidas protetivas e com a modificação das estruturas sociais.

Ainda relacionado ao conceito do DT, Robortella (2014, p. 17), salienta que:

O desenvolvimento científico autônomo do direito do trabalho constitui realidade inquestionável. Afinal, é o único a cuidar especificamente das

relações jurídicas travadas no momento mesmo do processo produtivo, sem se ocupar das fases anteriores, ligadas à propriedade dos bens, ou às posteriores, atinentes à sua distribuição. Ao direito das coisas cabem as relações anteriores à fase estritamente produtiva; ao direito comercial e ao das obrigações, os atos e negócios jurídicos posteriores.

Porém, o Direito do Trabalho tem suas finalidades, sendo a mais importante garantir melhores condições de trabalho, no entanto, não só isso, mas também assegurar aos trabalhadores condições sociais, condições de trabalho, oferecendo aos trabalhadores uma vida digna afiançando e tutelando as relações laborais entre empregados e empregadores.

Percebe-se a preocupação com os conceitos do Direito do Trabalho, apenas em relação ao trabalho subordinado, deixando para trás as outras formas de trabalho, como o trabalho informal que também precisa desta proteção e na maioria das vezes não é trabalho subordinado.

Assim sendo, fica-se com a definição de Martins (2012), que melhor define o Direito do Trabalho considerando o trabalho subordinado, assim como as situações análogas, ou seja, aqueles casos semelhantes abrangendo, com isso, toda forma de trabalho.

2.2 FUNÇÕES DO DT

De acordo com Sussekind et. al. (2013), as funções do Direito do Trabalho são:

Função tutelar: cumpre esta função à medida que protege o trabalhador, considerado hipossuficiente diante do poder econômico, a fim de que ele não seja por este absorvido. Esta tutela se faz através de leis que o Estado elabora ou poderes reconhecidos aos sindicatos restritivos da autonomia individual.

Função econômica: o Direito do Trabalho objetiva a realização de valores econômicos, de forma que todas as vantagens imputadas ao trabalhador devem ser procedidas de um suporte econômico sobre o qual nada lhe poderá ser atribuído, acatando o bom senso que deve predominar na relação.

Função conservadora ou opressora do Estado: força em que o Estado sempre se utilizou, desde a época em que se falava em legislação industrial, a fim de sufocar os movimentos operários.

Neste caso, as leis trabalhistas teriam a função de aparentar a disciplina da liberdade, já que, na verdade, estaria limitando a autonomia privada coletiva, objetivando o impedimento das iniciativas que mesmo legítimas, pudessem significar de alguma forma a manifestação de um poder de organização e de reivindicação dos trabalhadores.

Função social: o Direito do Trabalho é um meio de realização de valores sociais, sobretudo na preservação de um valor absoluto e universal: a dignidade do indivíduo que trabalha.

Esta função é conceituada pela CF, que em seu artigo 6º, conceitua o trabalho como direito social, ainda que não traga nem neste, nem no artigo 7º uma norma expressa conferindo o direito ao trabalho. Contudo, este pode ser observado face ao conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho.

Deste modo, no artigo 1º, IV, da CF, se declara, entre outros, que os valores sociais do trabalho é base da República Federativa do Brasil; o artigo 170, da Carta Magna estatui que a ordem econômica funda-se na “valorização do trabalho”, e, também, o artigo 193, dispõe que a ordem social tem como meta o “primado do Trabalho”.

Função coordenadora: o direito do trabalho reserva-se a coordenar os interesses entre o capital e o trabalho de maneira coerente, embora, através de medidas nem sempre caracterizadas como protecionistas ou tutelares.

O Direito do Trabalho é a expressão do humanismo jurídico e a arma de renovação social pela sua identificação total com as necessidades e aspirações concretas do grupo social diante dos problemas oriundos da questão social (DELGADO, 2016).

2.3 PRINCÍPIOS DO DT

Os direitos trabalhistas abrangem o capítulo dos Direitos Sociais da Constituição Federal, considerados direitos fundamentais do homem, estando sob a proteção dos Direitos e Garantias Fundamentais, e relacionando-se, intensamente, com a dignidade da pessoa humana.

O princípio não é somente uma regra a ser adotada, atenua alguns limites que devem ser obedecidos. É por intermédio do princípio que o legislador implanta uma

norma jurídica, servindo-se dele como fundamento e inspiração, como mostra no artigo 8º da CLT as autoridades administrativas e a justiça do trabalho utilizaram, na falta de disposições legais ou contratuais, para a solução do litígio, a jurisprudência, a analogia e os princípios, significa, com isso, a grande importância que os princípios possuem para o Direito do Trabalho, servindo como fonte supletiva nas lacunas ou omissões da lei (DELGADO, 2008).

Conforme relatos de Zimmermann Neto (2010) há princípios que integram o Direito em geral, e que se estendem a todos os seus ramos indistintamente, como: a dignidade da pessoa humana; a boa-fé; a honra; o direito universal de defesa, dentre tantos outros princípios, que amparam também os sujeitos das relações de trabalho.

Para Rodrigues (2012, p. 29)

Os princípios do direito do trabalho, por definição aplicam-se a um ramo – o direito trabalhista – e não se aplicam a outros ramos. Não são necessariamente exclusivos de uma especialidade, mas não pode servir para todos os ramos, em outras palavras, serem gerais, pois deixariam de ser específicos e caracterizadores.

Assim, deve-se salientar que o Direito do Trabalho possui princípios específicos diferentemente dos outros ramos do Direito. Estes princípios desempenham função semelhante ao dos princípios gerais do Direito.

Os princípios do Direito do Trabalho “[...] buscam proteger a pessoa do trabalhador considerada “vulnerável” ou “hipossuficiente” na relação entre o capital e o trabalho. Numa visão inicial, ditos princípios apresentam-se vivos e necessários nos tempos atuais, posto que presente, nas relações entre patrão e empregado” (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 89).

2.3.1 Princípio da proteção ao trabalho

Existe no contrato de trabalho um desequilíbrio entre as partes, devido à superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, e com isso, a lei dispensa uma proteção ao trabalhador, dando-lhe uma superioridade jurídica.

Assim, o princípio da proteção é o mais valioso e resulta das normas imperativas que caracterizam a instituição básica do Estado nas relações

laborativas, visando impor empecilhos à autonomia da vontade (SUSSEKIND et. al., 2010).

Rodrigues (2012, p. 83) destaca que:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parecer ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

A existência de um princípio protetor auxilia na própria razão de ser do Direito do Trabalho, pois este ramo do Direito veio para acabar com a desigualdade no contrato de trabalho.

Este princípio enfatiza que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, através de suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, um sistema de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, querendo abrandar, no plano jurídico, o desequilíbrio relacionado ao plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2008).

O artigo 483 da CLT indica o sentido deste princípio, havendo uma amplitude da proteção ao trabalhador sob os aspectos sociais, econômicos e físicos.

2.3.2 Princípio da irrenunciabilidade

Consiste na regra através da qual o empregado não pode dispor dos direitos que lhe são imputados pelas normas jurídicas, sendo, com isso, irrenunciáveis, de acordo com o artigo 9º da CLT (CARLOS; PRETTI, 2016).

Este princípio encontra-se bem detalhado no artigo 468, caput, da CLT (PETRONE, 2011; BRASIL, 1943).

Na visão de Rodriguez (2010, p. 142-43):

[...] a noção de irrenunciabilidade poder expressa em termos muito mais gerais na forma seguinte: a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de um ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio. A renúncia equivale a um ato voluntário pelo qual uma pessoa se desliga de um direito reconhecido a seu favor e o abandona.

[...]

A proibição de renunciar importa em excluir a possibilidade de poder realizar-se, de maneira válida e eficaz, o desligamento voluntário dos direitos, no âmbito alcançado por aquela proibição.

Todavia, Pinto (2010) chama a atenção que: “[...] *deve-se entender o princípio da irrenunciabilidade como dirigido apenas ao empregado, já que o empregador estará livre de pressões justificadoras de uma tutela limitativa de sua autonomia da vontade*”.

Deve-se citar, inclusive, que este princípio se baseia em outros princípios, sendo os mais mencionados: o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o da imperatividade das normas trabalhistas, o do caráter de ordem pública e o da limitação da autonomia da vontade (SAMPAIO, 2012; RODRIGUEZ, 2010; MAGANO, 2013).

Logo, este princípio está associado ao caráter imperativo das normas trabalhistas, assim como à sua essência social, cujo conteúdo protetivo tem espectro de interesse público coletivo, visto que restringe-se a possibilidade de disponibilidade dos direitos trabalhistas e colocando a salvo estes direitos, visando reduzir as desigualdades jurídicas que se evidenciam entre as partes na relação de trabalho (RODRIGUEZ, 2010).

Ademais, a limitação imposta às partes, em detrimento deste princípio, tem o objetivo de proporcionar uma proteção ao trabalhador, pois o conjunto de garantias mínimas e essenciais encontra-se garantido pela lei (PINTO, 2010; CUNHA, 2017).

2.3.3 Princípio da primazia da realidade

Também denominado de “Contrato Realidade”, significa que, em caso de discordância entre o ocorrido na prática, e o emergente de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, ou seja, ao que sucede no terreno dos fatos.

Objetiva fazer com que sejam privilegiadas as situações de fato em detrimento àquelas que foram inicialmente ajustadas entre as partes, evidente que desde quando houver divergência entre as duas situações (CUNHA, 2017).

Delgado (2011, p. 182) relata que:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a *prática concreta efetivada da prestação de serviços*, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual - na qualidade de *uso* - altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Isso significa que o comportamento prático que acontece na relação jurídica estabelecida, caso haja diferença entre o que foi acertado através de documento, registros ou qualquer outro meio formal ou solene, sempre baseado nos princípios da boa-fé, da dignidade da pessoa humana, da desigualdade das partes e da interpretação racional da vontade das partes, o que vale é o que foi realmente realizado durante a execução da atividade laboral realizada.

No que se refere ao princípio da primazia da realidade, Rodrigues (2012, p. 35) resume em poucas palavras, narrando que:

Isso significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que constem documentos, formulários e instrumentos de controle.

Logo, deve-se salientar que não adianta ficar citando uma forma de atividade laboral, se por outro lado, na realidade, a forma de trabalho foi exercida de modo totalmente diferente daquele, visto que, para o Direito do Trabalho prevalece este, o que de fato tenha ocorrido na prática.

2.3.4 Princípio da continuidade da relação de emprego

Para Rodriguez (2010, s. p.):

que visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo.

Dessa forma, na concepção de Delgado (2008, s. p.):

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na

estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

Este princípio indica que o Direito do Trabalho tende a resistir à dispensa arbitrária, conforme o artigo 7º, I, da Constituição Federal de 1988: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

“I – relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;”

Ainda não regulamentado, e a manter o pacto laboral nas hipóteses de sucessão, de suspensão e interrupção do contrato (art.10 e 448 da CLT) e devido a algumas nulidades por descumprimento de formalidades legais.

Ainda que esse princípio tenha sofrido os efeitos da flexibilização, com o surgimento de novas formas de contratação por prazo determinado, ainda assim é a inspiração de nosso ordenamento jurídico, inspirando ainda mais que o contrato de trabalho seja por prazo indeterminado.

Existe nesse caso três correntes que defendem a permanência da relação de emprego favoráveis ao empregado:

1. A primeira consiste na elevação da tendência dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da tecnologia ou da negociação coletiva, ou também pelas conquistas contratuais recebidas pelo empregado na forma de promoções ou qualquer outro tipo de benefício ou vantagem recebida pelo empregado ao longo do curso da relação de emprego;

2. A segunda corrente defende no investimento educacional e profissional ao qual o empregado é levado em favorecimento ao empregador ao longo do contrato. Isso significa que quanto mais elevado o montante pago a força de trabalho mais a empresa se virá estimulada para investir cada vez mais no aperfeiçoamento do profissional, elevando sua produtividade;

3. E a terceira corrente encontra-se na firmação social do indivíduo perante ao longo contrato de trabalho. Isso significa que como se tem um contrato de longa duração pode-se firmar na sociedade no plano econômico, ao contrário de quem

está submetido ao contrato precário, ou até mesmo desempregado, onde não há uma firmeza em suas relações econômicas perante a sociedade.

2.3.5 Princípio da irredutibilidade salarial

Este princípio garante ao trabalhador um patamar salarial intangível, capaz de assegurar a aquisição de bens necessários para se ter uma vida digna e para a subsistência de sua família.

Segundo Goldschmidt (2009, p. 101), “este princípio, todavia é um dos mais atacados pelo fenômeno da flexibilização dos direitos trabalhistas, posto que a lei e a jurisprudência permite inúmeros descontos no salário do empregado”.

Assim sendo, Delgado (2008, p. 1032) relata que:

Desse modo, a redução permitida pela norma autônoma negociada teria de se enquadrar nas situações de força maior ou prejuízos devidamente comprovados (art. 503, CLT) ou, pelo menos, conjuntura econômica adversa (Lei n. 4.923 de 1965), respeitado o percentual de 25% de redução e o salário mínimo legal (art. 503, CLT). Esta parece-nos a interpretação que melhor atende aos fins teleológicos de qualquer norma e ordem jurídica (fins acentuados no Direito do Trabalho, lembre-se); que melhor atende também ao princípio da norma mais favorável, imperante no ramo justralhista; a interpretação, por fim, que melhor se harmoniza ao critério hermenêutico que sempre busca encontrar no Direito a noção de sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas entre si.

Tal princípio exprime a incorporação pelo Direito do Trabalho, do princípio geral da inalterabilidade dos contratos, *pacta sunt servanda*, sendo este sua matriz. Especificando este princípio, a CLT, em seu art. 468, cuida da inalterabilidade contratual lesiva proibindo mudanças que importem prejuízos ao empregado.

Russomano (2013, p. 488) destaca que:

[...] o salário não pode ser alterado quanto ao seu modo de pagamento (por dia, por semana, por mês), nem quanto à sua forma (por tarefa, diária, hora, mensalidade, etc.), nem também no *quantum* ajustado para a tarefa, dia, hora, mês, etc..

Assim, denota-se que a proteção não se limita apenas à verba denominada “salário”, mas tudo àquilo que lhe envolve e lhe caracteriza.

2.3.6 Princípio da boa-fé

Conforme relatos de Baptista (2013), boa-fé é uma expressão que tem vários significados e que variam de acordo com a cultura e história do país.

Segundo o ex-Ministro do Superior Tribunal de Justiça, Aguiar (2014, p. 13-32), pode-se definir boa-fé como:

um princípio geral de Direito, segundo o qual todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético de confiança e lealdade. Gera deveres secundários de conduta, que impõem às partes comportamentos necessários, ainda que não previstos expressamente nos contratos, que devem ser obedecidos a fim de permitir a realização das justas expectativas surgidas em razão da celebração e da execução da avença.

Com relação ao princípio da confiança, Nalin (2011, p. 154) elucida que pode ser aplicado desde a fase pré-contratual até a execução do contrato.

A confiança guarda íntima relação com o princípio da boa-fé objetiva, não só porque se louva dos deveres anexos de cuidado, informação, segurança e cooperação, construídos a partir de seus desdobramentos, como representa, ainda, um dos mecanismos de interpretação dos contratos, o qual se realiza em vista do comum significado que as partes atribuem ao conteúdo negocial. Pode-se dizer, efetivamente, que a confiança surge das diversas manifestações da boa-fé, sugerindo a doutrina a integração da confiança no conteúdo substancial da boa-fé. É evidente, assim, tratar-se de princípio que se afina, em consequências fáticas e jurídicas, com a formação da nova sistemática contratual.

Delgado (2011, p. 112) destaca que o princípio da boa-fé “é diretriz geral que instiga a valorização, no plano das relações jurídicas, da sinceridade, retidão e honradez nas condutas dos sujeitos de direito na vida social”.

De acordo com Marques (2012, p. 180-1) “boa-fé é cooperação e respeito, é conduta esperada e leal, tutelada em todas as relações sociais”.

Na concepção de Martins-Costa (2014, s. p.):

Por este modelo objetivo de conduta levam-se em consideração os fatores concretos do caso, tais como o status pessoal e cultural dos envolvidos, não se admitindo uma aplicação mecânica do standard... o que vem a significar que, na concreção da boa-fé objetiva deve o intérprete desprender-se da pesquisa da intencionalidade da parte, de nada importando, para a sua aplicação, a sua consciência individual no sentido de não estar lesionando direito de outrem ou violando regra jurídica. O que importa é a consideração

de um padrão objetivo de conduta, verificável em certo tempo, em certo meio social ou profissional e em certo momento histórico.

Portanto, para interpretar se a vontade contratual foi realizada segundo a conduta da boa-fé deve-se atentar para as condições em que o contrato foi firmado, o nível sociocultural dos contratantes, seu momento histórico e econômico.

2.3.7 Princípio da proibição do retrocesso social

Para quem defende este princípio, a resposta a esse questionamento é negativa. Segundo esse princípio, após ter o sistema jurídico definido um determinado direito como fundamental, não pode ser suprimido ou limitado indevidamente, a ponto de provocar um retrocesso na sua atualização.

Barros (2016) percebe que a admissão do princípio da proibição de retrocesso social, entendido como uma garantia dos direitos sociais perante a lei, conflitua com o princípio da autonomia do legislador, pois o nível de determinação constitucional desses direitos parece ser nenhum.

Nada obstante a esse posicionamento, compreende-se que a adoção deste princípio, certamente, não conflita com o princípio da autonomia do legislador, mas sim fixa limites à sua atividade, a fim de evitar que um determinado direito fundamental, já contemplado e incorporado no sistema jurídico, seja do mesmo extirpado ou inadequadamente restringido.

Assim sendo, Fileti (2009, p. 178) assegura:

Pode-se exprimir assim o princípio da proibição do retrocesso social: princípio que se encontra inserido implicitamente na Constituição brasileira de 1988, decorrendo do sistema jurídico-constitucional, com caráter retrospectivo, tendo como escopo a limitação da liberdade de conformação do legislador infraconstitucional, impedindo que este possa eliminar ou reduzir, total ou parcialmente, de forma arbitrária e sem acompanhamento de política substitutiva ou equivalente, o nível de concretização alcançado por um determinado direito fundamental social.

Deste modo, a exemplo do princípio da proporcionalidade, o princípio da proibição do retrocesso social fornece um critério objetivo em que é possível controlar a adequação e a correção da atividade restritiva dos direitos fundamentais.

Este critério consiste em verificar se o legislador ou o intérprete, durante a tarefa restritiva dos direitos fundamentais, respeitou aqueles direitos, igualmente fundamentais, já definidos e incorporados ao patrimônio jurídico do homem.

Caso sejam respeitados, a atividade restritiva apresenta-se juridicamente perfeita. Caso contrário, a restrição efetivada configura-se ilegal ou abusiva, e com isso, imperfeita.

Canotilho (2013) tratando deste tema destaca que o princípio da proibição do retrocesso social, segundo o qual o legislador, uma vez tendo contemplado um direito social, não pode eliminá-lo depois *retornando sobre os seus passos*, recebeu destaque na jurisprudência portuguesa no Acórdão do TC de Portugal n. 39/84 (DR, 1, 5-5-84).

2.3.8 Princípio da dignidade da pessoa humana

Este princípio envolve a proteção do homem trabalhador tanto na relação com o empregador quanto na sua relação com a sociedade em geral. A dignidade da pessoa humana tem previsão constitucional no inciso III do art. 1º, assim como no art. 170º, da Carta Magna de 1988.

Conforme relatos de Goldschmidt (2009, p. 105):

[...] a dignidade da pessoa humana, contemplada na constituição de 1988, a par de ser o princípio jurídico de mais alta relevância no nosso ordenamento jurídico pátrio, na medida em que protege o homem naquilo que lhe é mais importante (a dignidade), constitui um metaprincípio capaz de auxiliar o intérprete e o aplicador do direito a superar conflitos aparentes entre princípios jurídicos, notadamente o trabalho e a livre iniciativa (capital).

Portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana é um princípio de grande importância, visto que se fundamenta na humanização do trabalho, em considerar o trabalhador como um ser humano digno e não como um simples instrumento de produção.

CAPÍTULO III - ASPECTOS GERAIS SOBRE O TELETRABALHO

O termo teletrabalho vem do inglês *telecommuting* ou *telework*, sendo Jack M. Nilles considerado seu criador (BERNARDINI, 2010; MELLO, 2011; NOGUEIRA; PATINI, 2012).

“*Tele*” emana do grego e quer dizer distância, e “*commuting*”, referente ao termo que indica a viagem de ida e volta da residência do trabalhador para o trabalho (SAKUDA; VASCONCELOS, 2015).

Dentre todas as formas contemporâneas de mutação no mundo do trabalho, o teletrabalho está sendo considerada a mais significativa. Tal modalidade vem materializando-se desde o final do século passado.

De acordo com Hernandez (2011, p. 16):

O teletrabalho é capaz de gerar empregos altamente especializados, como também aqueles que demandam menor especialização, alcançando, portanto, um grande contingente de trabalhadores, inclusive aqueles que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho.

Assegura, também, que o teletrabalho atende às recentes demandas da mundialização e ultrapassa os obstáculos comuns do mercado tradicional de trabalho. É possível ressaltar que esta Lei, embora traga o reconhecimento do trabalho à distância, sob o enfoque do Teletrabalho, até então, vinha sendo na prática aplicado por analogia e hoje reconhecida juridicamente na alteração do artigo 6º da CLT, que acrescentou o *trabalho realizado à distância*, e o acréscimo do parágrafo único que o qualifica por meios telemáticos, *in verbis*:

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.

Quando iniciou os anos 2000, Castells (2013) previa o desenvolvimento do teletrabalho móvel devido à explosão do acesso à Internet sem fio (WAP) e móvel, salientando que antes os profissionais se relacionava com seus clientes e sócios em

hora e local determinado, com essa nova realidade assegura dizendo que, “mesmo viajando pela área metropolitana, pelo país e pelo mundo, mantém-se ao mesmo tempo contato com o escritório via Internet e telefones móveis” (p. 192).

Através dessa afirmação, conclui-se que o modelo emergente do trabalho não é o teletrabalhador em casa, mas o trabalhador nômade e o “escritório em movimento”.

Castells (2013) acrescenta, também, que as companhias estão reduzindo os serviços de escrivania de seus empregados, de forma que usem o espaço apenas quando ele é de fato necessário.

Com a Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º da CLT equiparando o trabalhador que realiza o trabalho no estabelecimento do empregador e aquele que realiza o trabalho a distância, desde que configurados os pressupostos da relação de emprego, é possível mencionar que hoje no Brasil, o Teletrabalho é uma realidade.

São inúmeras as definições de teletrabalho. A Sociedade da Informação, no seu Livro Verde cita que o teletrabalho trata de um novo paradigma, onde o trabalho deve ir de encontro ao trabalhador, não este ir diariamente ao encontro do trabalho, “essencialmente, baseia-se numa descentralização física acompanhada por uma descentralização da informação, o que hoje se chama uma forma de trabalho distribuída” (BRASIL, 2001).

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT):

O teletrabalho é qualquer trabalho realizado em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias (MARTINS, 2012, p. 26-9).

Segundo Nilles (2017, p. 15), teletrabalho é “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço”, o que envolve “qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação”.

Este mesmo autor assinala para um movimento inverso ao que se teve no período da Revolução Industrial, ao garantir que agora o trabalho retorna para dentro da casa do trabalhador contemporâneo.

O Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática, explica Pedreira (2010, p. 583) que: “[...] total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes”.

Assim sendo, devido às características essenciais do Teletrabalho, de redução do deslocamento e consumo dos teletrabalhadores, essa forma de trabalho se tornará cada vez mais, uma alternativa sustentável ecologicamente de se trabalhar no presente e futuro: através da diminuição das pegadas humanas na natureza, contribui-se para o desenvolvimento sustentável ecologicamente do planeta.

Na visão de Carrion (2009), o Teletrabalho é aquele prestado pelo empregado em sua residência, remetendo o resultado para a empresa através de meios informatizados.

Além das variadas definições, existem, ainda, diversos termos utilizados na literatura equivalentes a teletrabalho, tais como: telecommutação (*telecommuting*), trabalho à distância ou trabalho remoto (*remote working*), trabalho em casa (*homeworking*). Na Europa o termo usado é *telework*, nos Estados Unidos *Telecommuting* e no Brasil teletrabalho.

Na concepção de Cavalcante (2012), os elementos característicos do teletrabalho são:

- a) Atividade realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados;
- b) As ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas;
- c) As tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações.

3.1 EVOLUÇÃO

A jornada para a mudança da Sociedade da Informação nos postos de trabalho e nas atividades dos trabalhadores faz com que, gradualmente, o trabalho passe a ser descentralizado, destoando da prática adotada antes da Revolução Industrial, provocando certos impactos no Direito do Trabalho (BARBOSA, 2016).

Este marco histórico originou as bases do teletrabalho, como a redução do contato físico dos operários com o produto e entre si e a informação como ferramenta reguladora da economia, da organização empresarial e da produção. A implantação de tecnologias inovadoras à época também impuseram o operário a aprimorar-se sempre (BARBOSA, 2016).

Conforme relatos de Goulart (2009), tratando do surgimento do teletrabalho, o emprego de recursos de telecomunicações nessa modalidade não é tão inovador quanto se pensava, pois existem indícios dessa prática no ano de 1857, nos Estados Unidos, pela Companhia Estrada de Ferro Penn.

Percebeu-se que, neste período, a empresa valia-se de seu sistema particular de telégrafo para controlar o trabalho do pessoal que estava fora do escritório central em Chicago (GOULART, 2009).

Além disso, Winter (2015) menciona que o registro das primeiras experiências com o trabalho à distância ocorreu nos anos 1950 através dos estudos de Norbert Wiener sobre a Cibernética, identificando a comunicação como transporte físico e como transporte de informações.

Em termos de conceptualização [sic] a origem do teletrabalho parece remontar à publicação, em 1969, de um artigo no "Washington Post", com a introdução do termo "dominetics", enquanto em 1971, F. Schiff surgiu com a expressão "flexiplace"; mais próximo no tempo e sobretudo, na centralidade, uma equipa [sic] chefiada por J. Nilles criou, em 1973, o termo "telecommuting" (ALMEIDA, 2010, p. 5).

Nilles (2017, p. 11), o criador dos termos *telecommuting* e *teleworking* que dariam origem ao termo teletrabalho, assegura que: "Além disso, no final da década de 70 e início da de 80, um grande número de empresas norte-americanas e europeias experimentaram o teletrabalho em pequena escala. [...]".

Com isso, hoje vive-se um paradigma de descentralização do trabalho, desconcentrando-se os setores tradicionais de uma empresa e possibilitando-se a

flexibilização do trabalho e da vida do trabalhador à procura de melhores resultados e da satisfação de empregadores e empregados.

3.2 REGULAMENTAÇÃO

3.2.1 A Lei 12.551/2011 e a CLT

De acordo com o Centro de Estudos de Teletrabalho e Alternativas de Trabalho Flexível (CETEL), de 15 milhões a 50 milhões de brasileiros exercem o teletrabalho. A indefinição numérica ocorre devido às diversas definições para este termo, que pode incluir diversos conceitos de atuação profissional, e ao fato de algumas empresas não formalizarem a atividade (BAIMA, 2013).

Ainda que em ascensão, o teletrabalho cresce no Brasil numa escala muito menor que em outros países como os Estados Unidos, Espanha e Portugal. Na América Latina, países como a Venezuela, México, Colômbia, Peru e a Argentina já regulam o teletrabalho (BAIMA, 2013).

Ainda não existe no ordenamento jurídico uma legislação específica sobre este tema. A falta de uma legislação mais ampla acarreta em insegurança jurídica e mantêm os empregadores na defensiva com relação à adoção dessa modalidade de trabalho.

Em 2011, com a edição da Lei 12.551/2011, houve uma alteração legislativa alterando a redação do art. 6º da CLT, que passou a dispor que, havendo relação de emprego, não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado:

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

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

Esta inclusão evidencia a preocupação do legislador em assegurar aos teletrabalhadores os mesmos direitos trabalhistas dos empregados que prestam serviços dentro das empresas.

Tal alteração, ainda que não seja considerada uma inovação no âmbito jurídico trabalhista, que já reconhecia jurisprudencialmente o vínculo de emprego independentemente do local da prestação dos serviços, trouxe um incentivo maior e uma relativa segurança para a adoção do teletrabalho no país.

Relativa, já que não muito evidente no que se refere às modalidades possíveis de teletrabalho e outras questões jurídicas importantes. A lei somente equiparou o teletrabalhador ao trabalhador comum, sem tratar das ocasionais peculiaridades concretas.

Para Fincato e Bublitz (2014), embora com o reconhecimento que a Lei 12.551/2011 trouxe, ainda existem indagações que não foram respondidas com a alteração legislativa ocorrida, sendo necessária uma regulamentação específica.

Pontos como a que categoria sindical estariam subordinados os teletrabalhadores, como controlar suas jornadas sem adentrar no foro da intimidade, vida privada e honra, como seria realizado e a cargo de quem ficaria o controle de saúde e segurança do trabalho, dentre outras, precisam de uma resposta segura e adequada (FINCATO; BUBLITZ, 2014).

Assim sendo, a regulamentação do teletrabalho é passo fundamental para que as relações trabalhistas fiquem mais protegidas, sendo imprescindível tanto para o trabalhador, que terá garantido seus direitos, quanto para o empregador, que ainda tem dúvidas quanto os direitos e deveres.

3.2.2 Perspectivas de regulamentação: Projetos de Lei

A atualização das leis trabalhistas diante da introdução da tecnologia nas relações de trabalho é fundamental para proteger as especificidades do teletrabalho e para a existência real de uma tutela ao teletrabalhador no Brasil.

O legislador desempenha função essencial na regulamentação dessa nova modalidade de trabalho à distância, procurando soluções que reduzam ou eliminem as desvantagens que porventura possam ocorrer desse modelo de contratação, deixando direitos e deveres bem definidos.

Com isso, deve-se fazer uma breve análise de alguns projetos de lei sobre o teletrabalho que estão tramitando no Congresso Nacional.

O Projeto de Lei nº 4.505-A/08, anterior à Lei nº 12.551/11, objetiva regulamentar o trabalho à distância e disciplinar as relações de teletrabalho. De acordo com o projeto, teletrabalho é toda forma de trabalho que envolve um empregador ou um cliente e um empregado ou trabalhador autônomo sendo realizado regularmente à distância, por intermédio de tecnologias de informática e de telecomunicações.

Dentre outros benefícios, o teletrabalhador terá direito a salário, férias, feriados, licenças previstas na CLT e faltas por doença. Todavia, como a jornada é aberta, os teletrabalhadores não terão direito a horas extras. Logo, a remuneração deverá ajustar-se às horas normais de trabalho.

Determinadas críticas podem ser realizadas ao projeto. Inicialmente, a própria conceituação é problemática à proporção em que insere a figura do trabalhador autônomo como um teletrabalhador, ampliando bastante o conceito (COSTA 2012).

Logo após, o emprego de um critério percentual para a caracterização do teletrabalho (o trabalhador deve ocupar mais de 40% de seu tempo de trabalho fora das dependências da empresa) vai contra a natureza do próprio teletrabalho, que possibilita ao empregado trabalhar em qualquer lugar.

Depois, o projeto não contempla o pagamento de horas extras aos teletrabalhadores, sob o argumento de que o controle empresarial é virtual e aberto, ferindo direito constitucional e indo de encontro aos princípios do não retrocesso social, impedindo a exclusão de direitos já conquistados pelos trabalhadores, e da proteção.

Esta proposta limita o local da prestação dos serviços aos telecentros, deixando de fora o teletrabalho em domicílio, o nômade e o transnacional. Além disso, o projeto carece de orientações quanto ao controle da jornada e de instruções que considerem a privacidade do trabalhador quando o controle for exercido, não trazer os deveres do empregador nem a responsabilidade quanto ao custeio da tecnologia.

Na visão de Bastos (2014, p. 25-52), *“trata-se de um texto extremamente sintético e simplista, que nem de longe atende às necessidades de regulamentação da matéria”*.

O Projeto de Lei nº 274/2013 indica mudanças na CLT para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho. Este projeto tem um viés mais protetivo em comparação aos outros e, dentre outras mudanças, prevê o dever do empregador de informar o empregado sobre diretrizes de segurança, higiene e saúde do trabalho, além de fiscalizar o seu cumprimento. Aborda questões como o fornecimento de equipamentos, responsabilidade em caso de danos ao empregado, direitos sindicais, não discriminação e ressarcimento de despesas.

O Projeto de Lei nº 326/2013 recomenda acrescentar ao Título IV da CLT o Capítulo VIII-A para dispor sobre o teletrabalho. Divide o trabalho à distância em duas modalidades: o trabalho regular, que seria aquele desenvolvido à distância, mas como se na empresa estivesse e o teletrabalho, onde o empregado desempenha suas atividades fora do estabelecimento da empresa com o auxílio de meios telemáticos e informatizados.

Tal projeto dispõe que o empregado responde pelos riscos do local de trabalho, contudo, faz jus a um seguro de vida e acidentes pessoais. A proposta peca ao instituir critérios percentuais para a caracterização do teletrabalho (o trabalhador deve ocupar mais de 50% de seu tempo de trabalho fora das dependências da empresa). O projeto de lei isenta o empregador de responder solidaria ou subsidiariamente pelos danos oriundos do teletrabalho, respondendo apenas quando o dano for provocado por equipamento fornecido pela empresa ou for dano de percurso.

De acordo com a redação do PL 326/2013, no teletrabalho não há controle da jornada, e, por conseguinte, não há direito ao pagamento de horas extras durante o período em que o empregado estiver submetido ao teletrabalho.

Geralmente, embora com as iniciativas e projetos de lei, o teletrabalho ainda precisa de um esforço legislativo que seja eficaz na efetivação dos direitos dos teletrabalhadores.

3.3 MODALIDADES

O teletrabalho pode ser classificado através do seu local de desenvolvimento, que poderá ser no domicílio do trabalhador, em salas ou escritórios descentralizados da própria empresa ou de empresas conglomeradas, em áreas de uso de

computadores e acesso à Internet pagas ou gratuitas, assim como em saguões de aeroportos e rodoviárias, hotéis, automóveis e outros veículos de transporte – quando o trabalhador viajar a serviço ou por razões pessoais (SOBRATT, 2008).

A escolha do tipo de teletrabalho dependerá da reunião de muitos fatores, tais como: estrutura e domínio telecomunicacional do empregado, tipo de trabalho a ser desenvolvido e sua duração, forma de gestão, tamanho e disponibilidade econômica da empresa, etc. Importante destacar que, na era da chamada Sociedade da Informação, preferem-se os grupos (equipes) de trabalho aos trabalhadores isolados, bem como e até mesmo para a garantia da própria empresa, preferindo-se a construção compartilhada do saber a um saber construído de forma solitária (FINCATO, 2013, p. 32).

O teletrabalho pode ser em domicílio, em centros satélites, em telecentros, em *telecottages*, nômade ou móvel (FINCATO, 2013, p. 32-4).

3.3.1 Teletrabalho em domicílio

O teletrabalho em domicílio, também denominado home office, “[...] é o trabalho que é desenvolvido na própria residência do trabalhador. Ligados a uma base de dados, trabalhando em casa e comunicando-se com o escritório por meio de fax ou computador” (PINEL, 2012a, s. p.).

De acordo com o Instituto Home Office Management (HOM, 2013), o home office é a opção atual mais apropriada às exigências de trabalho, apresentando-se como solução aos trabalhadores que enfrentam congestionamentos diários nas grandes metrópoles, assim como para os empregadores que custeiam altas despesas nesses locais, podendo esta modalidade ser benéfica também para a sociedade.

O teletrabalhador pode estabelecer seu local de trabalho em sua própria residência, caso disponha de uma pequena estação com acesso a meios de comunicação, podendo ser instalados com seus próprios recursos ou cedidos pela empresa a que é subordinado. O trabalho poderá ser realizado neste espaço em horário integral (o chamado regime puro) ou de forma fracionada (regime híbrido), cumprindo-o, por exemplo, meio turno em casa e meio turno na empresa.

De acordo com a empresa a alteração se cumpre, independente do regime utilizado pelo teletrabalhador, pois diversas salas individuais terão espaços rotativos

e impessoais, além de ter o número de ausências ao trabalho reduzidas expressivamente, sobretudo por doença do trabalhador ou de familiar (FINCATO, 2013).

Esta mesma autora relata, também, as vantagens e desvantagens provenientes desse tipo de teletrabalho, assegurando que o teletrabalho realizado no domicílio provoca redução de custos pessoais do trabalhador, como alimentação, vestuário, transporte e/ou combustível.

Além disso, livra o trabalhador de riscos oriundos do itinerário de trabalho como acidentes, assaltos, fenômenos naturais, trânsito congestionado e consequentes atrasos. Todavia, gasta-se com eletricidade, telefonia e material de escritório, normalmente ao encargo das empresas (FINCATO, 2013).

Deve-se analisar, inclusive, a disponibilidade de espaço do teletrabalhador em sua residência e se o trabalho ali produzido será significativo e proveitoso. Especialistas em recursos humanos mencionam diretrizes para quem adota o teletrabalho em domicílio, como segue:

[...] escolher um local com no mínimo 6 m²; preferencialmente com entrada e saída independentes; destinar um sanitário próximo, de preferência exclusivo; instalar frigobar, cafeteira, aparelho de som para permanecer o máximo possível no ambiente; equipamentos de informática e comunicação (no mínimo duas linhas telefônicas); instalar mobiliário confortável, no mínimo mesa de trabalho, arquivo, poltrona de trabalho, cadeira para visitantes; iluminação: manter boa iluminação sobre o ambiente de trabalho, e preferencialmente escolher um lugar que possua iluminação natural; os revestimentos de parede, piso e teto devem ser de fácil limpeza; o lugar precisa estar bem ventilado e por conta dos equipamentos destinar uma máquina de ar condicionado (SOUZA, 2015, p. 9-10).

Entretanto, deve-se analisar a situação concreta em que se opera este tipo de teletrabalho, já que possui margem a fraudes por tomar o teletrabalhador como autônomo, considerando-o *free lancer* em vez de reconhecer o vínculo empregatício existente.

3.3.2 Teletrabalho em centros satélites

Na visão de Fincato (2013), os centros satélites são locais de trabalho cuja propriedade é de uma empresa, ainda que não se constitua uma filial desta. São centros posicionados em pontos geograficamente estratégicos sem estrutura

departamental em que todos os teletrabalhadores da região próxima que tenham vínculo empregatício com essa empresa possam dispor.

Ademais, de acordo com Costa (s. d), os centros satélites são escritórios de propriedade das empresas em locais, normalmente, afastados do centro das cidades, em que os aluguéis são mais baratos e o acesso é facilitado aos trabalhadores.

Enquanto que segundo Pinel (2012a, s. p.), o centro satélite ou centro de telesserviços:

[...] descreve um centro de trabalho remoto que abriga pessoas trabalhando para um só empregador. Os centros satélite são uma aplicação nova para uma velha tendência à descentralização. Nos Estados Unidos, a Pacific Bell opera centros de trabalho satélite em San Francisco (para evitar o congestionamento do transporte para a matriz localizada no outro lado da Baía de San Francisco). [...] Estes centros se diferem dos escritórios tradicionais, pois existe uma preocupação com a geografia da cidade na escolha destes em harmonia com a localização das residências dos seus teletrabalhadores, que trabalham juntos, não porque exercem uma mesma função dentro da Empresa e, sim, porque moram próximos.

Percebe-se, nesse tipo de teletrabalho, a preocupação geográfica da empresa com o trajeto e rotina de trabalho de seus empregados, eliminando-se a antiga hierarquia em salas e compartimentos, incluindo todos os funcionários em um mesmo centro, com o objetivo de conviver, compartilhar experiências e realizar seu trabalho sem distinção por função, cargo ou setor de trabalho.

3.3.3 Teletrabalho em telecentros

O teletrabalho realizado em telecentros é aquele realizado em “[...] microcentros de trabalhos remotos que oferecem espaço e recursos para os empregados (de um só ou diferentes empregadores) que vivem dentro de uma área contígua, restrita” (PINEL, 2012a, s. p.).

Para Fincato (2013), os telecentros são aqueles que pertençam a uma ou mais empresas, a fim de atender os teletrabalhadores de uma região estratégica e são conhecidos também como centros de recursos compartilhados.

Tais telecentros podem ser custeados pelas empresas proprietárias, como também com recursos governamentais em áreas que necessitem de recursos e onde se verifique o êxodo ou sua tendência. (FINCATO, 2013).

Ademais, assegura Costa ([s.d.], p. 15) que:

os telecentros podem ter seu espaço físico alugado pelo tempo necessário à(s) empresa(s) ou conglomerados para a realização de seu trabalho, podendo ser o interstício de um dia, uma semana, um mês e assim, indefinidamente.

Como vantagens do teletrabalho feito em telecentros, garante Fincato (2013, p. 29-48) que “Os telecentros (e o teletrabalho como um todo), ainda, diminuem o tráfego urbano e o tempo despendido em deslocamentos; conseqüentemente, contribuem para o controle dos níveis de poluição ambiental”.

No Brasil, ressalta-se dentre os vários telecentros existentes nas grandes cidades, o espaço chamado “Estação” na Vila Madalena, em São Paulo/SP, que possibilita o trabalho compartilhado ou *coworking*, ou seja, admite teletrabalhadores de quaisquer locais, permitindo a troca de informações e conhecimentos entre os profissionais (ESTAÇÃO COWORKING, [s.d.]).

3.3.4 Teletrabalho em *telecottages*

Os *telecottages* foram implantados devido às necessidades de aumento da competitividade dos produtos e serviços oferecidos por estes países em relação aos outros pertencentes à União Europeia (COSTA, [s.d.]).

De acordo com Fincato (2013, p. 33), os *telecottages* são aqueles “[...] situados em zonas rurais ou regiões de menor escolaridade e preparo para o trabalho, misturam iniciativa privada e pública com o objetivo de melhorar a qualidade de vida do trabalhador”.

Ainda, assegura Pinel (2012a, s. p.), que o *telecottage*:

[...] é uma estrutura criada muitas vezes por iniciativa da administração pública ou da comunidade, para facilitar o acesso ao trabalho, tecnologia e treinamento dessa mesma comunidade local. Iniciou-se na Suécia, mas hoje existe uma grande quantidade de *telecottages*, principalmente na Europa e Japão. Só no Reino Unido existem cerca de 200 *telecottages*.

Ademais, os *telecottages* objetivam não apenas fixar os moradores das regiões rurais, mas também atrair mão de obra qualificada das cidades. Normalmente, os espaços utilizados para sua instalação são salões de igreja, escolas públicas, centros comunitários ou mesmo prédios rústicos em fazendas, desde que devidamente adequados e informatizados.

Além disso, os teletrabalhadores aprendem a manusear equipamentos de tecnologia, ou seja, aprendem a teletrabalhar, além de teleestudar, pois são também proporcionados cursos à distância ligados às atividades ali realizadas. Exemplos de *telecottages* são bem sucedidos em países como Irlanda, Inglaterra, Suécia, Noruega, França, Alemanha, Dinamarca e Finlândia (FINCATO, 2013).

Portanto, verifica-se que o teletrabalho em *telecottages* é uma ferramenta empregada, também, nas políticas públicas, com o objetivo de promover educação, qualificação e empregos a pessoas mais carentes de regiões mais afastadas, incluindo-as apropriadamente no mercado de trabalho, além da promoção do conhecimento das tecnologias de informação e comunicação.

3.3.5 Teletrabalho nômade ou móvel

De Masi (2010) salienta que o termo “nômade” emana de pasto, da atividade de pastorear, que demandava constante movimentação dos indivíduos para localizar novos campos e novas caças.

Na concepção de Pinel (2012a, s. p.), o teletrabalho nômade ou móvel é:

“[...] efetuado em pequenos períodos de tempo, em locais às vezes móveis, como por exemplo, bicicletas, carros, hotéis, aviões, clientes de uma forma geral, etc., utilizando recursos telemáticos também móveis: laptops, telefone celular [...]”.

Costa (s. d) relata que, são considerados teletrabalhadores nômades ou móveis, aqueles cujo trabalho se realiza em movimento, seja viajando ou visitando ou trabalhando em escritórios de clientes, munidos de aparato tecnológico móvel adequado para a realização de seu trabalho.

Como aparece nos escritos de Barbosa (2016), os trabalhadores que atuam em funções de assistência técnica, manutenção, vendas e supervisão podem

realizar suas atividades até mesmo nas instalações do cliente, dos fornecedores ou no trânsito, proporcionando um crescimento na rapidez, na produtividade e na qualidade do serviço oferecido.

[...] podemos afirmar ser esta a máxima expressão do teletrabalho, aquela em que um sujeito trabalha onde quer ou precisa. O teletrabalhador, nessa modalidade, pode trabalhar em sua casa, na sede do cliente, em um telecentro, em um centro satélite ou mesmo no trânsito. Principalmente nos Estados Unidos, é cada vez mais comum a realidade de empregados que trabalham em aviões, quartos de hotel ou lugares tão ou mais inusitados. Alguns automóveis, inclusive, já vem dotados não só de telefone celular, como também de um computador e até mesmo fax. Atualmente, vê-se esse tipo de teletrabalho sendo bastante utilizado por vendedores externos, pessoas para quem tal implemento tecnológico apenas veio a favorecer. [...]. (FINCATO, 2013, p. 34).

Em qualquer dos tipos de teletrabalho citados acima, haverá determinada modalidade de comunicação com o empregador pelos meios já dispostos (telefone, fax, Internet, dentre outros).

3.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS

Existem vantagens oriundas do teletrabalho, que atingem tanto o empregado quanto o empregador. Evitar os deslocamentos, aumento de produtividade, redução de custos e formação de novos campos de trabalho. Por outro lado, como atentam Martins (2010), Estrada (2011) e Fincato (2013), há também desvantagens.

Para o empregado, as desvantagens mais indicadas foram o isolamento social, em que ele deixa de ter interação dentro da empresa e de conviver com os colegas e superiores; assim como as reduzidas oportunidades de carreira ou, inclusive, sua ausência. Para os empregadores, são mencionadas a falta de lealdade dos teletrabalhadores com a empresa; a falta de legislação; as objeções feitas pelos sindicatos a esta forma de trabalho e a forte dependência da tecnologia.

Assim sendo, a Sobratt (2013, p. 72), destaca que “o teletrabalho atende às necessidades e exigências de um mundo empresarial pautado na eficiência e no lucro”, sem dissociar prioridades como a competitividade de mercado e as reduções de espaço e custos, compartilhando benefícios e contribuindo com a sustentabilidade econômica, ambiental e social.

Atitudes estas consideradas estratégias fundamentais, devido ao crescimento acentuado da humanidade e o consumo ilimitado em meio aos riscos de deficiência das reservas naturais, buscando atender as necessidades presentes sem comprometer garantias às gerações futuras.

3.4.1 Vantagens

Dentre as vantagens do Teletrabalho para as empresas e instituições que o adotam, encontra-se a redução de custos das instalações físicas, compreendendo salas, escritórios, prédios, estacionamentos, em zonas urbanas, onde o espaço costuma ser bastante caro.

Amplia-se esta vantagem à proporção que tratam-se de centros urbanos mais densamente povoados, em que ocorre a elevação proporcional dos preços de imóveis, seja para compra ou locação, e impostos correspondentes.

A possibilidade de que o trabalho seja feito em local apartado da empresa, permite que esta reduza suas instalações físicas ao mínimo necessário à coordenação das atividades, em que passam a ser realizadas em telecentros; de forma móvel; ou nas residências dos trabalhadores (ROBORTELLA, 2014).

Trata-se do fenômeno que Robortella (2014) chamou de Desconcentração, o qual levaria à *“fábrica sem operários”*. Este conceito equivale, também, ao de *“fábrica dispersa”*, mencionado por Moraes Filho (2013, 2014).

A adoção do Teletrabalho pode fazer com que a empresa passe a concentrar-se nos resultados pretendidos, ao invés da observância tradicional às jornadas de trabalho. É inegável, também, que o novo fenômeno laboral é analisado pelas instituições empregadoras como alternativa para viabilizar a redução de custos salariais, com adoção de jornadas flexíveis.

É justamente nesse aspecto que deve intervir o Direito, de forma a prevenirem-se situações de exploração extrema do trabalhador por meio do uso das novas tecnologias.

O Teletrabalho vem sendo visto com entusiasmo por alguns grupos de trabalhadores e respectivas associações, devido aos benefícios que, também ao obreiro, traz a nova modalidade de labor a distância.

Com a adoção do Teletrabalho em domicílio, ou sob a forma nômade, elimina-se o tempo de deslocamento diário residência-empresa-residência do trabalhador, construindo grande vantagem para o obreiro, devido às indignas viagens às quais é obrigado a realizar diariamente nos grandes centros, utilizando-se de veículo próprio ou de transporte coletivo.

Nilles (2008, 2017) realizou uma pesquisa que avaliou a quantidade de dias desperdiçados por ano, à proporção que se amplia o tempo do trajeto de ida ao trabalho. Para um percurso residência-trabalho que consuma 90 minutos somente para ida, o que é corriqueiro em grandes centros urbanos, ocorre o desperdício de 45 dias, os quais poderiam ser convertidos em trabalho, estudo, lazer, ou convívio familiar.

No Teletrabalho realizado em centros de vizinhança, não existe a completa eliminação do citado tempo de deslocamento, mas este passa a ser mínimo, constituindo vantagem para o trabalhador, à qual se soma, neste caso específico, a desnecessidade de manter-se um espaço de trabalho na residência, pois o teletrabalhador ocupar-se-á dos recursos disponibilizados pelo telecentro.

Tão importante é esta vantagem, que o Teletrabalho mereceu o termo sinônimo de *Telecommuting*, o qual pode ser traduzido como “tele-locomoção”.

Ocorre, também, um ganho de autonomia para o trabalhador, permitindo compartilhar e compatibilizar atividades pessoais e domésticas com a realização das atividades profissionais. O teletrabalhador pode realizar uma gestão personalizada dos seus projetos e atividades, apropriando sua jornada diária aos seus projetos pessoais, desde que possibilite o contrato e a natureza das atividades a serem prestadas à empresa. Contudo, este compartilhamento entre trabalho e vida privada não é algo que se implante com naturalidade e facilidade pela maioria dos trabalhadores.

De Masi (2010, p. 29), citando o Teletrabalho em domicílio, salienta que o teletrabalhador será obrigado a modificar sua relação afetiva com os outros, sua relação com o bairro em que vive e com a própria casa:

estamos às vésperas de uma revolução nova e, igualmente, drástica: a da reorganização pela informática do trabalho, o assim chamado teletrabalho, que traz de volta o trabalho para dentro dos lares e, assim, nos obrigará a rever toda a organização prática de nossa existência.

Logo, apenas se concretizam as vantagens para o trabalhador, se o mesmo possuir habilidades individuais de auto-organização, e de aceitação do isolamento social que se verificará, na maioria das vezes, na nova forma de trabalho.

A redução dos deslocamentos das massas de trabalhadores proporciona a redução da sobrecarga na utilização dos transportes coletivos. Reduzem-se os impactos ambientais da instalação de novas estruturas de transporte, bem como o consumo das fontes naturais de energia. Diminui a poluição do meio ambiente, notadamente nas áreas urbanas e empresariais.

Sato e Spinks (2015) apresentaram um estudo relacionando a crise que se seguiu ao “grande terremoto Hanshin”, que se abateu sobre a cidade japonesa de Kobe em 17 de janeiro de 1995, causando, dentro outros prejuízos, a destruição de auto-estradas e ferrovias.

Este estudo concluiu que o Teletrabalho, pela descentralização que proporciona, e pela reduzida dependência em relação aos meios de transporte, deve ser encarado como instrumento de gerenciamento de situações de crises como a mencionada (SATO; SPINKS, 2015).

Como vantagem à sociedade, deve-se elencar, também, a maior oferta de emprego aos portadores de deficiências físicas, proporcionada pelo Teletrabalho.

3.4.2 Desvantagens

Se o teletrabalho criou várias vantagens, também pode ser desvantajoso para alguns trabalhadores, sobretudo se sua adoção vier acompanhada da precarização das relações de trabalho. A lacuna legislativa que ainda se faz presente no ordenamento jurídico brasileiro no que se refere ao teletrabalho pode ampliar a vulnerabilidade do empregado, dando margem para que este seja prejudicado ou até mesmo explorado. O trabalhador pode suportar um ônus excessivo se não forem observados aspectos como o correto e limitado controle de sua jornada e medidas preventivas de saúde e segurança do trabalho, por exemplo (ALVARES, 2016).

Para o empregado, o teletrabalho mostra-se desvantajoso quando aquele não se adapta ao trabalho à distância, seja por faltar-lhe o conhecimento técnico necessário, por não reagir bem ao afastamento do ambiente tradicional de trabalho

ou mesmo por não ter a disciplina exigida para o desempenho das atividades de forma remota.

A distribuição dos trabalhadores deve considerar o perfil de cada indivíduo e o conjunto específico de habilidades essencial para o exercício teletrabalho, já que o recrutamento de um empregado sem a aptidão desejada e a falta de uma postura inclusiva desse trabalhador pode dar ensejo ao desenvolvimento de patologias de ordem psíquica como ansiedade, estresse excessivo e depressão, aumentando o número de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho (BAIMA, 2013).

Uma das maiores desvantagens do teletrabalho é a possibilidade do isolamento nocivo do teletrabalhador, pois a falta do convívio profissional pode provocar no empregado a sensação de exclusão da empresa, desestimulá-lo ou deixá-lo marginalizado na carreira, frustrando seus projetos profissionais e tirando a satisfação que o trabalho deveria lhe proporcionar.

A execução das tarefas em local distante da sede da empresa pode tornar o trabalho mais solitário, não contando o empregado com a ajuda de seus colegas na mesma intensidade do trabalho presencial. Um período de experiência e adaptação com a adoção do teletrabalho parcial, *feedbacks*, reuniões regulares com chefia e colegas, por exemplo, são formas de inserir o empregado na equipe e garantir bons resultados, ou pelo menos minimizar os resultados ruins.

De acordo com Rodrigues (2011, p. 73):

A ausência de estreitamento nas relações de trabalho pode impedir, muitas vezes, a ascensão profissional e as novas promoções. Esta desvantagem pode, no entanto, ser neutralizada com o teletrabalho parcial, onde o comparecimento na empresa em alguns dias da semana elimina, ou ao menos minimiza, a sensação de isolamento social.

Outra desvantagem é a ocorrência de jornadas excessivas, aumentando a disponibilidade do empregado ao empregador e reduzindo seu tempo livre para o descanso e lazer e a interferência abusiva do trabalho na vida privada, ferindo seu direito à desconexão.

O empregado ultrapassa o limite legal da jornada e o empregador, sob o argumento da impossibilidade de controle e fiscalização, nega-lhe o direito à percepção das horas extraordinárias trabalhadas. Existe, também, o risco do desenvolvimento de doenças ocupacionais (lesões por esforço repetitivo, por

exemplo) se o ambiente de trabalho não estiver corretamente montado de forma que as normas ergonômicas sejam respeitadas (LENUZZA, 2017).

Desvantajosa é a maior dificuldade em relação à organização sindical desses trabalhadores devido à descentralização do trabalho. Para Menezes et. al. (2015, p. 27):

A atuação do sindicato pode ser minorada, pois a prestação de serviços ocorre online e os problemas e violações dela decorrentes não são testemunhados por outros trabalhadores. As interações se desenvolvem entre o obreiro e o seu supervisor, o que faz com que muitos dos problemas decorrentes dessa nova modalidade de trabalho sejam invisíveis aos demais trabalhadores e à própria representação sindical.

Os sindicatos devem estar atentos à temática do teletrabalho, atuando para que o teletrabalhador não fique desprotegido, *“pois suas demandas terão mais força se forem representadas pelo sindicato, o que evidenciará que os anseios são de toda uma categoria”* (MENEZES, 2015, p. 27).

A falta de disciplina do empregado que opta pelo teletrabalho pode ser uma grande fonte de problemas para o seu desempenho e gerenciamento do tempo. O trabalhador precisa delimitar os momentos de trabalho e não permitir que haja confusão entre vida laboral e vida privada. Quando a família do empregado não entende que ele está trabalhando tendem a afetar seu rendimento por meio de inúmeras interrupções da jornada para atender situações que tiram sua concentração e tomam seu tempo.

É evidente que se o empregado opta por se fazer mais presente em casa vai estar disponível para emergências ou tarefas cotidianas, mas não pode ser algo que venha a afetar seu desempenho no emprego, ou mesmo prolongar a jornada⁸⁰, por não ter conseguido cumprir as metas por conta das interrupções, podendo afetar inclusive o relacionamento familiar, acarretando em estresse e diminuição do rendimento laboral (QUINTAL, 2012).

Devem ser elucidadas no momento da contratação as regras a serem observadas nos casos de afastamento ou interrupção do trabalho, ocasionados por problemas com equipamentos, emergências familiares ou casos de força maior enfrentados pelo obreiro.

O mesmo vale para distrações do próprio empregado que pode confundir trabalho e lazer quando está fora do ambiente da empresa. O empregador não pode tolerar sobrejornadas vinculadas ao mau uso do tempo pelo empregado. Percebendo a ocorrência de tais problemas, o tomador de serviços poderá utilizar seu poder disciplinar, e, até mesmo, a eventual dispensa para conter tal tipo de problema.

Para o empregador, também pode haver desvantagens com a adoção do teletrabalho. Isso porque a modalidade ainda enfrenta desafios comportamentais e de cultura dentro das empresas. Algumas empresas resistem ao teletrabalho por ser presente na mentalidade de muitos empregadores a noção de que “se eu não estiver vendo o meu trabalhador, ele não estará trabalhando”, o que não se mostra nada razoável. A implantação do teletrabalho deve passar pela sensibilização e informação dos gestores quanto a essa modalidade de trabalho.

Na visão de Sousa (SOUSA, 2015, s. p.):

[...] importa saber qual a disponibilidade das empresas para adotarem novas modalidades de trabalho, quais as atividades que elas estão dispostas a dar a executar a entidades externas e qual o modelo de teletrabalho mais adequado. Por outro lado, há que determinar e analisar percepções, expectativas e ideias pré-concebidas, de modo a gerir adequadamente eventuais resistências e a apresentar soluções passíveis de serem adotadas e utilizadas eficazmente.

Dentro das desvantagens para o empregador encontram-se a dificuldade no controle e supervisão da jornada e na fiscalização do ambiente ocupacional e da saúde do empregado (prevenção de doenças e acidentes do trabalho).

Ademais, aumentam os custos com capacitação, infraestrutura de conexão de dados, licenciamento de softwares e comunicação para cada teletrabalhador. Outro ponto importante se refere à confidencialidade de dados e informações da empresa.

Como o empregado está fora das dependências da empresa, há o risco de pessoas não autorizadas acessarem os sistemas e as informações empresariais, o que não é desejável. Como o teletrabalho é dependente da tecnologia e da telecomunicação, necessário que sejam feitos fortes investimentos em segurança virtual a fim de evitar o vazamento ou de informações da empresa que possam comprometer sua competitividade ou credibilidade.

Possivelmente desvantajosa é também a eventual diminuição do sentido de coletividade (coesão de grupo) e da convivência pessoal no ambiente de trabalho para troca de experiências, tomada de decisões, discussão de ideias e valorização do trabalho em equipe (SERRA, 2015, 2016).

CAPÍTULO IV - TELETRABALHO E O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

O teletrabalhador tem segurança dos direitos fundamentais, bem como um empregado tradicional, ainda que trabalhe fora do espaço físico da empresa, não podendo ser discriminado ou prejudicado de qualquer forma em relação aos demais trabalhadores.

Dentro dos direitos fundamentais mencionados pela CLT estão: salário, férias, feriados e licenças. A grande preocupação que o teletrabalho traz é: como medir e fiscalizar esta espécie de trabalho, assegurando a produtividade e cumprimento de funções do trabalhador e, juntamente, seus direitos fundamentais como o descanso integral. Esta medição tem importância não só objetivando o controle da subordinação e produção, mas também o cálculo do valor que cada serviço representa, intitulado remuneração, um direito do trabalhador.

Barreto Junior e Silva (2015, p. 45) ressaltam que o teletrabalhador “poderá realizar o trabalho de acordo com a sua conveniência, desde que respeitados os pressupostos da relação e emprego”. As condições que caracterizam o vínculo empregatício são: pessoalidade, continuidade, subordinação e onerosidade.

Visando regram, “ainda que superficialmente, as novas formas de trabalho imateriais e telemáticas que surgiram no mundo contemporâneo” (ASSUMPÇÃO, 2013), no dia 15 de Dezembro de 2011 a lei nº 12.551 aprovou a alteração do artigo 6º da CLT, 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)

Steckel (2014) enfatiza que a subordinação jurídica não se refere ao controle da jornada, mas sim representa “a situação de sujeição efetiva do prestador de serviços ao poder de comando do empregador, às ordens disciplinares, ao sigilo e à fidelidade ao empreendimento para o qual trabalha”. Ou

seja, o relacionamento entre empregado e empregador é muito mais do que cumprimento de horas e tarefas.

Existe um acordo para seguir as regras da empresa, mesmo que longe de seu espaço físico (STECKEL, 2014).

A fim de desempenhar suas atividades na empresa, torna-se fundamental um contrato de forma escrita que descreva a subordinação do teletrabalhador. Este mesmo contrato deverá conter uma cláusula que dite a jornada de trabalho.

Todavia, Barreto Júnior e Silva (2015) indicam que não há sentido em estabelecer uma fixação de jornada rígida, pois o empregado desempenha suas atividades fora do estabelecimento do empregador.

Estes mesmos autores aconselham que a empresa, através das cláusulas no contrato, comunique que não haverá controle de jornada, poupando o pagamento de horas extras.

Os empregados à distância que utilizam os meios telemáticos e informatizados de comando não estão obrigatoriamente submetidos ao controle de jornada.

Cavalcante (2012) salienta a opinião que “A existência de controle da jornada de trabalho não é requisito essencial para a configuração da subordinação jurídica”, devido à dificuldade de controlar este período fora do alcance do empregador.

Martins (2012, p. 28) ressalta que “caso o empregador pretenda controlar a jornada do emprego que trabalha a distância, deverá desenvolver mecanismos para tanto, o qual, havendo tal controle, estará sujeito ao pagamento de horas extras”.

Logo, a jornada não será controlada a não ser que haja algum tipo de monitoramento específico para a mesma. Esta fiscalização geralmente ocorre com trabalhadores que não são remunerados por produção, sendo, com isso, necessário contabilizar as horas trabalhadas.

Embora as empresas não estejam acostumadas a acompanhar seus empregados de certa distância, atualmente existem inúmeras ferramentas facilitadoras para tal necessidade.

Soares e Martins (2014) aconselham que a fiscalização do trabalho ocorra “mediante o uso de senhas, em face da necessidade de não-divulgação de dados

da empresa ou do tempo gasto para controlar a utilização de determinado programa”. Graças as TICs (Tecnologias de informação e comunicação), existe softwares que possibilitam a companhia acompanhar as atividades exercidas à distância via conexão remota ou até mesmo cartões de ponto virtuais.

Tal controle do empregador sob o empregado geralmente acontece quando o teletrabalhador não é remunerado por produção e pode ser executado através de recursos da informática, sobretudo pela internet, caso seja a política escolhida pela empresa.

No teletrabalho a subordinação é mais superficial, podendo ser “decorrente de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” (GARCIA, 2012).

Assim sendo, o teletrabalhador desempenha suas funções com muito mais autonomia do que dependência. Essa nova forma de subordinação criada pela tecnologia tem caráter indireto e, é chamada de telesubordinação ou parassubordinação, onde a falta do monitoramento aproximado gera um relacionamento de confiança entre empregador e empregado e, esta ligação, garante o sucesso da modalidade.

O fato de o trabalhador não desempenhar suas atividades dentro da sede da empresa não o exime do controle da jornada, agente necessário para o acompanhamento da empresa e da sobrejornada.

Todavia, quando o cargo requer atingimento de metas e resultados, independentemente de carga horária ou local de trabalho, o foco não se encontra no controle da jornada. Para delimitação de qual método de avaliação será empregado, é necessário analisar que tipo de empregado que apropria-se melhor às demandas do teletrabalho: trabalhador com jornada máxima estipulada pela CLT, empregado de atividade externa ou gerentes.

Com isso, surgem dificuldades relacionadas à consolidação do direito à remuneração de horas extraordinárias, sobretudo pela incompatibilidade de fixação de horário de trabalho quando desempenhada uma atividade externa, reportado no art. 62 inciso I da CLT. Há controvérsia de que se, quando o empregado encontra-se a disposição do empregador, sendo comandado e supervisionado por meios telemáticos, caracteriza-se sobreaviso ou horas extra.

4.1 JORNADA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA

Deve-se analisar o instituto das horas extras, tendo em vista que pode incidir na categoria do teletrabalhador, já que sua jornada de trabalho não é detalhadamente definida.

Conforme relatos de Delgado (2008, p. 826) “Jornada Extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapassa a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual”.

Partindo desse pressuposto, jornada extraordinária seria aquela laborada após a jornada ordinária do empregado. Portanto, apenas é autorizada a prorrogação da jornada de trabalho mediante prévio acordo ou convenção coletiva, ou que seja promovido mediante contrato individual.

Martinez (2011) menciona que à hora extraordinária é um fato naturalmente desgastante, sendo que as horas suplementares são acrescidas de um adicional, de no mínimo cinquenta por cento da hora ordinária.

Fará jus a hora extra o teletrabalhador que estiver sujeito ao controle de jornada. Destaca-se, que esta é de difícil caracterização, tendo em vista a sua livre escolha de horário de trabalho (BARROS, 2009).

Este mesmo autor realça que ao ponderar que o teletrabalho, por sua própria característica é difícil de caracterizar as horas extras, pois esse trabalhador não está sujeito a controle de jornada, sendo livre para escolher o horário de trabalho e por quanto tempo deseja trabalhar.

Assim sendo, deve-se salientar a relação entre teletrabalho com os institutos das horas extraordinárias, sobreaviso e adicional noturno. Outrossim, analisando a jornada de trabalho, verifica-se que é possível aplicar ao teletrabalhador as normas deste instituto, desde que se configure o poder diretivo do empregador, ou seja, quando estiver em conexão permanente com a empresa e ao teletrabalhador não se atribua a liberdade de escolher o horário de labor (BARROS, 2009).

Além disso, ao teletrabalhador é devido horas extraordinária, caso este faça direito. No que se refere ao adicional noturno, deve-se mencionar sobre o conceito e as delimitações do instituto do adicional noturno, pois o teletrabalhador poderá laborar em turno noturno, podendo ter direito a esse adicional.

A CF, bem como a CLT, admitem que o empregado labore durante o dia e, também, durante a noite. Entretanto, com relação ao trabalho noturno, há restrições, uma vez que, o ser humano é influenciado pela luz solar e está submetido a um relógio biológico que influencia o corpo humano, inclusive quanto à disposição para o trabalho.

As agressões que o trabalho noturno traz ao indivíduo não são apenas físicas, mas também psicológicas. O ambiente noturno induz ao repouso e, essa inversão de turno, repouso durante o dia e labor durante a noite, ocasiona sérios prejuízos à saúde do trabalhador.

Barros (2010, p. 687) assegura que:

[...] no tocante ao trabalho noturno, cumpre esclarecer que especialistas em ergonomia concluíram que ele ocasiona maior fadiga do que aquele realizado durante o dia, pois há uma coincidência entre a ativação biológica e o horário de trabalho e entre a desativação cerebral e o sono. Logo, quem trabalha em estado de desativação noturna desenvolve esforço maior para a execução do mesmo trabalho. Além disso, o sono em estado de ativação cerebral é menos reparador. Em consequência surge a fadiga, que poderá gerar redução do rendimento profissional e aumento da gravidade de acidentes de trabalho. Se a fadiga torna-se crônica, provoca, muitas vezes, enfermidade psicossomática. Por outro lado, quando o trabalho noturno é alternado, poderá provocar transtornos digestivos capazes de evoluir independentemente ou de combinar-se com a enfermidade psicossomática.

Esta mesma autora completa que, “do ponto de vista médico, afirmam os especialistas que o trabalho noturno deveria ser proibido em geral”.

No entanto, essa não é uma proposta viável. Como se sabe, o trabalho noturno é essencial em empresas que têm o seu funcionamento ininterrupto e, com isso, precisam de trabalhadores operando máquinas, por exemplo, durante 24 horas. Situações como esta, não podem ser ignoradas pelo ordenamento jurídico. Deste modo, é fundamental a implantação de mecanismos que amenizem os riscos que o empregado sofre ao laborar nesse tipo de jornada.

Logo, “para essas situações, sugere-se reduzir a sua duração, com o objetivo de desestimular sua exigência” (BARROS, 2010, p. 688).

Socialmente, a jornada noturna também provoca prejuízos ao empregado. As relações sociais e familiares também são afetadas, pois o empregado convive menos com a família e com a própria comunidade na qual está inserido.

Assim, não se pode esquecer que a jornada noturna causa, ao empregado, maiores desgastes, tanto sob o ponto de vista biológico, quanto social. Por esse motivo, o direito do trabalho conferiu ao labor prestado no turno da noite um tratamento diferenciado.

De um lado, existem restrições à própria prestação do serviço noturno, de outro, existe o favorecimento compensatório no cálculo da jornada e o favorecimento compensatório no cálculo da própria remuneração devida (DELGADO, 2012).

Barros (2010) conceitua o trabalho noturno como aquela atividade que exige a realização de labor à noite. Sendo que, considera-se noite, um período de pelo menos sete horas consecutivas, compreendidas entre a meia-noite e às 5 horas da manhã, devendo ser determinado pela autoridade competente, mediante consulta prévia aos representantes de empregadores e trabalhadores ou por meio de convenções coletivas.

Sob esta ótica, esta mesma autora diverge do ordenamento jurídico pátrio, uma vez que a própria CLT versa de forma distinta quando define o lapso temporal do que venha a ser uma jornada noturna.

A CLT, em seu art. 73, dispõe que “salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna”.

Inicialmente, deve-se destacar que, segundo Martinez (2011), o início do artigo acima mencionado, “salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal”, não foi recepcionado pela Constituição de 1946, vez que, em seu art. 157, III, de forma expressa, determina que legislação do trabalho obedecerá, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores, salário do trabalho noturno superior ao do diurno. Logo, independentemente do trabalho realizado ou das suas características, o adicional noturno será devido.

A exceção não mais existe. Sem qualquer limitação, terá direito ao adicional noturno, todo e qualquer, trabalhador que labore à noite. Isso porque, “o trabalho desenvolvido nessas circunstâncias exige maior esforço, impondo tratamento especial independentemente de realizar-se ou não no sistema de rodízio” (BARROS, 2010, p. 686).

As constituições subsequentes à de 1946, repetiram o que dispõe o artigo, entretanto, o art. 73 da CLT não foi expressamente alterado, razão pela qual se deve entender que a sua primeira parte foi revogada tacitamente.

De acordo com a CLT, é considerada como jornada noturna o lapso temporal compreendido entre às 22:00 horas de um dia até às 05:00 horas do outro, é a determinação do §2º do art. 738. Dispõe, ainda, no §1º, que a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos e, não os tradicionais 60 minutos, é o que se chama de hora ficta noturna.

Para Godinho (2012), tendo em vista o princípio da igualdade, o §3º do art. 739, afigura-se inconstitucional. Este doutrinador assegura, também, que o trabalho noturno não decorra da natureza da atividade da empresa, a jurisprudência já pacificou o entendimento no sentido de que incidem todas as regras trabalhistas protetivas, sem qualquer tratamento discriminatório.

Enfatiza-se, também, que, conforme o §5º do art. 73, se depois de cumprida integralmente a jornada no período noturno esta se prorrogar, também é devido o adicional quanto às horas que ultrapassaram a sua jornada.

No que se refere ao adicional noturno, se o teletrabalhador laborar por livre e espontânea vontade no turno noturno, não poderá caracterizar o adicional, não sendo imposto ao empregador esse ônus. No caso de o teletrabalhador, por determinação do empregador ou até mesmo nos casos em que o trabalho não poderá ser interrompido, fará jus ao adicional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O progresso da tecnologia tem possibilitado e ampliado o trabalho fora do estabelecimento do empregador, ainda que mantendo contato por intermédio de recursos eletrônicos e de informática, com ênfase nos canais de comunicação decorrentes do computador e da internet.

Sob este contexto, o teletrabalho é entendido como uma espécie de trabalho à distância, típica dos tempos pós-modernos. Deve-se notar a semelhança entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, pois ambos são realizados a distância. Não obstante, especificamente quanto ao teletrabalho, o trabalho é realizado com a utilização de meios tecnológicos e eletrônicos.

Esta modalidade de trabalho é uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho, cujo gênero é a distância, que tem sua execução efetuada em lugar diferente do estabelecimento do empregador, embora participe ativamente da atividade empresarial interligado por meios tecnológicos, merecendo, com isso, uma situação que é real no mercado de trabalho ser devidamente regulamentada pela lei, como foi o caso da Reforma Trabalhista.

Pelo exposto, verifica-se que o Teletrabalho é uma nova modalidade a ser explorada não só no Brasil, mas no mundo todo, com inúmeras vantagens não apenas ao empregado, mas também a empresa contratante e a economia em geral.

Se por um lado as vantagens são inúmeras, tanto para o empregado quanto para o empregador, há que se ressaltar, com bastante cautela, as desvantagens trazidas por essa nova forma de organização do trabalho.

Dentre elas, a ausência de desconexão do ambiente de trabalho, quando o empregado é obrigado a suportar um excesso de trabalho incompatível com a jornada contratual ou quando é obrigado, após o término do horário de trabalho, a portar ou a estar perto de qualquer tipo de aparelho eletrônico em que possa ser acionado pelo empregador, tanto para trabalhar, quanto para resolver problemas imediatos.

Assim sendo, por ser um regime de trabalho, onde geralmente se trabalha por demanda, conforme a necessidade da empresa é de suma importância que se verifique e fiscalize a jornada de trabalho, não podendo esta extrapolar o máximo legal, excetuando, é claro, os casos passíveis de gratificação com hora extra.

Outra grande preocupação é no que se refere ao ambiente do teletrabalhador, por ser, em geral, sua residência, por vezes, o ambiente pode não ser o adequado para desempenhar as suas funções, devendo não só a empresa, mas também o empregado zelar por esse ambiente e capacitá-lo para melhor atingir as metas de produtividade por vezes impostas, equacionando-a com um ambiente saudável e zeloso pelas regras da saúde e segurança no trabalho.

Por ser, normalmente, a residência do empregado o ambiente de Teletrabalho, para fins de verificação das condições do mesmo, é de extrema importância que o empregado e a empresa, contemplem no contrato de Teletrabalho, alguma espécie de cláusula, que possibilite a técnicos da empresa fiscalizarem o ambiente de trabalho para apontar e solucionar eventuais problemas na estrutura utilizada pelo empregado.

Visando a alteração do artigo 6º da CLT, promovida pela Lei nº 12.551/11, foi corroborado o instituto do teletrabalho no Brasil, ampliando os meios de execução e de controle do trabalho à distância por meios telemáticos e modernizando os pressupostos clássicos que configuram o vínculo empregatício, sendo mantida a subordinação jurídica do empregado ao empregador.

Dessa forma, concluiu-se que não há distinção do trabalho realizado no estabelecimento do empregador do trabalho executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego, excluindo o teletrabalho autônomo da esfera brasileira, uma vez que não há como haver o controle de sua jornada.

O conceito de subordinação é um exemplo que se mostra em evolução legislativa: pode haver comando, controle e supervisão ainda que não haja o contato direto. A revolução da informação permite a subordinação do empregado ao empregador de forma talvez até mais eficiente do que a subordinação direta, exercida no local de trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, L. S. **Direitos Laborais**: Da conquista ao desbarato, ante a flexibilização trabalhista contemporânea, 2014, Disponível em <<http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/default.asp?action=doutrina&coddou=2143>>. Acesso em 08 jan 2019.

ALMEIDA, M. R. A. **O teletrabalho, levantamento e caracterização/Projeto Victori@**, adapt., 2010.

ALVARES, O. **Olimpíada & Teletrabalho**: solução simples para um desafio complexo. In: *Mobilize Brasil*, 21 mar. 2016. Disponível em: <<http://www.mobilize.org.br/noticias/9337/olimpiada-e-teletrabalho-solucao-simples-para-um-desafio-complexo.html>>. Acesso em 12 jan 2019.

ARRUDA, K. M. **Direito Constitucional do Trabalho**: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: LTr, 2008.

ASSUMPÇÃO, D. F. P. JUS BRASIL. **O controle da Jornada do teletrabalhador sob a ótica da lei n. 12.551/11**, 2013. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/25899/o-controle-da-jornada-do-teletrabalhador-sob-a-otica-da-lei-n-12-551-11#ixzz3v3KggHG1>. Acesso em 12 jan 2019.

AUTUORI, M. H. V.; GREGORIN, D. **Internet**: o direito na era virtual. Organizador: Luiz Eduardo Schoueri. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

AZEVEDO, J. C. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTs, 2011.

BAIMA, C. Trabalho em casa oferece vantagens e desafios para a sustentabilidade. In: **O Globo**, Rio de Janeiro, out 2013. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/sociedade/ciencia/revista-amanha/trabalho-em-casa-oferece-vantagens-desafios-para-sustentabilidade-10485392>>. Acesso em: 09 out. 2017.

BAPTISTA, L. O. A boa-fé nos contratos internacionais. **Revista de direito bancário, do mercado de capitais e da arbitragem**. São Paulo, a. 6, n. 20, p. 24-46, abr/jun 2013.

BARBOSA, F. B. S. A regulamentação jurídica do teletrabalho. **Horizonte científico**, Uberlândia, v. 4, n. 1, p. 1-22, ago 2010. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/view/4317/5103>>. Acesso em 23 jan 2019.

BARRETO JUNIOR, I. F.; SILVA, J. M. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 16, n. 2, p. 29-56, jul/dez 2015. Disponível em: <<http://www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/viewFile/467/260>>. Acesso em 19 jan 2019.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**, 5 ed., São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office**: estudo de caso na Shell Brasil. CADERNOS EBAPE - FGV. BR, v. 8, n. 1, artigo 5, Rio de Janeiro, mar 2010.

_____. **Curso de direito do trabalho**, 7 ed., Editora LTr. São Paulo, 2011.

BARROS, S. T. **Contratos e regulamentações especiais do trabalho**, São Paulo: LTr, 3 ed., 2010.

_____. **O princípio da proporcionalidade e o controle de constitucionalidade das leis restritivas de direitos fundamentais**. Brasília, DF: Livraria e Editora Brasília Jurídica, 2016.

BASTOS, G. A. C. Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. In: **Revista Magister de Direito do Trabalho**, v. 10, n. 58, Porto Alegre: Lex, p. 25-52, jan/fev 2014. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELECOMMUTING_UMA_NOVA_FORMA_DE_VER_O_TEMPO_E_O_ESPACO_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.aspx>. Acesso em 19 jan 2019.

BELMONTE, A. A. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 33, n. 127, p. 17, jul/set 2014.

BERNARDINI, A. F. **Teletrabalho e gestão de recursos humanos: estudo de caso em uma organização de prestação de serviços em tecnologia da**

informação. Dissertação. Pontifca Universidade Católica do Paraná: Curitiba. p. 131, 2010.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>
Acesso em 21 jan 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 19990582346** - Acórdão nº 20010111667. Relatora: SILVA, V. N. A. V. São Paulo, mar 2001.

_____. **Código Civil.** Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002a. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em 21 jan 2019.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**, promulgada em 01 de Maio de 1943. Brasília: Casa Civil, Subsecretária de Edições Técnicas, 2006.

_____. Lei n.12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, dez 2011.

BRIDGES, W. **Um Mundo sem Empregos: Jobshift** - Os desafios da sociedade pós-industrial. São Paulo: Makron Books, 2015.

CANOTILHO, J. J. G. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**, 2ª ed., Coimbra: Almedina, 2013.

CARLOS, V. L.; PRETTI, G. **Para aprender Direito do Trabalho**, São Paulo: Barros, Fischer & Associados Ltda., 2016.

CARRION, V. **Comentários à CLT**, 39ª ed., Editora Saraiva. São Paulo, 2009.

CARVALHO, F. E. **A CLT já flexibilizada com o passar dos anos**, 2009. Disponível em:
<http://www.fiscosoft.com.br/main_index.php?home=home_artigos&m=_&nx_=&view_id=101080> Acesso em 12 jan 2019.

CARVALHO, A. C. L. **Direito do trabalho**. Aracajú: Evocati, 2011.

CASTELLS, M. **A galáxia da Internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

CAVALCANTE, J. Q. P.; JORGE NETO, F. F. **O fenômeno do Teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 100, mai 2012. Disponível em:
<http://ambitojuridico.com.br/site/nlink=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504>
Acesso em 18 dez 2018.

COSTA, I. S. A. **Poder/saber e a subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. [s.d.]. 124 f. Tese (Curso de Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, [s.l.]. Disponível em:
<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc2.pdf?sequence=1>>. Acesso em 20 jan 2019.

COSTA, I. S. A. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, p. 462-74, 2012.

CUNHA, M. I. M. S. A. **Direito do Trabalho**, 2 ed., São Paulo: Saraiva, 2017.

DARCANCHY, M. V. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr Digital 2.0, 2016.

DELGADO, G. N. **Princípios Internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário**, 2008. Disponível em:
<http://blogadreferendum.blogspot.com/2010/11/principios-internacionais-do-direito-do_25.html>. Acesso em 20 jan 2019.

DELGADO, M. G. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. São Paulo: Revista LTr, 2012.

_____. **Curso de direito do trabalho**, 14 ed., São Paulo: LTr, 2016.

DE MASI, D. **Ócio Criativo**. São Paulo: Sextante, 2010.

_____. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Trad. Yadyr A. Figueiredo, 4a ed., Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: Editora da UnB, 2011.

ESTRADA, M. M. P. O teletrabalho escravo. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 38, n. 146, p. 171-87, abr/jun 2011.

FERRAZ, F. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho**, 2009.
<<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucao/historica.htm>>. Acesso em 14 jan 2019.

FILETI, N. A. M. **A fundamentalidade dos direitos sociais e o princípio da proibição de retrocesso social**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2009.

FINCATO, D. P. **Teletrabalho: uma análise juslaboral**. São Paulo: 2011, CD ROM Juris Síntese, n. 92, nov/dez 2013.

_____. **Teletrabalho: uma análise juslaboral**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

FRANÇA NETO, H. C. História do Direito do Trabalho, 2017. **Webartigos**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com>>. Acesso em 14 jan 2019.

FREITAS, G. G. C. **O jovem, o direito e o trabalho: perspectivado mercado de trabalho**, 2009, in:
<<http://www.faete.edu.br/revista/artigo%20o%20jovem%20REVISTA.pdf>> Acesso em 22 jan 2019.

GARCIA, G. F. B. Reforma Trabalhista, Desregulamentação e Flexibilização. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, p. 41, out 2012.

GOLDSCHMIDT, R. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**. São Paulo: LTR, p. 101, 2009.

GOULART J. O. **Alternativa de trabalho flexível**, 1a ed., Brasília: Senac, 229p, 2009.

HERNANDEZ, M. R. P. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**, São Paulo: LTR, 96p, 2011.

HOM – Home Office Management. **O Home Office**, 2013. Disponível em: <<http://www.brasileletrabalho.com.br/Site/o-home-office/o-home-office.ashx>>. Acesso em 04 jan 2019.

LENUZZA, L. M. E. **Teletrabalho: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho**. Caxias do Sul: Universidade Federal de Caxias do Sul, 2017. Dissertação (Mestrado). 93 p. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/245/Dissertacao%20Leticia%20M%20E%20Lenuzza.pdf>>. Acesso em 22 jan 2019.

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

MAGANO, O. B. **Primeiras lições de Direito do Trabalho**, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

MALLET, E. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei 12.551. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 32, p. 44-52, 2008.

MANUS, P. P. T. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARQUES, C. L. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor: o novo regime das relações contratuais**, 4 ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, 3 ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**, 26 ed., São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Direito do Trabalho**, 15ª ed., São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Flexibilização das Condições de Trabalho**, 4ª ed., São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **A terceirização e o direito do trabalho**, 8.ed. rev. e ampl., São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS-COSTA, J. **O direito privado como um "sistema em construção"**: as cláusulas gerais no Projeto do Código Civil Brasileiro, 2014. Disponível em: <www.ufrgs.br/mestredir/doutrina/martins1.htm>. Acesso em 22 dez 2018.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana revolução digital, 6 ed., São Paulo: Atlas, 2016.

MELLO, R. S. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas e as Cooperativas de Trabalho, **Trabalho & Doutrina**, n. 20, p. 128, São Paulo, 2011.

MENEZES, C. P. P.; NEDEL, N. K.; SILVA, R. L. O Dumping Social como um Novo Desafio que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de Enfrentamento. In: **Prim@ Facie International Journal**, v. 14, n. 27, João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2015. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/view/25901/15423>>. Acesso em 10 jan 2019.

MORAES FILHO, E. Trabalho a domicilio e contrato de trabalho. São Paulo: **Revista do Trabalho**, 41p, 2013.

_____. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. "Edição facsimilada", São Paulo: LTr, 2014.

NALIN, P. **Do contrato**: conceito pós-moderno em busca de sua formulação na perspectiva civil-constitucional. Curitiba: Juruá, 2011.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 24 ed., São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**, 20 ed., São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**, 20 ed., São Paulo: LTr, 2016.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 212p, 2007.

_____. **Managing telework. Strategies for managing the virtual workforce** [Gerenciando o Teletrabalho. Estratégias para administrar a força de trabalho virtual]. New York: John Wiley & Sons, 2008.

NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 9, n. 4, p. 121-52, out/dez 2012.

PASTORE, J. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**, São Paulo, LTr, 2016.

PEDREIRA, P. O teletrabalho. **Revista LTr**, v. 64, n. 5, p. 583-87, mai 2010.

PEREIRA, L. **Direito do trabalho**. São Paulo: RT, 2014.

PETRONE, G. R. B. Princípios do Direito do Trabalho. In: AZEVÊDO, J. C. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2011.

PINEL, M. F. L. **Conceituação Teletrabalho**: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2012a. Disponível em <<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em 21 jan 2019.

PINTO, A. P. **Direito do Trabalho, Direitos Humanos Sociais e Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2010.

QUINTAL, A. M. A. **O teletrabalho**: o conceito e implicações. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2012. Disponível em: <<https://student.dei.uc.pt/~andreia/ficheiros/O%20teletrabalho.doc>>. Acesso em 06 jan 2019.

ROBORTELLA, L. C. A. **O Moderno Direito do Trabalho**, São Paulo, LTr, 2014.

RODRIGUES, A. C. B. **A Tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 136f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Princípios de direito do trabalho**, 4 ed., São Paulo: LTr, 2012.

RUSSOMANO, M. V. **Curso de direito do trabalho**, 8 ed., Curitiba: Juruá, 2013.

SAKUDA, L. O. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. 163 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós- Graduação em Administração, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2015.

SAMPAIO, R. M. C. **Direito Civil: contratos**, 4 ed., São Paulo: Atlas, 2012.

SERRA, P. **O Teletrabalho: conceito e implicações**. Biblioteca on-line de ciências da comunicação da Universidade da Beira Interior, 1995/96. Disponível em: http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html. Acesso em 05 jan 2019.

SOBRATT. **Sociedade Brasileira de teletrabalho e teleatividades**, 2008.

Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/>> Acesso em 13 jan 2019.

_____. **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no estado de São Paulo**: Resolução SMA No 24 de 10 de abril de 2013. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-deestrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-desao-paulo/>>. Acesso em 04 jan 2019.

SOARES, A. C. C.; MARTINS, V. E. B. Teletrabalho: direito a desconexão e à jornada regular de trabalho. **Webartigos**, mai 2014. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/teletrabalho-direito-a-desconexao-e-a-jornada-regular-de-trabalho/121782>>. Acesso em 24 jan 2019.

SOUSA, L. **A intranet e as pessoas deficientes na empresa**, 2015. Disponível em: <<https://facilitandoacessibilidade.wordpress.com/2015/04/13/teletrabalho-e-as-pessoas-deficientes-na-empresa/>>. Acesso em jan 2019.

SOUZA, M. R. S. **Habitação e informatização: o teletrabalho.** 2005. 25 f. Monografia (Curso de Pós-Graduação em Arquitetura) - Universidade de São Paulo, São Carlos/SP, 2015. Disponível em: <www.eesc.usp.br/nomads/SAP5846/mono_MarceloSouza.doc>. Acesso em 22 jan 2019.

STECKEL, P. B. **Teletrabalho: subordinação e controle de jornada.** 2014. 99 f. Monografia (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/112016/000951844.pdf?sequence=1>>. Acesso em 04 jan 2019.

TROPE, A. **Organização virtual: impactos de teletrabalho nas organizações.** Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 2009.

WINTER, V. R. L. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego.** São Paulo: LTr/Biblioteca LTr Digital 2.0, 2015.

ZIMMERMANN NETO, C. **Direito do Trabalho**, 5 ed., São Paulo: Saraiva, 2010.