



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CCJS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO - UAD

BRUNA ROLIM SANTOS

**TELETRABALHO: UMA ABORDAGEM DO INSTITUTO A LUZ DA REFORMA  
TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO**

SOUSA  
2018

BRUNA ROLIM SANTOS

**TELETRABALHO: UMA ABORDAGEM DO INSTITUTO A LUZ DA REFORMA  
TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO**

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Alexandre da Silva Oliveira.

SOUSA

2018

BRUNA ROLIM SANTOS

**TELETRABALHO: UMA ABORDAGEM DO INSTITUTO A LUZ DA REFORMA  
TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO**

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Alexandre da Silva Oliveira.

Data de aprovação: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Orientador: Prof. Alexandre da Silva Oliveira.

---

Banca Examinadora

---

Banca Examinadora

Dedico o presente trabalho aos meus pais, a quem devo tudo o que sou e que sempre me impulsionam a buscar o melhor de mim.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por todas as graças, por toda a proteção e por nunca me fazer perder a fé nos planos dEle e em mim mesma.

Aos meus pais Omar Kalaoun e Angela Rolim pelo apoio incondicional e por serem os melhores pais que eu poderia ter. Obrigada por todo o amor e dedicação.

Ao meu orientador Alexandre da Silva Oliveira por todos os ensinamentos e pela confiança.

A toda a minha família, em especial a minha avó Maria e aos meus padrinhos Fabiana e Ricardo, por sempre acreditarem e torcerem pelas minhas vitórias.

Aos meus amigos que sempre estiveram presentes em minha vida, em especial a Mariana Mendes, Jácila Macedo, Lorena Belchior, Fernanda Albuquerque, Denize Souza, Mayara Abreu, Camylla Freitas, Vanessa Pereira, Kalliene Lira, Jéssica Maria, Thais Morais, Sarah Martins, Moany Borges e Caren Larissa, que acompanharam as minhas vitórias acadêmicas e pessoais.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

*“Consagre ao Senhor tudo o que você faz,  
e os seus planos serão bem sucedidos”.*  
*Provérbios 16:3*

## RESUMO

A figura do teletrabalho há muito está presente na sociedade econômica mundial. Todavia sua regulamentação, no Brasil, sempre foi escassa, havendo previsão do instituto na Consolidação das Leis Trabalhistas somente a partir do ano de 2011 com a edição da Lei n. 12.551. Entretanto, até o ano de 2017, por mais que houvesse sua previsão na CLT, não era pela nomenclatura de teletrabalho, muito menos contava com sua regulamentação. A Lei n. 13.467, intitulada de Reforma Trabalhista, veio para mudar esse cenário, trazendo normas que esclareceram o meio de realização que deveria ser prestado o teletrabalho, além de apresentar diversas garantias trabalhistas ao teletrabalhador como forma de oferecer ao teletrabalhador uma proteção mínima. Para a elaboração do presente trabalho utilizar-se-á o método dedutivo. No que concerne ao procedimento, valer-se-á da pesquisa bibliográfica, com análise de livros, revistas e artigos científicos publicados sobre o tema. Ademais, tem por objetivo a explanação, sem exaurimento de questionamentos acerca do assunto, das mudanças e acréscimos legislativos sobre o teletrabalho na CLT. Portanto, o teletrabalho alterou a forma como conceitos consolidados no Direito do Trabalho passaram a ser vistos, como é o caso do elemento fático-jurídico da subordinação, requisito para configuração da relação de emprego, havendo, pois, uma flexibilização deste elemento a fim de uma maior adequação a este “novo” regime de prestação de serviço.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Regulamentação. Subordinação

## **ABSTRACT**

The figure of telecommuting has long been present in the world economic society. However, its legislation in Brazil has always been scarce, and the institute has only predicted the Consolidation of Labor Laws since the year 2011 with the edition of Law number 12,551. Although, by the year 2017, even if there was its prediction on the CLL, it was not by the nomenclature of telecommuting, much less counted on its regulation. Law number 13.467, titled Labor Reform, came to change this scenario, bringing rules that clarified the means of achievement in which teleworking should be provided, in addition to presenting several labor guarantees to the teleworker as a way to offer them a minimum protection. The deductive method will be used for the elaboration of the present work. As far as the procedure is concerned, it will be used bibliographical research, with analysis of books, journals and published scientific articles on the subject. Furthermore, it has the objective of explaining, without the depletion of questions about the subject, changes and legislative additions on telecommuting in CLL. Therefore, the telecommuting altered the way consolidated concepts in Labor Law began to be interpreted, as in the case of the legal-factual element of subordination, a requirement for the configuration of the employment relationship, thus making this element more flexible in order to a better adaptation to this "new" service provision system.

**Keywords:** Telecommuting. Labor Reform. Regulation. Subordination.



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AIRR - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

CNJ - Conselho Nacional de Justiça;

CRFB - Constituição da República Federativa do Brasil;

DEJT - Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho;

LC - Lei complementar;

OIT - Organização Internacional do Trabalho;

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho;

P. - Página;

RO - Recurso Ordinário;

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO E O SURGIMENTO DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO .....</b>	<b>12</b>
2.1 A ORIGEM DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS AO LONGO DA HISTÓRIA .....	12
2.2 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	15
2.3 DO TRABALHO ESCRAVO À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.....	18
2.4 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO.....	22
<b>3 OS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A SUBORDINAÇÃO.....</b>	<b>24</b>
3.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO.....	24
3.2 TIPIFICAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA .....	25
3.3 SUBORDINAÇÃO NA RELAÇÃO DE EMPREGO .....	30
3.4 SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL .....	33
3.5 TRABALHO À DISTÂNCIA, TRABALHO EM DOMICÍLIO E TELETRABALHO .....	34
<b>4 O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>37</b>
4.1 O CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO .....	37
4.2 O TELETRABALHO NA LEI N. 13.467/2017.....	40
4.3 O DIREITO À DESCONEXÃO PELO TELETRABALHADOR .....	44
4.4 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA.....	45
4.5 O TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO .....	47
4.6 DIREITO COMPARADO.....	49
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>52</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A história do teletrabalho está atrelada tanto a história do próprio trabalho humano como ao surgimento e desenvolvimento do direito do trabalho. O homem começa a trabalhar para seu próprio sustento, mas é com a chegada da escravidão nas relações sociais e interpessoais que se inicia uma preocupação com a proteção do homem como trabalhador.

Paralelamente à escravidão, foram emergindo no mundo outras formas de trabalho, como a servidão, na Idade Média, e mais adiante os trabalhos exercidos nas corporações de ofício. Todavia, foi a partir da Revolução Industrial que, de fato, surgiu a figura do trabalhador livre.

O Brasil foi marcado por longos anos de exploração da escravidão, que teve início pela mão-de-obra indígena explorada pelos colonizadores portugueses, que aos poucos foi sendo substituída por africanos comercializados como escravos.

Em meados da Idade Moderna exsurtem as primeiras normas protetivas ao trabalhador que se desenvolveram à medida que a classe trabalhista crescia e se organizava até o Direito do Trabalho alcançar sua fase de institucionalização e respectiva constitucionalização após a Primeira Guerra Mundial.

No Brasil, a primeira fase de regulamentação trabalhista ocorreu entre os anos de 1888, com a decretação da Lei Áurea, ao ano de 1930. A partir de então houve a edição de diversos decretos, contribuindo para o desenvolvimento e consolidação do Direito do Trabalho no país, culminando para a sua democratização na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

A história do teletrabalho se inicia com o trabalho desenvolvido em domicílio, muitas vezes em oficinas familiares e se aperfeiçoa conforme a evolução da tecnologia. Até o ano de 2011 não havia previsão do instituto do teletrabalho na Consolidação das Leis Trabalhista, e, mesmo após a edição da Lei 12.551/2011, não houve regulamentação do teletrabalho na CLT.

Esta regulamentação somente ocorreu com a Lei 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, que alterou e acrescentou diversas normas na Consolidação, incluindo em seu texto um capítulo para tratar especificamente deste meio de trabalho que só cresce na sociedade econômica atual.

Frente a esta regulamentação, o aludido trabalho tem por escopo analisar as mudanças trazidas pela reforma trabalhista com vistas ao regime do teletrabalho e a conseqüente proteção ao teletrabalhador.

Para elaboração do corrente estudo utilizou-se o método dedutivo, partindo-se da percepção da regra geral do conhecimento jurídico para levar a termo o conhecimento jurídico almejado. Ainda foi empregado o método comparativo, haja vista o teletrabalho figurar em legislações de outros países.

A presente pesquisa recorreu ao exame bibliográfico de livros, periódicos, legislação, artigos científicos publicados, assim como de decisões jurisprudenciais e doutrina.

Este trabalho se apresenta dividido em três capítulos, tendo pelo primeiro capítulo a demonstração da evolução histórica não só do trabalho humano em si, como do próprio direito do trabalho, bem como do teletrabalho.

No segundo capítulo, será feita uma explanação acerca dos elementos fático-jurídicos como requisitos da relação de emprego, bem como a diferenciação desta para com a relação de trabalho *latu senso*. Da mesma maneira, neste mesmo capítulo, ainda serão evidenciados os conceitos das figuras do teletrabalho, trabalho em domicílio e trabalho à distância.

Por fim, serão mostradas as mudanças legislativas acerca do teletrabalho pelo advento da Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467 – assim como considerações salutaras a respeito do instituto em análise, apontando como se dá o regime do teletrabalho no Poder Judiciário, bem como evidenciando distinções e afinidades com a legislação portuguesa.

## 2 A HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO E O SURGIMENTO DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Com o escopo de melhor se entender a historicidade do Direito do Trabalho faz-se necessário um estudo acerca do surgimento do próprio instituto do trabalho na humanidade.

Assim, neste capítulo, discorrer-se-á sobre a origem das relações trabalhistas no mundo, a evolução do direito do trabalho, trabalho escravo à legislação trabalhista no Brasil, origem e evolução histórica do teletrabalho.

### 2.1 A ORIGEM DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS AO LONGO DA HISTÓRIA

Com o advento da humanidade, o homem precisava trabalhar para garantir a sua subsistência, de forma que para se alimentar era necessário caçar ou realizar o cultivo dos seus alimentos. Entretanto, para a doutrina em geral, esta forma de trabalho não é considerada como o marco do surgimento do trabalho no mundo.

Para muitos, a escravidão se apresenta como a primeira manifestação do trabalho de forma organizada. Com as guerras vinham as capturas dos inimigos que passavam a oferecer a mão-de-obra, desempenhando um trabalho não remunerado, uma vez que o trabalhador, como escravo, era visto não como homem, sujeito de direitos, mas sim, como *res*. Não havia, nesse vínculo trabalhista, qualquer legitimação ou ainda proteção da parte vulnerável da relação pelo Direito Trabalhista. Na Roma Antiga, os escravos eram utilizados em diversas atividades que variavam da agricultura a jogos mortais de gladiadores.

Ocasionalmente, quando esses escravos chegavam a ganhar a liberdade, acabavam por continuar em seus ofícios habituais ou, mais raramente, chegavam a trabalhar, mediante remuneração, para terceiros.

Segundo Falcão (2011, p. 75) “a escravização também possibilitou a criação de um grande mercado relacionado à venda e locação da força de trabalho escravo, era a chamada *Locatio Conductio*”, uma forma de contrato praticado na Roma Antiga que possuía três espécies: a) a *locatio-conductio rei*; b) a *locatio-conductio operis*; e c) a *locatio-conductio operarum*.

Cada uma dessas formas de contrato de locação trazia condições tanto para o “locator”, como para o “conductor”. No caso da *locatio-conductio rei* o locador

estava obrigado a entregar o uso e gozo de uma coisa ao condutor mediante uma contraprestação, já na *locatio-conductio operis* o locador possuía como encargo a realização de uma obra a pedido do condutor, funcionando aqui uma espécie de empreitada.

Na última forma do contrato em análise, a *locatio-conductio operarum*, o que era dado como permuta pelo locador em troca de uma remuneração oferecida pelo condutor era o próprio trabalho, como explica Pires (2010, p. 39):

Acredita-se ter sido inicialmente um tipo de *locatio-conductio rei* **onde o objeto era a própria pessoa do trabalhador, que poderia ser sub potestate, submetido ao poder de alguém - dominus ou paterfamilias**, ou livre, visto ser possível ao homem livre locar sua atividade laboral sem diminuir sua personalidade e capacidade jurídica. (PIRES, 2010, p.39, grifo nosso)

Na Grécia Antiga, o trabalho, por necessitar da força física do homem, era visto pelos filósofos da época como um aviltamento da condição humana. A dignidade apenas era alcançada pela participação dos negócios da cidade por meio do uso da palavra.

Já na Idade Média, ao lado da escravidão subsistia outro regime de trabalho denominado como servidão. Marcada pelo Feudalismo, a servidão tinha a terra como fundamento, onde os senhores feudais, detentores dessas terras – feudos –, arrendavam parte delas aos servos, que, em contraprestação ficavam obrigados à prestação de diversos serviços. Os servos, por sua vez, não eram escravos dos senhores feudais por não pertencerem a esses, no entanto, também não eram homens livres, pois se viam presos aos feudos e aos serviços feudais, constituindo o regime de suserania e vassalagem.

Esse regime, constata-se, apresentou avanços nas relações de trabalho. O senhor feudal era responsável pela proteção militar e política dos servos que em troca entregavam parte da produção rural.

Segundo Russonamo (1997, p. 14 apud SANTOS, 2005, p. 14):

[...] o servo, na verdade, não é mais coisa. O direito da época lhe reconhecia determinadas prerrogativas civis. Por exemplo: ele podia contrair núpcias. Embora o casamento dependesse de prévia autorização do senhor feudal, o ato podia consumir-se, pressupondo o direito do servo a constituir família. Pouco a pouco, o trabalhador ressurgiu, na superfície da História, com uma característica inteiramente nova: passou a ser pessoa, muito embora seus direitos subjetivos fossem limitadíssimos. De qualquer modo, entretanto, o

senhor de braço e cutelo, que simboliza o momento culminante do feudalismo, já não é o senhor de escravos da Antiguidade. O trabalhador medieval, na verdade, está no primeiro degrau de uma longa escada, que ele subiria lentamente, com sofrimentos e recuos: a escada de sua libertação (RUSSONAMO, 1997, p.14 apud SANTOS, 2005, p.14).

Sendo assim, o servo, ao contrário dos escravos, não era mais considerado como coisa – *res* –, passando a ser sujeito de direitos, por mais que o exercício desses se desse de forma limitada.

Com o surgimento das cidades, surgiram também as corporações de ofício, tendo por escopo reunir pessoas que possuíam conhecimentos técnicos em determinadas áreas, delimitando o mercado e garantindo-lhes o monopólio comercial. Os mestres, os companheiros – surgidos apenas no século XIV –, e os aprendizes formavam as corporações, os primeiros, proprietários de oficinas, eram assim denominados por entender alguma técnica com *maestria*, sendo esses responsáveis por transmitir seus conhecimentos aos aprendizes.

Os jovens aprendizes, geralmente com 12 a 14 anos de idade, começavam a trabalhar sob a responsabilidade dos seus mestres, sendo muito comum que os pais desses jovens pagassem elevadas quantias aos mestres para que ensinassem seus conhecimentos técnicos aos seus filhos. Após anos de aprendizagem, desde que fossem aprovados em prova, os aprendizes passavam à condição de companheiros que ficavam no aguardo para que pudessem realizar nova prova para condição de mestre e só assim possuírem sua própria oficina.

As corporações de ofício foram abolidas com a Revolução Francesa em 1789, sendo proibido de vez o seu restabelecimento pela Lei de Chapelier de 1791. De acordo com Martins (2011, p. 4 apud FERNANDES, 2013, p.7):

Um edito de 1776, inspirado nas ideias de Tugot, pôs fim às corporações de ofício. A exposição de motivos dizia que as corporações de ofício foram consideradas “instituições arbitrárias que não permitem ao indigente viver do seu trabalho”. Dispunha o art. 1º sobre a liberdade de comércio e profissões, considerando extintas todas as corporações e comunidades de mercadores e artesãos. Foram anulados os seus estatutos e regulamentos. Algumas corporações, porém foram sendo reconstruídas. As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Dizia-se, na época, que a liberdade individual repele a existência de corpos intermediários entre indivíduo e Estado (MARTINS, 2011, p.4 apud FERNANDES, 2013, p.7).

A Revolução Industrial trouxe ao trabalhador a liberdade tão almejada pela Revolução Francesa, desencadeando em mudanças significativas para as relações de trabalho. Ocorre que os capitalistas, detentores dos meios de produção, abusavam do poder do capital e os trabalhadores se submetiam à longas jornadas de trabalho e salários irrisórios.

As condições de trabalho oferecidas pelos regimes da época eram os piores já suportados desde a escravidão, cenário em que surge o Direito do Trabalho com uma legislação protetiva aos trabalhadores hipossuficientes.

## 2.2 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho abrolha em meio ao surgimento do seu objeto. Não há que se falar em leis trabalhistas sem que haja uma relação empregatícia subordinada. A subordinação se difere da sujeição existente nas relações de trabalho que perduraram até a Idade Média. Essa subordinação apenas surgiria com a saída dos servos das glebas, o início da formação de uma mão-de-obra livre e esse trabalho livre em quantidades suficientes a ensejar uma larga oferta no universo econômico-social.

Tais fenômenos ocorreram em meados da Idade Moderna, mas se consolidaram, justificando o surgimento do Direito do Trabalho de maneira mais eficaz, desde o século XVII, com a Revolução Industrial, com ênfase ao século XIX.

Nesse sentido leciona Delgado (2017, p.92):

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e nos Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho (DELGADO, 2017, p. 92).

Dessa forma, não se faz necessária a busca por características responsáveis pelo advento do Direito do Trabalho em tempos anteriores à Idade Moderna. Entretanto, essa desnecessidade não se traduz na afirmação de não ter existido relações de trabalho subordinadas anteriores aos marcos mencionados, porém



ocorrências singulares que não proporcionariam o fenômeno da normatização jurídico trabalhista.

A formação da legislação trabalhista ocorre a partir de manifestações esparsas, a começar pelo *Peel's Act* (1802), norma inglesa que regulamentava algumas restrições ao trabalho infantil. Nesse momento, as regras jurídicas estavam voltadas apenas para a diminuição da *superexploração* do trabalho infantil e das mulheres, não havendo qualquer direcionamento acerca da formação de um compilado específico de normas trabalhistas, ou seja, um ramo jurídico especializado. Não havia ainda a união da classe operária que sinalizasse uma pressão para mudanças no cenário industrial.

Com a Revolução Francesa de 1848 e o movimento *cartista* na Inglaterra, a classe dos trabalhadores ganha forças. Todavia, o verdadeiro marco para essa nova fase foi o *Manifesto de Marx e Engels* também de 1848, iniciando a sistematização e consolidação das normas trabalhistas, deixando para trás os ideais utópicos de pensamento socialista.

Necessário se faz ressaltar que com o início da sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, crescente se fez o movimento pelo direito a livre associação sindical em diversos países da Europa. Assim demonstra Delgado (2017, p. 102):

Citem-se, a título de exemplo, a descriminalização do associacionismo sindical na Alemanha, em 1869; a regulação do direito de livre associação sindical na Dinamarca em 1874; o surgimento de nova lei assecuratória da livre associação sindical na Inglaterra, também em 1874 (que já fora pioneira nesta seara, décadas atrás, nos anos de 1820, com o reconhecimento do direito de associação sindical dos trabalhadores); a consolidação desse mesmo direito na França, em 1884; igualmente na Espanha e em Portugal, em 1887; na Itália, em 1889, também desponta a descriminalização das coalizões de trabalhadores (DELGADO, 2017, p.102).

Além de tantos fatos importantes que marcaram a fase da sistematização e consolidação, calha citar ainda a Conferência de Berlim que ocorreu em 1890 e reuniu 14 países da Europa, demonstrando a importância da regulamentação acerca da legislação trabalhista, levando em consideração a realidade de cada país.

Outro importante marco desta época foi a Encíclica *Rerum Novarum* de 1891, significativo documento da Igreja Católica, editado pelo Papa Leão XIII, visto essa

possuir renomado prestígio perante a sociedade e Estado. A encíclica cobrava do Estado a devida consciência acerca da ânsia pela regulação dos vínculos trabalhistas.

Após a Primeira Guerra Mundial, se inicia uma nova fase do Direito do Trabalho representada pela sua oficialização. Constituem marcos desse período a Constituição de Weimar e a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ambas de 1919, assim como a Constituição do México de 1917.

Dá-se, por conseguinte, a constitucionalização do Direito do Trabalho, bem como sua institucionalização como ramo do direito, assim assevera Delgado (2017, p. 103):

O dado fundamental é que o Direito do Trabalho se institucionaliza, oficializa-se, incorporando-se à matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos, após longo período de estruturação, sistematização e consolidação, em que se digladiaram e se adaptaram duas dinâmicas próprias e distintas. De um lado, a dinâmica de atuação coletiva por parte dos trabalhadores — dinâmica essa que permitia inclusive aos trabalhadores, através da negociação coletiva, a produção autônoma de normas jurídicas. De outro lado, a estratégia de atuação oriunda do Estado, conducente à produção heterônoma de normas jurídicas. Portanto, a oficialização e institucionalização do Direito do Trabalho fez-se em linha de respeito a essas duas dinâmicas diferenciadas de formulação de normas jurídicas — a dinâmica negocial autônoma, concretizada no âmbito da sociedade civil, e a dinâmica estatal heterônoma, produzida no âmbito do aparelho de Estado (DELGADO, 2017, p.103).

A partir da Segunda Guerra Mundial, predominou o denominado *Estado do Bem-Estar Social*, com constituições democráticas inserindo em seus textos normas trabalhistas que prestigiaram o trabalho, principalmente àquele subordinado.

No final do século XX e por boa parte do século seguinte, o Direito do Trabalho passou por uma crise que culminou em uma renovação do ramo. Após crises econômicas, países desenvolvidos passaram por um processo de informatização e inserção da robótica principalmente na área industrial, fazendo muitos acreditarem que aos poucos o trabalho humano seria totalmente substituído.

Com essas transformações, mudaram também as propostas de políticas sociais que não viam mais as relações empregatícias como alvo de sua proteção. Processou-se, sem dúvida, uma desregulação e desarranjo do mercado de trabalho, principalmente em países subdesenvolvidos.

Conquanto, o trabalho humano não foi substituído, assim como novas relações de trabalho surgiram, sinalizando a importância do Direito do Trabalho tanto quanto seu aperfeiçoamento.

### 2.3 DO TRABALHO ESCRAVO À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

É certo que a escravidão esteve presente no Brasil desde o seu descobrimento. Primeiramente, os nativos indígenas foram explorados com o intuito inicial de proceder-se a extração de pau-brasil. Marchini Neto (2013, p.7) afirma que os “índios eram culturalmente incompatíveis com o trabalho intensivo, regular e compulsório, pois, em regra, eram habituados a fazer o necessário para garantir sua subsistência”, tendo havido diversas tentativas para escravizá-los, como assevera Boris Fausto (1998, p.49, apud MARCHINI NETO, 2013, p.7):

Podemos distinguir duas tentativas básicas de sujeição dos índios por parte dos portugueses. Uma delas, realizada pelos colonos segundo um frio cálculo econômico, consistiu na escravização pura e simples. A outra foi tentada pelas ordens religiosas, principalmente pelos jesuítas, por motivos que tinham muito a ver com suas concepções missionárias. Ela consistiu no esforço em transformar os índios, através do ensino, em “bons cristãos”, reunindo-os em pequenos povoados ou aldeias. Ser “bons cristão” significava também adquirir os hábitos de trabalho dos europeus, com o que se criaria um grupo de cultivadores indígenas flexível às necessidades da Colônia (BORIS FAUSTO, 1998, p.49 apud MARCHINI NETO, 2013, p.7):

É sabido que muitos foram os motivos para a mudança da escravização dos nativos para os africanos, além das fugas para o interior do país e das muitas mortes provocadas por epidemias de doenças até então desconhecidas por esses. Havia também uma pressão exercida pela metrópole que muito lucrava com o tráfico.

Acredita-se que os escravos vindos da África chegaram ao país a partir do ano de 1570. Esses eram trazidos em condições precárias nos navios negreiros e muitas das vezes aproximadamente metade dos cativos morria durante a viagem. Nesse sentido, as condições de trabalho dos escravos eram deploráveis, estando sujeitos muitas vezes a castigos físicos, além da má alimentação, afora outros maus tratos sofridos.

Os escravos trazidos da África também resistiam ao trabalho forçado, todavia, não obtiveram tanto êxito como os indígenas tanto por não conhecerem o território

brasileiro, como por muitas vezes não falarem a mesma língua, já que eram trazidos de diversos países africanos. Assim explica Marchini Neto (2013, p. 9):

Contudo, também vale ressaltar que os negros não aceitaram a escravidão passivamente. Eram muito comuns as fugas individuais ou em massa, agressões contra senhores e resistência. Tanto é que no Brasil Colonial existiram centenas de quilombos, estabelecimentos de negros que escapavam de seus donos pela fuga. No entanto, os negros não resistiam de forma eficaz e duradoura como os indígenas. Além disso, nem a Corte Portuguesa e nem a Igreja se colocaram contrárias à escravização do negro. Era comum a alegação de que a escravidão já existia na África e assim era apenas transportada para o Novo Mundo, onde os não cristãos seriam civilizados e salvos pela verdadeira religião (MARCHINI NETO, 2013, p.9)

Nessa época, por mais que não fosse totalmente efetivada, já existia no país uma legislação que tentava proteger o índio contra a escravidão. Essa proteção não se estendia aos africanos, visto que, assim como na escravidão constatada nos primórdios da história do trabalho humano no mundo, aqui esses escravos também eram considerados coisas, não estando sujeitos a direito algum.

Muitos foram os movimentos de revolta no país contra a escravidão, com destaque para a Conjuração Baiana – ou Revolta dos Alfaiates – (1798), a Cabanagem (1835), a Sabinada (1837), muitos deles influenciados pelos pensamentos e ideais da Revolução Francesa.

No entanto, apenas com a Lei Áurea, em 1888, que se conseguiu a abolição da escravatura, lei esta que pode ser considerada como um marco para o Direito do Trabalho no Brasil, não por tratar sobre relações trabalhistas – empregatícias –, mas pelo fato de possibilitar o surgimento em escala significativa do objeto de proteção da norma trabalhista que é o trabalho livre, subordinado e remunerado. Nesse sentido, anuncia Delgado (2017, p. 115):

Ressalta-se que não se trata de sustentar que inexistisse no Brasil, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que ténue, com a matéria que, futuramente, seria objeto do Direito do Trabalho. Trata-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravista, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo trabalhista (DELGADO, 2017, p.115).

Do ano de 1888 ao ano 1930, o Brasil vivenciou sua primeira fase do Direito do Trabalho, marcada por manifestações preambulares de caráter escasso. Nesse momento as atividades, laborais empregatícias estavam voltadas para dois centros produtores no país, São Paulo, direcionada para a agricultura e o então Distrito Federal, Rio de Janeiro, concentrado na indústria emergente.

Destarte, a classe operária, durante este período, ainda não tinha capacidade de organização, tampouco suficiente a exercer alguma pressão capaz de impulsionar consequências normativas. Conjuntamente, o Estado encontrava-se posicionado em ideais liberais, optando, em sua generalidade, pela não intervenção e, por conseguinte, gerando uma carência acerca de uma atividade legislativa contínua.

Tem-se, portanto, o surgimento, mesmo que desalinhado, de algumas normas trabalhistas, estando presentes também aspectos relacionados a ordem social da não intervenção. Alguns exemplos podem ser citados, como o Decreto n. 843, de 11.10.1890 que conferiu benefícios ao “Banco dos Operários”, o Decreto n. 1.313, de 17.01.1891, normatizando o trabalho do menor e, ainda, o Decreto n. 1.162, de 12.12.1890, que deixou de prever a greve como ilícito penal.

No século seguinte, ainda de forma esparsa, entretanto, de uma forma mais assídua, surge uma normatização trabalhista mais intensa. Delgado (2017, p. 117) aponta:

Já transposto o século, surge o Decreto Legislativo n. 1.150, de 5.1.1904, concedendo facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, benefício posteriormente estendido aos trabalhadores urbanos (Decreto Legislativo n. 1.607, de 29.12.1906). O Decreto Legislativo n. 1.637, de 5.1.1907, por sua vez, facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Em 1919, surge a legislação acidentária do trabalho (Lei n. 3.724, de 15.1.1919), acolhendo o princípio do risco profissional, embora com inúmeras limitações. Em 1923, surge a Lei Elói Chaves (n. 4.682, de 24.1.1923), instituindo as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários. Tais benefícios foram estendidos, posteriormente, às empresas portuárias e marítimas pela Lei n. 5.109, de 20.12.1926. Ainda em 1923, institui-se o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto n. 16.027, de 30.4.1923). Em 1925, concedem-se férias (15 dias anuais) aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários (Lei n. 4.982, de 24.12.1925). Em 12.10.1927, é promulgado o Código de Menores (Decreto n. 17.934-A), estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno e em minas aos menores, além de outros preceitos. Em 1928, o trabalho dos artistas é objeto de regulamentação (Decreto n. 5.492, de 16.7.1928). Finalmente, em

1929, altera-se a lei de falências, conferindo-se estatuto de privilegiados aos créditos de “prepostos, empregados e operários” (Decreto n. 5.746, de 9.12.1929) (DELGADO, 2017, p.117).

A partir do ano de 1930, o Direito do Trabalho tem sua oficialização com um Estado agora intervencionista de acentuado desempenho legislativo. Diante da sua institucionalização vários setores foram abrangidos com essa evolução, houve inúmeros diplomas normativos trabalhistas, a citar o Decreto n. 21.186 de 22.3.1932 regulando a jornada de trabalho, fixando-a a oito horas diárias para os comerciários, o Decreto n. 23.103 de 19.8.1933 concedendo férias aos bancários, assim como outros diversos regulamentos acerca da legislação profissional.

Nessa época, criou-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio pelo Decreto n. 19.443 de 26.11.1930, bem como se desenvolveu um sistema de resolução de conflitos trabalhistas no âmbito judicial, as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento (Decreto n. 21.396, de 21.3.1932).

Diversas mudanças ocorreram e muitos avanços foram alcançados para o Direito do Trabalho, prevalecendo ainda uma visão corporativista em suas normas, que só começaram a ser abandonadas a partir da Constituição de 1988 e suas emendas, dando início a uma nova fase para este ramo especializado do direito.

O período da transição democrática do Direito do Trabalho se iniciou com a Constituição da República Federativa do Brasil de 5.10.1988. Entretanto, essa ainda trouxe em seu bojo normas de cunho corporativo, assim assevera Delgado (2017, p. 122):

[...] o texto *original* da Constituição preservou algumas *contradições antidemocráticas*, ou seja, alguns institutos inadequados para a própria afirmação e desenvolvimento da Democracia no âmbito da sociedade civil e do mercado de trabalho brasileiros. Trata-se, em suma, do preceito que mantém a unicidade e o sistema de enquadramento sindical (art. 8º, II, CF/88); do preceito que reconhece a validade da contribuição sindical obrigatória, de origem legal (art. 8º, IV, *in fine*, CF/88); dos preceitos originais de 1988 que mantinham — e até reforçavam — a representação corporativa classista na Justiça do Trabalho (antiga redação dos artigos 111, 112, 113, 115 e 116, CF/88); do preceito constitucional original de 1988 que mantinha amplo poder normativo judicial como concorrente estatal para a negociação coletiva trabalhista (antigo texto do art. 114, § 2º, CF/88) (DELGADO, 2017, p.122).

Tais “contradições antidemocráticas” foram posteriormente retificados através das Emendas Constitucionais n. 24 de 1999 e n. 45 de 2004 dando nova redação aos artigos 111, 112, 113, 114, §2º, 115 e 116.

## 2.4 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO

Documentadamente data-se o surgimento do trabalho a domicílio no século XVI, com a transição do feudalismo para o capitalismo, sendo esse exercido de maneira artesanal, nas pequenas indústrias caseiras.

Com a chegada do capitalismo, os meios de produção passaram a pertencer exclusivamente ao empregador que remunerava seus operários pela quantidade produzida, havendo por parte da classe empregadora uma necessidade maior de controle da produção.

Com vistas também a diminuição de custos, assim como para fiscalização, os operários artesãos passaram a serem concentrados em um único local de trabalho, diminuindo, portanto, a incidência do trabalho a domicílio na época do capitalismo industrial.

No ano de 1960, ressurgiu nos meios laborais europeus o trabalho a distância, principalmente na produção têxtil, tendo um aumento na sua ocorrência a partir do ano de 1970, se expandindo, por exemplo, para setores de montagem de artigos eletrônicos.

Há indícios de que uma das primeiras ocorrências do teletrabalho envolto da tecnologia das telecomunicações se deu em 1857, quando o proprietário da estrada de ferro Penn, J. Eggard Thompson, segundo Estrada (2002, p.2) “descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas, desde que delegasse a elas um controle substancial no uso de equipamento e mão-de-obra”.

De acordo com Goulart (2009, p. 229, apud BERNARDI, 2014, p. 15):

[...] no Brasil, o modelo foi introduzido, oficialmente, em 1997, no Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio. Depois, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt). Mais tarde, houve o Congresso Brasileiro de Teletrabalho (CBT), em 2006. Contou com o apoio da Sobratt e da ESPM (Escola Superior de propaganda e Marketing), na cidade de São Paulo (GOULART, 2009, p. 229 apud BERNARDI, 2014, p. 15).

Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt), fundada em 1999, no ano de 2008 o Brasil apresentava cerca de dez milhões e seiscentos mil teletrabalhadores (BERNARDI, 2014).

Desta feita, percebe-se que o teletrabalho caracterizado pela utilização da tecnologia para a sua realização é uma forma recente de trabalho que vem crescendo devido aos seus inúmeros benefícios, como a desnecessidade de deslocamento do empregado para o centro de prestações de serviços do empregador, havendo a necessidade de sua normatização pelo Direito do Trabalho.



### 3 OS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A SUBORDINAÇÃO

Os elementos fático-jurídicos dizem respeito à caracterização da relação de emprego tendo o papel de delimitar o objeto tutelado pelo Direito do Trabalho. Nesta senda, faz-se necessário, além da análise dos elementos em se, um estudo, *a priori*, da diferenciação acerca da relação de emprego e da relação de trabalho.

#### 3.1 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO

De acordo com a doutrina consolidada a expressão “relação de trabalho” é uma expressão ampla e genérica que acaba por englobar todos os tipos de trabalho humano, sendo assim o gênero ao qual a relação de emprego faz parte.

A relação de trabalho *lato sensu* possui ainda diversos tipos de espécies, podendo ser citados o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho voluntário, o trabalho do estagiário, assim como tantas outras que compõem o gênero. Martins (2012, p. 88) assim leciona:

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato de emprego, a espécie (MARTINS, 2012, p.88).

Tal distinção ganhou destaque no mundo jurídico a partir da Emenda Constitucional n. 45 de 2004 que, além de outras mudanças constitucionais, reformou a Justiça do Trabalho, ampliando sua competência que até então estava limitada as relações de emprego (BRASIL, 2004).

Com a referida reforma houve a inclusão na competência da justiça trabalhista das relações de trabalho com a modificação do artigo 114 da Carta Magna, decorrendo assim um maior enfoque acerca da diferenciação desses meios de relação de labor.

Todavia, observa-se que, desde o surgimento do capitalismo, a relação de emprego se configura como de maior relevância tanto do ponto de vista econômico

como social diante das demais formas de pactuação laboral. Justifica-se, por consequência, a sua notável importância no ramo jurídico do direito do trabalho, possuindo compilado de normas destinado a sua regulamentação, qual seja a CLT. Nesse sentido assevera Delgado (2017, p. 310):

Em face da relevância, projeção e tendência expansionista da relação empregatícia, reduzindo espaço às demais relações de trabalho ou assimilando às suas normas situações fáticas originariamente não formuladas como tal, firmou-se, na tradição jurídica, a tendência de designar-se a espécie mais importante (*relação de emprego*) pela denominação cabível ao gênero (*relação de trabalho*). Nessa linha, utiliza-se a expressão *relação de trabalho* (e, conseqüentemente, *contrato de trabalho* ou mesmo *Direito do Trabalho*) para se indicarem típicas relações, institutos ou normas concernentes à relação de emprego, no sentido específico (DELGADO, 2017, p.310, grifos do autor).

A própria Consolidação das Leis Trabalhistas traz em seu bojo os elementos determinantes da classificação da relação de emprego. Em seu artigo 3º, caput, estabelece que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Ainda na CLT, o artigo 2º, caput, classifica como empregador a empresa, aqui tanto a individual como a coletiva, que assumir os riscos da atividade econômica de forma que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1943).

A doutrina apresenta os mesmos requisitos trazidos pelo Decreto-Lei n. 5.452/43, podendo variar apenas em sua denominação, indicando o trabalho prestado por pessoa física, a personalidade, a onerosidade, a não-eventualidade e, por fim, a subordinação, elementos esses que passam a ser analisados a seguir.

### 3.2 TIPIFICAÇÃO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Para que se caracterize como relação de emprego o trabalho deve ser prestado por pessoa física. O próprio termo “trabalho” já demonstra que a atividade deverá ser realizada por pessoa natural, desta forma, é lógica a conclusão de que não há que se falar, para a relação empregatícia, em trabalhador pessoa jurídica.

Na prática, muitas vezes ocorre simulações de contratos civis com pessoas jurídicas, onde, na verdade, o trabalhador é pessoa física, caracterizando uma

evidente relação de emprego, tutelada pela legislação trabalhista, desde que presentes os demais requisitos.

O requisito da pessoalidade está intimamente ligado ao elemento anterior, todavia, o trabalho prestado por pessoa física não será necessariamente sempre prestado de forma *intuitu personae*. Desta feita, é importante a averiguação da infungibilidade da prestação do serviço pelo trabalhador para a devida caracterização da relação em análise.

Por essa característica depreende-se que, de forma geral, não pode haver substituições intermitentes, não obstante, pelo acordo de vontades entre empregado e empregador, dentro dos limites deste elemento tipificador, assim como por meios permitidos em lei, como na hipótese das férias ou licença-maternidade que pode haver substituição.

Outrossim, por ser personalíssima não se transfere a herdeiros e sucessores em caso de extinção do vínculo empregatício pela morte. Da mesma forma que, havendo impossibilidade de prestação do serviço durante o curso do contrato, dependendo da hipótese de cabimento, verifica-se a incidência dos institutos da suspensão e interrupção do contrato.

Sobre a aplicação deste elemento no que concerne à caracterização do empregador, este é o entendimento de Delgado (2017, p. 316):

Enfatize-se, por fim, que a pessoalidade é elemento que incide apenas sobre a figura do empregado. No tocante ao empregador, ao contrário, prevalece aspecto oposto, já que vigente no Direito do Trabalho a *diretriz da despersonalização da figura do empregador*. Em consequência, pode ocorrer, na relação empregatícia, a constante alteração subjetiva do contrato — desde que no polo empresarial —, mantendo-se em vigor as regras contratuais anteriores com relação ao mesmo empregado. É o que se prevê, a propósito, nos arts. 10 e 448 da CLT, que tratam da chamada sucessão trabalhista (DELGADO, 2017, p.316).

Diante do caráter econômico da relação empregatícia, perante o serviço prestado pelo empregado ao empregador surge a necessidade de uma contraprestação de cunho econômico, concentrada na totalidade salarial que, segundo Delgado (2017, p. 321) é “complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada”, singularizando, assim, o pressuposto da onerosidade.

Portanto, o elemento fático-jurídico da onerosidade deve ser considerado perante o prestador de serviço para que assim integre a definição de relação de emprego.

Objetivamente a onerosidade é de fácil percepção, visto que por se caracterizar mediante pagamento como contraprestação pelo serviço prestado, difícil se faz a sua omissão, por mais que este pagamento possa se apresentar de diversas formas possíveis, como esclarecem os artigos 458, 459 e 483, "g", da CLT, que tratam, respectivamente, do pagamento em dinheiro ou parcialmente em utilidades, do salário que poderá ser pago por dia, semana, quinzena ou mês, e ainda, pago através de cálculo mediante modalidade fixa ou fórmula alternável de avaliação, como seguem: Segue:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas (BRASIL, 1943).

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações (BRASIL, 1943).

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:  
g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (BRASIL, 1943).

Difícilmente a onerosidade deverá ser analisada de forma subjetiva para que seja identificada como elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Entretanto, no caso do trabalho voluntário, por exemplo, realizado com ou sem contraprestação, a onerosidade deverá ser observada em sua dimensão subjetiva.

Essa onerosidade no plano subjetivo configura-se pelo intuito de contraprestação com desígnio econômico reconhecido, principalmente, pelo trabalhador que presta o serviço, apresentando-se, segundo a doutrina, como *animus contrahendi*, ou seja, a demonstração das partes, notadamente do prestador de serviços, em contrair vínculo empregatício, que, de acordo com Delgado (2017, p. 323) se apresenta da seguinte forma:

A doutrina refere-se à expressão *animus contrahendi* para traduzir a fundamental intenção das partes (em especial do prestador de serviços) com respeito à natureza e efeitos jurídicos do vínculo formado entre elas. Embora os autores não tendam a colocar esse aspecto da relação empregatícia como parte componente de um de seus elementos fático-jurídicos constitutivos (a onerosidade), o correto é situar exatamente nesse plano o chamado *animus contrahendi*. Essa expressão traduz, na verdade, a intenção do prestador de se vincular (ou não) a título oneroso e empregatício: inexistindo essa intenção, não há o plano subjetivo do elemento fático-jurídico da onerosidade (DELGADO, 2017, p.323).

No que concerne ao elemento da não-eventualidade percebe-se na doutrina, assim como na própria legislação, uma discordância quanto a sua conceituação. A controvérsia conceitual consiste na aplicação (ou não) da expressão continuidade como sinônima da não-eventualidade.

A CLT aponta como característica do empregado aquele que realiza serviços de natureza não-eventual, não apresentando o conceito dessa natureza, muito menos do que seria o trabalho eventual.

Muitos doutrinadores se utilizam da Lei do Empregado Doméstico para chegar a conclusão que continuidade e não-eventualidade são expressões sinônimas. A Lei Complementar n. 150/15, em seu artigo 1º assim aponta:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que **presta serviços de forma contínua**, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei (BRASIL, 2015, grifo nosso)

Igualmente estabelece Martins (2012, p. 101) ao apontar que o “trabalho deve ser prestado com continuidade”, pois “aquele que presta serviços eventualmente não é empregado”.

Todavia, há doutrinas que entendem que a expressão “serviços de forma contínua” (BRASIL, 2015) expressa na LC n. 150/15 só se aplica ao empregado doméstico e, portanto, não se confunde com o elemento fático-jurídico da não-eventualidade.

Nesse sentido se posicionam Pamplona Filho e Villatore (2001, p. 22 apud MEDEIROS, 2011, p. 35):

Verifica-se facilmente que a continuidade do trabalho doméstico não pode se confundir com a permanência ou não-eventualidade do empregado comum, isto porque, o empregado comum, mesmo trabalhando de forma não eventual ou permanente, pode trabalhar de maneira descontínua ou intermitente (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 2001, p.22 apud MEDEIROS, 2011, p.35).

Nessa senda, há a necessidade de se entender e conceituar a eventualidade, para só assim se alcançar o verdadeiro sentido do requisito da não-eventualidade. Para tanto, existem algumas teorias que ajudam nessa compreensão.

De acordo com Martins (2012) o trabalhador eventual é aquele que, sendo pessoa física, realiza serviços esporádicos a outrem. Segundo tal doutrinador, três são as teorias que explicam o trabalho eventual, a teoria do evento, a teoria dos fins da empresa e a teoria da descontinuidade. Para a primeira, o trabalhador é eventual quando contratado para efetuar certo evento ou obra. Por outro lado, para a segunda teoria, o simples fato da atividade executada pelo trabalhador não coincidir com os fins da empresa já caracteriza a eventualidade. Por fim, para a terceira teoria, seria eventual o trabalhador que prestasse serviços a mais de um tomador ou, ainda, que não se fixasse em nenhuma empresa (MARTINS, 2012).

Para Delgado (2017) a teoria dos fins da empresa talvez seja a formulação mais prestigiada. Destarte, é apresentada ainda uma quarta teoria para explicar o trabalho eventual, a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços (DELGADO 2017). Nascimento (1991, p. 105 apud DELGADO, 2017, p. 320) traz seu conceito, onde diz que será eventual o trabalhador “que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica” (NASCIMENTO, 1991, p.105 apud DELGADO, 2017, p.320).

Alguns doutrinadores apontam a alteridade como um elemento caracterizador da relação de emprego. Tal instituto está previsto no artigo 2º da CLT, pugnando que compete ao empregador assumir “os riscos da atividade econômica” (BRASIL, 1943), desta feita, tais riscos incubem tão somente a pessoa do empregador, não incidindo sobre o empregado.

Nesse mesmo sentido entende-se que a alteridade é característica essencial do empregador e não do empregado. Não obstante, tal princípio pode ser entendido como um desdobramento da subordinação, não havendo, portanto, a necessidade de sua aferição de forma individual.

Por não se tratar de um elemento fático-jurídico da relação de emprego e consequente caracterização da figura do empregado, a alteridade pode ser encarada como um princípio que estabelece que os riscos da atividade do tomador de serviços recaem sob sua conta e risco, não havendo responsabilização do empregado por sucesso ou insucesso incerto do empreendimento.

O empregado, à vista disso, não poderá participar de prejuízos sofridos pela empresa, mas, tão somente, dos seus lucros. Ao prestar serviços por conta própria ou até para si mesmo não há que se falar em relação de emprego, podendo configurar outro tipo de trabalho considerado em seu sentido amplo, como o trabalho autônomo.

Assim assevera Delgado (2017, p. 463):

A regra da assunção dos riscos pelo empregador leva a que não se autorize distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados, ainda que verificados reais prejuízos e perdas no âmbito do empreendimento dirigido pelo respectivo empregador. A mesma regra conduz à vedação de descontos nos salários do empregado, excetuadas estritas hipóteses legais e normativas (art. 462, CLT), o que confere, assim, certa intangibilidade à contraprestação recebida pelo trabalhador (art. 7º, VI, CF/88; art. 468, CLT). Esta última hipótese normativa abrange, inclusive, empregadores que não tenham atividade econômica envolvida com o contrato empregatício pactuado (DELGADO, 2017, p. 463).

A relação de emprego ainda pode ser caracterizada pela subordinação, elemento fático-jurídico da relação de emprego que passa a ser analisado a seguir.

### 3.3 SUBORDINAÇÃO NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que traz os elementos fático-jurídicos da relação de emprego apresenta a expressão “sob a dependência deste” (BRASIL, 1943) que deve ser interpretada de maneira objetiva representando a relação de subordinação do empregado para com o empregador.

Acredita-se que a subordinação surgiu simultaneamente com as leis trabalhistas com aspecto protetivo, de forma a diminuir a sujeição pessoal do trabalhador.

O entendimento subjetivo da forma “dependência” trazida pela CLT já se encontra superada, visto que não há dependência da pessoa do trabalhador de maneira a indiciar uma sujeição em relação ao tomador de serviço.

Em entendimentos já ultrapassados, conforme a doutrina, a subordinação, compreendida como dependência, – de forma pessoal, e não na visão objetiva – pode caracterizar-se por econômica, técnica e social.

Por dependência econômica traduz-se uma subordinação do empregado para com seu empregador de forma que aquele dependa exclusivamente deste, por meio de um salário que seria sua única forma de subsistência.

Este é um entendimento falho visto que existem inúmeros meios do empregado não depender economicamente de um só tomador de serviços, como no caso de prestar serviços a mais de um empregador, ou, ainda, possuir negócio próprio que auxilie seu sustento, entre outros diversos meios de assegurar sua sobrevivência sem depender unicamente de um só empregador.

A dependência técnica corresponde ao empregado subordinado ao tomador de serviços por este possuir domínio técnico das atuações desempenhadas na empresa. Segundo os ensinamentos de Delgado (2017, p. 327):

[...] o empregador monopolizaria, naturalmente, o conhecimento necessário ao processo de produção em que se encontrava inserido o empregado, assegurando-se, em consequência, de um poder específico sobre o trabalhador. A assimetria no conhecimento técnico daria fundamento à assimetria na relação jurídica de emprego (DELGADO, 2017, p.327).

Todavia, tal hipótese não encontra guarida em se tratando de empregados especializados em determinadas áreas, como advogados, médicos, engenheiros, que muitas vezes são contratados para complementar uma ausência de conhecimento específico e técnico que o empregador não domina.

Já a dependência social, segundo Medeiros (2011, p. 31), “seria um critério resultante da junção das dependências técnica e econômica”, visto ser o empregado dependente do empregador por este ser o detentor do empreendimento, sendo esta dependência considerada, inclusive, como derivação da dependência econômica e, por este motivo, também já se encontra superada.

Pela teoria clássica, a subordinação é entendida pela sujeição do empregado às ordens do empregador, que, dentro dos limites legais, poderia inclusive aplicar punições ao empregado que descumprisse alguma norma. A direção dos serviços



fica a cargo do empregador que comanda a prestação pelo trabalhador através de instruções e deliberações.

Nesse sentido, ao passo que a subordinação se compreende pela sujeição do empregado perante o empregador, o condão da direção se apresenta como uma faculdade a que se reveste o empregador em estabelecer ordens aos seus empregados. Destarte, segundo Fraga (2011, p. 48), a subordinação jurídica “seria o reverso do poder de direção exercido pelo empregador”.

Pela teoria justrabalhista, hoje, o entendimento quanto à subordinação já é pacífico no sentido de entender ser esta subordinação do empregado para com o seu empregador de cunho jurídico, conceituada por alguns doutrinadores como subordinação hierárquica. Para Tércio Vidotti (2000, p. 300 apud MEDEIROS, 2011, p. 32):

A subordinação a que se sujeita o empregado é efetivamente jurídica; decorre da assunção, pelo trabalhador, do dever jurídico de prestar serviços ao empregador, outorgando-lhe, em virtude da peculiaridade da relação jurídica, poder de organização, direção e disciplina da sua energia de trabalho, no momento do ajuste do contrato de emprego (VIDOTTI, 2000, p.300 apud MEDEIROS, 2011, p.32).

Neste mesmo sentido leciona Martins (2012, p.141):

A subordinação jurídica decorre do contrato de trabalho. O empregado está sujeito a receber ordens em decorrência do pacto laboral, sendo proveniente do poder de direção do empregador de seu poder de comando, que é a tese mais aceita. O empregado está subordinado ao empregador em razão do contrato de trabalho e da lei (art. 3a da CLT). É no contrato de trabalho que são observados os limites e os fundamentos da subordinação (MARTINS, 2012, p.141)

Destarte, a subordinação é compreendida como um fenômeno jurídico visto ser decorrente de contrato de prestação de serviços firmado entre empregado e empregador, em que o primeiro concorda com a orientação subjetiva informada pelo segundo sobre a maneira que deve ser conduzida a atividade objeto do contrato. Essa subordinação, no que se refere principalmente ao teletrabalho, poderá ainda ser classificada como subordinação objetiva e subordinação estrutural, espécies estas que passam a ser analisadas a seguir.

### 3.4 SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

A subordinação objetiva decorre da compatibilização entre a atividade do empregado e os desígnios da empresa a qual se vincula, enquanto a subordinação estrutural sucede na introdução do trabalhador na sistematização e no *modus operandi* do seu empregador, independentemente da atividade específica que realize.

A subordinação objetiva em muito se parece com a não eventualidade, não importando a exibição temporal tampouco a expressão de comandos. Nesse sentido o que realmente vale é a inclusão de maneira objetiva do empregado no núcleo da atividade do empreendimento.

Já a teoria da subordinação estrutural demonstra ser esta caracterizada pela função realizada pelo trabalhador e a confirmação da essencialidade dessa função na organização e funcionamento da empresa. Tal espécie de subordinação age na maneira da execução do trabalho e não sobre a figura do empregado. Segundo Reis (2012):

A subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas em que o conceito clássico tem se mostrado insuficiente, a exemplo de fenômenos contemporâneos como o teletrabalho, viabilizando não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores, em especial a terceirização (REIS, 2012, s/p).

No mesmo sentido aponta o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho:

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

00173.2007.073.03.00.6. Relator: Juiz Maurício Godinho Delgado, 6ª Turma, DEJT, 12 abr). (MINAS GERAIS, 2007).

De todo modo, percebe-se uma adequação dos conceitos das espécies de subordinação em função das mudanças nas formas de controle decorrentes dos novos meios de trabalho, apontando pela denominada flexibilização dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, notadamente no que se refere ao instituto do teletrabalho.

### 3.5 TRABALHO À DISTÂNCIA, TRABALHO EM DOMICÍLIO E TELETRABALHO

O trabalho à distância se apresenta como gênero onde o trabalho em domicílio e o teletrabalho são espécies. Essa forma de trabalho, considerada no seu sentido estrito, é aquele realizado no exterior do estabelecimento sem que esteja sob supervisão direta, pela presença, do empregador. Sobre essa supervisão aponta Delgado (2017, p. 1021):

*A ordem jurídica reconhece que a aferição de uma efetiva jornada de trabalho cumprida pelo empregado supõe um mínimo de fiscalização e controle por parte do empregador sobre a prestação concreta dos serviços ou sobre o período de disponibilidade perante a empresa. O critério é estritamente prático: trabalho não fiscalizado nem minimamente controlado é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro — por essa razão é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador. Nesse quadro, as jornadas não controladas não ensejam cálculo de horas extraordinárias, dado que não se pode aferir sequer a efetiva prestação da jornada padrão incidente sobre o caso concreto (DELGADO, 2017, p. 1021, grifo do autor).*

O artigo 6º da CLT não diferencia o trabalho efetuado nas dependências do estabelecimento do tomador de serviços, para o trabalho à distância e o trabalho realizado no domicílio do empregado, contanto que sejam preenchidos os requisitos de caracterização da relação de emprego presentes nos artigos 2º e 3º da Consolidação.

O trabalho em domicílio teve sua origem no trabalho artesanal por conta das pequenas produções industriais caseiras compostas pelos próprios familiares, com as confecções sendo repassadas, na maioria das vezes, diretamente ao consumidor final.

Segundo a Convenção 177 de 1996 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, o trabalho a domicílio compreende todo trabalho que for realizado por uma pessoa em sua residência, ou, ainda, em local distinto do local de trabalho do tomador de serviço (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1996). Tal trabalho quer suceda um produto quer resulte em uma prestação de serviço, deve ser remunerado, não importando a quem pertença o equipamento de trabalho e os materiais, contanto que não haja independência econômica de forma a descaracterizar a relação de emprego.

Nesse sentido, tomando por base o artigo 83 da CLT, o trabalho a domicílio abrange tanto o domicílio no sentido de moradia, como aquele realizado no domicílio legal, visto que tal artigo da Consolidação apresenta a expressão oficina de família também caracterizador do domicílio do empregado (BRASIL, 1943).

O trabalho em domicílio se diferencia do trabalho autônomo, assim explica Martins (2012, p. 146):

[...] pois este, apesar também de poder trabalhar em casa, não tem subordinação, mas autonomia na prestação dos serviços. O trabalhador autônomo assume os riscos de sua atividade, enquanto os riscos do empreendimento são do empregador. Presta serviços o trabalhador autônomo por conta própria, enquanto o empregado trabalha por conta alheia, do empregador. Esses elementos poderão ajudar a verificar se o trabalhador em domicílio é ou não empregado (MARTINS, 2012, p.146)

Ocorre uma relativização da forma de pagamento nessa modalidade de trabalho, visto que tanto os empregados que trabalham em domicílio como os trabalhadores autônomos podem ambos receber tanto por peça produzida como por serviço realizado.

O critério da pessoalidade deve ser analisado de maneira que o trabalhador, por mais que trabalhe em seu domicílio com a presença de seus familiares, não poderá por eles ser substituídos sob pena de descaracterizar a relação de emprego, pode haver certa colaboração dos familiares, todavia essa não deverá ser frequente.

Pelo fato da exclusividade não ser elemento fático-jurídico que tipifica a relação de emprego nada obsta que o trabalhador que realiza suas atividades em domicílio apresente pluralidade de serviços.

Ainda para a aferição do vínculo empregatício necessário se faz que o empregado tenha subordinação perante seu empregador. Tal subordinação pode ser

verificada tanto pelo trabalho do empregado como através de estabelecimento de meta de produção, entre outros meios possíveis de averiguação.

Quando se trata de constatação da subordinação importante é ressaltar o parágrafo único do artigo 6º da CLT que apresenta que “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, 1943).

Por fim, o teletrabalho diferencia do trabalho em domicílio em sentido estrito, assim como do trabalho à distância, por apresentar o uso da tecnologia como elemento caracterizador.

Esta forma de relação de emprego é demonstrada pelo uso de tecnologias modernas de informática telecomunicações, de maneira que poderá ou não se apresentar como uma espécie de trabalho em domicílio conforme os meios empregados na realização dos serviços.

## 4 O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

A Consolidação das Leis Trabalhistas, na forma do Decreto-Lei n. 5.452 de 1943, em seu artigo 6º trouxe a figura do trabalho executado no domicílio do empregado, enquanto que o trabalho à distância, propriamente dito, teve sua previsão na Consolidação com a Lei n. 12.551 de 2011.

Essa lei que modificou o compilado de leis trabalhistas equiparou, ainda, a subordinação clássica às subordinações objetiva e estrutural apresentadas pelo parágrafo único do artigo 6º.

Todavia, foi apenas com a Lei n. 13.467 de 2017 que adveio a devida regulamentação do teletrabalho, acrescentando na CLT o Capítulo II-A para tratar do citado instituto.

### 4.1 O CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

Os incisos I e III do artigo 62 da CLT evidenciam, para alguns doutrinadores, três tipos diferentes de formas de relação de emprego. Pela expressão “atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” (BRASIL, 1943) pode-se entender tanto o trabalho em domicílio que há tempos está presente na sociedade, como é o caso das costureiras, por exemplo, assim como o *home office* e o teletrabalho.

O *home office* caracteriza-se pelo trabalho executado no domicílio do empregado através do uso de tecnologias, enquanto o teletrabalho realiza-se pelo uso das diversas tecnologias hoje disponíveis, não apenas no domicílio do empregado, mas também nos locais onde for possível se fazer uso desses avanços tecnológicos caracterizadores da relação.

Desse modo, muitas vezes o *home office* e o teletrabalho são utilizados como sinônimos, devido a tênue diferença entre ambos.

A Organização Internacional do Trabalho (apud DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 08) conceitua o teletrabalho da seguinte forma:

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

Até o advento da Lei n. 13.467 de 2017 não havia um conceito definido do que seria o teletrabalho. Muito embora pudesse ser interpretado como trabalho à distância por ser realizado fora do estabelecimento do tomador de serviços, ou como trabalho em domicílio pelo fato de poder ser executado no domicílio do empregado, não existia a denominação “teletrabalho” na Consolidação, quiçá sua conceituação.

Hoje, o artigo 75-B apresenta o conceito do determinado instituto da seguinte maneira:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Desta feita, reitera-se que o teletrabalho pode ser realizado não só no domicílio do empregado, como em qualquer local passível do uso de tecnologias de informação e de comunicação, desde que seja realizado em local diverso das dependências do tomador de serviços.

O requisito da prestação de serviços ser realizada “fora das dependências do empregador” não é absoluto. O próprio artigo 75-B apresenta que a execução dos serviços deverá ser de forma preponderante realizada longe do estabelecimento do empregador.

Isto posto, calha ressaltar que, em concordância com a relativização apresentada acima, o parágrafo único do mencionado artigo aponta que não descaracteriza a figura do teletrabalho a presença do empregado nas dependências do tomador de serviço para execução de serviço específico.

Outro requisito trazido pelo artigo 75-B que tipifica o teletrabalho diz respeito a não caracterização do trabalho externo. Por trabalho externo entende-se aquele impassível de controle de horários, de tal maneira que, assim como o teletrabalho, também é executado no exterior das dependências, contudo, não há mecanismos para o seu controle.

Com efeito, o trabalhador externo não possui local fixo de trabalho, enquanto o teletrabalhador, em regra, possui, podendo ser realizado até em uma *lan house*, por exemplo.

Esse controle se traduz na subordinação – elemento fático-jurídico da relação de emprego –, encontrada no parágrafo único do artigo 6º no que se refere ao

teletrabalho, indicando que “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, 1943).

Nesse sentido leciona Delgado (2017, p. 1024):

Recentemente, a esse propósito, a CLT recebeu importante atualização, que lhe aperfeiçoou o espectro normativo, por meio de nova redação dada a seu art. 6º, acrescido de novo parágrafo único, por obra da Lei n. 12.551, de 15.12.2011. **O novo preceito incorporou, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.** Desse modo, o novo dispositivo da CLT permite considerar *subordinados* profissionais que realizem *trabalho a distância*, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esclarece a regra que 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*” (novo parágrafo único do art. 6º da CLT). Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho a distância. (DELGADO, 2017, p.1024, grifo nosso)

Entretanto há uma controvérsia no que concerne à proteção dos direitos do teletrabalhador referentes à duração de trabalho, visto que com a inclusão do inciso III no artigo 62 da CLT entende-se que há a consequente retirada da proteção da jornada do teletrabalho, havendo julgado do TST nesse sentido. (AIRR - 62141-19.2003.5.10.0011 Data de Julgamento: 07/04/2010, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010). (BRASIL, 2010).

Todavia, para não haver um retrocesso na tutela trabalhista, deve-se interpretar, à luz da Constituição, que o teletrabalho só será excluído das garantias da jornada de trabalho caso não haja o controle previsto no parágrafo único do artigo 6º da CLT.

Desta feita, com a previsão, já indicada, da subordinação pelo controle e supervisão através dos meios tecnológicos, o teletrabalho deve ser abrangido pelo artigo 7º da CRFB/88 que prevê uma jornada de 8 horas diárias e 44 horas



semanais, garantindo, além de outros benefícios, a concessão de horas extraordinárias. Nesse sentido aponta Miziara (2017, p. 43):

Logo, em que pese a disposição legal, **se houver efetivo controle de horário do teletrabalhador, por exemplo, por meio de controle de ponto *on line*, exsurgerà a possibilidade de enquadramento no capítulo da duração do trabalho. Isso porque o labor no sistema de *home office* não é totalmente incompatível com o controle da jornada de trabalho.** A propósito, o próprio artigo 62 é de duvidosa constitucionalidade. (MIZIARA, 2017, p.43, grifo nosso)

Destarte, é certo afirmar que o teletrabalho no Brasil possui como características a prestação de serviços de maneira preponderante fora das dependências do tomador de serviços, a aplicação de tecnologias de informação e comunicação na prestação dos serviços, e, por fim, a não caracterização de trabalho externo pela desnecessidade de frequente deslocamento.

#### 4.2 O TELETRABALHO NA LEI N. 13.467/2017

Além de trazer em seu bojo a conceituação do teletrabalho, bem como suas respectivas características, a reforma trabalhista apontou significativas previsões normativas com o intuito de uma melhor regulamentação do regime em análise.

O artigo 75-C traz importantes formalidades contratuais, que apontam que tanto as prestações de serviço pelo regime do teletrabalho deverão constar expressamente em contrato individual de trabalho, como, nesse mesmo contrato, deverão ser especificadas as atividades que terão de ser realizados pelo empregado.

Acredita-se aqui que o legislador ao manifestar que as prestações laborais mediante o teletrabalho deverão estar expressas em contrato individual de trabalho, assim como as atividades a serem executadas devidamente especificadas, quis assim dizer que constaram em contrato escrito.

É notório que o contrato de trabalho verbal também poderá ser expresso, entretanto, o parágrafo 2º do referido artigo traz a necessidade de aditivo contratual em caso de alteração do regime de teletrabalho, sendo certo que tal aditivo é usualmente utilizado em contratos escritos.

Da mesma forma é exigido que o contrato individual de trabalho apresente as especificações das atividades que deverão ser realizadas pelo teletrabalhador, isso

para que este empregado não seja aproveitado em atividades genéricas, devendo, por conseguinte, haver uma exatidão quanto as suas tarefas, sob pena de descaracterização do teletrabalho.

Em se tratando de alteração do regime de trabalho, duas são as hipóteses evidenciadas pelo legislador. Em um primeiro caso, pelo parágrafo 1º do artigo 75-C, é demonstrada a ocasião de mudança de regime presencial para o de teletrabalho. Nesse caso, observa-se que necessário se faz o acordo entre as duas partes, tanto o empregador como o empregado devem concordar com a alteração, que deverá ser registrada em aditivo contratual.

Em uma segunda conjuntura, apresenta-se a possibilidade de modificação do regime de teletrabalho para o presencial. Aqui não há acordo mútuo entre as partes, mas sim uma imposição por parte do empregador.

A única condição para essa hipótese é que, além da adição contratual – como formalidade a ser cumprida – deve ser dado, e garantido, prazo mínimo de quinze dias para a transição.

Pelo artigo 75-D da CLT entende-se, no que concerne à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, que tais disposições deverão estar previstas em contrato individual de trabalho de forma escrita.

Assim, tal responsabilidade poderá ser atribuída tanto ao empregado quanto ao empregador. Contudo, a parte final do caput do referido artigo expõe que também deverá constar em contrato escrito as disposições acerca do reembolso pelas despesas efetuadas pelo empregado.

Desse modo, por conclusão lógica, chega-se ao entendimento de que se a compra, a manutenção, o fornecimento de equipamentos tecnológicos, ou ainda, da infraestrutura fundamental e apropriada para a prestação do serviço for efetuada pelo teletrabalhador, será necessário, obrigatoriamente, o reembolso pelo empregador.

Quando o artigo 75-D aponta que as disposições sobre o reembolso pelas despesas ao empregado deverão constar em contrato escrito, refere-se à forma do reembolso, seu prazo, dentre outras formalidades necessárias para sua realização.

Existe uma concepção de que essa responsabilidade que deve ser arcada pelo empregador poderá ser transferida ao empregado, assim entende Herek Valério (2017):

Da forma como proposta a regulamentação do teletrabalho, a empresa poderá transferir ao empregado o custo da manutenção do seu local de trabalho (energia elétrica, mobiliário, equipamentos eletrônicos da residência do trabalhador) e, ainda assim, manter de certa forma o controle de sua jornada de trabalho [...] (VALÉRIO, 2017, s/p).

No entanto, esse entendimento não é o mais adequado, visto não ter sido essa intenção do legislador com a edição da norma, não devendo esta, portanto, ser interpretada nesse sentido.

Todavia, vale ressaltar que há uma exceção à regra da responsabilidade pelo empregador pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho. Tal ressalva encontra-se na figura do empregado que já possuir tais despesas como gastos ordinários do seu cotidiano, tendo como exemplo o caso do empregado que já possui computador e já arca com a despesa da internet.

Nesse caso, pode-se aplicar por analogia o parágrafo único do artigo 456-A da Consolidação, que diz respeito à higienização do uniforme. O dispositivo indica ser responsabilidade do trabalhador, “salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum” (BRASIL, 1943).

Por conseguinte, caso seja exigido pelo empregador uma máquina diferente da já empregada, e custeada, pelo teletrabalhador, ou ainda outras despesas referentes à infraestrutura enquanto pressuposto indispensável ao trabalho, aquele deverá assumir os correspondentes custos.

Do mesmo modo, imposições que ultrapassem o ordinário referente à região de trabalho do teletrabalhador, concernentes a certa especificação de infraestrutura, deverão também ser custeadas pelo empregador, como aponta Miziara (2017, p. 41):

[...] a existência de qualquer gasto extraordinário com equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e com despesas arcadas pelo empregado que ultrapasse o limite da despesa ordinária, deverá ser reembolsada (MIZIARA, 2017, p. 41).

Deve-se atentar aqui para o princípio da alteridade, que demonstra ser do empregador o risco pela atividade empresária e não do empregado. Desta feita, não poderá, o prestador de serviços, ser cobrado por eventuais interrupções que decorram da infraestrutura da região, por exemplo, justamente pelo fato de prestar serviços por conta alheia e não por conta própria. O exemplo citado caracterizaria o simples risco do empreendimento.

Do artigo 75-D extrai-se, ainda, em seu parágrafo único, o caráter não contraprestacional do reembolso pelas despesas que indicam o caput desse dispositivo, isto é, não incorporam a remuneração do teletrabalhador, visto que tais utilidades são concedidas não pelo trabalho, mas sim, para o trabalho.

Por fim, o capítulo que trata do teletrabalho, acrescentado pela reforma, traz em seu artigo 75-E disposições que remetem ao meio ambiente do trabalho do teletrabalhador, trazendo a preocupação com a proteção contra doenças e acidentes decorrentes do trabalho.

O mencionado dispositivo aponta como de responsabilidade do empregador a instrução de seus empregados para fins de evitar doenças e acidentes de trabalho, instrução essa que, de acordo com a norma, deverá ser expressa e ostensiva.

Nesse mesmo sentido já havia previsão na própria CLT ao tratar em seus artigos 157 e 158 da segurança e da medicina do trabalho.

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

(BRASIL, 1943).

O parágrafo único do artigo 75-E prevê que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade se comprometendo a seguir a instruções fornecidas pelo empregador.

Ocorre que na hipótese de eventual ocorrência de acidente de trabalho, ou ainda, de doença ocupacional, caso seja comprovada a culpa ou o dolo da empresa/empregador, esta não poderá se eximir da indenização simplesmente pelo fato do empregado ter assinado termo de responsabilidade.

Desde que seja observada a inviolabilidade do domicílio do teletrabalhador que ali trabalha, é dever do empregador fiscalizar o ambiente de trabalho e verificar se esse atente aos requisitos legais, independente de termo de responsabilidade por parte do trabalhador.

#### 4.3 O DIREITO À DESCONEXÃO PELO TELETRABALHADOR

Por o trabalho ser um direito social garantido pelo artigo 7º da Carta Magna, esse não poderá ser utilizado como forma de abuso ou até mesmo de escravização do trabalhador de modo que a estes é assegurado o direito de descanso ao fim da jornada de trabalho, descanso esse que se traduz no direito à desconexão para os teletrabalhadores. Nesse sentido Dutra e Villatore (2014, p. 144) conceituam a desconexão:

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral.

Com a possibilidade da conexão *on line* de forma ininterrupta, 24 horas por dia, ocorre do empregado ser solicitado pelo seu empregador a qualquer tempo como se estivesse inteiramente às ordens da empresa, surgindo assim a preocupação com o descanso do teletrabalhador.

A Lei n. 13.467/17, em que pese os acréscimos referentes ao teletrabalho, não regulamentou o descanso para os trabalhadores submetidos a esse regime de trabalho, todavia, é evidente que o teletrabalhador não se encontra desamparado na

proteção do seu direito à desconexão, sendo enquadrado como todo empregado na regra geral apresentada inclusive nos incisos do artigo 7º da CRFB/88.

Diante das peculiaridades do teletrabalho na prestação do serviço foram aplicados alguns meios de limitação, como a comunicabilidade entre o teletrabalhador e seu tomador de serviço que pode ocorrer de três formas: *on line*, *off line* e *one way line*. Dutra e Villatore (2014, p.147) explicam essas modalidades da seguinte forma:

A modalidade de comunicação *off line* é aquela em que o empregado, após executar suas atividades, utiliza-a para entregá-las ao correio convencional ou as entrega pessoalmente, também conhecida como “desconectado”; a *one way line* é aquela em que o empregado executa e utiliza o correio eletrônico de uma única vez ou em um disco flexível, *pen drive* ou CD para enviá-las ao empregador; já a comunicação *on line* é a mais comum, tanto no teletrabalho quanto no trabalho em domicílio (*home office*), sendo a modalidade em que mais se verifica o controle efetivo por parte da empresa, uma vez que as novas tecnologias propiciam a comunicação pelos computadores, pela internet, pela *webcam*, pelos celulares, pelo *bluetooth*, por vídeo-chamada, por *Skype*, por *Smartphone*, etc (DUTRA; VILLATORE, 2014, p.147).

Entende-se, portanto, que da mesma forma que a tecnologia proporciona a realização do regime do teletrabalho, deve ser usada de forma a beneficiar a classe obreira, possibilitando seu controle como preceitua o parágrafo único do artigo 6º da Consolidação.

#### 4.4 CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA

Por convenção coletiva de trabalho, de acordo com o *caput* do artigo 611 da CLT, entende-se ser o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho, no âmbito das respectivas representações (BRASIL, 1943).

À medida que, em vistas ao que preceitua o 1º parágrafo do artigo 611, é facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria

econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Relevante mudança se observa com a inserção do parágrafo terceiro do artigo 8º da Consolidação, limitando a avaliação pela jurisdição trabalhista do conteúdo normativo do instrumento, cabendo-lhe analisar apenas – e, exclusivamente – a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico com base no artigo 104 do Código Civil, devendo ainda, segundo o dispositivo legal, ser respeitado o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (BRASIL, 1943).

Ora, o direito do trabalho – e a regulamentação de suas relações – é caracterizado pela intervenção estatal, norteado por normas de ordem pública tendo em vista o amparo ao trabalhador como meio de garantia da justiça social. Nesse sentido afirma Gomes (2017, p.16):

A imperatividade de determinadas disposições é a concretização da proteção, sem o que, a aplicação do Direito do Trabalho ficaria a mercê da vontade das partes, gerando insegurança e servindo ao interesse meramente econômico, sem promover qualquer melhoria da condição social do trabalhador.

O entendimento que se encontra na doutrina é voltado para um consenso de que na negociação coletiva não cabe às partes o reconhecimento de autonomia para designar condição que lhe seja prejudicial.

Ocorre que, ao fixar como rol taxativo as ilicitudes a serem analisadas pelo judiciário nesses instrumentos, o legislador acabou por preconizar a supremacia do negociado sobre o legislado.

Esta supremacia encontra-se principalmente no artigo 611-A da Consolidação, mudança introduzida pela Lei n. 13.467/17, ao atribuir prevalência sobre lei às convenções coletivas e aos acordos coletivos de trabalho quando versarem sobre os assuntos apontados pelos incisos deste dispositivo.

Ressalta-se aqui o assunto trazido pelo inciso VIII do artigo 611-A por ser justamente o teletrabalho. Desta feita, afirma esta norma que convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho que tratem do teletrabalho deverão se sobressair às leis.

Todavia, tal disposição por si só não impede o juiz de analisar no caso concreto as possibilidades dessa prevalência dos negócios coletivos sobre a lei,

devendo-se, para tanto, serem observados os princípios que fundamentam as relações empregatícias.

#### 4.5 O TELETRABALHO NO PODER JUDICIÁRIO

O teletrabalho não é um regime encontrado apenas em relações regidas pela CLT. Muitos servidores públicos trabalham sob esse regime e recentemente, visto a falta de regulamentação e a importância desse meio de prestação de serviço diante das tecnologias atuais, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ – editou a Resolução n. 227/2016 com o escopo de regularizar o teletrabalho prestado pelos servidores no Poder Judiciário (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

Visando a eficiência da Administração Pública, princípio expresso pelo artigo 37 da CRFB/88, o CNJ, com essa resolução, buscou o melhoramento da gestão de pessoa pelo Poder Judiciário.

Tal regime já era adotado por órgão do poder como, a cargo de exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho e o Tribunal Regional Federal da 4ª Região, havendo assim a necessidade da regulamentação de sua prestação.

Em seu bojo, a resolução trouxe um conceito de teletrabalho, assim como os requisitos e critérios para sua execução. De acordo com o artigo 2º, inciso I, teletrabalho é uma modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos, bem como, segundo o artigo 1º, deve ser realizado fora das dependências dos órgãos do Poder Judiciário.

O Capítulo I da norma ainda diz ser facultativo a realização do teletrabalho, ficando a critério de cada órgão e de seus gestores de unidade a sua adoção, além de apontar diversos objetivos desse regime:

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

- I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;
- II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;
- III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
- IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;
- V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;



- VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;
- VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;
- IX – respeitar a diversidade dos servidores;
- X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

A prioridade ao trabalho remoto deve ser dada a gestantes e lactantes, bem como a servidores com deficiência ou com cônjuges, filhos ou dependentes com deficiência. Da mesma forma, também terão prioridade aqueles que se encontrem em período de licença para acompanhar cônjuge, ou ainda, que manifestem responsabilidade e engajamento no gerenciamento do tempo e na organização laboral.

Já no que concerne às vedações, a resolução do CNJ priva da realização do teletrabalho os servidores em cargos de direção e chefia, que possuam subordinados ou que se encontrem em período probatório. Do mesmo modo é vedado o teletrabalho realizado fora do país, a não ser na hipótese já mencionada de licença para acompanhamento de cônjuge.

Uma vez adotado o regime em tela, apenas 30% dos servidores, no máximo, poderão realizar o trabalho remoto, podendo este percentual ser aumentado, a juízo do presidente do tribunal, para 50%. Vale salientar que em caso de setores com atendimento ao público externo e interno, não haverá a possibilidade da execução do trabalho remoto, visto o inciso V do artigo 5º prever que neste caso deverá ser mantida a capacidade plena de funcionamento (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

Ainda segundo o artigo 5º, parágrafo 7º, “o servidor em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

Desta feita, poderá comparecer nas dependências do órgão sem que descaracterize a prestação do trabalho remoto. Interessante ressaltar que no próprio plano de trabalho individualizado para o servidor teletrabalhador haverá a previsão, conforme artigo 6º, parágrafo 3º, inciso III, “da periodicidade em que o servidor em

regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016).

Será o servidor o responsável pelo provimento e manutenção tanto da infraestrutura adequada, como da tecnologia necessária à execução do teletrabalho. Já as metas a serem cumpridas devem ser estabelecidas pelos gestores, meta essa que fica a cargo de cada tribunal, todavia, deverá sempre ser superior a dos servidores que exercem suas atividades de forma presencial.

Outrossim, recomenda-se os órgãos do Poder judiciário que adotem o regime de trabalho remoto que estipulem um prazo máximo por servidor em teletrabalho, podendo esse ser reavaliado sempre que necessário.

#### 4.6 DIREITO COMPARADO

A Reforma Trabalhista em muito se espelhou na regulamentação portuguesa acerca do teletrabalho, de modo que muitos são os aspectos tratados no Código do Trabalho Português sobre o trabalho remoto que merecem destaque.

O instituto em análise está disposto entre os artigos 165 a 171 do mencionado código e traz a definição do teletrabalho como sendo a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, realizada habitualmente fora da empresa do empregador e através do uso de tecnologias de informação e de comunicação (PORTUGAL, 2009).

Também estão previstas no código português diversas formalidades que devem estar presentes no contrato de teletrabalho como a identificação das partes contratantes e a indicação do respectivo superior hierárquico e departamento ao qual estará vinculado, a designação do cargo ou da função a ser desempenhada, bem como a especificação do regime de teletrabalho, visto que não será considerado teletrabalhador o empregado que não tiver tal especificação em seu contrato (PORTUGAL, 2009).

Ainda deve ser apontado a quem pertencem os instrumentos de trabalho, os responsáveis pela instalação e manutenção e, por fim, deverá estar expressa a atividade realizada anteriormente ao regime de teletrabalho.

As normas regulamentadoras ainda dispõem que o contrato de teletrabalho deverá ter um prazo inicial de duração não superior a três anos, prazo esse que através de acordo coletivo de trabalho poderá ser alterado (PORTUGAL, 2009).

Nos primeiros trinta dias de vigência do contrato de teletrabalho qualquer uma das partes, empregado ou empregador, podem fazer cessar o contrato e quando cessado o regime de trabalho remoto, tanto nesse caso como *a posteriori*, o teletrabalhador terá direito a retornar ao serviço anteriormente prestado.

Em relação e a privacidade do empregado que trabalha em seu domicílio o Código Português traz importante norma, em seu artigo 170, que regula o controle do empregador apontando que “a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada” (PORTUGAL, 2009). .

É evidente na legislação portuguesa que compete ao empregador o fornecimento dos instrumentos necessários à realização do teletrabalho, assim como eventuais despesas, ficando o empregado condicionado a utilizá-los apenas para a execução do trabalho.

Da mesma forma, compete ao empregador a definição do regime jurídico que irá reger a segurança, a higiene e a saúde laborais referente aos teletrabalhadores, sendo responsável, por conseguinte, pelo fornecimento de materiais de proteção.

O teletrabalhador não possui jornada de trabalho, podendo assim criar o seu horário de trabalho, todavia, não deve ultrapassar os limites máximos de trabalho dos demais trabalhadores em regime presencial.

Em Portugal, visando evitar o isolamento do trabalhador em regime de teletrabalho, esse muitas vezes é prestado em centros comunitários localizados em escolas ou bibliotecas com o intuito de reunir teletrabalhadores.

Desta feita, as normas regulamentadoras do teletrabalho no Brasil em muito se assemelham às normas portuguesas nesse mesmo sentido, todavia, Portugal encontra-se em um nível mais elevado de normatização acerca de tal instituto, abrangendo um maior número de direitos e, por conseguinte, alcançado uma maior proteção ao teletrabalhador.

Na França o teletrabalho começou a surgir em meados da década de 1980 em decorrência da baixa dos preços de materiais de informática e telecomunicações, bem como por expansão desta e ainda pela redução do tamanho das ferramentas de trabalho.

A previsão legal do teletrabalho no direito trabalhista francês está pautada em quatro principais pontos, quais sejam: a duração contratual, a averiguação da

prestação de serviço, o regimento de acidentes de trabalho e a remuneração do teletrabalhador.

No que concerne à duração contratual do teletrabalho, esta pode ser de forma determinada ou indeterminada, podendo ainda ser prestado em regime de tempo parcial, havendo um revezamento entre o regime do teletrabalho e o regime de trabalho presencial.

Pelas normas legais da França é indispensável que haja uma averiguação no espaço onde o teletrabalhador exerce suas atividades laborais, só não havendo necessidade em caso de teletrabalho prestado fora do país.

No tocante à prevenção de acidentes de trabalhos, o trabalhador em regime de teletrabalho deverá observar a legislação nacional acerca da segurança e higiene do local de trabalho e, por fim, a remuneração desta categoria de trabalhadores será fixada de acordo com convenções coletivas de trabalho.

Importante ressaltar que os utensílios de trabalho devem ser proporcionados pelo tomador de serviços.

Neste país os contratos de prestação de teletrabalho ostentam cláusula de reversibilidade na qual o teletrabalhador estará sujeito a um período experimental. Desta forma, na vigência deste período ambas as partes, empregado e empregador, caso insatisfeitos, poderão reclamar pelo retorno à situação antecedente.

Destarte, percebe-se assim algumas semelhanças entre as legislações brasileira e francesa no que se refere às disposições acerca do teletrabalho, havendo, todavia, em cada país, suas peculiaridades e singularidades, como é o caso, na França, da responsabilidade do empregador por acidentes ocorridos no deslocamento do teletrabalhador entre suas casas e os *bureaux de Voisinage* – oficinas instaladas para a realização do teletrabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar o instituto do teletrabalho, regime este em ascensão na sociedade econômica, tomando por base as mudanças e acréscimos trazidos pela Reforma Trabalhista, explorando não só o seu conceito, como também sua historicidade e seus requisitos.

Para tanto, atentou-se em mostrar, brevemente, o histórico do trabalho humano e a evolução da proteção dos seus direitos trabalhistas para se chegar à legislação atual e à tutela do teletrabalhador.

Ressaltou que o teletrabalho como relação de emprego, distinta da relação de trabalho *latu senso*, deve apresentar os requisitos expostos pelo artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas para a sua devida configuração, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física, personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Nesse sentido, pelo teletrabalho possuir como características próprias a realização fora das dependências do empregador, o uso de tecnologias de informação e de comunicação, não constituindo trabalho externo, deve haver uma flexibilização dos elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego para a correta adequação do teletrabalho.

Percebe-se principalmente no que concerne a subordinação, o surgimento de novos meios de controle do empregado pelo empregador, como preceitua o parágrafo único do artigo 6º da CLT – “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” –, surgindo assim novas classificações da subordinação, como a objetiva e a estrutural.

Depois de superada a classificação do teletrabalho como relação de emprego e sua devida distinção com o trabalho à distância e trabalho em domicílio, percebeu-se que por mais que a Lei. n. 13.467/2017 tenha trazido uma regulamentação necessária acerca do instituto, tratando de importantes pontos como sua conceituação e formalidades contratuais, percebeu-se a ausência de um maior número de normas com um intuito protetivo ao empregado pelo regime do teletrabalho.

Ainda foi demonstrada outra modificação que atinge o teletrabalho, realizada pela reforma, no que se refere à possibilidade das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho de se sobressaírem ao legislado, devendo-se, todavia, haver um respeito às conquistas alcançadas até então pela tutela trabalhista.

Comprovou-se que o teletrabalho também pode figurar-se em órgãos públicos, tendo assim, servidores públicos como teletrabalhadores, como é o caso do teletrabalho no Poder Judiciário regulado pela Resolução n. 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça.

Por fim, constatou-se a semelhança da regulamentação do teletrabalho trazida pela Reforma Trabalhista com as normas apresentadas pelo Código de Trabalho Português acerca do tema, notando-se, entretanto, que por mais que o Brasil tenha adotado o modelo português para o teletrabalho, deixou para trás importantes normas que poderiam figurar na legislação nacional.

De sorte, não foi o intuito desse pesquisador esgotar os questionamentos acerca do tema, tendo em vista ser um tema em evolução no direito do trabalho no país, mas sim, contribuir na produção do estudo, a julgar pela sua recente regulamentação na Consolidação, o que ainda poderá ser explorado em outros trabalhos, até mesmo, de pós-graduação.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: Informação e documentação: Citações em documentos: Apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

\_\_\_\_\_. **NBR 14724**: Informação e documentação: Trabalhos Acadêmicos: Apresentação. Rio de Janeiro, 2011.

\_\_\_\_\_. **NBR 6023**: Informação e documentação: Referências: Elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

BERNARDI, Érica Adriana. **O direito à hora extra do teletrabalhador**. 2014. 62f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade Santa Lúcia, Mogi Morim, 2014. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/07082015-monografia-o-direito-a-hora-extra-do-teletrabalhador-erica-adriana-bernardi/>>. Acesso em: 17 jan. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 10 jan.2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 17 jan.2018.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional n. 45/2004**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm)>. Acesso em: 17 jan.2018.

\_\_\_\_\_. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm)>. Acesso em: 17 jan.2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.551, de 15 de Dezembro de 2011**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 19 jan.2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 19 jan.2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 62141-19.2003.5.10.001**. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado. 6ª Turma. Data de Julgamento: 07/04/2010. Data de Publicação: DEJT 16/04/2010. Disponível em:<<https://portal.trt3.jus.br/internet/imprensa/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/jurisprudencia-do-tst-sobre-teletrabalho-06-03-2016-21-23-acs>>. Acesso em: 19 jan.2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 227 de 15/06/2016**. Disponível em:<<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>>. Acesso em: 23 jan.2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. 2014. In: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba. v.3. n. 33. p. 08-27. Disponível em:<<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/93895>>. Acesso em: 27 jan.2018.

DUTRA, Sílvia Regina Bandeira Dutra; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o Direito à Desconexão. 2014. In: **Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba. v. 3 – n. 33. p. 142. Disponível em:<<https://goo.gl/KxxoNY>>. Acesso em: 27 jan.2018.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro. In: **Revista Consultor Jurídico**, 2002. Disponível em: <[https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro)>. Acesso em: 18 jan.2018.

FALCÃO, Igor de Araújo. Breves comentários sobre a evolução do trabalho humano: do primata às corporações de ofício. In: **Olhares Plurais**, Maceió-AL, v. 1, n. 4, p. 72-80, ago. 2011. ISSN 2176-9249. Disponível em: <<http://revista.seune.edu.br/index.php/op/article/view/37>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

FERNANDES, Marina Martins. Da escravidão ao Direito. In: **Encontro de Iniciação Científica**, Presidente Prudente-SP, v.9, n.9. 2013. ISSN 2176-8498. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/revista/index.php/ETIC/article/view/3419>>. Acesso em: 14 jan.2018.

FRAGA, Cristiano. Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego. In: **Revista Eletrônica do TRT4**, Rio Grande do Sul, ano VII, n,126, p.43-81, 2º semestre de 2011. Disponível em: <[http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista\\_Eletronica/2011/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20n.%20126\\_2011.pdf](http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista_Eletronica/2011/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20n.%20126_2011.pdf)> Acesso em: 20 jan.2018.

GOMES, Miriam Cipriani. Lineamentos sobre a supremacia do negociado sobre o legislado segundo a reforma trabalhista. In: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Reforma Trabalhista II. v.7. n.62. setembro/outubro, 2017. p.13-23. Disponível em:<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/115790/2017\\_rev\\_trt09\\_v0007\\_n0062.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/115790/2017_rev_trt09_v0007_n0062.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 20 jan.2018.

MARCHINI NETO, Dirceu. O trabalho compulsório no Brasil colônia (Compulsory labour in colonial Brazil). In: **Revista Científica FacMais**, Goiás, v. III, n. 1. 2013/1º Semestre. ISSN 2238-8427. Disponível em: <<http://revistacientifica.facmais.com.br/revista-cientifica-facmais-volume-iii-numero-i-20131o-semester/>>. Acesso em: 15 jan.2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.



MEDEIROS, Roberto Quadra de. **A caracterização da eventualidade nas relações trabalhistas**. 2011. 94f. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/2.pdf>>. Acesso em: 19 jan.2018.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **00287-2007-106-03-00-2 RO**. Relator: Maurício J. Godinho Delgado. Primeira Turma. Data de publicação: 24/08/2007. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=557067&acesso=35653c0b2a85b7fa0909746afb894564>>. Acesso em: 20 jan.2018.

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. In: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Reforma Trabalhista II. v.7. n.62. setembro/outubro, 2017. p.36-45. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/115790/2017\\_rev\\_trt09\\_v0007\\_n0062.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/115790/2017_rev_trt09_v0007_n0062.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 20 jan.2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 177**. 1996. Disponível em: <<https://sogi8.sogi.com.br/Arquivo/Modulo113.MRID109/Registro28306/conven%C3%A7%C3%A3o%20oit%20n%C2%BA%20177,%20de%2020-06-1996.pdf>>. Acesso em: 19 jan.2018.

PIRES, Soromenho. Algumas considerações sobre a *locatio-conductio* (locação-condução). In: **Jurisp. Mineira**, Belo Horizonte, a. 61, nº 193, p. 23-55, abr/jn. 2010. Disponível em: <<https://bd.tjmg.jus.br/jspui/bitstream/tjmg/469/1/D2v1932010.pdf>>. Acesso em: 08 jan.2018.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Versão atualizada – 1 de outubro de 2017. Lei n.º 7/2009 de 12 fev.2009. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf#page=66>>. Acesso em: 23 jan.2018.

REIS, Sérgio Cabral dos. **Juiz escreve artigo sobre subordinação estrutural**. 2012. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2012/02/juiz-escreve-artigo-sobre-subordinaassapso-estrutural>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

SANTOS, Daniel Mota Zechlisnki. **Flexibilização da Norma Trabalhista no Brasil**. 2005. 80f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2005. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/handle/11338/267>>. Acesso em: 16 jan.2018.

VALÉRIO, Juliana Herek. **Reforma trabalhista: o retrocesso em 20 pontos**. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017>>. Acesso em: 20 jan.2017.