

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ

NEOMÍSIA MARIA LEAL DA ROCHA

A REGULAMENTAÇÃO DO USO DE MEIOS TELEMÁTICOS NAS RELAÇÕES  
TRABALHISTAS

Biblioteca UESPI PHB

Registro Nº M 1188

CDD 342.6

CUTTER B.672m

V \_\_\_\_\_ EX. 01

Data 21 / 01 / 14

Visto. [assinatura]

PARNAÍBA - PI

2013



**NEOMÍSIA MARIA LEAL DA ROCHA**

**A REGULAMENTAÇÃO DO USO DE MEIOS TELEMÁTICOS NAS RELAÇÕES  
TRABALHISTAS**

Monografia apresentada à banca examinadora da Universidade Estadual do Piauí - UESPI, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Jairon Costa Carvalho.

**PARNAÍBA – PI**

**2013**

Ficha Catalográfica elaborada pela Bibliotecária  
Christiane Maria Montenegro Sá Lins CRB/3 – 952

R672r

ROCHA, Neomísia Maria Leal da

A regulamentação do uso de meios telemáticos nas  
relações trabalhistas/ Neomísia Maria Leal da Rocha. – Parnaíba:  
UESPI – Universidade Estadual do Piauí, 2013.

41 f.

Orientador: Jairon Costa Carvalho

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Universidade  
Estadual do Piauí, UESPI, Bacharelado em Direito, 2013.

1. Direito do Trabalho. I. Carvalho, Jairon Costa. II.  
Universidade Estadual do Piauí. III. Título.

CDDir 342.6

**NEOMÍSIA MARIA LEAL DA ROCHA**

**A REGULAMENTAÇÃO DO USO DE MEIOS TELEMÁTICOS NAS RELAÇÕES  
TRABALHISTAS**

Monografia apresentada à banca examinadora da Universidade Estadual do Piauí - UESPI, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Jairon Costa Carvalho.

Aprovada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador: Prof. Jairon Costa Carvalho

---

Prof<sup>ª</sup>. Maria de Jesus Rodrigues Mello

Examinadora Interna

---

Prof<sup>ª</sup>. Verbênia Ferreira Paiva Melo

Examinadora Externa

Dedico aos meus pais João e Lourdes pelo amor, valores e educação que transmitiram, preparando-me da melhor maneira para os desafios da vida. Aos companheiros dessa jornada, meus irmãos e amigos que tornaram a caminhada menos árdua.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos professores que ao longo desse curso, generosamente, compartilharam suas experiências e conhecimentos, especialmente aos colaboradores e examinadores desse trabalho pela inestimável atenção que me foi dirigida.

[...]

Mas o que via o operário

O patrão nunca veria.

O operário via as casas

E dentro das estruturas

Via coisas, objetos

Produtos, manufaturas.

Via tudo o que fazia

O lucro do seu patrão

E em cada coisa que via

Misteriosamente havia

A marca de sua mão.

[...]

(Vinícius de Moraes, 1965, p. 42)



## RESUMO

A incorporação dos meios telemáticos ao ambiente de trabalho traz consigo uma série de demandas, que representam verdadeiros desafios aos juristas. O Direito do Trabalho, cujo berço foi à Revolução Industrial, regula uma modalidade de relação jurídica, o emprego, que na contemporaneidade vem sofrendo alterações em decorrência de outro tipo de revolução, a tecnológica. A dissipação das barreiras geográficas possibilitada pelo avanço da telemetria trouxe consigo a reconfiguração do vínculo empregatício, os sujeitos modificaram-se e o ambiente laboral também, surge o teletrabalho, que traz consigo novas reflexões sobre a tutela jurídica dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Meios telemáticos. Teletrabalho. Tecnologia.

## **ABSTRACT**

The incorporation of electronic means to the workplace brings with it a series of demands that represent real challenges for lawyers. The Labour Law, whose cradle was the industrial revolution, regulates a form of legal relationship, employment, which has been suffering in contemporary changes due to another kind of revolution, the technological. The dissipation of geographical barriers made possible by the advance of telemetry brought the reconfiguration of the employment relationship, the subjects have changed and the work environment also appears teleworking, which brings new reflections on the legal protection of labor rights.

**Keywords:** Electronic means. Telecommuting. Technology.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO I - TRABALHO À DISTÂNCIA .....	11
CAPÍTULO II - EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E TRABALHO.....	13
CAPÍTULO III - O TELETRABALHO.....	15
3.1 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho .....	16
CAPÍTULO IV - PROTEÇÃO LEGAL DO TELETRABALHO.....	18
4.1 A Subordinação Jurídica e o Teletrabalho.....	19
4.2 A Lei 12.551/2011.....	20
CAPÍTULO V - AS PRINCIPAIS DEMANDAS DO TELETRABALHO.....	23
5.1 Sindicalização do Teletrabalho.....	23
5.2 A jornada de trabalho e sua aplicabilidade ao Teletrabalho .....	25
5.3 A Regulamentação do teletrabalho.....	27
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	30
ANEXO .....	33

## INTRODUÇÃO

O desenvolvimento tecnológico propiciou diversas formas de interação, antes insuspeitas. A sociedade contemporânea vem sendo adequadamente denominada como sociedade da informação, pautada no uso de meios telemáticos, ou seja, meios de comunicação que captam, transmitem e distribuem as informações, englobando texto, imagem, vídeo e som.

A utilização de aparelhos como o celular e o computador modificou as relações humanas. Nesse contexto, a internet alcança destaque ao eliminar as barreiras físicas possibilitando a prática de várias atividades em um ambiente virtual. Podemos fazer compras sem a necessidade de sair de casa, encontrar e manter contato com pessoas por meio de redes sociais, realizar transações bancárias e até mesmo obter qualificação profissional através desta ferramenta.

A versatilidade que o desenvolvimento tecnológico trouxe para as nossas vidas é incontestável e o espaço que paulatinamente ocupou não mais permite sua evasão, pelo contrário, essas inovações tendem a ser incorporadas ao nosso cotidiano em uma progressão intensiva e extensiva.

Desse modo, nossa forma de atuar nas relações sociais inclui, em diversas situações, o uso de algum tipo de tecnologia. Sendo o trabalho uma vertente dessas relações, é admissível considerá-lo como um campo em que há essa incidência, onde o vínculo empregatício transcende os limites geograficamente impostos, devido à inserção de meios telemáticos.

A seara legal tem como prerrogativa a regulamentação das relações sociais, devendo estabelecer de forma clara os deveres e direitos que lhes são provenientes, a fim de garantir a segurança jurídica e, para tanto, torna-se imprescindível que as disposições legais acompanhem as transformações que ocorrem.

Diante do inovador cenário que se apresentou, houve a necessidade de uma adaptação legislativa culminando na criação da Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), cujo texto reporta-se ao local de trabalho e às suas formas de controle.

O presente trabalho de conclusão de curso almeja averiguar a tutela jurídica conferida aos teletrabalhadores em face das peculiaridades inerentes ao trabalho desenvolvido através do uso de meios telemáticos.

Para tanto, identificará as peculiaridades das modalidades de trabalho realizadas com o uso de meios telemáticos; demonstrará a configuração de vínculo empregatício decorrente do uso de meios telemáticos e examinará os dispositivos legais em relação à proteção demandada pelo trabalho exercido com o uso de meios telemáticos.

A pesquisa bibliográfica regerá o estudo e utilizar-se-á o Método Indutivo, que consiste em um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral. De premissas que encerram informações acerca de casos ou acontecimentos observados, passa-se para uma conclusão que contém informações sobre casos ou acontecimentos não observados.

O caminho de passagem vai do especial ao mais geral, dos indivíduos às espécies, das espécies ao gênero, dos fatos às leis ou das leis especiais às leis mais gerais.

Quando descoberta uma relação constante entre duas propriedades ou dois fenômenos, passa-se de descoberta à afirmação de uma relação essencial e, em consequência, universal e necessária.

Nesse sentido, será feito o uso da compilação como técnica, seguindo as etapas elencadas por Nunes (2011, p.23), englobando a exposição do pensamento de vários autores sobre o tema, apresentação do discurso sobre o tema, com a opinião dos autores no mesmo sentido e/ou sentido contrário, colocação da própria opinião nos pontos relevantes, organização lógica e sistemática dos aspectos abordados.

## CAPÍTULO I

### TRABALHO À DISTÂNCIA

O Trabalho a distância é o gênero, do qual são espécies o trabalho em domicílio e o teletrabalho. Apesar do teletrabalho existir na modalidade em domicílio, com este não se confunde. Para melhor entender esta distinção faz-se apropriado uma explanação acerca de tais institutos.

Nesse diapasão, Moraes Filho, citado por Winter (2005, p.37), aponta as seguintes formas de produção através dos tempos, “a indústria doméstica, o artesanato, a indústria a domicílio, a manufatura e a fábrica e, entre a primeira e segunda categoria, o trabalhador ambulante”.

Façamos, então, um breve retrospecto sobre cada categoria destacada. Na indústria doméstica, a produção era desenvolvida dentro do seio familiar, consumiam apenas o que produziam. Cumpre ressaltar que, o conceito de família era bastante amplo, englobando além dos parentes propriamente ditos, pessoas estranhas, como escravos e serviçais em geral.

A partir desse modo industrial rudimentar aparece à figura do trabalhador ambulante que, sendo proprietário de suas ferramentas e sem realizar o cultivo da terra partia em busca de trabalho, na casa do cliente ou em sua própria casa, transformando a matéria-prima recebida e recebendo por peça elaborada, configurando uma espécie de artesanato.

Como cada família ocupava-se com alguma indústria, principalmente da fiação, tecelagem e confecção de roupas, as necessidades não atendidas pelo próprio ofício, eram executadas pelos trabalhadores ambulantes. O aumento populacional e o desenvolvimento de novos métodos de produção ensejaram a instalação de oficinas próprias, fazendo surgir os artesãos, como moleiros, ferreiros, carpinteiros, oleiros, entre outros.

Estes além de realizar o trabalho, forneciam a matéria-prima e a própria casa era o local de trabalho, participando os membros da família e também um pequeno número de operários, ocupando inicialmente a função de aprendizes e, posteriormente, de companheiros, nessa organização encontramos a primeira divisão do trabalho, bem como, o embrião dos modernos ramos da indústria.

Paulatinamente a área de mercado foi expandida, dificultando ao pequeno produtor a colocação de sua mercadoria, ao passo que o comerciante ganhou cada vez mais poder, passando a fornecer a matéria-prima, empréstimos em dinheiro e atuando como um

intermediário entre o artesão e o comprador, a ponto de dirigir de modo decisivo a produção artesã, caracterizando a organização capitalista de produção e a chamada indústria a domicílio. Como consequência, o artesão já não vendia o produto do seu trabalho, mas a própria força de trabalho. A decadência do artesão originou o assalariado, o intermediário tornou-se seu patrão.

Esse cenário marcou a transição da sociedade feudal para o capitalismo mercantil ocorrido por volta do século XVI. Com o passar do tempo esse sistema de produção ficou ultrapassado e os comerciantes passaram a reunir os pequenos produtores em um único local, com repartição de tarefas, especialização dos trabalhadores e fiscalização das operações. Desta forma iniciou-se o capitalismo industrial propriamente dito, coexistindo a manufatura e a fábrica, com predominância da primeira entre os séculos XVI e XVIII.

Apesar do trabalho em domicílio por vezes ser encarado como autônomo, aproxima-se do subordinado, em sua obra Winter (2005, p. 46) salienta

Vários são os critérios apontados pelos autores para caracterizar o trabalho a domicílio, analisados sob o ponto de vista do cliente, do fornecimento da matéria-prima, do preço ou salário, da propriedade dos instrumentos de trabalho e, principalmente, quanto à dependência econômica.

Em relação ao cliente, o trabalhador a domicílio trabalha para pessoas determinadas, diferenciando-se do artesão que trabalha para o público em geral. Por sua vez, no que diz respeito à matéria-prima, esta é geralmente fornecida pelo empresário, ainda que alguns trabalhadores, por exemplo, alfaiates e sapateiros, usem seu próprio material, como fio, agulhas e pregos.

No que tange ao preço ou salário, o trabalhador a domicílio ganha uma retribuição do fornecedor da matéria-prima. Outro aspecto importante é a propriedade dos instrumentos de trabalho, se fornecidos pelo empresário estaremos diante de um trabalhador a domicílio.

Por último, mas também imprescindível, encontramos a dependência econômica, que resta estabelecida quando o prestador do trabalho tira dele seu único ou principal sustento, e quem paga usa inteira e regularmente a atividade daquele prestador.

Vale frisar que, quando usamos o termo domicílio não necessariamente estamos nos referindo a casa ou moradia do operário, mas ao seu domicílio legal. Na maioria das vezes, o local de trabalho coincide com a residência do operário, todavia nada impede que o trabalho seja exercido em outro local por ele escolhido, ou até mesmo na casa do seu intermediário.

## CAPÍTULO II

### EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E TRABALHO

O mercado de trabalho encontra-se em um contexto globalizado, pautado na competição entre as empresas no âmbito internacional, para tanto, o uso da tecnologia tem sido cada vez mais valorizado, segundo ensinamento dos doutrinadores Paulo e Alexandrino (2010, p. 7):

A inaudita expansão das relações comerciais entre os países, o livre e rápido trânsito internacional de capitais, bens e serviços, característicos do que se convencionou denominar globalização, passou a possibilitar uma competição direta e acirrada entre as empresas de quase todos os países.

Ocorre que, além de romper as barreiras da circulação comercial, as inovações tecnológicas trouxeram mudanças para os sujeitos, que participam da produção de bens e serviços. Ou seja, interferiu na atuação de empregados e empregadores, a este respeito Calvo (2009, s.p.) afirma que:

É a denominada *ERA DIGITAL*, o campo empresarial e profissional em que a *informação-comunicação* é um recurso estratégico, utilizado pela empresa, que provoca uma crise nos paradigmas da centralidade da empresa e do emprego típico, dando origem à descentralização produtiva e de serviços e aos trabalhos atípicos.

A esfera trabalhista tem sofrido interferências advindas das inovações tecnológicas, tendo como consequências, profundas modificações no perfil dos empregadores e empregados, bem como, no ambiente de trabalho. Não mais se restringe a um único estabelecimento e, em várias situações, sequer depende da presença física do funcionário para a realização do seu ofício.

Desde a década de 1970 e, principalmente, na década de 1990, a evolução do conhecimento humano culminou com a invenção das tecnologias da informação e comunicação, que antes faziam parte de livros de ficção científica de tão surpreendentes e fascinantes aos olhos humanos, por serem aparelhos que transformam as relações humanas, diminuindo as distâncias,



eliminando, criando ou agilizando trabalhos, comunicações e registros da realidade (GERHARDT, 2002, p.39).

O aparato tecnológico permite que a prestação de serviço seja feita em localização diversa da sede empresarial, podendo ser desenvolvido em domicílio, em telecentros e centros satélites, em telecottages, de modo nômade ou móvel e ainda transnacional. Esse novo contexto é decorrente da transição de uma sociedade industrial para uma pós-industrial, esteada na informação e no conhecimento.

O computador, o celular, a máquina fotográfica, o scanner e a internet são apenas alguns exemplos das muitas invenções humanas que caracterizaram a Terceira Revolução Industrial. A criação dessas novas tecnologias e a forma como foram utilizadas foi o que possibilitou o surgimento da sociedade da informação ou sociedade do conhecimento, na qual o cérebro supera o braço (DARCANHY, 2006, p.23).

A versatilidade oriunda dessas inovações facilita a comunicação e o compartilhamento do saber com pessoas de todos os lugares, criando circunstâncias favoráveis tanto ao divertimento quanto ao desenvolvimento de um trabalho. Dessa feita, os meios telemáticos, notadamente a internet, oferecem o suporte necessário para a execução laboral, dando origem ao denominado teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto.

## CAPÍTULO III

### O TELETRABALHO

A atividade econômica mundial encontra-se permeada pelo uso de tecnologias de informação e de comunicação, trazendo implicações na organização social. Conforme esse contexto, as relações trabalhistas também sofrem impacto, passando a apresentar uma nova configuração, cujos efeitos tornam-se gradualmente evidentes.

Segundo Aurélio Buarque de Holanda Ferreira (1975, p. 1362), a Telemetria constitui-se como: “Técnica da obtenção, processamento e transmissão de dados a distância”. Embora não haja no Dicionário da Língua Portuguesa a palavra teletrabalho, essa vem sendo utilizada de forma coloquial e, a partir do conceito existente sobre telemetria, podemos extrair a essência do Teletrabalho, como sendo aquele feito através de meios telemáticos, ou seja, equipamentos tecnológicos capazes de possibilitar que uma atividade laboral, seja concretizada em local diverso daquele ocupado por seu realizador.

Existem outros termos que fazem referência a esse tipo de trabalho, por exemplo, emprego cibernético, trabalho virtual, trabalho à distância ou trabalho remoto, todavia, o mais conhecido é sem dúvida teletrabalho.

Nos Estados Unidos, apesar da palavra *telework* ser bastante empregada, utilizam também *telecommuting*, por sua vez, na Espanha chama-se *teletrabajo*, na Itália telelavoro, na França *téletravail* e também *télependulaire*, na Alemanha *telearbeit* ou *fernarbeit*.

Calvo (2009, s.p.) define o Teletrabalho como “um novo modelo de prestação de trabalho atípico, à distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática”.

Nas palavras de Pinho Pedreira, citado por Hernandez (2011, p. 53),

Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.

Diante da rapidez em que as transformações tecnológicas ocorrem torna-se uma pretensão demasiadamente auspiciosa, exaurir todas as modalidades de trabalho existentes,

contudo, podemos apontar as principais, o teletrabalho a domicílio, o teletrabalho remotizado, o teletrabalho em telecentros e o teletrabalho móvel.

Considerando o estudo de Calvo (2009, s.p), o teletrabalho a domicílio é aquele desenvolvido levando em consideração o biorritmo do trabalhador, assim como, os métodos e preferências pessoais, sem a necessidade de sair de casa. Avulta em relevância o fato da permissão tácita da empresa na conduta do empregado, que leva serviços para serem executados em casa, não caracterizar por si, o teletrabalho, tendo em vista a ausência de habitualidade e também a falta da inclusão dessa modalidade de trabalho em uma política empresarial de descentralização dos serviços.

Já em Hernandez (2011, p. 38), encontramos a definição do teletrabalho em telecentros, como aquele que: “ocorre em locais de trabalho, situados fora da sede central da empresa, que disponibilizam recursos e todas as instalações de informática e de telecomunicações necessárias ao desenvolvimento desta forma de trabalho”.

Nesse caso, o trabalhador não precisa se deslocar até a sede central da empresa, mas até um centro com todo o aparato indispensável para a consecução do seu trabalho, essa vertente do teletrabalho privilegia o assentamento do trabalhador próximo à sua residência, evitando problemas na condução, como o congestionamento do tráfego, ou o colocando perto da clientela; geralmente os centros são construídos nas periferias das grandes cidades e nas zonas rurais.

Revisitando os ensinamentos de Calvo (2009, s.p), temos que

O teletrabalho móvel é aquele executado de forma móvel, no lugar onde estão determinados clientes ou, no hotel, ou no ônibus, carro ou avião, caso em que o trabalhador executa as suas tarefas fora da sede da empresa, em constante locomoção, mas em contato permanente com o superior hierárquico, mediante o uso de ferramentas telemáticas.

### **3.1 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho**

O teletrabalho apresenta uma série de vantagens para quem o exerce, como a possibilidade de auto-organização da jornada e horário do trabalho. Para a empresa reduz os custos da infraestrutura da produtividade, aumenta a criatividade e se apresenta como uma alternativa para a mão de obra flexível, ou seja, pessoas portadoras de deficiências e pessoas com disponibilidade de tempo parcial de trabalho, como os estudantes e as donas de casa.

Na área da política estatal constitui instrumento de combate ao desemprego, possibilita o aproveitamento da mão de obra ociosa, como dito anteriormente, e também o fomento econômico das zonas desfavorecidas e subdesenvolvidas.

Como consequências para a sociedade, diminui os deslocamentos para o trabalho resultando em economia de combustíveis e energia, redução dos riscos de acidentes, melhoria da poluição ambiental e do tráfego, racionalidade do uso dos edifícios e, baixos custos de aluguéis.

Apesar das benesses que esse tipo de trabalho acarreta, existem desvantagens em relação a ele como: isolamento, confusão dos papéis sociais nas relações familiares, potenciação dos danos à saúde por questões de trabalho repetitivo, estafante e o estresse.

Ademais, existem as desigualdades sociais decorrentes da discriminação do trabalho em domicílio e externo; as práticas trabalhistas ilegais, abusivas, precárias; o alijamento das garantias de direitos trabalhistas, sociais e previdenciários; risco de invasão de segredos empresariais e comerciais; problemas sobre intervenção e o acesso da inspeção e fiscalização do trabalho no domicílio do empregado.

Podemos citar, ainda, como problemas oriundos dessa modalidade de trabalho a precarização dos direitos do teletrabalhador de organização sindical, negociação coletiva e, os impedimentos práticos do exercício dos direitos de representação coletiva, greve, participação na empresa e outras formas participativas.

## CAPÍTULO IV

### PROTEÇÃO LEGAL DO TELETRABALHO

Embora o uso de meios telemáticos nas relações trabalhistas seja um fenômeno em expansão, o conhecimento acerca do mesmo ainda é escasso e suscita muitas dúvidas, a falta de uma análise adequada vem dificultando a pacificação das dissidências doutrinárias. Consoante Winter (2005, p. 59), “o teletrabalho é uma atividade de natureza controvertida. Os doutrinadores divergem quanto à forma de se desenvolver o teletrabalho: autônoma ou não, com horários flexíveis ou não, ausência do empregador (representante) ou não”.

Os estudos já existentes indicam que a investigação deve ser iniciada pela existência do vínculo empregatício, do qual serão provenientes os direitos a serem discutidos, dentre os critérios enumerados na Consolidação das Leis Trabalhistas para configurar tal elo, a subordinação constitui o mais importante. Nessa direção assevera Jardim (2004, p. 59), “o critério para verificar sua natureza jurídica tem como centro a existência ou não da subordinação e da avaliação dos casos concretos”.

E para corroborar esse posicionamento Jardim (2004, p. 64) pontua:

Tradicionalmente existem vários critérios de subordinação; entre eles se destacam: a subordinação econômica, a social, a técnica e a jurídica. Entre todas estas, é evidente que a subordinação jurídica se destaca, já que ela enfatiza o estado de dependência real do empregado ao comando e às ordens do empregador.

Vale ressaltar que a Constituição Federal de 1988 traz em seu art. 7º, inciso XXVII, a previsão da proteção do trabalhador em face da automação, da forma que segue:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)  
XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

Outro artigo da nossa Carta Magna também merece atenção, trata-se do art. 218, que possui a seguinte redação:

Art. 218 - O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa e a capacitação tecnológicas.

§ 3º - O Estado apoiará a formação de recursos humanos nas áreas de ciência, pesquisa e tecnologia, e concederá aos que delas se ocupem meios e condições especiais de trabalho.

Em suma, os trabalhadores que fazem uso de meios telemáticos de modo esporádico ou prevalente, possuem o direito constitucionalmente previsto de serem protegidos e, inclusive, de terem condições especiais de trabalho se a atividade assim exigir.

#### **4.1 A Subordinação Jurídica e o Teletrabalho**

Não obstante a existência do teletrabalho autônomo, essa modalidade de trabalho é preponderantemente exercida de maneira subordinada, em que pese os demais requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, a subordinação constitui o elemento fundamental que distingue o empregado do trabalhador autônomo, pois os demais elementos podem estar presentes em ambos os casos, não oferecendo segurança na distinção. Nas duas categorias figuram pessoas físicas, cujo serviço é remunerado e, além disso, a prestação de serviço pelo autônomo geralmente é realizada de modo pessoal, nada impedindo que assuma uma forma contínua.

Entretanto, em função das limitações previstas no contrato, o empregado tem sua atividade dirigida pelo empregador (subordinação jurídica), enquanto o autônomo exerce sua atividade por conta própria, assumindo os riscos do negócio e trabalhando segundo os seus critérios, nisso residindo uma diferenciação segura.

No que diz respeito ao teletrabalho, muitas vezes a presença da subordinação é questionada, cogita-se não apenas a diminuição desse requisito, mas até sua inexistência.

Sem embargo, a comunicação que a evolução tecnológica proporciona torna a supervisão eficiente, podendo inclusive ser maior que em uma relação empregatícia convencional a depender dos recursos utilizados, fax, telefone fixo ou celular, internet, redes de computadores, entre outros. O trabalho pode ser enviado virtualmente, através de e-mail, exemplo disso são as empresas de jornais e revistas.

O que a princípio pode parecer paradoxal, revela-se coerente quando fazemos uma análise mais cuidadosa, considerando que alguns sistemas permitem saber quanto tempo o empregado ficou conectado, o dia e o horário em que o teclado foi acessado pela última vez, o número de toques que foi dado, a produção e o horário de entrega dos relatórios.

Nesse sentido, algumas empresas britânicas e japonesas já instalaram videofones (gravação de voz e imagem) nas residências dos teletrabalhadores, o que permitia fiscalizar o trabalho, quando e como era feito. Longe de estar ausente, às vezes a subordinação chega ao ponto de recair sobre a vida privada.

#### 4.2 A Lei 12.551/2011

A Lei 12.551, publicada no Diário Oficial da União em 15 de dezembro de 2011, modificou a redação do *caput* do art. 6º da CL e acrescentou um parágrafo único ao referido dispositivo. Na exposição de motivos do PL 3.129/2004, gênese da Lei 12.551/11, de autoria do deputado Eduardo Valverde, justifica-se que:

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

Com a publicação da Lei 12.551/11, o art. 6º da CLT passou a ter a seguinte redação:

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

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

Desta feita podemos aferir que a intenção do legislador, concretizada no artigo acima transcrito foi equiparar para fins de subordinação jurídica, o comando, o controle e a supervisão realizada via transmissão de dados àquela exercida de forma direta e pessoal pelo

empregador. A inclusão do parágrafo único gerou diferentes posicionamentos no meio jurídico.

Alguns operadores do direito consideraram a alteração dispensável, uma vez que o art. 3º da CLT conclama que é empregado aquele que prestar serviços subordinado ao empregador, com habitualidade, de forma onerosa e pessoal, sendo indiferente se o labor é presencial ou à distância.

Interpretação diversa, enxerga no parágrafo único do art. 6º da CLT o guarnecimento da incidência de horas extras quando houver o uso de smartphones e e-mails após a jornada de trabalho.

Encontramos, ainda, interpretações em face do regime de sobreaviso, pois a convocação ao trabalho, em diversas situações, não exige mais a permanência do empregado na residência, eis que a realização do trabalho poderá ser feita à distância, verificando-se, portanto, a limitação ao período de descanso do empregado exigida no sobreaviso.

Tendo por base esse último entendimento haveria no artigo 6º da CLT discordância em relação à súmula 428 do TST, com o seguinte teor:

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

Avulta em importância a utilização de uma exegese atenciosa, a leitura adequada deixa transparecer o que uma análise precipitada e superficial obscurece, nem todo trabalho executado por meios telemáticos ou informatizado, será automaticamente classificado como relação de emprego, pois para que este último relacionamento jurídico esteja configurado será necessária a presença de todos os requisitos elencados nos artigos 2º e 3º da CLT, dentre eles, principalmente, o exercício do poder de comando do empregador.

Em outras palavras, o que o parágrafo único do novo artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho privilegia não é o trabalho através de meios telemáticos ou informatizados, apenas, e sim que tal trabalho, telemático e informatizado, seja prestado sob a forma de relação de emprego. Por essa razão deve estar presente o poder de comando do empregador para que o trabalhador possa invocar em seu prol a incidência de direitos sociais específicos.



Essas observações já são suficientes para deixar claro que, mesmo sendo empregado, o trabalhador que desenvolva suas atividades por meios telemáticos ou informatizados só poderá, por exemplo, exigir horas extras, quando, encerrada a jornada normal de labor, continuar sob o poder diretivo ou de comando do empregador, que mediante ordens expressas, devidamente identificáveis, exerça qualquer espécie de controle ou supervisão sobre seu trabalho, exigindo-lhe a extrapolação da jornada de trabalho para que seja realizada ou completada determinada tarefa.

Além disso, a lei 12.551/2011 não impõe a revisão da súmula nº. 428 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, pois a exigência de horas extras pelo empregado, mesmo de sobreaviso, não depende apenas do porte de qualquer equipamento informatizado, mas do recebimento de ordens diretas do empregador para ampliar a sua jornada de trabalho, já que a nova lei condiciona o direito à percepção de todos os direitos sociais, em sua acepção plena, somente ao trabalhador que, ultimada a jornada de trabalho, continue sob o poder, controle ou supervisão do empregador.

Some-se a isto que, o fato do empregado possuir um aparelho de intercomunicação não o obriga a esperar em casa ou em qualquer compartimento onde execute seu labor, por algum chamado do empregador, podendo, desta forma, deslocar-se normalmente para onde lhe aprouver, até que venha a ser acionado pelo seu patrão.

## CAPÍTULO V

### AS PRINCIPAIS DEMANDAS DO TELETRABALHO

Essa espécie de trabalho traz vantagens diante das dificuldades de deslocamento por conta do tumultuado trânsito nas grandes cidades e, sobretudo, para as pessoas portadoras de necessidades especiais. No entanto, também apresenta desafios quanto à sua forma de controle, porque a atividade apesar de ser subordinada possui características autônomas.

Tal cenário exige uma readaptação do Direito Trabalhista, criado para regular uma relação jurídica que atualmente encontra-se modificada, pois o emprego tem mostrado diferentes modos de organização, bem mais complexos do que a estrutura que no passado se pretendia tutelar.

Esse fenômeno em pleno crescimento carece de reflexão na comunidade jurídica e nos demais setores da sociedade, visto que está presente nas empresas privadas e na área pública, de forma que já não podemos continuar indiferentes. Nesse diapasão, o exame da análise do contexto histórico, conceitos, classificação, modalidades e implicações legais, fomentará o conhecimento, subsidiando a exigência dos direitos.

Portanto, pode-se aferir que o uso de meios telemáticos engloba as relações convencionais de trabalho, que os utilizam de forma esporádica, assim como, as relações de teletrabalho, que os utilizam de forma prevalente.

No primeiro caso, a principal questão originada diz respeito à possibilidade de incidência de horas extras a partir do contato mantido entre empregado e empregador além do horário de trabalho determinado.

Por sua vez, no segundo caso, a questão ressaltada é o reconhecimento do vínculo empregatício decorrente do teletrabalho com os consequentes direitos e deveres previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

#### 5.1 Sindicalização do Teletrabalho

Além de argumentos no sentido de que a situação dos teletrabalhadores em domicílio é pior que a dos trabalhadores tradicionais, em termos de remuneração, profissão e segurança no emprego, a posição crítica dos sindicatos é atribuída a problemas relativos a eles próprios, enquanto organizações. O trabalho em casa gera a fragmentação, dispersão e perda da capacidade de organização coletiva, bem como o enfraquecimento da ligação dos

trabalhadores ao sindicato e a diminuição do número de trabalhadores sindicalizados. Prevaecem os contratos individuais e os sindicatos perdem o poder e a influência.

Alguns estudiosos apontam como saída para essa situação à realização de reuniões periódicas na empresa e em assembleias gerais sindicais, provocando a integração do trabalhador com sua categoria.

Em 16 de julho de 2002, *La Confederación Europea de Sindicatos* e *Las Patronales Europeas Unice – Ueapmey Ceep*, firmaram o primeiro acordo em âmbito europeu visando à regulamentação do teletrabalho. A Europa pretende se tornar a economia de conhecimento mais competitiva do mundo, assegurando o equilíbrio entre a flexibilidade e as garantias que necessitam esses trabalhadores. Por este acordo o empresário tem a obrigação de informar ao teletrabalhador sobre os acordos coletivos e garantir a participação em eleições de seus representantes e comunicação com eles, como se o teletrabalhador estivesse dentro da empresa.

Outro tema abordado no acordo diz respeito à proteção de dados. Cabe ao empregador adotar as medidas necessárias e informar ao teletrabalhador sobre a legislação relativa à proteção de dados, especialmente no que se refere às restrições de uso e às sanções na hipótese de descumprimento.

As despesas com equipamento e sua manutenção correm por conta da empresa, devendo o teletrabalhador zelar por seu uso, restando-lhe vedada a distribuição de material ilegal pela *internet*.

No Brasil, um estudo realizado a respeito da viabilidade da implantação do teletrabalho na Cia. de Processamento de Dados do Município de Porto Alegre – PROCEMPA - demonstra que o sindicato dos trabalhadores é favorável ao teletrabalho. Por sua vez, o sindicato patronal reconhece o interesse e condições técnicas para implantação do teletrabalho, porém, teme as demandas trabalhistas que poderão surgir como consequência do trabalho realizado a distância, tal como, o pagamento de horas extras.

## 5.2 A jornada de trabalho e sua aplicabilidade ao Teletrabalho

O horário de trabalho compreende os períodos de início e término do trabalho, enquanto a jornada de trabalho diz respeito ao horário de trabalho, os intervalos, as disponibilidades, as horas extraordinárias entre outros.

A Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso XXIII, estabeleceu que a duração do trabalho normalmente não pode ser superior a oito horas e que a duração semanal não pode ultrapassar quarenta e quatro horas.

Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Contudo, em decorrência do surgimento de novas tecnologias e da alta taxa de desemprego, surgiram novas políticas visando à flexibilização da jornada de trabalho, no intuito de combater o desemprego.

Vale ressaltar que o teletrabalho tem como uma de suas características a flexibilidade, no que se refere à escolha do lugar de trabalho e também da jornada laboral. Como consequência, a organização das empresas não está calcada no tempo em que se realiza a atividade, mas no seu resultado. Cabe então o questionamento sobre a necessidade de adequação do teletrabalhador ao regime de jornada de trabalho.

Em face da inexistência de norma específica aplicável ao teletrabalhador, há entendimento de que o trabalho diário deve ser fixado em oito horas, consoante previsto no art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho.

art. 58. A duração normal do trabalho para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Isto porque, se a atividade do trabalhador depender predominantemente de aparelhos, tais como celular, computador portátil e outros e estes aparelhos estiverem em função da empresa, ocorrerá a expansão do local de trabalho. Nesta linha de raciocínio deve

ser aplicado o art. 59, do mesmo diploma, no caso de realização de horas excedentes e o respectivo regime de compensação.

art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Segundo os adeptos deste entendimento, os equipamentos de trabalho, tais como o celular e o computador, podem ser dotados de dispositivos que, em conformidade com o convênio estabelecido com a concessionária de serviços de telefonia ou, ainda, consoante os modelos específicos adaptados, determinem os horários de sua utilização. A empresa pode determinar, ainda, a devolução dos equipamentos de trabalho ao final de cada jornada.

O controle da jornada parece ser possível relativamente aos trabalhadores em telecentros quando a conexão com a empresa central ocorrer de forma *on line* e o teletrabalhador estiver sujeito ao cumprimento de horário, em verdade, os telecentros ou escritórios satélites constituem filiais do estabelecimento.

Em sentido contrário, Sérgio Pinto Martins, considera aplicável o inciso I, do art. 62, da Consolidação das Leis do Trabalho, que exclui a aplicação das normas relativas à duração do trabalho, sob a ótica deste jurista o teletrabalhador por desenvolver o trabalho a distância é trabalhador externo.

art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

Nesse caso não faz jus ao pagamento de horas extras, face à ausência de controle de horário. E para demonstrar a existência desse direito teria que comprovar a existência de controle de horário, por exemplo, por meio da produção diária incompatível com a jornada de oito horas, ou por meio de toques no teclado, ou, ainda, pelo controle do início e término da entrada de dados.

De qualquer modo, a adaptação das normas sobre a jornada de trabalho deverá conciliar a flexibilidade inerente ao teletrabalho e a tutela do teletrabalhador com os aspectos relacionados inclusive com a saúde do trabalhador.

### 5.3 A Regulamentação do teletrabalho

A legislação sobre o teletrabalho ainda é escassa, as leis surgem paulatinamente, podemos mencionar os artigos 165 a 171 do Código do Trabalho de Portugal, a Lei Italiana nº 191, de 16 de junho de 1998, que trata do trabalho a distância na administração pública e a recente lei americana *Telework Enhancement Act of 2010*, também sobre a administração pública federal.

No nosso país, o PL nº 3129/04 originou a Lei 12.551/2011, alterando o artigo 6º da CLT e acrescentando-lhe um parágrafo. O intuito do legislador foi como aconteceu em Portugal, incluir o trabalho realizado a distância, via computador, como subordinado juridicamente aos meios pessoais e diretos do comando do empregador, desde que haja relação empregatícia.

No ano de 2008, o presidente do Sindicato das Empresas de Informática do Rio de Janeiro, o Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, o Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil, o assessor do Ministro do Trabalho e o Senador Valter Pereira do PMDB-MS, discutiram o projeto. Enfocou-se que a alteração da lei reconhece a existência do teletrabalhador, todavia, não estabelece o controle do trabalho à distância.

Vale frisar que, existem em outros projetos em trâmite, de números 4.494/ 2008 e 4.505/2008. O primeiro intenciona incluir, no art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, a reserva de 20% de oferta de postos de trabalho para portadores de deficiência, em caso de contratação de empregados na modalidade de trabalho em domicílio ou teletrabalho.

Já o segundo, aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados visa regulamentar o trabalho a distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho. O projeto recebeu duas emendas. Uma delas referente à reserva de 20% das vagas a portadores de deficiência e a outra visa garantir direitos tais como, férias, salários, feriados, licenças, exceto horas extras.

Em suma, as tradicionais leis do trabalho foram criadas por ocasião da revolução industrial e já não se adequam à realidade vigente. Ocorre que, os aspectos controvertidos do teletrabalho já não podem aguardar a intervenção do legislador para serem sanados, torna-se cogente a interpretação do caso concreto em conformidade com os princípios e as normas gerais de Direito. Para corroborar este entendimento contamos com o art. 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas, a seguir transcrito:

art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Cumprе ressalvar que, além das fontes do Direito, dos princípios gerais de Direito e específicos do Direito do Trabalho, a negociação coletiva constitui um meio idôneo para regular estes casos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A informatização dominou diversos âmbitos, bem como, modificou a forma de relacionamento das pessoas, permitindo a dissipação dos obstáculos naturais a partir do desenvolvimento de artifícios tecnológicos. Dentre os setores que sofreram a interferência desses instrumentos e reorganizaram sua estrutura encontra-se a economia.

O mercado globalizado, fruto do avanço tecnológico, transformou as relações trabalhistas ao flexionar o espaço e o tempo. No cenário contemporâneo a prestação de serviço à distância é uma realidade que progressivamente tem sido estabelecida, todavia, essa atividade apresenta desafios, como a dificuldade de controle e fiscalização.

Somente a conscientização dos usuários aliada a uma regulamentação adequada em relação aos meios telemáticos seria capaz de fornecer a segurança necessária na utilização desses elementos. Nesse diapasão, a Lei 12.551/2011 que versa sobre o local de trabalho e sua forma de controle representa um progresso na consecução da tutela prevista em nossa Lei Maior.

O uso de meios telemáticos nas relações trabalhistas tem implicações jurídicas tanto para as pessoas que as utilizam ocasionalmente, quanto para as pessoas que as utilizam de forma prolongada e podem ser consideradas teletrabalhadoras. Ambas as situações possuem especificidades que, inobservadas e desconsideradas, podem causar sérios prejuízos ao exercício dos direitos provenientes das atividades laborais.

Esses prejuízos incluem a falta de regulamentação precisa, que desampara os cidadãos e os profissionais da área jurídica, cuja atuação torna-se restrita, bem como, aumenta o número de trabalhadores pseudo-autônomos, tendo como consequência a informalidade e clandestinidade, e o crescente proveito das formas de subcontratação do trabalho.

A simplificação desse contexto gera a mera ampliação de conceitos que não conseguem abranger as especificidades de cada caso, atingindo de modo imediato o sujeito que o Sistema Legal deveria proteger e de modo mediato a própria sociedade. A ausência de uma normatização que seja adequada às exigências impostas pela realidade social promove uma sensação de insegurança jurídica.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 35ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

CALVO, Adriana. **Teletrabalho**. Disponível em: <http://www.serhumanorh.com.br/eventos/forum2009/adriana1.pdf> Acesso em: 27 de Mai. de 2012.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **A condição do empregado nas novas modalidades de trabalho a distância: o teletrabalho**. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/12263/a-condicao-do-empregado-nas-novas-modalidades-de-trabalho-a-distancia-o-teletrabalho> Acesso em: 08 de Jun. de 2012.

COUTINHO, Sérgio. **A prova da relação de emprego no tele-trabalho**. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/2895/a-prova-da-relacao-de-emprego-no-tele-trabalho> Acesso em: 08 de Jun. de 2012.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho e acesso das pessoas portadoras de necessidades especiais ao meio ambiente do trabalho**. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/20428> Acesso em: 08 de Jun. de 2012.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FERREIRA, Aurélio Buarque De Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.

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

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo, LTr: 2011.

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

JÚNIOR, Abeilar dos Santos Soares. **Configurações jurídicas do tele-emprego**. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/5836/configuracoes-juridicas-do-tele-emprego> Acesso em: 08 de Jun. de 2012.

LANDI, Flávio. **Novas Tecnologias e a Duração do Trabalho**. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06052010-154656/pt-br.php> Acesso em: 27 de Mai. de 2012.

MACHADO, Júlio César. **Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho**. Disponível em: [http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/seguranca/vigilancia\\_sobre\\_regime\\_teletrab.pdf](http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/seguranca/vigilancia_sobre_regime_teletrab.pdf) Acesso em: 08 de Jun. de 2012.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MORAES, Vinícius de. **Obra Poética**. Rio de Janeiro: Aguilar, 1965.

NUNES, Rizzatto. **Monografia Jurídica**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Método, 2010.

SILVA, Andressa Almeida da. **Teletrabalho e Subordinação**. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/issue/view/686> Acesso em: 27 de Mai. de 2012.

SILVA, Anelino Francisco da. **O teletrabalho, uma forma de transformação do emprego**. Disponível em: <http://www.ub.edu/geocrit/sn-69-61.htm> Acesso em: 08 de Jun. de 2012.

SOUZA, Anadélia Viana. **Teletrabalho e suas implicações no Direito Trabalhista Brasileiro**. Disponível em:

[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7403&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403&revista_caderno=25)Acesso em: 27 de Mai. de 2012.

SOUZA, Marcelo Rodrigo Soares de Souza. **Habitação e informatização: o teletrabalho.** Disponível em: [http://www.nomads.usp.br/documentos/textos/cultura\\_digital/mono\\_MarceloSouza.pdf](http://www.nomads.usp.br/documentos/textos/cultura_digital/mono_MarceloSouza.pdf)  
Acesso em: 08 de Jun. de 2012.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **O Teletrabalho.** Disponível em: <http://www.gomeseuchoa.adv.br/publicacoes/OTeletrabalho.pdf> Acesso em: 27 de Mai. de 2012.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: Uma forma alternativa de emprego.** São Paulo: LTr, 2005.

**ANEXO**



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 3.129-B, DE 2004** **(Do Sr. Eduardo Valverde)**

Altera o Artigo 6 da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências; tendo pareceres: da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação (relator: DEP. HOMERO BARRETO); e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa, com substitutivo (relator: DEP. ODAIR CUNHA).

### **DESPACHO:**

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E  
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54) - ART. 24, II

### **APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

## **SUMÁRIO**

I – Projeto Inicial

II – Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- Parecer do relator
- Parecer da comissão

III – Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania:

- parecer do relator
- substitutivo oferecido pelo relator
- parecer da Comissão
- substitutivo adotado pela Comissão

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

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

### **Justificativa.**

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

Sala das Sessões, em 11 de março de 2004.

**Deputado Eduardo Valverde**

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA  
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

**DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

**TÍTULO I  
INTRODUÇÃO**

.....

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

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

.....  
.....  
**COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO**

## **I – RELATÓRIO**

O projeto de lei em epígrafe, de autoria do nobre Deputado Eduardo Valverde, altera a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de adequar o conceito de relação empregatícia às transformações tecnológicas.

Para atingir tal escopo, dispõe que não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador do trabalho executado no domicílio do empregado, tampouco do realizado à distância.

A subordinação é configurada quando houver comando, controle e supervisão através de meios telemáticos e informatizados.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

## **II - VOTO DO RELATOR**

O art. 6º é um dos principais e mais importantes artigos da CLT. Estabelece que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, *“desde que esteja caracterizada a relação de emprego”*.

Assim, presentes os requisitos da relação empregatícia, o fato de o empregado trabalhar em sua própria casa é irrelevante.

Os requisitos podem ser verificados no art. 3º da CLT, que define empregado, a saber:

**Pessoalidade** – “considera-se empregado toda pessoa física”

**Não eventualidade** – “que prestar serviços de natureza não eventual”

**Subordinação** – “sob dependência deste”

**Onerosidade** – “e mediante salário”.

A proposição amplia o alcance desse artigo aos trabalhadores à distância e equipara os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos; configurando aqueles, também, forma de subordinação.

Entendemos que, apesar da interpretação do art. 6º da CLT poder ser feita de forma a configurar esse tipo de subordinação, a melhor opção é alterar a lei, a fim de adequá-la às mais modernas tecnologias, em benefício do trabalhador.

O conceito de relação de trabalho é dinâmico e deve se adequar às mudanças sociais. Não pode a legislação trabalhista ignorar o avanço tecnológico e os seus efeitos na relação de trabalho.

O conceito de subordinação, como dispõe o projeto, é um dos exemplos de evolução legislativa. Pode haver comando, controle e supervisão ainda que não haja o contato direto.

A revolução da informação permite a subordinação do empregado ao empregador de forma talvez até mais eficiente do que a subordinação direta, exercida no local de trabalho.

Deve ser salientado, no entanto, que o projeto deve se adequar à técnica legislativa, nos termos da Lei Complementar 95/98, o que será objeto de análise na Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania.

Diante do exposto, votamos pela aprovação do PL nº 3.129, de 2004.



Sala da Comissão, em 12 de maio de 2004.

**Deputado HOMERO BARRETO**

Relator

### **III - PARECER DA COMISSÃO**

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, aprovou unanimemente o Projeto de Lei nº 3.129/2004, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Homero Barreto.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Tarcisio Zimmermann - Presidente, Dra. Clair, Isafas Silvestre e Luciano Castro - Vice-Presidentes, Carlos Alberto Leréia, Cláudio Magrão, Clóvis Fecury, Daniel Almeida, Érico Ribeiro, Jovair Arantes, Leonardo Picciani, Luiz Antonio Fleury, Medeiros, Milton Cardias, Pedro Corrêa, Rodrigo Maia, Vanessa Grazziotin, Vicentinho, Ariosto Holanda, Luiz Bittencourt e Neyde Aparecida.

Sala da Comissão, em 26 de maio de 2004.

**Deputada DRA. CLAIR**

Vice-Presidente, no exercício da Presidência

## **COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA**

### **I - RELATÓRIO**

O Deputado Eduardo Valverde apresentou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 3.129, de 2004, que "Altera o Artigo 6 da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências". O projeto acrescenta um parágrafo único ao citado artigo, com a finalidade de estabelecer que os meios telemáticos e informatizados de comando e supervisão se equiparam aos meio pessoais e diretos de comando, controle e supervisão para os fins de configuração da subordinação jurídica na relação de emprego.

A proposta tramitou, preliminarmente, pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público – CTASP –, onde não recebeu emendas. Apreciado pelo Plenário daquela Comissão, o projeto recebeu parecer favorável.

Em seguida, a proposição foi enviada a esta Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. No âmbito desta CCJC, esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

Compete à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania apreciar o presente projeto de lei sob os aspectos da constitucionalidade, da juridicidade e da boa técnica legislativa.

Em sua formulação o projeto de lei obedeceu às normas constitucionais cujo exame estão na alçada regimental desta Comissão.

Cabem, porém, ressalvas quanto à técnica legislativa. Fazem falta ao Projeto de Lei, para atender ao disposto nos artigos 3º a 8º da Lei Complementar nº 95, de 1998, que “dispõe sobre a elaboração, a redação e a consolidação das leis”, uma ementa que explicita a finalidade da futura lei, um preâmbulo que indique o órgão ou instituição competente para a prática do ato legal, um primeiro artigo que determine objeto da lei e um último artigo que indique expressamente a vigência da proposta. Também para atender o disposto na alínea “d”, do inciso II, do art. 12 da Lei Complementar nº 95, de 1998, faz-se necessária a identificação do artigo alterado pelas letras “NR”.

Ante tudo o que foi exposto, nosso voto é pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do Projeto de Lei nº 3.129, de 2004, na forma do Substitutivo que apresentamos anexo.

Sala da Comissão, em 08 de outubro de 2004.

**Deputado ODAIR**

**SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI 3129/2004**

Altera o art. 6º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho -, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios de telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 6º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - passa a vigorar com a seguinte redação:

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

*Parágrafo Único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".(NR)*

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Sala das Sessões, em 08 de outubro de 2004 .

**Deputado ODAIR**

Relator

### III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em reunião ordinária realizada hoje, opinou unanimemente pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa, com substitutivo, do Projeto de Lei nº 3.129-A/2004, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Odair Cunha.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Leonardo Picciani - Presidente, Mendes Ribeiro Filho, Neucimar Fraga e Marcelo Itagiba - Vice-Presidentes, Antonio Carlos Magalhães Neto, Benedito de Lira, Cândido Vaccarezza, Cezar Schirmer, Colbert Martins, Edmar Moreira, Edson Aparecido, Felipe Maia, Flávio Dino, Francisco Tenorio, Geraldo Pudim, Ibsen Pinheiro, João Paulo Cunha, José Eduardo Cardozo, José Genoíno, José Mentor, Jutahy Junior, Magela, Marcelo Guimarães Filho, Marcelo Ortiz, Maurício Quintella Lessa, Maurício Rands, Mauro Benevides, Mendonça Prado, Moreira Mendes, Nelson Pellegrino, Nelson Trad, Odair Cunha, Paulo Magalhães, Paulo Maluf, Paulo Teixeira, Regis de Oliveira, Renato Amary, Roberto Magalhães, Sandra Rosado, Sérgio Barradas Carneiro, Sérgio Brito, Silvinho Peccioli, Valtenir Pereira, Vicente Arruda, Vilson Covatti, Wolney Queiroz, Zenaldo Coutinho, Alexandre Silveira, André de Paula, Antonio Bulhões, Chico Lopes, Domingos Dutra, Edmilson Valentim, Eduardo Cunha, Fernando Coruja, Hugo Leal, José Aníbal, Pastor Manoel Ferreira, Ricardo Barros e William Woo.

Sala da Comissão, em 12 de setembro de 2007.

**Deputado LEONARDO PICCIANI**  
Presidente

**FIM DO DOCUMENTO**