



OS IMPACTOS DA NOVEL REFORMA TRABALHISTA NO TELETRABALHO

THE IMPACTS OF LABOR REFORM IN TELECOMMUTING

Christopher Abreu Ravagnani¹

Raphael Marcos Baccaro Rodrigues²

RESUMO: O presente trabalho caracteriza e discute o instituto do teletrabalho à luz da novel reforma trabalhista Lei Federal n. 13.467 de 2017. Como forma de análise, a pesquisa investigou as modalidades de subordinação objetiva, estrutural, integrativa e parassubordinada, bem como o controle da jornada do teletrabalhador. Os resultados demonstram que, dentro desses segmentos, a maior ameaça ao vínculo de emprego do teletrabalhador estaria ligada à figura da parassubordinação. O estudo conclui que quanto ao controle da jornada do teletrabalhador, os posicionamentos tendem a se pacificar devido à recente reforma trabalhista.

Palavras-chave: Teletrabalho; Reforma trabalhista; Lei 13.467/2017; Trabalhador.

ABSTRACT: This paper characterizes and discusses the telecommuting institute in the light of the labor reform Federal Law n. 13,467 of 2017. As a form of analysis, the research investigated the modalities of objective, structural, integrative, and parasubordinate subordination. The results confirmed that the greatest threat to the teleworker's employment relationship would be related to the figure of the parasubordination. The results confirmed there is a democratic deficit in the public hearings. The study concludes that regarding the control of the teleworker's day, the positions tend to be pacified due to the recent labor reform.

¹ Mestre em Direito pela UNESP - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho". Professor de Direito na Faculdade Dr. Francisco Maeda. Ituverava-SP. Brasil.

² Graduando em Direito pela Faculdade Dr. Francisco Maeda. Ituverava-SP. Brasil.

Keywords: Telecommuting. Labor reform. Law 13,467/2017. Teleworker.

INTRODUÇÃO

A revolução tecnológica tem causado grandes mudanças nos âmbitos social e econômico, influenciando as relações interpessoais e até mesmo criando novos parâmetros em determinadas searas do direito. Na esfera trabalhista, o grande destaque dessa intervenção tecnológica é a figura do teletrabalho. Esse novo termo, é utilizado para definir o labor realizado longe do estabelecimento empresarial, através de ferramentas telemáticas e computadorizadas de controle e comunicação. Logo, trata-se de uma modalidade de trabalho a distância, na qual não há uma supervisão direta do empregador.

Tal fato é responsável por gerar dúvidas quanto à caracterização do vínculo de emprego, pois essa mitigação do controle patronal está intimamente ligada à acepção de subordinação, que é a grande influenciadora das discussões sobre o tema. Isso nos traz aos dilemas de autonomia e subordinação, abrindo possibilidades de verificar quais as interferências dessa circunstância no reconhecimento do teletrabalhador como empregado.

Assim, o tema do presente trabalho, baseia-se na análise do teletrabalho, seus aspectos e abordagem gerais, além de buscar compreender as dinâmicas do elemento subordinação dentro da relação jurídica entre empregado e empregador. Atualmente, essa modalidade de labor foi objeto de discussão da reforma trabalhista conferida pela Lei 13.467/17, a qual algumas alterações no instituto.

Desta forma, a tendência à informatização das atividades laborais é um motivo relevante para apurar como o Direito do Trabalho vem se moldando para amparar tais relações. Além do que, a virtualização é uma premissa recorrente no cotidiano da maioria dos cidadãos. Destarte, o objetivo é apreciar as disposições legais inerentes ao tema e entender quais são os aspectos de subordinação aplicáveis às modalidades de teletrabalho, tendo como problemática a influência dessas aplicações em um possível vínculo de emprego. O método de pesquisa utilizado baseia-se na abordagem dedutiva, contendo como substrato para a análise, artigos científicos, obras doutrinárias e jurisprudências relacionadas ao tema.

1 SURGIMENTO E CONCEITUAÇÃO DO TELETRABALHO

O teletrabalho é uma modalidade de emprego que está em pauta atualmente, não só devido as recentes mudanças da legislação, mas também pela sua importância no mundo contemporâneo. Conforme ensina Romita (2000, p. 88-90), a flexibilização e descentralização do trabalho, combinado com a velocidade da circulação de informações, é um grande marco do mundo globalizado, de modo que o teletrabalho representa o reflexo desse progresso socioeconômico, que interfere nas relações de trabalho.

Entretanto, ainda que nos dias atuais essa ideia esteja associada aos componentes eletrônicos e à modernidade, a sua origem conceitual se reporta a circunstâncias distantes da sua atual delimitação. A procedência dessa atividade exercida a distância, é um pouco controversa, contendo várias teorias possíveis. Segundo Karoline Silva (2011, p. 212-213), não é possível se apurar a verdadeira ascendência do teletrabalho, mas segundo a autora, uma teoria plausível está voltada ao surgimento do “Freelance Programmers”, um modesto negócio criado em meados de 1962 por Stephane Shirley, em que os trabalhos prestados às empresas eram executados na própria residência da trabalhadora. Essa ideia inclusive rendeu novos desdobramentos, como o “Freelance Internacional Group” que chegou a contar com, aproximadamente, mil e cem trabalhadores à distância.

Contudo, Martins (2012, p. 89), aponta para uma origem mais remota, em torno de 1857, nos Estados Unidos, quando a Companhia Estrada de Ferro Penn passou a gerenciar sua linha de operários à distância, por meio do telégrafo, enquanto estes trabalhavam longe da sede da empresa.

Essas teorias tentam explicar o princípio da ideia de teletrabalho, a essência que conduziu à modernização das relações de emprego. Contudo, trazendo para uma concepção contemporânea, ainda existe uma terceira proposição. Segundo esta, o teletrabalho se deriva de uma elaboração por motivos casuais, como uma tentativa de solucionar os problemas de deslocamento dos empregados nos caminhos entre trabalho e casa. O precursor dessa ideia foi Jack Nilles, que é conhecido como pai do teletrabalho. Nilles, secretário do comitê da Aerospace Corporation, apresentou a ideia à diretoria da empresa com o objetivo de sanar as adversidades pelo tempo perdido no trânsito, mas esta não foi aceita, com a justificativa de que tais mudanças demandariam tempo para testes e investigações com a finalidade de mensurar a viabilidade desse trabalho a distância. (NILLES, 1997).

Em meados de 1973, dois anos após a tentativa frustrada, recebendo o apoio financeiro da National Science Foundation, compôs uma proposta que tratava do desenvolvimento de uma política de relacionamento entre telecomunicação e transporte. A implementação do projeto foi realizada em uma companhia de seguros de Los Angeles. O resultado foi positivo, o que motivou a sua publicação através de um livro chamado “The telecommunications-transportation tradeoff”, servindo como ferramenta de divulgação da concepção de telecomutação, ou seja, aquela atividade prestada pelo empregado fora das dependências da empresa, mas em comunicação com esta, em resumo, seria a troca do transporte pela telecomunicação. Tal ideia foi o ponto inicial para a criação do teletrabalho. (NILLES, 1997).

Com o passar dos anos, a concepção foi se desenvolvendo e gerando novas compreensões. O advento da internet permitiu, juntamente com a evolução da computação, a constituição de novas interações jurídicas na área trabalhista; surgindo então, o teletrabalho. Nilles, posteriormente ao êxito na disseminação e aprovação de seus métodos, ainda coordenou a implantação do sistema de telecomutação e teletrabalho em várias empresas americanas. Portanto, devido aos seus feitos, Jack Nilles é respeitado como o instituidor do telework. Atualmente, ele é membro do Fórum Europeu de Teletrabalho e Telemática, além de ser autor de vários livros sobre o tema e proprietário de uma empresa que presta consultorias sobre teletrabalho (NILLES, 1997).

Hoje o estabelecimento empresarial vem perdendo sua prioridade na era da informática. Os meios telemáticos tomam conta de grande parte do processo produtivo das empresas. A cada dia as organizações moldadas nas concepções antigas de relação empregatícia, com atividades fundadas em tecnologias mecânicas, em que se exija pouca qualificação de mão de obra, com sistemas hierarquizados e rígidos, estão mais próximas da sua extinção. Em pleno século XXI, com a necessidade da circulação de informações em grande velocidade, crises econômicas e alta competitividade, é imprescindível que as empresas possam gerir seus recursos com mais facilidade. Para tanto, surge como um meio alternativo o teletrabalho que flexibiliza as condições de trabalho permitindo que o empregado possa prestar serviços em locais variados, a depender das estipulações do contrato. (ESTRADA, 2014).

Existem empresas em que o empresário administra e se preocupa com a marca, minimizando os encargos com o estabelecimento, contratando teletrabalhadores para exercerem suas atividades à distância. Estes se comprometem com metas e são monitorados

pelos meios telemáticos fornecidos pela empresa. Essa postura moderna traz benefícios consideráveis ao empreendimento, reduzindo os custos e, principalmente, fornecendo uma posição de destaque em meio ao fluxo acelerado da concorrência. (HERNANDEZ, 2011, p. 34).

Segundo Estrada (2014, p. 29-30), essa tendência chamada de teletrabalho começa a adquirir relevância dentre os brasileiros. É certo que as mais abertas a esta modalidade de emprego são as multinacionais que trabalham com a produção criativa e tecnologia. A IBM, Cisco e a Ernest & Young são exemplos de organizações que adotam esse sistema, economizando em espaço físico, transporte e equipamentos. Porém, o empresário brasileiro ainda não sabe lidar muito bem com a fiscalização desse trabalhador à distância. Apesar de já existir ferramentas que registram cada detalhe de acesso dos funcionários, algumas empresas nacionais ainda rejeitam a mudança, pois a falta de uma regulamentação específica que abarque as peculiaridades dessa modalidade tem sido um grande ponto negativo.

Contudo, o advento da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 promete mudar esse cenário. Com este novo diploma, o teletrabalho passa a ser especificamente abarcado pela norma celetista, sendo incluído um novo capítulo para abordar as questões relacionadas às peculiaridades do tema. O grande destaque é a conceituação da modalidade, que antes do advento, não estava positivada em qualquer instrumento normativo, gerando várias versões distintas na doutrina.

Entretanto, antes de definir a ideia de teletrabalho, é plausível uma breve observação etimológica. Deste modo, a expressão “teletrabalho” pode ser dividida em dois termos: o primeiro, “tele”, que vem do grego e significa distante, longe, e o segundo, a palavra trabalho, que se refere a uma atividade profissional que será, neste contexto, exercida a distância. Assim, segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), o teletrabalho é qualquer atividade realizada em um local distante, em que o empregado não mantém contato pessoal com os colegas de trabalho, mas pode se comunicar com eles através das novas tecnologias.

De forma semelhante, conforme os ensinamentos de Manuel Martin Pino Estrada, o teletrabalho pode ser compreendido como:

[...] a transmissão de informação conjuntamente com o deslocamento do trabalhador, através de antigas e novas tecnologias da informação, em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho (ESTRADA, 2014, p. 90).

Por último e mais importante, deve se observar a definição trazida pela Lei n. 13.467/17, que estabelece os parâmetros para o reconhecimento da atividade em regime de teletrabalho, normatizando as suas delimitações. Conforme segue:

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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

Realizando uma breve análise da lei, é possível constatar que o legislador se preocupou em sanar alguns dilemas quanto ao fato do empregado comparecer à empresa esporadicamente. Deixou claro que a predominância de atividade telemática é o fator que define o regime ao qual o prestador pertence. Assim, tendo como base os preceitos de Márcia Hernandez (2011, p. 36), ainda que o teletrabalhador se dirija ao estabelecimento empresarial em alguns dias do mês, isso não o afasta da condição de trabalhador à distância.

Ademais, também é importante ressaltar que a lei distingue o teletrabalhador dos trabalhadores externos, isso porque, a concepção de teletrabalho está diretamente ligada às inovações tecnológicas de telemática, ou seja, à transmissão de dados a distância através de sistemas de informação por meio de linguagem computadorizada. Depreende-se, portanto, que essa modalidade de trabalho não existe sem uma “estação de trabalho”, ou seja, torna-se imprescindível a presença de computadores ligados à rede mundial (internet) ou restrita (intranet), em que o empregado mediante seu “acesso” ou login, realize suas atividades de forma flexível. Assim, apesar de ser uma atividade concretizada externamente, não se confunde com outros meios de prestação de serviços, que em sua maioria nem mesmo possuem vínculo empregatício (ESTRADA, 2014, p. 137).

Por fim, tomando como base esses elementos, devem ser analisadas as diretrizes do contrato de trabalho e a configuração da relação de emprego no teletrabalho, a fim de que se possa estabelecer uma distinção mais clara com relação às outras formas de trabalho a distância.

2 MODALIDADES DE SUBORDINAÇÃO

A flexibilização das relações jurídicas estabelecidas entre empregado e empregador, foi o pretexto que levou à construção de novas concepções do elemento subordinação. Assim, a subordinação jurídica se definia através das ideias de dependência do trabalhador com relação ao tomador dos serviços, que por sua vez, geria e supervisionava diretamente as atividades realizadas. Entretanto, por se considerar insuficiente o critério subjetivista ou clássico da subordinação, instituiu-se uma compreensão objetiva, desvinculando dos aspectos convencionais do poder de direção e se aproximando dos relativos ao processo de interação entre as partes quanto à atividade-fim do empregador, como uma tentativa de abarcar outras modalidades de trabalho. (DELGADO, 2017, p. 327).

Segundo Vilhena (2005, p. 526), essa ideia de subordinação objetiva consiste na participação integrada da atividade exercida pelo trabalhador àquela perquirida pelo tomador dos serviços. Desse modo, conforme complementa Delgado (2017, p. 328), essa subordinação não está atrelada à obediência das ordens relacionadas ao modo de prestação dos serviços, mas sim, ao objetivo contido na realização dessa atividade. Portanto, aquele trabalhador que está vinculado à empresa por meio da sua atividade-fim e que participa ativamente desta pode ser considerado subordinado.

Esse entendimento inaugurou possibilidades de enquadrar categorias que não eram reconhecidas anteriormente, como o teletrabalho, pelo fato de não carecer demonstrar, necessariamente, dependência técnica ou econômica, ou mesmo por não exigir uma supervisão assídua e presencial do tomador dos serviços.

Contudo, Lorena Porto (2009, p. 252-254) alerta que esse pensamento não foi bem recepcionado pela doutrina pátria, por tornar-se falho e até mesmo muito abrangente, pelo fato de compreender grande parte das relações que muitas vezes eram autônomas, o que poderia acarretar instabilidades no plano jurídico.

Como contrapartida, a autora propõe a chamada subordinação integrativa, que diferentemente da ideia objetiva, caracteriza-se com a conexão do obreiro às pretensões da empresa, não se confundindo estas, com a atividade-fim do empregador. Logo, a autora sustenta que para averiguação da referida relação jurídica, deve se observar sob um prisma negativo, ou seja, presumindo que as interações entre tomador e prestador de serviços são

isentas de subordinação, e somado aos indícios do caso em concreto, constatar se há ou não o vínculo de emprego. (PORTO, 2009, p. 254).

Assim, aquele teletrabalhador que estiver conectado à estrutura empresarial como um todo, mesmo que a atividade por ele exercida seja de relevância secundária, ainda assim, seria identificado o vínculo de emprego. Devido a esses fatores, alguns autores, como Marcelo Moura (2014) e Luciano Martinez (2011), entendem a subordinação integrativa como um sinônimo da estrutural, por serem ambas estruturalmente ligadas aos propósitos finais do empreendimento.

Porém, a autora Lorena Porto (2009) defende que a essa sujeição integrativa consiste em uma mistura entre a teoria clássica e a estrutural, em que esta última, seria uma consequência da aplicação da subordinação integrativa, ao se constatar a deficiência de estrutura organizacional por parte do empregado. Em outras palavras, aquele teletrabalhador, prestador de serviços, que não apresente suporte tecnológico e ferramentas próprias de gestão, e esteja integrado à estrutura da empresa, estaria coberto tanto pela subordinação integrativa, como pela estrutural.

Delgado (2017, p. 329) ponderando sobre a dificuldade de se vislumbrar a sujeição nos trabalhos realizados à distância dissemina uma nova compreensão de subordinação chamada de estrutural, com a finalidade de garantir a identificação do vínculo de emprego àqueles que não se submetem ao poder diretivo convencional.

Nas palavras do autor, essa subordinação estrutural é vislumbrada como a “inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.” (DELGADO, 2017, p. 328).

Assim, conforme observa Luca e Noronha (2015, p. 238-239), o aspecto principal da subordinação estrutural é o fato do empregado estar inserido na estrutura organizacional da empresa, exercendo as suas funções de forma descentralizada como um membro efetivo da cadeia produtiva, ainda que sem sujeição direta de um superior hierárquico. Desta forma, aquele que realiza as suas tarefas em regime de teletrabalho passa a ser abarcado na compreensão de subordinado.

Contudo, Carlos Leite (2017, p. 211) não compartilha do mesmo entendimento, para o autor a instituição da concepção estrutural não estaria ligada diretamente ao reconhecimento legal do teletrabalho, mas sim à finalidade de amparar trabalhadores terceirizados em

circunstâncias de irregularidade, reconhecendo o vínculo de emprego independentemente de este estar inserido na atividade-meio da empresa.

Destarte, a subordinação estrutural poderá ser aplicada tanto nos casos de teletrabalho, quanto nos de terceirização, pois independente da corrente aplicável, é importante se atentar aos princípios protetivos da legislação trabalhista, com o fito de fornecer ao trabalhador a postura mais benéfica à sua situação no caso concreto.

Segundo Hernandez (2011, p. 61), a distinção entre trabalho autônomo e subordinado vem se tornando cada dia mais tênue. Com o desenvolvimento tecnológico e o surgimento do teletrabalho, a adaptação e flexibilização de determinados requisitos da relação de emprego tornou-se necessária, principalmente com relação à subordinação. Um grande exemplo de relativização deste elemento é a figura intitulada como parassubordinação, que teve sua origem no direito italiano. Essa nova categoria, em sua concepção original, abrange aqueles trabalhadores que, apesar de deterem autonomia na prestação dos serviços e não serem submetidos a qualquer tipo de controle de jornada, possuem debilidade econômica e social. Desse modo, ainda que o trabalhador efetue as suas atividades livremente, não terá recursos para sua autossuficiência e, conseqüentemente, não garantirá a própria subsistência.

Com efeito, a parassubordinação se baseia no trabalho prestado com autonomia, continuidade, prevalência pessoal e coordenação, sendo desenvolvida sem a existência clássica da subordinação. Conforme Alice Monteiro de Barros (2016, p. 190), o trabalho parassubordinado é “a relação jurídica que, prescindindo da sua formal e incontestável autonomia, define-se, a par da continuidade, pelo caráter estritamente pessoal da prestação, integrada na empresa e por ela coordenada.”

Assim, o discurso acerca da dependência financeira do trabalhador acaba por ser superável, visto que, a relação jurídica parassubordinada já é vislumbrada por determinados doutrinadores, a exemplo de Alice de Barros (2016) e Marcelo Moura (2014), como um terceiro gênero, distinto da ideia de subordinação e autonomia, que se define em uma postura intermediária com características assimiláveis entre os dois gêneros. Para eles, nessa acepção, inclui-se a figura do teletrabalho, que pertenceria à linha divisora entre as relações de emprego e as autônomas.

Destarte, com base nessas discussões doutrinárias, é possível verificar as divergências existentes quanto aos entendimentos da teoria e definição do termo parassubordinação. Pois, esta proposição, como dito, se ajusta de maneira intermediária entre o trabalho subordinado e

o autônomo, caminhando em direção à extrema flexibilidade ou total informalidade. Isso porque, as relações jurídicas criadas dentro desse sistema se encontram nas chamadas “zonas cinzentas” ou “zonas grises”, também intituladas de “zona fronteira”. Estas são hipóteses em há dificuldades na classificação da atividade laboral como autônoma ou subordinada. (BARROS, 2016, p. 208).

Portanto, os teletrabalhadores, conforme Hernandez (2011) e Alice de Barros (2016) estariam nas chamadas “zonas cinzentas”, pelo fato das atividades serem prestadas a distância, com autonomia técnica e sem a supervisão direta do empregador, submetendo o trabalhador apenas aos aspectos de coordenação produtiva.

Segundo Dallegrave Neto (2014, p. 17), as modalidades de trabalho dispostas nessa zona cinza, geram a necessidade do intérprete associar as particularidades dessas relações se utilizando das disposições da lei trabalhista como um parâmetro hermenêutico de inclusão ou exclusão do manto da proteção celetista. Isso significa dizer, que o judiciário, avaliando o caso em concreto e se valendo dos adequados preceitos, pode pender para um direcionamento favorável ou desfavorável à parassubordinação, ou seja, podendo incluir o teletrabalhador nas hipóteses de informalidade ou, caso reconhecida a coordenação, entendê-lo como um empregado parassubordinado.

Neste diapasão, a parassubordinação é uma teoria recente, que tenta fomentar um novo entendimento do vínculo de emprego e que juntamente com as outras teorias circunda o teletrabalho em que, pela análise do caso concreto, busca-se determinar a melhor aplicação.

3 IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA JORNADA DO TELETRABALHADOR

Os artigos 7º, inciso XIII da Constituição Federal e 58, caput, da CLT, estabelecem, como regra, o número máximo de oito horas diárias não superando as quarenta e quatro semanais. Conseqüentemente, aquele trabalhador que ao exercer a sua atividade, exceder essa estipulação legal, de acordo com o artigo 7º, XVI da CF, receberá um aumento no valor da hora trabalhada de, no mínimo, 50% superior ao da hora normal.

Preceitua Delgado (2017, p. 979) que, nestes casos, a prestação de serviços é realizada sob o controle da jornada. Isso significa dizer, que a supervisão e gerência do empregador se encontra muito mais presente nestas circunstâncias. Contudo, quanto ao teletrabalhador, há

discussões doutrinárias sobre assunto, divergindo na possibilidade, ou não, do direito às horas extras quando nas hipóteses de sobrejornada.

É importante lembrar, que a própria essência do teletrabalho concede certa autonomia e flexibilidade de horário para execução das atividades e tal fato pode acabar dificultando em uma possível mensuração da duração do labor. Com base nesse preceito, o autor Carlos Leite (2017, p. 211) esclarece que, muito embora o artigo 6º da CLT tenha reconhecido a subordinação nos casos de teletrabalho, isso não incluiria, conseqüentemente, outros aspectos da relação de emprego convencional, devido à peculiaridade da prestação.

Marcelo Moura (2014, p. 168) acrescenta que, mesmo nas hipóteses de teletrabalho em domicílio, não há a presunção do controle da duração do labor, o que conseqüentemente traz ao teletrabalhador o ônus de comprovar a jornada extraordinária. Desta forma, o teletrabalho se enquadraria na hipótese de atividade externa incompatível com o controle de jornada, conforme dispõe o artigo 62, inciso I, da CLT.

Na contramão desse entendimento, Estrada (2014, p. 90) pondera que há o direito às horas extras independentemente da comprovação por parte do empregado, pois a reforma do artigo 6º, da CLT outorgou ao teletrabalhador todos os direitos inerentes ao empregado tradicional. Assim, para o autor a única diferença entre o trabalhador presencial e o que exerce atividades à distância seria o local da prestação dos serviços.

Contudo, Martins (2017) e Amauri Nascimento (2015) sustentam uma posição intermediária. Os autores defendem que o teletrabalhador pode ser submetido ao controle de jornada caso haja previsão estipulada no contrato de trabalho ou ainda, que o exercício da atividade seja monitorado diretamente pelo empregador (hipóteses de conexão permanente com a empresa).

Ademais, de forma semelhante, a jurisprudência acabou se utilizando de preceitos parecidos, para consubstanciar decisões em que se envolvia o controle da jornada no teletrabalho, conforme segue:

HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL. O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. 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. **Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT.** Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas. (TRT-3 - RO: 0000727-42.2013.5.03.0018, Relator: Vitor Salino de Moura Eca, 4ª Turma, Data de Publicação: 21/09/2015). (grifo nosso).

HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. HOME OFFICE. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA. O Regional foi categórico no sentido de que o contrato de trabalho da reclamante, além de não fazer nenhuma alusão ao art. 62, I, da CLT, estabeleceu, em sua cláusula 5ª, a obrigatoriedade de horário, além de haver ficha de registro fixando jornada a ser cumprida. Ressaltou, ainda, que a prova dos autos demonstrou a possibilidade do controle da jornada na modalidade de trabalho home office, razão pela qual afastou o enquadramento na exceção do art. 62, I, da CLT. Desse modo, em que pese a reclamante realizar atividade externa, não se vislumbra a alegada ofensa ao artigo 62, I, da CLT. Observa-se, por outro lado, que a decisão não está amparada apenas nas regras de distribuição do ônus probatório, mas também nas provas produzidas e valoradas, de modo que não é possível divisar violação direta e literal dos artigos 818 da CLT e 333 do CPC/15. Divergência jurisprudencial inválida. Agravo de instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. 1. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. HOME OFFICE. JORNADA DE TRABALHO FIXADA. ÔNUS DA PROVA. O Regional, ao fixar jornada de trabalho de modo diverso do pretendido pela empregada, inclusive em relação à fruição do intervalo intrajornada, não simplesmente desconsiderou a suposta presunção que militava em favor da obreira, na forma prevista na Súmula nº 338 do TST, ao contrário, pautou-se pela efetiva prova produzida pelas partes e, **diante das peculiaridades do caso, trabalho na modalidade home office, ou seja, trabalho realizado na própria residência do empregado por meio de celular e notebook, entendeu por fixar o início e o final da jornada de trabalho segundo a jornada contratual e de acordo com os cerca de 300 e-mails constantes do acervo probatório, por serem os meios de controles dos quais se valeu o empregador.** Aliás, a jornada arbitrada não decorreu de inversão do ônus da prova, em verdade, encontra-se pautada pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Diante do exposto, por certo não restaram violados os artigos 62, I, e 74, § 2º, da CLT, muito menos contrariada a Súmula nº 338 desta Corte. Ademais, sequer há falar em fixação da jornada pela regra da OJ nº 233 da SDI-1 do TST, visto que trata de hipótese diversa dos autos. Divergência jurisprudencial inespecífica à luz da Súmula nº 296, I, do TST. Recurso de revista não conhecido [...]. (TST - ARR: 15996720125010044, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 21/06/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017). (grifo nosso).

Assim como descrito nos julgados supracitados, a identificação do controle de jornada nas atividades externas ainda dependia das peculiaridades de cada caso. O primeiro acórdão, da quarta turma do TRT-3, demonstra que o fato de existir meios telemáticos de supervisão é suficiente para constituir vínculo empregatício, mas não presume controle da jornada de trabalho. A autonomia para estipular o cronograma de trabalho e a organização dos próprios horários foi a base da decisão do tribunal que negou o direito às horas extras, mesmo levando em conta o fato de que o empregado se comunicava através de e-mails para enviar relatórios

sobre a prestação de serviços, que segundo o Egrégio Tribunal, não caracterizava a fiscalização e controle hábeis ao deferimento do pedido.

Quanto ao segundo acórdão, o Tribunal Superior do Trabalho reforçou a decisão do TRT quanto ao pedido de horas extras da reclamante. Neste caso, o próprio contrato de trabalho previa em uma de suas cláusulas a obrigatoriedade de horário e ainda existia uma ficha de registro para fixação da jornada. Assim, o fato de existirem vários e-mails enviados em períodos fora do horário estipulado caracteriza o direito às horas extraordinárias. O Colendo Tribunal expõe seu posicionamento apontando que, com o avanço tecnológico se tornou impossível negar a possibilidade de controle de jornada na modalidade de teletrabalho, haja vista os meios de comunicação instantâneos como com a utilização de aparelhos smartphones e notebooks. Além disso, a inexistência de menção ao artigo 62, I, da CLT no contrato, também consubstanciou a decisão da corte.

Entretanto, apesar das divergências existentes na doutrina e na jurisprudência, a novel reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017, incluiu o teletrabalho no artigo 62 da CLT, acrescentando ao referido dispositivo o inciso III, estabelecendo que o empregado em regime de teletrabalho não se submeta às regras concernentes ao controle de jornada.

Com efeito, é evidente que independentemente do controle da jornada de trabalho, não se pode esquecer a limitação imposta pela própria Constituição Federal, em seu art. 7º, XIII, o qual garante ao trabalhador uma duração normal do labor de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. É claro que há exceções quanto a certas modalidades de atividade, porém tal excepcionalidade não pode servir como um instrumento para defraudar o abrigo da lei trabalhista, pois os direitos concedidos pelos artigos 59, 66 e 71 da CLT, a restrição de horas extras, o período de descanso entre as jornadas trabalhadas (interjornada) e o intervalo mínimo para repouso e alimentação (intrajornada), constituem normas de segurança e medicina que possuem o fito de proteção à saúde do empregado, para que não haja a possibilidade de estafa ou exaustão deste.

Assim, segundo Estrada (2014, p. 96-97) nos casos em que o teletrabalhador tem ou não a sua jornada controlada direta ou indiretamente, deverá ser preservado o direito à desconexão, para que o empregado possa usufruir dos momentos de descanso.

Outro ponto que pode ser levado em consideração, nessa mesma linha de pensamento, é quanto ao instituto que está tipificado no artigo 244, § 2º da CLT, o qual estabelece:

§ 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

O referido dispositivo, conforme Carlos Leite (2017, p. 211-212) não abarcava as hipóteses de trabalho a distância e da utilização de meios telemáticos e informatizados, até mesmo pela época da sua publicação. Assim, com a inclusão do teletrabalho no artigo 6º da CLT, o Colendo Tribunal alterou o conteúdo da Súmula 428 do TST, que já regia outras situações, consagrando, desta vez, a configuração do sobreaviso na figura do trabalho a distância. Essa adaptação trouxe maior proteção ao teletrabalhador, conforme comentário extraído no seguinte julgado:

SOBREAVISO. USO DE APARELHO NEXTEL. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. Note-se que em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo **o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) para permitir o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço.** Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. **Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie).** Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido. (TRT-2 - RO: 00017117620115020033 SP 00017117620115020033 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 16/09/2014, 4ª TURMA, Data de Publicação: 26/09/2014). (grifo nosso).

O reconhecimento do sobreaviso na figura do teletrabalho, portanto, é de suma importância para que não haja excessos durante a prestação dos serviços, permitindo que o trabalhador possa se conectar aos mecanismos telemáticos somente quando necessário. No entanto, a novel Lei n. 13.467/17, em seu artigo 611-A, caput, estabeleceu a possibilidade de alterar as disposições da lei trabalhista, por meio de convenção ou acordo coletivo, em matéria de teletrabalho e sobreaviso. Tal reforma, torna o assunto ainda mais controverso, mas, como essas modificações são recentes, e não se sabe como os tribunais vão se posicionar sobre esse dilema, resta neste momento apontar tais inconsistências.

4 TELETRABALHADOR: AUTÔNOMO OU EMPREGADO?

A reforma do artigo 6º da CLT foi um dos pontos primordiais para o reconhecimento do vínculo de emprego nas modalidades de teletrabalho. Essa positivação permitiu incluir à legislação trabalhista uma nova hermenêutica pautada nas dimensões do elemento subordinação, que segundo Maurício Delgado (2017, p. 1025) divide-se em: tradicional, objetiva e estrutural, sendo todas elas, para adequar a acepção jurídica da sujeição à realidade e conceder uma visão expansionista ao direito.

Porém, como destaca Alvarenga (2014, p. 78), as atividades prestadas em regime de teletrabalho, até mesmo pela sua flexibilidade, permitem ao teletrabalhador desempenha-las tanto de forma autônoma quanto subordinada. Desta maneira, para a identificação do vínculo jurídico é necessário que sejam apreciadas algumas circunstâncias, que poderão facilitar na constatação da subordinação.

Segundo Martins (2017, p.238), o que identifica um trabalho como sendo autônomo, são as situações em que a atividade é prestada. No teletrabalho, a autonomia na execução das atividades é um atributo quase que essencial e até mesmo inevitável em determinados casos. Porém, essas características diferenciadoras devem ser identificadas cumulativamente, levando em consideração a propriedade dos meios utilizados na prestação dos serviços e a capacidade deliberativa do trabalhador, isto é, se ele adquire e mantém todos os equipamentos para o seu trabalho e se o faz conforme suas próprias metas, sem vinculação com prazos predeterminados.

A soma dessas particularidades teria o condão de determinar se o labor é ou não autônomo. Tomando como base tal reflexão, é relevante observar o seguinte acórdão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PRECLUSÃO QUANTO À APRESENTAÇÃO DA CARTA DE PREPOSTO. REVELIA. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO.

[...] o teletrabalho não elimina o contrato de emprego. Isto porque caso seja prestado de forma subordinada nos moldes do art. 6º da CLT ou como autônomo. Ou seja, o que definirá a sua natureza jurídica será a forma como será realizada a prestação de serviços. [...] No caso concreto observa-se que o autor possuía autonomia na execução de seu trabalho, já que não lhe determinado prazo para cumprir sua atividade, bem como que era o detentor de seus instrumentos de trabalho, conforme transcrições de trechos da inicial constantes à fl.3. [...] Na hipótese, o juízo de origem, ao decidir o litígio, empreendeu acurada análise do acervo probatório para formação de seu convencimento e concluiu com exatidão pela ausência de elemento tipificador da relação empregatícia, a dizer a subordinação jurídica (TST - AIRR: 22083520105110014, Relator: Augusto César

Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 16/06/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/06/2014).

Depreende-se que, no teletrabalho autônomo, a atividade é definida e concretizada conforme os meios estabelecidos pelo próprio trabalhador, e seus instrumentos de labor são de sua propriedade. Contudo, a Lei n. 13.467/17, no capítulo referente ao teletrabalho, estabelece no artigo 75-D, que toda infraestrutura imprescindível à prestação do serviço, assim como as eventuais despesas pagas pelo próprio teletrabalhador, serão acordadas por meio de contrato. Assim, tomando como base a literalidade da lei, não seria mais possível dizer que a propriedade dos meios produtivos, ou mesmo o investimento pecuniário do prestador dos serviços, auxiliariam na identificação do vínculo (BRASIL, 2017).

Todavia, para o Desembargador do TRT 15ª Região, Jorge Luiz Souto Maior, essa interpretação restrita do artigo, não poderia ser feita, até mesmo pela característica precípua do próprio Direito, que deve levar em consideração toda ordem jurídica para o exercício da aplicação lei. Isso significa dizer, que estas alterações estão dispostas dentro da CLT e não podem convergir com outras regras já estabelecidas no diploma. Assim, o fato do investimento para persecução dos objetivos do empreendimento poder ser ajustado entre teletrabalhador e o tomador dos serviços, não pode incurrir o risco da atividade econômica ao empregado, por já haver previsão estabelecida nos artigos 2º e 3º da CLT, atribuindo tal responsabilização ao empregador (MAIOR, 2017, p. 147-168).

Ademais, acrescenta Paulo Merçon (2012, p. 199) que a autonomia da prestação não é definida somente pela posse dos meios de produção, mas sim pela ausência do tomador na condução das atividades, detendo o prestador toda liberdade de iniciativa e assunção do risco.

Entretanto, essa modalidade também tem como um de seus predicados uma prestação de serviço variável, ou seja, ela pode ser executada para múltiplos tomadores. Essa característica, no entanto, não pressupõe isoladamente que o teletrabalhador é ou não autônomo, visto que a exclusividade do funcionário não é pressuposto da relação de emprego. Contudo, pode servir como um auxílio de substrato probatório, a depender do caso, como visto em outro trecho do mesmo julgado supracitado em que se observa: “Saliente-se, ainda, que a exclusividade não é requisito para caracterização da relação empregatícia, muito embora, indique - quando haja a prestação de serviços para várias empresas, como é o caso, a autonomia do obreiro” (CARVALHO, 2014, TST, 6ª turma).

Assim, com base nesses elementos, é relevante ressaltar um trecho da subsequente decisão:

RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO.

Na hipótese, não ficaram configurados nos autos os requisitos necessários à formação do vínculo empregatício, nos termos do art. 3º da CLT, pelo que não há falar em reconhecimento do vínculo de emprego.

[...] a circunstância de o autor manter em constante atividade escritório particular de advocacia é mais um forte indício de que não estava subordinado ao que era praticado na empresa em relação aos seus empregados (TST - AIRR: 9431520145060008, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 17/05/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/05/2017).

Segundo Paulo Merçon (2012, p. 200), a multiplicidade de tomadores, nos casos de atividade intelectual, torna a caracterização do vínculo de emprego bem mais complexa, visto que essa modalidade de labor não demanda uma estrutura de produção. Assim, o intérprete deve analisar se o tomador se apossou somente do produto da atividade intelectual, ou também da capacidade cognitiva do labor.

No julgado em questão, a tomadora dos serviços apenas fiscalizou o cumprimento correto do contrato e se apropriou do material intelectualmente produzido. Contudo, ela não monitorava o trabalho em si e nem mesmo explorava a capacidade criativa do advogado. Desta forma, a prestação do serviço não é considerada subordinada, mas sim, como comenta o relator, “sui generis”, ou seja, configura-se um gênero próprio, que se manifesta entre a autonomia e a subordinação, mas que não pertence, de forma absoluta, a qualquer das duas modalidades de labor.

Portanto, depreende-se que o teletrabalhador autônomo possui independência estrutural e financeira, assume riscos quanto ao exercício efetivo do trabalho e detém capacidade deliberativa nas negociações de serviços. Assim, para que esse trabalhador possa ser respaldado pela legislação trabalhista, prima-se pela dependência deste com relação ao tomador, ou seja, o vínculo somente se manifesta através da constatação da subordinação jurídica. (DELGADO, 2017, p. 373).

Quanto ao reconhecimento dessa subordinação, a jurisprudência é tendente a aceitar a concepção de integração do teletrabalhador às atividades do empregador, ou ainda, a participação do trabalhador na estrutura organizacional, além da sua sujeição às

determinações do empregador, consoante Alice de Barros (2016, p. 197). Deste modo é importante destacar o seguinte acórdão:

VÍNCULO DE EMPREGO. TELETRABALHO. EDITOR ESPORTIVO.

A nota fundamental do contrato de emprego é a dependência do empregado em relação ao empregador e, ao falar em dependência, o artigo 3º da CLT está, inequivocamente, fazendo referência à dependência jurídica, que equivale à subordinação, decorrente do direito do empregador de dispor do trabalho. Daí o direito de comando, que se desdobra nos atos de regulamentar, fiscalizar e orientar o trabalho. Diga-se, ainda, que a subordinação jurídica se verifica, segundo RIBEIRO DE VILHENA (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: estrutura legal e supostos, 2ª edição, LTr, 1999, p. 478), quando há a **participação integrativa do trabalhador** na atividade do credor do trabalho (TRT-4 - RO: 00007958920135040009, Data de Julgamento: 23/06/2017, 2ª Turma) (grifo nosso).

Logo, esses indícios fáticos reportam às principais dimensões caracterizadoras desse elemento da relação de emprego, como a concepção objetiva, a integrativa, e a estrutural. Todas estas, assim como dispõe Delgado (2017, p. 1024), por se complementarem, podem ser responsáveis pelo reconhecimento do teletrabalhador como subordinado. Em outras palavras, qualquer uma das extensões de sujeição que estiverem presentes, garantirá ao trabalhador juntamente com o preenchimento dos outros requisitos dessa interação jurídica (pessoalidade, onerosidade e habitualidade) a cobertura da legislação trabalhista.

Regido desta ideia, ainda nos resta a noção de parassubordinação, que também é uma extensão da compreensão de subordinação, mas voltada para um aspecto de coordenação das atividades. Quanto a essa perspectiva, a maior parte da jurisprudência não reconhece tal instituto aplicável à lei brasileira. Assim, ainda que alguns autores incluam o teletrabalho dentro dessa concepção, ele não será caracterizado como tal. Com observação a esse posicionamento, está a decisão do Ministro Maurício Delgado, que em trecho, afirma que o Direito do Trabalho não abarca formas distintas de precarização da atividade laboral, como a informalidade e a parassubordinação (DELGADO, 2017, TST, 3ª turma).

Destarte, ainda é relevante apontar que a Lei 13.467/17 trouxe em seu artigo 75-B a definição de teletrabalho, sem apreender a ideia de coordenação da atividade, porém, a ausência de tal especificação não pressupõe a exclusão do instituto da parassubordinação. Desta forma, embora tal modalidade de subordinação, em regra, não seja considerada, ainda é cedo para constatar como as novas alterações serão aplicadas dentro das relações de emprego e como o judiciário irá se comportar perante essas implicações.

CONCLUSÃO

No mundo globalizado, a flexibilização das condições de trabalho é uma característica essencial. A necessidade de instituir circunstâncias que propiciem um maior dinamismo das atividades laborais é o que impulsiona novas relações jurídicas. O teletrabalho é um reflexo dessas interações que buscam descentralizar a prestação dos serviços, com a finalidade de apreender maior aproveitamento, velocidade e praticidade na circulação de informação. Diante dessa realidade, o Direito do Trabalho passou a abarcar pela Lei 12.551/11 no artigo 6º da CLT, as modalidades de teletrabalho, comparando os meios telemáticos e informatizados de comando, aos meios pessoais e diretos de supervisão.

Em decorrência de todas essas modalidades de subordinação, a pesquisa do presente trabalho buscou averiguar a aplicabilidade e influência dessas acepções na verificação do vínculo de emprego entre o tomador dos serviços e o seu prestador em regime de teletrabalho.

Quanto ao aspecto da aplicabilidade, verificou-se que a subordinação tradicional por necessitar de comando direto pelo empregador, dificilmente se constata, salvo nas modalidades de teletrabalho em que o teletrabalhador tem ligação direta com a rede corporativa. Enquanto que, nos casos da sujeição manifestada por intermédio dos aspectos, objetivo, estrutural ou integrativo, a filiação ao tomador dos serviços se concretiza de acordo com as circunstâncias da atividade prestada, sendo ela voltada às finalidades da empresa, ou integrada à sua estrutura. Já em uma dinâmica parassubordinada, não há uma subordinação, mas coordenação do exercício do labor, portanto, pressupõe uma autonomia maior ao trabalhador exigindo de forma precípua a dependência financeira deste, juntamente com a organização do labor pelo tomador.

Quanto à interferência dessas teorias no vínculo de emprego, averiguou-se que nas formas de subordinação objetiva, estrutural e integrativa, o principal escopo se funda justamente na ampliação da abrangência da concepção do elemento subordinação, dada a constatação da relação empregatícia. Todavia, na dimensão parassubordinada, o vínculo de emprego pode restar comprometido, visto que a maior parte da jurisprudência não reconhece tal instituto aplicável à lei brasileira. Assim, ainda que alguns autores incluam o teletrabalho dentro desta concepção, ele não será caracterizado como tal, caso contrário, o teletrabalhador poderá se ver desamparado legalmente.

Com relação às outras disposições legais atinentes ao teletrabalho, como o controle da jornada, verificou-se que a maior parte da doutrina já atribuía a essa modalidade de trabalho, a impossibilidade de supervisão da jornada. Contudo, a jurisprudência se mantinha dividida quanto ao seu reconhecimento. A novel reforma trabalhista, advinda pela Lei 13.467/17 tende a pacificar a questão, por acrescentar o inciso III, ao artigo 62 da CLT, excluindo o teletrabalhador do capítulo referente ao controle de jornada.

Diante do exposto, é relevante ressaltar que o presente trabalho não buscou sanar todas as problemáticas envolvendo o tema, sendo necessárias novas abordagens, principalmente devido à recente mudança implementada pela reforma trabalhista.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 71-84, set. 2014. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/86044>>. Acesso em: 05 out. 2017.
- BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **R. Dir. Gar. Fund.**, Vitória, v. 16, n. 2, p. 29-56, jul./dez. 2015. Disponível em: <<http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/view/467/260>>. Acesso em: 05 out. 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/86044>>. Acesso em: 05 out. 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- ESTRADA, Manuel Martíns Pino. **Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**, Curitiba: Juruá, 2014.
- HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.
- LUCA, Guilherme Domingos de; Noronha, Alessandra Renata Rasquel. Do teletrabalho à subordinação estrutural. **EM TEMPO**, Marília, v. 14, p. 224-243, 2015. Disponível em: <revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/1297/415>. Acesso em: 05 out. 2017.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MERÇON, Paulo. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Rev. TST**, Brasília, vol. 78, no 2, abr/jun 2012. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/31417>>. Acesso em: 05 out. 2017.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2015.

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

NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

ROMITA, Arion Sayão. O Impacto da Globalização no Contrato de Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, vol. 66, n. 4, out/dez. 2000. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/85452>>. Acesso em: 05 out. 2017.

SILVA, Karoline Marthos da. Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas. **Revista Trabalhista**, Rio de Janeiro, v. 37, p. 211-221, jan./mar. 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A "CLT de Temer" & CIA. LTDA. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 61, p. 147-168, jul./ago. 2017. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/111551>>. Acesso em: 05 out. 2017.

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