



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO

CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU*

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

GUILHERME DA SILVEIRA FERNANDES OLIVEIRA

A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO TELETRABALHO EM HOME OFFICE: A BUSCA PELO RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Salvador
2017

GUILHERME DA SILVEIRA FERNANDES OLIVEIRA

**A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO TELETRABALHO EM
HOME OFFICE: A BUSCA PELO RECONHECIMENTO DA
RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de Direito e Gestão como requisito parcial para a obtenção de grau de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Salvador
2017

GUILHERME DA SILVEIRA FERNANDES OLIVEIRA

**A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO TELETRABALHO EM
HOME OFFICE: A BUSCA PELO RECONHECIMENTO DA
RELAÇÃO EMPREGATÍCIA**

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

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2017

Dedico o presente trabalho às pessoas especiais que fazem parte do meu maior prazer: viver. Especialmente a meu pai, minha falecida mãe, minha avó e meus irmãos.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente presto os meus mais sinceros agradecimentos a todos os professores da pós-graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito e Gestão, pelas vastas horas de conhecimento proporcionado e pelo crescimento profissional e, principalmente, humanista. Cada encontro foi marcante e enriquecedor.

Um agradecimento especial à professora Adriana Wyzykowski professora, pelas importantes dicas sobre a temática para a elaboração do trabalho e disposição em sanar dúvidas.

Agradeço ao meu pai, irmã, irmão e a minha avó: vocês são minha base, meu solo, meu pilar, meu viver, a força motriz dos meus objetivos.

À minha falecida mãe, responsável – junto com meu pai – pela minha educação. Ainda que não esteja fisicamente presente, seu espírito está sempre no meu coração e é com ele que segui, sigo e seguirei o meu caminho!

Por fim, gostaria de agradecer aos meus amigos, pelas horas de loucuras, ideias, debates, que sempre ajudam quando a necessidade de descanso aparece.

“Se houvesse mais pessoas a valorizar a comida, a alegria e a música mais do que o vil ouro, viveríamos num mundo mais feliz.”
(TOLKIEN, 1953)

RESUMO

O presente contexto mundial traz em seu bojo a característica da rápida difusão das inovações tecnológicas. Tais novidades impactam de maneira significativa no modo de viver e de se relacionar das pessoas em todo o mundo, que hoje podem se comunicar mesmo estando a mais de mil quilômetros de distância. Essa mudança trazida pelos avanços tecnológicos também alcançou as relações de trabalho, que somada às crises econômicas e a globalização, modificaram as formas de produção e prestação de serviços. Uma dessas modificações, possível graças aos avanços das telecomunicações, é o Home Office, uma modalidade de teletrabalho, cuja origem remonta ao antigo trabalho em domicílio. Sua principal característica é o labor exercido com um certo grau de liberdade e na própria residência do trabalhador. Isto posto, existe a dificuldade em saber a natureza jurídica do serviço prestado pelo teletrabalhador, uma vez que o conceito de subordinação jurídica clássica não é suficiente para lhe estender a proteção do Direito do Trabalho. Destarte, urge utilizar as novas dimensões da subordinação jurídica e verificar quais possibilitam a caracterização do vínculo de emprego para o teletrabalhador em Home Office. Para tanto, é essencial entender o surgimento do Direito do Trabalho, bem como o surgimento do teletrabalho. Nesta esteira, importante será distinguir o Home Office das demais modalidades de teletrabalho, malgrado suas características nucleares sejam semelhantes. Além disso, a relação de emprego deve ter seus requisitos básicos analisados sem olvidar das características próprias que o Home Office apresenta. O elemento principal dessa relação, a subordinação, é merecedora de análise privilegiada que exporá o conceito e as dimensões da subordinação jurídica, para que se possa fazer a análise dessas frente ao Home Office.

Palavras chaves: Direito do Trabalho. Emprego. Teletrabalho. Subordinação. Home Office.

LISTA DE ABREVIATURA

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 UMA BREVE ANÁLISE SOBRE A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	14
1.1 SOCIEDADE INDUSTRIAL	14
1.2 PERÍODO PÓS-REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	17
1.3 DÉCADA DE 70: A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO	21
2 O TELETRABALHO	25
2.1 A ORIGEM DO TELETRABALHO: O TRABALHO EM DOMICÍLIO	25
2.2 O CONCEITO DE TELETRABALHO	29
2.3 AS MODALIDADES DE TELETRABALHO	30
2.3.1 HOME OFFICE	31
2.4. NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO	33
2.5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	34
2.5.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O EMPREGADO	34
2.5.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O EMPREGADOR	36
3 RELAÇÃO DE EMPREGO: DISTINÇÃO, REQUISITOS, PECULIARIDADES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA EM TELETRABALHO	38
3.1 RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO	38
3.2 REQUISITOS TÍPICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	40
3.2.1 PESSOA FÍSICA	40
3.2.2 NÃO EVENTUALIDADE NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO	41
3.2.3 ONEROSIDADE	42
3.2.4 PESSOALIDADE	44
3.2.5 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	45
3.3 DAS PECULIARIDADES DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DE TELETRABALHO	45
3.3.1 A PESSOALIDADE NO TELETRABALHO	45
3.3.2 NÃO EVENTUALIDADE NO TELETRABALHO	46

4 SUBORDINAÇÃO: DEFINIÇÃO, NATUREZA, DIMENSÕES E SUA RELAÇÃO COM O HOME OFFICE	48
4.1 O GÊNERO SUBORDINAÇÃO	48
4.2 NATUREZA JURÍDICA DA SUBORDINAÇÃO	49
4.3 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA CLÁSSICA E OBJETIVA	51
4.4 SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL	53
4.5 SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA	55
4.6 SUBORDINAÇÃO RETICULAR	56
4.7 SUBORDINAÇÃO POTENCIAL	58
4.8 PARASSUBORDINAÇÃO	60
4.9 SUBORDINAÇÃO E HOME OFFICE	64
4.10 TELESSUBORDINAÇÃO	65
4.11 SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA NO HOME OFFICE	66
4.12 SUBORDINAÇÃO OBJETIVA NO HOME OFFICE	67
4.13 SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL NO HOME OFFICE	69
4.14 SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA NO HOME OFFICE	71
4.15 SUBORDINAÇÃO RETICULAR NO HOME OFFICE	72
4.16 SUBORDINAÇÃO POTENCIAL NO HOME OFFICE	73
5 CONCLUSÃO	75
REFERÊNCIAS	79

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho estão em constante mutação. O surgimento de novas formas de organização do trabalho objetiva um melhor manuseio dos meios de produção para que se obtenha maior lucratividade com o menor gasto. Geralmente essas inovações modificam a forma que o trabalhador presta o seu serviço, o que o faz ser considerado trabalhador autônomo. Isto posto, o capital faz mau uso das novas formas de organização para fugir do alcance das normas trabalhistas, pois que trata seus prestadores de serviços como autônomos, reduzindo o custo da mão de obra, uma vez que não terá que arcar com os encargos trabalhistas. Uma dessas engenharias do capital é a modalidade de teletrabalho conhecida como Home Office.

Trabalhar em casa tem se tornado um sonho para muitos trabalhadores. A fuga dos problemas do trânsito das grandes cidades, a flexibilidade de horários, o conforto da própria casa, são as razões mais encontradas para aqueles que desejam exercer suas atividades em seu domicílio. Com efeito, muitas empresas estão adotando essa prática, alegando aumento da produtividade, bem-estar do trabalhador, redução de custos. O problema reside neste último. A redução de custos, geralmente, implica na diminuição do valor da mão de obra. É muito comum encontrar demandas no judiciário em que o trabalhador, contratado para exercer suas atividades em Home Office, postula reconhecimento de vínculo empregatício, uma vez ter sido dispensado sem receber nenhuma verba rescisória. As empresas, em sede de defesa, alegam que o trabalhador era autônomo, uma vez que não se encontrava presente ou recebia ordens. Nota-se, portanto, que há um problema no momento de reconhecer se um trabalhador em Home Office é subordinado ou autônomo.

O problema quanto a caracterização da subordinação jurídica, elemento primordial para a relação de emprego, não é próprio do Home Office. Realmente, desde o surgimento da descentralização produtiva, através do modelo toyotista, é que o conceito clássico de subordinação jurídica se demonstra insuficiente. Diante de tal situação, a doutrina juslaborista lança mão novas formas de interpretação do respectivo requisito, tratando a subordinação jurídica em diversas dimensões, cada uma com suas próprias peculiaridades, mas todas com o mesmo objetivo: ampliar o alcance da tutela prestada

pelo Direito do Trabalho, de forma a permitir que casos em que a subordinação clássica não se faz presente não fiquem sem a devida proteção.

Eis que surge a temática escolhida para o presente estudo: a análise das concepções doutrinárias da subordinação jurídica frente a relação de teletrabalho em Home Office. Busca-se saber qual ou quais as dimensões da subordinação jurídica são adequadas à modalidade em comento para a caracterização do vínculo empregatício. Tendo em mente que essa forma de trabalho pode ser exercida de forma autônoma ou subordina, é importantíssimo saber distinguir um teletrabalho em Home Office autônomo de uma relação de emprego. Para tanto, o caminho a ser traçado será dividido em quatro momentos.

O primeiro momento será reservado para uma exposição breve, mas satisfatória a respeito do histórico do Direito do Trabalho. Serão explorados o seu surgimento, sua fase de consolidação e o momento conhecido como crise. A necessidade de saber as razões fáticas para o surgimento desse ramo da ciência jurídica é de suma importância para compreender a necessidade da diferenciação perseguida por este estudo.

O segundo momento tratará sobre o teletrabalho em si. Seu surgimento, suas modalidades, sua natureza, vantagens e desvantagens. Será dado um enfoque mais específico para o Home Office, não ousando menosprezar as demais formas de teletrabalho.

Far-se-á, no terceiro momento, uma diferenciação entre a relação de trabalho e relação de emprego. Além disso, serão analisados os requisitos basilares para a formação de uma relação empregatícia, bem como suas peculiaridades frente ao Home Office. Da mesma forma que as formas de prestação de labor mudam com os avanços tecnológicos, o prisma interpretativo não pode ficar indiferente as mudanças e características únicas que essas novas formas trazem em si.

Por fim, a análise das dimensões da subordinação jurídica frente ao Home Office será reservada para o quarto momento do estudo. Para tanto, será necessário traçar as definições basilares do elemento subordinação jurídica, partindo da conceituação do gênero subordinação, a análise da natureza jurídica da subordinação, da subordinação

jurídica e suas dimensões/acepções/noções/concepções, a telessubordinação e a análise de cada dimensão frente ao Home Office, de modo a encontrar qual ou quais se demonstram mais adequadas para a caracterização da relação de emprego nessa modalidade de teletrabalho.

1 – UMA BREVE ANÁLISE SOBRE A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Para iniciar o estudo proposto, será feita uma breve análise sobre o histórico do Direito do Trabalho. Tomar-se-á como ponto de partida o período da Revolução Industrial (séc. XVIII e XIX), apontando as condições que possibilitaram o surgimento desse ramo da ciência jurídica. Também serão analisados o período pós-revolução industrial e, por fim, a década de 70 – momento de crise para o Direito do Trabalho, responsável por grandes transformações em seu âmbito.

1.1 – SOCIEDADE INDUSTRIAL

O período da sociedade industrial é de suma importância para a humanidade. É neste momento que se pode verificar o assentamento das condições que possibilitariam o surgimento do Direito do Trabalho.

A Revolução Industrial é o marco da transição do uso da força do homem e dos animais para a força da máquina. Sua principal causa econômica foi a utilização da máquina a vapor como fonte de energia, que permitiu a evolução do maquinismo.

O uso da máquina no mundo do trabalho afetou fortemente o aspecto produtivo e social da sociedade vigente. De fato, a inovação tecnológica da época fez com que a produção alcançasse altos níveis de velocidade e eficiência, ao custo de postos de trabalho e desemprego, fazendo com que inúmeros trabalhadores não tivessem mais como prover o seu sustento e o de sua família. Sérgio Pinto Martins destaca esses acontecimentos da seguinte forma:

A máquina de fiar foi patenteada por John Watt em 1738, sendo que o trabalho era feito de forma muito mais rápida com o referido equipamento. O tear mecânico foi inventado por Edmund Cartwright, em 1784. James Watt aperfeiçoou a máquina a vapor. A máquina de fiar de Hargreaves e os teares mecânicos de Cartwright também acabaram substituindo a força humana pela máquina, terminando com vários postos de trabalho existentes e causando desemprego na época (MARTINS, 2012, p. 6).

Os efeitos da inovação tecnológica não se restringiram apenas aos grandes centros. A agricultura também passou a se valer da força motriz, aumentando sua produtividade e eficiência, gerando desemprego no campo. Essa situação acabou por

desencadear um “processo generalizado e crescente de concentração industrial [...], característico dos países europeus ocidentais e dos Estados Unidos da América de fins do século XVIII e principalmente desenrolar do século XIX” (DELGADO, 2016, p. 94).

A mão de obra para a sociedade industrial era em sua grande maioria oriunda do campo. Realmente, “na Inglaterra, desde o século XVI, havia desemprego rural, e a mobilidade do trabalhador, do campo para a cidade, foi estimulada pelos aparentes atrativos da indústria que se desenvolvia” (NASCIMENTO, 2011, p. 37). Por falta da atuação estatal no mercado, influência do liberalismo econômico de Adam Smith e pregado pela Revolução Francesa, os trabalhadores estavam submetidos a jornadas exaustivas e a condições de trabalho abusivas. Era comum o trabalho em ambientes propícios a desmoronamentos, intoxicação por gases, ambientes enxercados, inundações. Da mesma forma, acidentes de trabalho eram comuns, assim como doenças decorrentes da exposição dos trabalhadores a gases, poeira e umidade. Nesses ambientes trabalhavam famílias inteiras (pai, mãe, filhos), mediante “contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão” (MARTINS, 2012, p 7). A exploração do trabalho da mulher e da criança tornam-se evidente e comum, pois os mesmos trabalhavam jornadas exaustivas e recebiam salários menores do que o pago ao homem.

É nesse momento que os trabalhadores começam a se reunir e reivindicar por melhores condições de trabalho. Esses movimentos podem ser considerados como “[...] ações gestadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil [...], no sentido de fixar preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da força de trabalho componente do sistema produtivo então estruturado” (DELGADO, 2016, p. 94).

Percebe-se que a liberdade então preconizada pela Revolução Francesa, e defendida pela Revolução Industrial, deixava (mais) evidente a relação de subordinação do trabalhador para o detentor dos meios de produção. De fato, “essa liberdade (liberalismo), tanto do trabalhador, como do empregador, somada à subordinação que este último tem em face do primeiro, fizeram nascer o atual Direito do Trabalho, tal como hoje concebemos” (CHOHFI, 2009, p. 48). Foi em meio a esse contexto que nasciam na França os princípios norteadores da dignidade humana: liberdade, igualdade e

fraternidade, que serviriam como base e objetivo principal do Direito do Trabalho (CHOHFI, 2009).

A criação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, na França Revolucionária de 1789 foi de grande relevância para a ciência jurídica. Com efeito, a ideia hoje concebida de “dimensões” ou “gerações” dos direitos humanos surge desse instituto jurídico. Essas “dimensões” foram organizadas em três, como demonstra Tiago Chohfi:

[...] a primeira (liberdades públicas), representada pela necessária omissão do Estado, uma proteção do indivíduo em relação ao governo, que deveria abster-se de provocar maldades aos semelhantes. A segunda (igualdade), representada pelos direitos tidos como sociais, ou seja, aquele mínimo necessário à inserção do Homem em sociedade, pela própria ação estatal, dessa vez a favor dos indivíduos. E, por fim, a terceira fraternidade representada por todos aqueles direitos transindividuais, que atingem não um indivíduo específico, mas toda uma coletividade (CHOHFI, 2009, p. 48).

Verifica-se então que as condições eram favoráveis para a criação do Direito do Trabalho. O liberalismo econômico, que afastava o Estado da economia; o início da importância da condição de ser humano para homem; as condições abusivas de trabalho, que eram impostas aos trabalhadores; a mobilização dos trabalhadores (ação coletiva), que exigiam a intervenção estatal; criaram o momento adequado para a intervenção do Estado, que precisava atuar sob pena de ver o seu sistema produtivo chegar ao fim. Não se pode duvidar que a preocupação maior não era com a dignidade dos trabalhadores, mas sim com a continuidade do sistema capitalista, lastreado na obtenção do lucro, e redução de revoltas populares. Por isso, “a criação de normas que amenizavam quaisquer revoltas, a ponto de não afetar a própria estrutura governamental e, ao mesmo tempo, aumentar os lucros dos empresários, foi uma linha de pensamento interessante a todos” (CHOHFI, 2009, p. 49). Nesse sentido, as primeiras legislações protegendo o trabalhador começaram a surgir pela Europa.

Na Inglaterra, em 1802, fora aprovada a Lei de Peel e, em 1819, era aprovada lei que limitava a jornada de trabalho infantil em até 12 horas. Posteriormente, proibiu-se qualquer trabalho para o menor de 9 anos.

Na França, em 1813, o trabalho do menor em minas foi proibido. Em 1814, proibiu-se o trabalho aos domingos e feriados. Em 1839, o trabalho do menor de 9 anos foi proibido e a jornada dos menores de 16 passou a ser de 10 horas.

Do exposto, é possível compreender o surgimento do Direito do Trabalho no decorrer da Revolução Industrial. Com efeito, as consequências trazidas pela substituição da força humana pela força da máquina modificaram fortemente a sociedade industrial. O crescimento do desemprego, as condições abusivas de trabalho, os ideais da Revolução Francesa, o liberalismo econômico, as ações coletivas dos trabalhadores, que reivindicavam por seus direitos, a necessidade da intervenção estatal para garantir a continuidade do sistema produtivo e a pacificação social foram condicionantes favoráveis para o surgimento do referido ramo, que equilibraria as relações sociais até então desequilibradas.

1.2 – PERÍODO PÓS-REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

O período pós-Revolução Industrial para o Direito do Trabalho é marcado por diversos acontecimentos históricos de suma importância. Para melhor discorrer sobre esse momento, a doutrina costuma apresentar quatro fases históricas do Direito Laboral: formação, intensificação, consolidação e autonomia. Far-se-á uma síntese sobre esses períodos a fim de cumprir o proposto pelo presente tópico.

A primeira fase – formação – compreende o período de 1802 a 1848, que possui como principal acontecimento a Lei de Peel (Peel's Act), na Inglaterra, que trazia normas protetivas para o trabalho do menor tais como início e limitação da jornada de trabalho, bem como observância de normas relativas à higiene e à educação. Percebe-se essa fase é marcada “[...] pela existência de leis dirigidas tão somente a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis de caráter humanitário, de construção assistemática” (DELGADO, 2016, p. 99). Neste período não há que se falar em Direito do Trabalho (ramo jurídico).

A segunda fase – intensificação – é situada entre 1848 a 1890, possuindo como marcos históricos o Manifesto Comunista de Karl Marx e Friedrich Engels, símbolo da oposição ao liberalismo econômico predominante na época, e a Revolução de 1848 na

França, que “[...] traduz a primeira grande ação coletiva sistemática dos segmentos dominados na estrutura socioeconômica da época perante a ordem institucional vigente – agindo os trabalhadores na qualidade de agente sujeito coletivo típico”. (DELGADO, 2016, p. 100). Essa fase marca o início da universalização de direitos dos trabalhadores. Foram reconhecidos na França o direito de associação, o direito de greve, e na Inglaterra ocorreu fixação da jornada de trabalho em até 10 horas após movimentos de massa.

A terceira fase – consolidação – insere-se entre 1890 a 1919, tendo como destaque a convenção de Berlim de 1890, que reconheceu mais direitos trabalhistas, e a Encíclica *Rerum novarum* (coisas novas), indicando o apoio da Igreja Católica na causa operária. Sobre a Encíclica, Sérgio Pinto Martins diz:

A Encíclica *Rerum novarum* (coisas novas), de 1891, do Papa Leão XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão. Dizia o referido Papa que “não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital” (Encíclica *Rerum novarum*, Capítulo 28). Leão XIII defendia a propriedade particular por ser um princípio do Direito Natural. Quem não tinha a propriedade, supria-a com o trabalho. Este é o meio universal de prover as necessidades da vida. As greves deveriam ser proibidas com a autoridade da lei. A encíclica tinha cunho muito mais filosófico e sociológico. (MARTINS, 2012, p. 9).

Durante essa fase, surge o modelo de organização do trabalho de Frederick Taylor conhecido como Taylorismo. Esse modelo tinha como objetivo melhor organizar os meios de produção e aumentar a produtividade. Para tanto, Taylor valeu-se do controle do tempo de cada função realizada pelos trabalhadores através de uma:

[...] divisão de responsabilidades e de tarefas, na qual, ao executores de um determinado trabalho, fossem delegadas apenas as atividades estritamente necessárias à execução deste trabalho, dentro dos moldes extremamente rígidos – ao nível dos gestos físicos, das operações intelectuais e da conduta pessoal – cujo estabelecimento prévio, através de um estudo de um planejamento e de uma definição formais, ficariam a cargo de outros trabalhadores dedicados a tarefas também previamente analisadas, planejadas e definidas por outros mais, assim por diante, nesse sentido, desde as atividades operacionais até às gerenciais da empresa” (PINTO, 2007, p. 24).

Esse modelo, que serviria de base para o Fordismo, teve grande importância para o Direito do Trabalho. Com efeito, a primeira noção de subordinação jurídica reside na experiência vivida nas fábricas dessa época, pois as empresas estavam organizadas em uma estrutura hierarquizada, verticalizada, em que os empregados cumpriam as “ordens vindas de cima”.

Em 1913, Henry Ford desenvolvia o seu modelo de produção conhecido como Fordismo. Esse modelo teve como base as premissas do Taylorismo aplicados com o auxílio da mecânica. Em outras palavras, o Fordismo é a conjugação da divisão das funções com a linha de produção em série. O trabalho era repetitivo e mecânico, não havendo espaço para criatividade, o que contribuía para especialização na função, e não no trabalho. De fato:

A intervenção criativa dos trabalhadores nesse processo é praticamente nula, tal como sua possibilidade de conceber o processo produtivo como um todo, pois cada qual é fixado num mesmo ponto da produção o tempo inteiro, de modo que se possibilite à linha de montagem trazer, automaticamente e numa cadeia exata à sua frente, o objeto de seu trabalho, estando cada trabalhador equipado em seu posto com todas as ferramentas e instrumento necessários ao alcance da mão (PINTO, 2007, p. 33-34).

O fordismo gerou um aumento na produção. As fábricas produziam produtos padronizados em grande velocidade e quantidade a um baixo custo, pois com o pouco espaço para especialização, a capacidade de substituição de mão obra “qualificada” era rápida e direta, não havendo custos quanto a produtividade e qualidade. Cumpre destacar que tal qual o modelo Taylorista, o fordismo também utilizava a lógica vertical e hierarquizada de organização.

Por fim, a quarta fase – autonomia – inicia-se em 1919 e segue ao longo do século XX. Como marcas desse período destaca-se a Constituição de Weimar de 1919, na Alemanha e a criação da OIT. Após o término da Primeira Guerra Mundial, as constituições começam a incluir em seus preceitos direitos de ordem social. Com efeito, normas atinentes a garantias fundamentais, de interesse social começam a ser previstos nas cartas fundantes de diversos países (MARTINS, 2012). A Constituição de Weimar representou grande avanço na seara trabalhista, prevendo direitos de representação dos empregados e negociação condições de trabalho. Saliencia Sérgio Pinto Martins que a referida norma:

Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho (MARTINS, 2012, p. 9).

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), através do Tratado de Versalhes, de 1919, o Direito do Trabalho começa a ser pensado em âmbito internacional. Com efeito, incumbiria a OIT “[...] proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido (MARTINS, 2012, p. 9).

Em 1927, na Itália, surgia a *Carta Del Lavoro*, documento este que serviria de inspiração para a criação da brasileira Consolidação das Leis do Trabalho de 1º de maio de 1943, de Getúlio Vargas. A carta italiana trazia em seu bojo um sistema corporativista-fascista. Em seu âmbito trabalhista, tinha a seguinte estrutura: “sindicato único, reconhecido pelo Estado, que era uma *longa manus* do Estado; *contributo sindacale*, de forma a custear as atividades sindicais; proibição da greve; em razão da proibição da greve, havia o poder normativo da Justiça do Trabalho, para impor condições de trabalho nos conflitos coletivos” (MARTINS, 2012. p. 9).

Essa fase pode ser definida como o momento histórico em que o Direito do Trabalho passa a ser assimilado, institucionalizado à dinâmica da sociedade vigente (DELGADO, 2016). Em outras palavras, foi o momento em que o Direito do Trabalho passa a ser oficialmente conhecido como ramo autônomo do Direito e passa a ser incorporado nos ordenamentos jurídicos dos países desenvolvidos democráticos.

Resta evidente que o Direito do Trabalho passa por uma evolução constante. Com efeito, tal como qualquer ramo do Direito, o trabalhista segue o caminho trilhado pela sociedade adequando-se às necessidades desta. Por óbvio, esse processo evolutivo encontrou percalços em seu curso até chegar ao seu clímax, como a crise de 1929 que levou o mundo a uma grande depressão econômica, causando altos níveis de desemprego (CHOHFI, 2009).

No entanto, é possível dizer que o Direito do Trabalho alcançou o seu apogeu no período pós Segunda Guerra Mundial. Essas décadas que se seguiriam foram marcadas pelo processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e a predominância do Estado de Bem-Estar Social. As constituições do pós-guerra:

[...] não só incorporariam normas justralhistas, mas principalmente diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser humano que labora empregaticamente para outrem. Mais: incorporariam *princípios*, constitucionalizando-os, além de fixar princípios gerais de clara influência na área laborativa, (como os da dignidade humana e da justiça social, por exemplo) (DELGADO, 2016, p. 102).

No mesmo sentido, Tiago Chohfi afirma:

O mundo viu a cristalização e o apogeu do Direito do Trabalho (início do século XX), conquistado por anos e anos de luta e negociação entre empregados, empregadores e o próprio Estado, que acabou resultando, inclusive, na constitucionalização dos direitos dessa espécie e na criação de uma organização internacional específica. Alcançou-se o clímax, ou seja, a subordinação quase perfeita entre empregado e empregador, a qual, num momento de bonança, teve muita força para conquistar direitos importantes, além de fixar princípios relevantes e gerais, de clara influência na área laborativa, tal como os da dignidade humana (CHOHFI, 2009, p. 56).

Do exposto, percebe-se que a evolução do Direito do Trabalho passa por diversas fases até ser reconhecido como ramo autônomo pelos ordenamentos jurídicos dos países democráticos. Dessa forma, como já salientado, o ramo jurídico em comento segue os passos evolutivos da sociedade vigente, adequando-se e assimilando-se à dinâmica daquela, até chegar ao seu período de maior efetividade. Infelizmente, o Direito do Trabalho sofreria (e muito) a partir da década de 70, momento este que será analisado no próximo instante.

1.3 – DÉCADA DE 70: A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO

Tiago Chohfi salienta que “a década de 70 marca o ponto histórico de decadência do Direito do Trabalho, com políticas empresariais visando fugir do protecionismo trabalhista até então cristalizado juridicamente (CHOHFI, 2009, p. 57). O mesmo autor segue com sua afirmação:

A evolução das regras do Direito do Trabalho ocorreu exatamente no campo de incidência das chamadas relações juridicamente subordinadas de trabalho, ou seja, enquanto o Direito propunha-se a, cada vez mais, reger as relações de emprego (derivadas da relação de trabalho juridicamente subordinado) o capital ano a ano utilizava-se de subterfúgios para escapar desse tipo de relação, tal como a descentralização empresarial (terceirização) ou a utilização de grupos empresariais (CHOHFI, 2009, p.57).

A crise do Direito do Trabalho tem sua ocorrência baseada em três circunstâncias: crise do petróleo, avanços tecnológicos, globalização. Cada uma dessas circunstâncias

gerou consequências distintas que colocaram em xeque o sistema protetivo até então vigente.

A crise do petróleo (1973/1974) afetou profundamente a economia nos países desenvolvidos do ocidente. Tanto os Estados Unidos como a Europa utilizavam do petróleo como sua fonte de energia primária, o aumento do preço do barril de petróleo, triplicando seu valor, promovido pela Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) ruiu com o sistema produtivo vigente. A economia restou abalada: crescimento da inflação, desemprego, acirramento da concorrência entre empresas. Com o declínio da economia, o Estado passa a conviver com problemas fiscais, levando-o a realizar cortes de despesas, passando o Estado do Bem-Estar Social a ser questionado (DELGADO, 2016).

Frente a crise econômica que assolava o ocidente, a informática, a robótica e a microeletrônica contribuía para a redução dos postos de trabalho ainda ocupados por pessoas. Com efeito, “tais avanços da tecnologia agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando a causar a ilusão de uma próxima *sociedade sem trabalho*” (DELGADO, 2016, p. 103). Na mesma esteira, novas formas de prestação de trabalho ascendiam tais como o teletrabalho e o home-office. Havia a necessidade de adaptar as regras que envolviam o trabalho para a nova realidade. O empresariado atuava de maneira a criar novas formas de trabalho que não fossem alvo da proteção do Direito do Trabalho, “mantendo o controle da situação não mais pela subordinação tipicamente jurídica; mas, sim, pela dependência – geralmente econômica – que sempre manteve o mesmo grau de incidência nesse tipo de relação jurídica organizada e derivada do trabalho com o capital” (CHOHFI, 2009, p. 62).

Não se pode olvidar que a quebra das fronteiras territoriais para o mercado também contribuiu para o agravamento da situação. Com efeito, a concorrência se tornou internacional e extremamente “feroz”. As empresas concorriam em todo lugar, contra todos nesses lugares.

Diante desse cenário, novas ideias surgiram. De fato, a desregulamentação das regras trabalhistas, a flexibilização das condições de trabalho, a descentralização administrativa (terceirização), tornaram-se pauta em diversos países da Europa e nos Estados Unidos. Cabe aqui dar destaque ao fenômeno da descentralização produtiva.

A descentralização produtiva tem seu marco inicial com a adoção do sistema de produção chamado Toyotismo. Tal sistema pode ser visto como uma resposta nipônica ao sistema fordista norte-americano. O Toyotismo tinha como base:

[...]uma metodologia de produção e de entrega mais rápidas e precisas que os demais, associada justamente à manutenção de uma empresa 'enxuta' e 'flexível'. Isso era obtido pela focalização no produto principal – *gerando a desverticalização e subcontratação de empresas que passavam a desenvolver e a fornecer produtos e atividades* –, com utilização de uma força de trabalho polivalente – agregando em cada trabalhador atividades de execução, controle de qualidade, manutenção, limpeza, operação de vários equipamentos simultaneamente, dentre outras responsabilidades (PINTO, 2007, p. 40, grifo nosso).

A organização da empresa toyotista muda: não mais é centralizada e hierarquizada, mas sim horizontal e gerenciadora. A produção deixa de ser em grande escala para ser sob demanda. O controle da atividade passa a ser pelo resultado, que passa a ser fiscalizado pelo próprio trabalhador, gerando competitividade e exacerbação do individualismo (CALVET, 2015). Nota-se que a subcontratação de empresas – sistema de rede – intensifica a terceirização, dificultando a identificação da relação de emprego, deixando o empregado desamparado e em situação de precariedade.

Entretanto, passado esse período de crise o Direito do Trabalho continua a existir e a se demonstrar um ramo de grande importância na garantia da dignidade do trabalhador subordinado. De fato, um sistema de produção como capitalista, que possui a diferenciação econômica entre seus componentes como característica inerente não poderia sobreviver se um sistema regulatório que mantivesse a sua permanência.

Finalizada essa breve análise sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho, é possível verificar alguns pontos-chaves: 1º - o Direito do Trabalho surge como meio para pacificar a sociedade e manter o sistema capitalista de produção; 2º - o trabalho subordinado juridicamente é objeto de tutela desse ramo autônomo; 3º - o empresariado,

frente a crises ou mudanças na organização do trabalho, utilizam-se de políticas empresariais para fugir ao alcance do Direito do Trabalho.

Posteriormente, será analisado o teletrabalho: conceitos, espécies, disciplina legal, bem como o home-office, espécie de teletrabalho.

2 – O TELETRABALHO

2.1 – A ORIGEM DO TELETRABALHO: O TRABALHO EM DOMICÍLIO

A compreensão satisfatória do teletrabalho implica uma análise sobre a produção industrial no curso do tempo. A verificação proposta demonstrará a origem e declínio da modalidade trabalho em domicílio, valendo-se da enumeração proposta por Evaristo de Moraes Filho: indústria doméstica, trabalhador ambulante, sociedade artesanal, indústria a domicílio, manufatura e a fábrica.

A indústria doméstica é uma das mais antigas que se conhece, vigorando desde as *gens* – grupos sociais autônomos –, passando pela antiguidade – *pater famílias* – até o início da Idade Média. Sua principal característica é o fato de sua produção ser destinada para o consumo próprio. O círculo social – a família – era autossuficiente, pois o produto se desenvolvia em seu centro desde a aquisição da matéria-prima até seu consumo. Com isso, não há que se falar em excesso de produção, que venha a justificar alguma forma de comércio. É importante destacar que a família aqui mencionada é totalmente diversa da ideia contemporânea. Com efeito, trata-se de “[...] uma organização bem mais ampla, constituída, nos tempos primitivos, pela *gens*, mais tarde, pelas tribos” (MORAES FILHO, 1994, p. 10). De fato, a família do período greco-romano era composta não apenas pelos parentes, mas também pelos escravos, servos e serviçais. Esse modo de produção, baseado na premissa de consumir apenas o que produziu dominou os campos da agricultura e pecuária de seu tempo.

Os trabalhadores ambulantes surgiram paralelamente à indústria doméstica. Esse tipo de trabalhador se difere do trabalho até então realizado – no amago da família – em razão de duas características: não cultivar da terra e proprietários de suas ferramentas. De fato, donos de suas ferramentas, saíam como andarilhos a procura de trabalho, indo às casas dos clientes transformar a matéria-prima, que pertencia ao cliente, recebendo por peça produzida. Nota-se que se trata de um trabalhador nômade por excelência. Em razão dessa característica e da irregularidade de produção, o trabalhador nômade foi um intermediário entre a indústria doméstica e o artesanato (WINTER, 2005).

Se o trabalhador ambulante fora um intermediário entre a indústria doméstica e o artesanato, é perfeitamente plausível dizer que os primeiros artesãos foram trabalhadores ambulantes. No início da sociedade feudal, como já demonstrado, a produção era doméstica, isto é, famílias cultivavam a terra e dela tiravam o seu sustento. Cada uma delas se dedicava a um tipo de indústria, e quando não podiam atender uma determinada necessidade, utilizavam-se dos serviços dos artesãos. Esses não possuíam especialização em seu ofício, pois o combinavam com a agricultura. Destarte, “os primeiros artesãos que apareceram foram, assim, também os primeiros trabalhadores ambulantes, isto é, os moleiros e os ferreiros. Depois foram surgindo curtidores, tintureiros, padeiros, carpinteiros, oleiros e até ‘cirurgiões’” (MORAES FILHO, 1994, p. 14).

Em razão do surgimento de novos meios de produção e o aumento da população, os artesãos passaram a se dedicar a seus ofícios, deixando de lado a agricultura. Começaram a instalar oficinas próprias, próximas a grandes centros urbanos, e a prover a própria matéria-prima para realização de seus serviços, passando a trabalhar sob encomenda. Seu trabalho era realizado em conjunto com sua família, aprendizes e companheiros, que eram aqueles que terminaram a aprendizagem. Evidencia-se o surgimento de uma divisão do trabalho social, o estado inicial dos modernos ramos da indústria (WINTER, 2005). Note-se que o trabalho realizado pelo artesão é em seu domicílio, contudo, já demonstra as primeiras formas de supervisão, organização do trabalho, pois a direção do labor era realizada por um patriarca cujas ordens eram distribuídas para seus subalternos conforme a aptidão e limitação destes. Nessa cooperação simples:

Os produtores têm a ilusão de que trabalham em separado, sem nenhum contato com os seus semelhantes além da mera troca no mercado, ou da venda dos seus produtos. É exatamente esta a diferença da divisão social do trabalho na sociedade da troca com a divisão social do trabalho existente dentro dos limites de um grupo de economia natural. Aqui, havia a supervisão organizada de um patriarca, que era o distribuidor das tarefas entre os seus subalternos, segundo a força e a capacidade de cada um. No sistema social de troca, não existe uma cabeça organizadora, nem nenhum plano de produção. As empresas são individuais, separadas uma das outras, não mantendo entre si nenhum outro contato além da troca de produtos (MORAES FILHO, 1994, p. 15).

Enquanto na sociedade de indústria doméstica a produção era voltada para o consumo próprio, na sociedade artesanal, a produção era voltada para a venda. Essa finalidade de produção desenvolveu o sistema de troca, o que contribuiu para a mudança do sistema feudal. Com efeito, à medida que os centros urbanos iam crescendo, mais nítida ficava a separação entre o campo e as cidades, tornando o artesanato uma atividade intrínseca do meio urbano, e a pequena empresa característica da cidade. O aumento da produção contribuiu para o desenvolvimento do transporte e estoque de produtos, fazendo surgir a classe mercantil na sociedade.

Como forma de potencializar sua atividade, os artesãos reuniam-se em grêmios para promoverem ajuda mútua. Essas associações serviram para proteger seus semelhantes de imprevistos, dos senhores feudais e dos comerciantes – que surgiram posteriormente. Com a institucionalização dos grêmios, o monopólio de produção e venda de determinada mercadoria era assegurado por lei. Diante disso, o exercício de um ofício dependia de prévio ingresso no respectivo grêmio.

A sociedade de indústria a domicílio é marcada pela transição do artesanato urbano para o capitalismo mercantil, por volta do século XVI. Essa transição decorre do aumento da produção, da expansão da área de mercado e do desenvolvimento da distribuição de mercadorias, e ocorreu de duas maneiras: ou o artesão se tornava comerciante, ou permitia que este se apoderasse de sua produção. A figura do comerciante ganha evidência e começa a interferir no sistema de produção artesanal. O artesão passa a viver dependência econômica do comerciante, pois este, precisando de mais produtos para distribuir, passa a lhe emprestar dinheiro ou a própria matéria-prima. Por essa razão, o comerciante começa a orientar a produção do produtor, e este a trabalhar exclusivamente para aquele, caracterizando “a organização capitalista de produção e a chamada indústria a domicílio (WINTER, 2005. p. 39). O comerciante tinha em sua mão vários produtores ou pequenos artesãos. Estes não mais exerciam seu ofício de forma independente para vender seus próprios produtos, mas sim para transformar a matéria-prima do comerciante em produtos para que ele possa vender. Em outras palavras, o artesão vende a sua força de trabalho em troca de um salário. Pode-se afirmar que aqui tem-se, a rigor, um trabalhador assalariado (MORAES FILHO, 1994). Portanto,

com a sociedade da indústria a domicílio surge a figura do trabalhador assalariado (o artesão dependente economicamente), a figura do patrão (o comerciante rico e poderoso), juntamente com uma forma de produção capitalista em grande escala.

O modelo de produção da sociedade de indústria a domicílio chegaria ao seu limite e se tornaria obsoleto. De fato, a necessidade do aumento da produção fez com que a estrutura então vigente, segmentada em pequenos ofícios, chegasse ao seu limite. A solução encontrada foi dar termo a cooperação simples através da criação de grandes empresas, reunindo todos os seus dependentes – artesãos e camponeses que agora se tornariam operários assalariados – em um só local de sua propriedade. Nasce, portanto, o sistema de manufatura.

Esse sistema se caracteriza pela produção em grande escala e a presença de um grande número de operários trabalhando em um determinado local, seja operando máquinas, seja fazendo trabalho manual. Além da promessa de grande incremento da produção, a manufatura mostrou-se extremamente vantajosa para o empresário não só por a ser organizador da produção dotado de plenos poderes, mas também “[...] pela economia do custo da produção, pela compra de grande quantidade e aproveitamentos dos resíduos, reduzindo as despesas de local, iluminação e ferramentas, combinando ofícios diversos e independentes que se simplificaram a ponto de se tornarem operações parciais e complementares uma das outras na produção de uma só mercadoria (WINTER, 2005, p. 40).

Da mesma forma que a indústria a domicílio, a manufatura também tinha um limite para a produção. Basta lembrar que o trabalho era desempenhado pelo homem, e este é limitado por natureza. Quando a produção da manufatura não era mais suficiente, o empresário adotou o modo de produção fabril, que é caracterizado pelo uso de máquinas a vapor. Destarte, o trabalho do homem passa a ser realizado pela máquina, sem a necessidade do manuseio deste, prometendo maiores lucros e causando desemprego (WINTER, 2005).

Do todo exposto é possível perceber que o trabalho teve o seu início no âmbito familiar, no domicílio do trabalhador, sendo a regra no exercício de ofícios. Com o

surgimento de novas formas de produção, fomentadas pelo desenvolvimento da técnica, aumento da população, expansão dos mercados e principalmente pela necessidade de incremento na produção, o trabalho realizado no domicílio foi perdendo sua característica de independência, passando a ser realizado sob a direção de um empresário, que detinha não só os meios de produção, como também o local onde se realizaria o labor. De fato, o trabalho a domicílio, até meados do século XX, foi deixado de lado tornando-se uma forma pouco usual e inadequada de emprego. Entretanto, com o surgimento de novas tecnologias de comunicação, principalmente a partir da década de 70, a ideia do trabalho a domicílio começa a ser discutida em novas formas de gestão de trabalho, sendo inserido, principalmente, em modalidades de trabalho que transcendam fronteiras (WINTER, 2005).

Finalizada a análise histórica do trabalho a domicílio, será tratado agora o gênero teletrabalho: conceito, natureza jurídica, espécies e o home-office, parte importante do presente estudo.

2.2 – O CONCEITO DE TELETRABALHO

A conceituação de Teletrabalho é algo dos mais variados na doutrina, sendo diversos os conceitos, não obstante partilharem de alguns elementos em comum. Diante disso, far-se-á a exposição de alguns conceitos a respeito do tema para que ao final possa-se estabelecer uma melhor compreensão a seu respeito.

O primeiro conceito a ser exposto é o elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Convenção nº 177 de 1996 – não ratificada pelo ordenamento jurídico brasileiro –, que define Teletrabalho como “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

O Teletrabalho também pode ser conceituado como “o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços” (NASCIMENTO, 2012, p. 1010).

Lembra o autor que não há um rigor no conceito, pois os meios de comunicação e sua utilização na sociedade ainda estão em processo de estudo.

Alice Monteiro de Barros (2011, p. 258) diz que teletrabalho é o “realizado no domicílio do trabalhador, em centros de satélites fora do estabelecimento patronal, mas em contato com ele ou em outro local, de uso público”. Trata-se de uma nova forma de trabalho, que flexibiliza o local da prestação do serviço, que pode ser transregional, transnacional, transcontinental.

Por sua vez, Luiz de Pinho Pedreira da Silva conceitua teletrabalho como “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” (SILVA, 2000, p. 583).

Demonstrados alguns conceitos, é possível concluir que o Teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, o que significa dizer que o trabalhador prestará o serviço fora do estabelecimento do empregador, sendo fiscalizado por este não fisicamente, mas por meios de aparelhos telemáticos – aparelhos tecnológicos de informática ou de telecomunicações.

Finalizada a conceituação a respeito do teletrabalho, é importante destacar que, essa espécie de trabalho à distância também comporta outras espécies. Com efeito, o teletrabalho possui como espécies mais conhecidas o Home Office ou Teletrabalho a Domicílio; Teletrabalho Nômade; Teletrabalho em Telecentros; Teletrabalho Transnacional. Tais modalidades serão analisadas a seguir.

2.3 – AS MODALIDADES DE TELETRABALHO

O teletrabalho, que é uma espécie de trabalho à distância, comporta diversas modalidades atualmente. Sem ter a pretensão de exaurir o tema, a proposta a ser seguida será a análise das principais formas reconhecidas de Teletrabalho permitindo sua distinção entre elas. Neste momento serão tratadas, brevemente, as modalidades de Teletrabalho Nômade, Telecentros e Transnacional. A modalidade Home Office será

objeto de análise em tópico específico em razão da sua relevância para o presente estudo.

O Teletrabalho Nômade, itinerante ou de campo é aquele caracterizado pelo trabalhador que não local fixo para a prestação do trabalho (WINTER, 2005). Essa modalidade oferece uma flexibilidade maior quanto ao local e ao tempo de trabalho, uma vez que pode ser realizado em qualquer local, a exemplo do trabalhador externo.

O teletrabalho em telecentros é aquele realizado em locais fora da sede central da empresa que pertencem a ela mesma (SILVA, 2000). Também pode ser definido como “uma forma de organização das atividades em um espaço devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho, que podem ou não pertencer à empresa” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 26). Os telecentros tem como destaque o centro-satélite, que pode ser descrito como pequenos estabelecimentos destacados da sede principal, dependentes desta, conectados de forma permanente através de comunicação eletrônica (SILVA, 2000).

O Teletrabalho transnacional pode ser definido como aquele realizado por grupos de trabalhadores situados em países diferentes, trocando informações, elaborando e executando projetos (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012). Essa modalidade tende a ser utilizada em países que estão em desenvolvimento, pois é comum que suas leis protetivas para o trabalhador sejam menos rigorosas, o que gera uma desigualdade entre as relações de emprego dos diversos grupos, “[...] pois os custos salariais nesses países são menores restando desprotegidos os trabalhadores locais em relação aos que são trazidos com a empresa que se instala. Neste caso, imprescindível a celebração de cláusulas sociais específicas para evitar a figura do *dumping* social” (WINTER, 2005, p. 59).

2.3.1 – HOME OFFICE

O Home Office – trabalho a domicílio – é espécie de Teletrabalho caracterizada pela prestação do serviço no local de residência do prestador ou outro local por ele escolhido, utilizando tecnologias que se relacionam ao serviço. Essa modalidade pode ser exercida tanto de forma autônoma como subordinada, devendo ser verificada caso a

caso a presença dos requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício. Trata-se de uma modalidade que está em expansão no Brasil, trazida pelas multinacionais sob a roupagem de flexibilização de horários de jornada de trabalho (BRIK, M.S; BRIK, A, 2013). É importante destacar que o Home Office é considerado uma espécie de flexibilização da relação de emprego, pois mitiga alguns de seus requisitos como a subordinação.

Até o momento não existe uma disciplina legal específica para o Home Office, sendo o mesmo regulado – como todas as demais formas de Teletrabalho – pelos artigos 4º, 6º, 83 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelo enunciado número 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Os dispositivos aludidos tratam minimamente do teletrabalhador.

De fato, o art.4º dispõe que os períodos que o empregado esteja à disposição do empregador, seja executando ou aguardando ordens, ressalvada disposição expressa, são considerados serviço efetivo. Esse reconhecimento é importante, pois como a fiscalização nessa modalidade tende a ser exercida de maneira mais branda, não é incomum ocorrerem momentos em que o trabalhador esteja aguardando o recebimento de novas tarefas a serem dadas pelo empregador.

O art.6º é, talvez, um dos mais importantes para o empregado em Home Office. O referido dispositivo sofreu alteração com o advento da lei 12551/2011, passando a dispor que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empresário, do trabalho realizado em casa ou em outro local, desde que os requisitos da relação de empregos estejam presentes. Em razão disso, “[...] direitos e deveres do teletrabalhador igualaram-se aos do trabalhador que fica no escritório, equalizando a situação” (BRIK, M; BRIK, A, 2013, p 154). A mesma lei adicionou ao citado artigo o seu parágrafo único, que equipara os meios telemático e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios diretos de direção. Pode-se afirmar, portanto, que mesmo que o meio controle utilizado seja um celular, um e-mail, a relação de emprego no Home Office estará configurada.

O enunciado 428 do TST determina que o regime de sobreaviso para o teletrabalho não é caracterizado pelo simples uso de meios telemáticos, devendo o empregado, para fins de caracterização, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando o chamado para o serviço durante seu descanso.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através da resolução número 227/2016, disciplinou a modalidade Home Office no âmbito do Poder Judiciário, com objetivo de aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores, reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho e economizar tempo.

2.4 – NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO

A análise a respeito da natureza jurídica do teletrabalho tem como finalidade verificar se essa forma de trabalho configura uma relação de emprego, ou estar-se-á diante de uma forma de trabalho autônoma. A resposta para tal indagação dependerá da maneira como a prestação do serviço é realizada (SILVA, 2000), isto é, a análise do caso concreto poderá indicar um trabalho autônomo ou uma relação subordinada.

Independente da modalidade de teletrabalho, a relação subordinada poderá estar presente. Para tanto, é imprescindível a análise das condições de trabalho para a prestação do serviço. Por isso, “serão averiguadas as condições concretas de execução da prestação dos serviços, constatando-se, pelas suas peculiaridades, se há ou não a presença de controle, direção e fiscalização quanto ao trabalho prestado” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 27). As inovações tecnológicas não eliminaram com a relação de emprego, mas provocaram uma modificação no conceito de subordinação (WINTER, 2005). Com efeito, Alice Monteiro de Barros ao tratar da adaptação da subordinação jurídica aduz que:

A novidade que a subordinação jurídica apresenta no teletrabalho advém de três fatores, entre os quais: o controle é **facilitado pelos aparelhos de fiscalização**, capazes de fazer registros diversos, até superiores aos que seriam, realizados pela inteligência humana, que seleciona, mas esquece; essa memória é associada **a capacidade de síntese inviável** ao espírito humano e, por fim, os **métodos** de controle se tornam cada vez **mais discretos**, senão invisíveis, como ocorre quando se utilizam câmeras escondidas, as quais, na nossa opinião, não poderão ser instaladas sem o conhecimento do empregado. (2011, p. 262, grifos do autor).

Percebe-se que os elementos tradicionais para a verificação de emprego não são suficientes, pois o teletrabalho possui peculiaridades nesses elementos que precisam ser averiguados. Não se deve esquecer que o teletrabalho e suas modalidades mitigam a subordinação, passando a mesma a ser denominada de telessubordinação, que é caracterizada por substituir o controle da atividade do trabalhador, pelo controle do resultado. Ainda, “na telessubordinação, há subordinação a distância, uma subordinação mais tênue do que a normal” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p.27). Nessa esteira, andou bem o legislador quando equiparou os meios telemáticos de controle aos meios diretos e pessoais através da modificação do art. 6º da CLT já mencionado, o que traz uma presunção – ao menos inicial – de subordinação jurídica na relação de teletrabalho.

Portanto, a configuração da relação de emprego no teletrabalho demanda verificações não só dos requisitos básicos da relação de emprego, mas também as peculiaridades dos requisitos no teletrabalho e, principalmente, sobre a subordinação e suas múltiplas interpretações. Tais elementos serão analisados posteriormente em momento específico.

2.5 – VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

A doutrina costuma apontar as vantagens e desvantagens que o teletrabalho e suas modalidades trazem para o empregado e empregador.

2.5.1 – VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O EMPREGADO

Para o empregado, podem ser apontados como vantagens o aumento de sua produtividade, a ampliação dos níveis de relacionamento com a família, aproveitamento de um contingente de pessoas que tem dificuldade de encontrar emprego formal, redução de gastos, melhor administração do tempo.

De fato, o empregado que labora em sua própria casa tem um aumento na sua motivação, que influencia em sua produtividade, pois lhe dá a possibilidade de administrar melhor seus problemas familiares e o seu serviço, de modo a aproveitar melhor seu tempo. O empregado “[...] se sente mais capaz de cuidar dos problemas

familiares, sem descuidar do serviço a ser prestado, pela disponibilidade em adaptar as tarefas aos seus horários” (WINTER, 2005, p. 128).

Não se pode negar que o teletrabalho também tem efeitos inclusivos para trabalhadores que tem dificuldades para encontrar emprego. As pessoas portadoras com deficiência, impossibilitadas de se locomover até a empresa, bem como as pessoas que possuem disponibilidade reduzida para o trabalho como estudantes, pessoas com filhos pequenos, idosos, são favorecidas pelo Home Office, pois a modalidade é moldável às necessidades pessoais de cada um. Isso posto, o teletrabalho é capaz de reduzir a desigualdade de oportunidades para esse contingente de trabalhadores (BARROS, 2011).

O teletrabalho proporciona uma redução de gastos para o empregado. Uma vez trabalhando em casa, o gasto com deslocamento para o trabalho é reduzido, pois as idas até a empresa são em menor quantidade. Esse benefício é percebido, principalmente, nos grandes centros urbanos cujos trânsitos são um grande problema. Também é possível verificar a redução de gastos com alimentação, vestuário e acessórios.

Como desvantagens, é comum serem apontadas as seguintes: possibilidades de precarização das condições de trabalho, excesso de horas trabalhadas, isolamento dos demais empregados da empresa, doenças ocupacionais geradas pelo excesso de horas em frente ao computador, dificuldade de tutela sindical.

A verificação dos requisitos para configuração da relação de emprego na modalidade de teletrabalho deve ser realizada de maneira mais cautelosa. De fato, como já mencionado, essa relação possui elementos que lhe são próprios, não bastando a análise apenas dos critérios básicos para citada caracterização. Além disso, por se tratar de uma modalidade que flexibiliza o requisito subordinação há uma facilidade em informalizar o teletrabalho precarizando a relação de emprego.

O teletrabalho pode causar uma preocupação com entrega do resultado, com o cumprimento das tarefas. Isso pode acarretar em excesso de horas trabalhadas, gerando grandes prejuízos para o empregado. Não se pode olvidar que uma das características dessa modalidade é justamente a flexibilidade horários, que quando mal empregada gera

prejuízos a saúde do trabalhador, como problemas ergonômicos causados pelas demasiadas horas em frente ao computador. Deve-se destacar ainda, que o trabalho em excesso pode causar problemas familiares, gerados pela incapacidade do trabalhador o tempo livre do trabalho. Deste modo, a seleção de teleempregados demanda uma análise conjunta de seu perfil pessoal e profissional (WINTER, 2005).

A falta de convívio com os demais empregados da empresa também é uma questão a ser considerada na hora da implantação do teletrabalho. O trabalho longe do estabelecimento pode acarretar o isolamento do empregado, uma vez que o contato deste com seus colegas torna-se incomum. Além disso, o “[...] relacionamento individual com o empregador, possibilita práticas abusivas e impossibilidade de defesa coletiva pelo não-comparecimento a uma assembleia da empresa ou a comitê de empresa” (WINTER, 2005, p. 130). O trabalho no estabelecimento proporciona a interação entre colegas de trabalho, aproximando-os através de discussões profissionais e pessoais (BARROS, 2011).

A tutela sindical do teleempregado encontra dificuldade para o seu exercício. Aduz Alice Monteiro de Barros (2011, p. 260) que, “embora lhe seja concedida a tutela sindical e, conseqüentemente, o direito de greve, o exercício desse último será dificultado pelo do teletrabalhador laborar a distância”. Em sentido contrário a essa argumentação, Vera Regina Loureiro Winter (2011, p. 133) destaca que “[...] é necessário intercalar o teletrabalho individual com reuniões periódicas na empresa e em assembleias gerais sindicais, para que haja a integração do trabalhador com sua categoria”.

2.5.2 – VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O EMPREGADOR

As vantagens apresentadas pela doutrina em relação a pessoa do empregador dizem respeito a flexibilidade organizacional e a flexibilidade econômica.

A flexibilidade organizacional possibilita ao empregador encontrar e contratar mão de obra qualificada sem se preocupar com as barreiras geográficas. Com efeito, “ao adotar o teletrabalho, a empresa viabiliza a contratação de mão-de-obra qualificada e especializada em outras cidades do país ou do mundo, permitindo a formação de *equipes sem fronteiras*” (BRIK, M; BRIK, A, p. 36).

A flexibilidade econômica permite ao empregador a redução de custos com a mão de obra, materializando-se através da redução de custos com espaço físico em escritórios e fábricas, luz, água, telefone, café, aumento da produtividade dos empregados.

Outro aspecto importante diz respeito a continuidade dos serviços. De fato, “a adoção do home office é importante principalmente em empresas e setores que visam ao atendimento público, ou cujo serviço não pode ser interrompido, pois permite sua continuidade mesmo em caso de greves, epidemias, situações de emergência ou desastres naturais” (BRIK, M; BRIK, A, p. 37).

Entre as desvantagens, destacam-se a dificuldade de controle sobre o empregado e os abusos quanto à segurança de dados. Esses dois problemas demandam gastos com equipamentos que rapidamente se tornam obsoletos, exigindo sua renovação. Além disso, a presença do custo com a manutenção desses mesmos equipamentos pode implicar em desperdícios.

Finalizada a verificação quanto ao Teletrabalho, será feita a análise a respeito da relação de emprego, seus requisitos e peculiaridades do teletrabalho, bem como a subordinação, elemento importante para o presente estudo.

3 – RELAÇÃO DE EMPREGO: DISTINÇÃO, REQUISITOS, PECULIARIDADES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA EM TELETRABALHO

Sabe-se que o teletrabalho pode ser caracterizado como uma relação de trabalho autônomo ou uma relação de emprego. Para que essa modalidade seja reconhecida como uma relação empregatícia, é necessário a presença dos requisitos típicos que permitem tal reconhecimento. Além disso, também devem ser analisadas as peculiaridades do teletrabalho, a fim de possibilitar que o teletrabalhador seja considerado um empregado.

Diante disso, será feita uma distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, demonstrando seus requisitos típicos e as peculiaridades em relação ao teletrabalho, prosseguindo para análise da subordinação e suas espécies.

3.1 – RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Relação de trabalho e relação de emprego são relações jurídicas, isto é, relação sociais caracterizadas pela presença de dois ou mais sujeitos, que quando em contato com o Direito, objetivam a criação, modificação ou extinção de direitos. Pode-se afirmar que essa relação possui quatro elementos caracterizadores: um sujeito ativo, beneficiário da relação; um sujeito passivo, devedor da relação; um vínculo que liga os sujeitos e define suas posições na relação; um objeto, que é a razão da relação (REALE, 2002).

A relação jurídica é categoria típica do Direito, “vértice em torno do qual se constroem os princípios, regras e institutos que caracterizam o universo jurídico” (DELGADO, 2016, p. 295). Quando uma relação jurídica assume uma especificidade, exigirá a criação de princípios, institutos e regras próprias para regular essa situação. Para o Direito do Trabalho, a particularidade da relação jurídica justificante para o desenvolvimento de seu núcleo base é a relação empregatícia.

Relação de trabalho é gênero que engloba todo tipo de trabalho humano, isto é, nos dizeres de Maurício Godinho Delgado (2016, p. 295) “[...] toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível”. No mesmo sentido, relação de trabalho “é a relação jurídica em que o prestador de serviços é uma pessoa natural

tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, que é remunerada (ou não) por uma outra pessoa natural ou pessoa jurídica” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010).

Dentro deste gênero estão inclusas diversas relações de trabalho como o trabalho autônomo, o trabalho avulso, o trabalho eventual, o estágio estudantil, a relação de emprego e entre outros. Com exceção da relação de emprego, as demais espécies de trabalho não importam neste momento, pois fogem aos contornos da presente análise.

A relação de emprego pode ser caracterizada como um negócio jurídico firmado entre empregado, que é sempre pessoa natural, e empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica, cujo objeto é a prestação de serviços daquele para este, de forma habitual, subordinada e mediante salário. Trata-se de uma espécie de relação de trabalho, uma relação de trabalho qualificada, que, nos segundo Delgado (2016, p. 299):

resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Sobre esses elementos, conclui Delgado (2016, p. 299):

os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) a prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; c) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Tais requisitos estão previstos em lei. De fato, é possível encontra-los a partir da análise conjunta dos artigos 2º, caput, e 3º caput da CLT, que dizem, respectivamente, que se considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço; e considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Concluída a diferenciação, serão analisados os requisitos típicos da relação de emprego.

3.2 – REQUISITOS TÍPICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Como já mencionado, tanto a lei quanto a doutrina identificam a presença de cinco requisitos/elementos para que uma relação de trabalho seja reconhecida como relação de emprego. São eles a) pessoa física; b) não eventualidade na prestação do serviço; c) onerosidade; d) pessoalidade; e) subordinação jurídica. Veja-se cada um deles.

3.2.1 – PESSOA FÍSICA

Pessoa física é a pessoa humana. O Direito do Trabalho presta sua tutela à pessoa física do trabalhador empregado, ou seja, a pessoa natural que presta serviços a um tomador, com pessoalidade, não eventualidade, subordinação, e mediante salário. A prestação de serviços por pessoa jurídica é regulada pelas normas do Direito Civil e do Direito Comercial (empresarial).

A pessoa humana pode ser entendida como “[...] aquele ente dotado de estrutura biopsicológica, pertencente à natureza humana” (FARIAS; ROSENVALD, 2009, p. 235). É o ser humano empregado que é objeto de tutela do Direito do Trabalho, sendo somente ele capaz de usufruir dos bens jurídicos tutelados por esse ramo. Diante disso, qualquer prestação de serviço efetuada por pessoa jurídica sem a especificação de uma pessoa física para realiza-lo, provocará a descaracterização da relação de emprego, afastando a tutela trabalhista (DELGADO, 2016).

A respeito da capacidade da pessoa humana é pertinente fazer algumas considerações. Tanto a CLT quanto o Código Civil de 2002 entendem ser plenamente capaz a pessoa maior de dezoito anos. A lei civil, através da teoria das incapacidades, considera como absolutamente incapaz o menor de 16 anos, e como relativamente incapazes o maior de 16 e menor de 18; o pródigo; os ébrios habituais e os viciados em tóxicos; e aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade. Note-se que a incapacidade não é condição impeditiva para o trabalho. Com efeito, o artigo 403 da CLT proíbe o trabalho do menor de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. Além disso, o trabalho do menor não será realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Por fim, o requisito da pessoa física refere-se apenas à pessoa do empregado. A figura do empregador pode ser pessoa física ou jurídica.

3.2.2 – NÃO EVENTUALIDADE NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO

A não eventualidade “[...] caracteriza-se pela exigência de que os serviços sejam de natureza não eventual, isto é, necessários à atividade normal do empregador” (BARROS, 2011, p. 209).

A ideia de não eventualidade não pode ser confundida com exclusividade, que é dispensável para a caracterização da relação de emprego. Da mesma forma, não se pode confundir esse requisito com a noção de labor prestado de forma diária, pois o trabalho “[...] poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria que o empregado trabalhasse uma vez ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços” (MARTINS, 2011, p. 139). Seguindo essa ideia de continuidade a Lei Complementar nº 150/15, que disciplina o empregado doméstico, considera como não eventual o labor de forma contínua por mais de dois dias por semana.

Para que o serviço prestado seja considerado como não eventual, o mesmo deverá ser considerado essencial para a atividade do empregador. Deveras, “o empregado destina o seu trabalho de modo constante, inalterável e permanente a um destinatário, de modo a manter uma constância no desenvolvimento da sua atividade em prol da mesma organização, suficiente para que um elo jurídico seja mantido, resultante, muitas vezes, dessa mesma continuidade” (NASCIMENTO, 2011, p. 652-653).

A doutrina vale-se de quatro teorias para informar a noção de não eventualidade: a teoria da descontinuidade, a teoria do evento, a teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

Pela teoria da descontinuidade, não eventual seria o trabalhador que presta serviços de forma contínua e ininterrupta (DELGADO, 2016). Fazendo um raciocínio inverso, o trabalhador eventual é aquele que presta serviços de forma fracionada, fragmentada. Tal teoria demonstra-se rejeitada pela CLT quando esta valeu-se da expressão serviços de natureza não eventual ao tratar desse requisito.

A teoria do evento diz que o trabalhador eventual é aquele que é contratado em razão de um determinado acontecimento que gere a necessidade da prestação de serviço específico. Esse acontecimento é o considerado fortuito, inesperado.

A teoria dos fins do empreendimento considera como não eventual o trabalhador que presta serviços essenciais à atividade-fim do tomador (DELGADO 2016). Eventual, portanto, é o trabalhador que está realizando tarefa não essencial ou atividade-meio.

Para a teoria da fixação jurídica, haverá não eventualidade quando o empregado esteja fixado a uma fonte de trabalho específica. Essa fixação pode ser entendida como a manipulação da energia de trabalho do empregado pelo empregador.

Portanto, a não eventualidade não deve ser analisada apenas no seu aspecto temporal (dias trabalhados), mas também se o serviço prestado é essencial a atividade do empregador, justificando a continuidade da prestação.

3.2.3 – ONEROSIDADE

A relação de emprego é bilateral e onerosa, isto é, uma relação jurídica com obrigações recíprocas entre as partes. A obrigação do empregado é trabalhar, estar à disposição do empregador, pois vende sua força de trabalho em troca de uma contraprestação pecuniária equitativa paga pelo tomador de seus serviços conhecida como salário. Assevera Delgado (2016, p. 307) que “ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder a uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial [...]”.

Não existe relação de emprego gratuita, graciosa, solidária, pois o contrato de trabalho é oneroso. A ausência a onerosidade descaracteriza a relação, tornando-a em outras formas de trabalho, tais como o voluntário, religioso.

A respeito da contraprestação, ou salário, destaque-se que não importa a forma de pagamento, se *in natura* ou em dinheiro, ou se for ou não estipulado o valor, para fins de descaracterização da onerosidade. O que deve ser analisado é a intensão do empregado em prestar o serviço de forma graciosa. Com efeito, a onerosidade deve ser verificada sob a perspectiva do empregado, pois somente assim será constituída como

elemento da relação empregatícia (DELGADO, 2016). A análise deve ser realizada em dois planos: o objetivo e o subjetivo.

O plano objetivo corresponde ao pagamento de contraprestação, pelo empregador, ao empregado em razão dos serviços prestados, pactuados no contrato de trabalho. Nota-se que não há dificuldade em detectar a onerosidade em uma relação de trabalho através do plano objetivo, pois a contraprestação estará presente de uma forma ou de outra (DELGADO, 2016).

O plano subjetivo manifesta-se pela intenção onerosa das partes relação à prestação do serviço. Deve-se dar ênfase a intenção do prestador do serviço, que o faz com a intenção de obter proveito econômico com o seu labor, isto é, o trabalhador trabalha para receber a contraprestação pactuada com o tomador (DELGADO, 2016). A verificação da onerosidade através desse plano demonstra-se fundamental para saber se a relação de trabalho em análise pode ser caracterizada como empregatícia ou se trata de uma relação de trabalho gracioso. Toma-se como exemplo o trabalhador que presta serviços a entidade filantrópica sem receber contraprestação alguma por seu labor. Verificada a intenção benevolente do trabalho, a relação de emprego não será reconhecida em razão da ausência de onerosidade. Diferentemente, caso verificada que a intenção era a de receber contraprestação pelos serviços, será reconhecida a relação de emprego, desde que presentes os demais elementos necessários. Cabe destacar que, por força do art. 2º, §1º da CLT, é plenamente possível a admissão de empregados por entidades beneficentes, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, pois tais entes são equiparados a figura de empregador.

Em suma, a relação de emprego tem como característica a onerosidade, que é consubstanciada no pagamento de uma contraprestação ao obreiro, em razão dos serviços prestados ao tomador, e na sua intenção de auferir ganhos econômicos com seu labor. A sua ausência descaracteriza a relação de emprego, tornando-a em uma espécie de trabalho gracioso.

3.2.4 – PESSOALIDADE

A relação de emprego tem como um de seus elementos característicos a pessoalidade quanto a figura do empregado. Com efeito, o contrato de trabalho é celebrado *intuito personae*, isto é, em razão da pessoa, não se admitindo a substituição do empregado por pessoa diversa da contratada. Deste modo, “a relação empregatícia é pessoal, visto que o empregado não se pode fazer substituir por outra pessoa durante a prestação dos serviços, denotando o caráter de uma obrigação personalíssima” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010, p. 287).

Assevera-se que existem situações em que é permitida a substituição do empregado sem que isso descaracterize a relação de emprego. São hipóteses em que há o consentimento do empregador, isto é, ele próprio permite que o empregado se faça substituir. Por óbvio é que essa substituição não pode se dar de forma intermitentes e constante, sob pena de se descaracterizar a relação de emprego. Também existem hipóteses legais de substituição da pessoa do empregado, como alguns casos de interrupção e suspensão do contrato de trabalho.

O elemento da pessoalidade vem sendo mitigado quando se trata de teletrabalho em modalidade Home Office. Como o empregado encontra-se em sua casa, é muito comum que este venha a ser auxiliado por familiares. Diante dessa situação, admite-se que tal auxílio não descaracterize a relação de emprego (BARROS, 2011).

Por fim, a pessoalidade reside apenas na figura do empregado. Como já afirmado, o contrato de trabalho é celebrado em razão da pessoa do empregado. Em relação ao empregador, prevalece sua impessoalidade. Essa característica é importante, pois protege a relação de emprego quanto a qualquer mudança que venha a ocorrer na figura do empregador, mantendo as disposições estipuladas no contrato a salvo de qualquer modificação.

3.2.5 – SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Dentre todos os elementos/requisitos da relação de emprego, pode-se afirmar que a subordinação é um dos mais importantes. De fato, trata-se do principal elemento diferenciador da relação de emprego das demais relações de trabalho.

Em razão da importância do tema para o presente trabalho, a subordinação será tratada em tópico específico.

3.3 – DAS PECULIARIDADES DOS REQUISITOS DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DE TELETRABALHO

A formação da relação de emprego em teletrabalho requer a presença dos mesmos elementos exigidos para o emprego padrão, isto é, ser prestado por pessoa física com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Ocorre que alguns desses requisitos apresentam algumas peculiaridades quando verificados na relação de teletrabalho em home office.

Destacam-se, portanto, a personalidade, a não eventualidade e a subordinação, sendo esta última tratada em tópico específico por ser objeto principal de análise deste estudo.

3.3.1 – A PESSOALIDADE NO TELETRABALHO

Quando tratado o requisito da personalidade, afirmou-se que o contrato de trabalho é celebrado em razão da pessoa do empregado. Também se afirmou que a personalidade no teletrabalho sofre uma mitigação em sua caracterização.

Deve-se ter em mente que no teletrabalho, o estabelecimento empresarial passa a ser considerado como endereço eletrônico. De fato, o teletrabalho exige a utilização de meios telemáticos para que o empregador possa exercer a supervisão, o controle e a direção do serviço. Dessa forma, toda a comunicação referente aos resultados do serviço é enviada através desses meios para o endereço eletrônico da empresa (WINTER, 2005). E é nesse aspecto que ocorre a mitigação da personalidade, pois tal atividade – entrega do resultado – pode ser feita por qualquer pessoa.

A substituição do empregado na relação de emprego comum pode descaracterizar o vínculo, bastando ocorrer sem o consentimento do empregador ou fora das hipóteses previstas em lei. Na relação de teletrabalho, a mitigação da pessoalidade faz com que a substituição do empregado, para fins de descaracterização, seja não eventual e com oposição expressa do empregador. Com efeito, “não havendo no contrato cláusula de pessoalidade na execução do teletrabalho presume-se que este poderá ser realizado por qualquer pessoa (SAKO, 2014, p. 37), ou seja, a manifestação contrária do empregador deverá ser expressa exigindo a pessoalidade, pois como no teletrabalho o que importa é o resultado e não quem presta o serviço, presumir-se-á a impessoalidade do empregado na ausência da exigência.

Frise-se ainda, que não se está a dizer que o elemento pessoalidade torna-se dispensável, mas sim que o mesmo deve ser enxergado de forma mais branda. Além disso, existem casos em que a pessoalidade se demonstra necessária, como nos casos em que o trabalho interferia na segurança da empresa.

3.3.2 – NÃO EVENTUALIDADE NO TELETRABALHO

Se para a relação de emprego comum a não eventualidade não deve ser analisada apenas no seu aspecto temporal, muito menos será quando se tratar de relação empregatícia de teletrabalho, pois a quantidade de trabalho ou sua periodicidade podem variar em razão da situação da empresa.

Ao se falar de não eventualidade, a prestação de serviços não precisa ser diária, bastando apenas que seja essencial para atividade fim da empresa. Destarte, não será considerado teletrabalhador eventual – aquele que presta serviços de forma ocasional – quando for contratado prestar serviços permanentes para seu tomador, ainda que haja um prazo para cumpri-los, hipótese em que será celebrado um contrato de trabalho por prazo determinado (SAKO, 2014). Nesse sentido, Winter (2005, p. 87) afirma que o teletrabalho “admite como não eventual o serviço ligado à atividade-fim da empresa, o serviço intermitente, mas regular, e o serviço cuja prestação se encontra definida quanto ao objeto ou quanto ao tempo”.

Para que o requisito em comento reste configurado, a análise não poderá ser restrita ao tempo de trabalho, mas também deverá verificar a existência de fixação jurídica do telempregado e a inserção de seus serviços na atividade-fim do empregador.

4 – SUBORDINAÇÃO: DEFINIÇÃO, NATUREZA, DIMENSÕES E SUA RELAÇÃO COM O HOME OFFICE

Dentre todos os requisitos para a configuração da relação de emprego, sem dúvidas a subordinação ocupa uma posição primordial. Não poderia deixar de ser, pois a verificação dos demais requisitos, em que pese terem seu próprio grau de importância e dificuldade, demonstra-se menos trabalhosa que o elemento em comento.

Além disso, não se pode olvidar que a subordinação, muitas vezes, confunde-se com o próprio direito do trabalho, servindo diferenciador deste ramo dentre os demais e também como seu delimitador, pois toda relação obrigacional subordinada que tenha como objeto o labor, poderá, em tese, ser objeto de tutela trabalhista.

A subordinação é um dos elementos mais importantes para a configuração da relação empregatícia, pois a incidência da tutela trabalhista na relação de trabalho varia conforme a amplitude dada ao conceito de subordinação, que, por sua vez, varia conforme sua evolução conceitual.

4.1 – O GÊNERO SUBORDINAÇÃO

A ideia de subordinação traz em si uma concepção de desequilíbrio. A definição da palavra, conforme o dicionário Michaelis (2015), é de “dependência acompanhada da aceitação da superioridade de uns em relação a outros; submissão, sujeição”. Aquele que se encontra submisso, em estado de sujeição ou inferioridade em relação a outro em uma relação qualquer, está também em uma situação de desequilíbrio.

A respeito de uma definição acerca do gênero subordinação é possível defini-lo como “um instituto que interfere em toda relação genérica de trabalho que tenha relativa diferença de forças, suficiente à incidência de normas específicas de proteção” (CHOHFI, 2009, p. 21). Trata-se de um elemento inerente a relações de trabalho, não sendo imposta por lei. Daí o porquê de ela ser um gênero do qual derivam as espécies que a doutrina trabalha: a necessidade de identificar a subordinação capaz de qualificar a relação de trabalho em empregatícia.

4.2 – NATUREZA DA JURÍDICA DA SUBORDINAÇÃO

Tema já pacificado pela doutrina, entende-se que a subordinação na relação de emprego é jurídica. Trata-se de efeito do contrato de trabalho, isto é, “[...] um fenômeno jurídico, derivado do contrato de trabalho estabelecido entre trabalhador e tomador dos serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho” (DELGADO, 2016, p. 312). A subordinação decorre da lei, isto é, o ordenamento jurídico confere ao empregador o poder de dirigir a prestação dos serviços que lhe são prestados. A manifestação desse poder se dará com a celebração do contrato de trabalho. Verifica-se, portanto, que a subordinação jurídica não confere um status ao empregado, mas sim uma situação, uma vez que decorre da prestação dos serviços pelo empregado ao empregador (MARTINS, 2011).

A subordinação já foi considerada em outros aspectos. Com efeito, já se pensou a subordinação como sendo de ordem: econômica, técnica, social. Essas concepções trazem em si uma carga de dependência pessoal (DELGADO, 2016).

A subordinação econômica traz em si a ideia de que o empregado depende, exclusivamente, dos valores que lhe são pagos pelo seu empregador. Empregado e empregador estão vinculados pelo salário. É uma subordinação monetária (GARCIA, 2012) que, segundo Delgado (2016, p. 312):

[...] fundava-se na hierarquia rígida e simétrica que tanto marca a estrutura socioeconômica de qualquer organização empresarial, colocando no vértice da pirâmide econômica o empregador e seus representantes. A relação empregatícia seria a projeção enfática dessa assimetria econômica que separa o empregador do empregado.

Tal acepção não prosperou, pois não conseguia justificar a relação poder diretivo e subordinação. Além disso, existem situações em que existe dependência econômica, mas não há que se falar em relação de emprego. Basta pensar na dependência do filho em relação a seu pai ou casos em que o empregado seja rico e trabalhe, ou ainda, nos casos em que o emprego não seja sua única fonte de renda, uma vez que a exclusividade não é requisito para a caracterização do vínculo empregatício.

No aspecto técnico, a subordinação reside na presunção de que o empregador seja o detentor do conhecimento técnico necessário para o desenvolvimento da atividade, de forma que “[...] o empregador monopolizaria, naturalmente, o conhecimento

necessário ao processo de produção em que se encontrava inserido o empregado, assegurando-se, em consequência, de um poder específico sobre o trabalhador” (DELGADO, 2016, p. 313).

A fragilidade do critério técnico é flagrante, pois nem sempre essa superioridade técnica demonstra-se presente. Com efeito, basta pensar nos altos empregados ou no alto nível de especialização que um determinado empregado possua para exercer sua atividade. Nesses casos, ocorre uma inversão na dependência tecnológica sem descaracterizar a relação de emprego.

Sobre a subordinação social, aduz Sérgio Pinto Martins (2011, p. 141) que “seria uma segunda etapa da subordinação econômica. O empregado dependeria socialmente do empregador para poder realizar seus compromissos sociais”.

O critério social imputa ao empregado uma situação de inferioridade em relação ao empregador. De fato, tal concepção o coloca em uma posição social inferior ao empregador, e por depender dos valores que este lhe paga por seu labor, só ascenderia socialmente mediante seu emprego. Portanto, “[...] a relação entre empregado e empregador seria de dependência social, na medida em que o empregador forneceria a subsistência para o empregado, fazendo com que ele integrasse à sociedade e, em contrapartida, o empregado colocaria à disposição daquele a sua força de trabalho” (MURARI, 2010, p. 69).

A crítica a essa concepção de subordinação reside no fato de que a mesma se confunde com a subordinação econômica, que não se demonstra suficiente para ser considerada elemento caracterizador da relação de emprego. Além disso, tal situação de inferioridade social nem sempre se demonstra presente nessas relações.

4.3 – SUBORDINAÇÃO JURÍDICA CLÁSSICA E OBJETIVA

Tida como a principal espécie de subordinação, sua conceituação é fruto do trabalho interpretativo do juslaboralistas. Realmente, a CLT, em seu art. 2º, valeu-se da expressão “dependência” ao invés do termo “subordinação”, adotado pela doutrina e jurisprudência. Nesse primeiro ponto, a doutrina indica que o termo dependência deve ser interpretado como subordinação. A análise da subordinação jurídica pode ser realizada em duas dimensões, concepções ou aspectos: o subjetivo ou clássico, e o objetivo.

Entende-se como subordinação jurídica subjetiva ou clássica a submissão do empregado, imposta por lei, ao poder diretivo do empregador, que dirige, organiza, disciplina, a prestação do serviço. Nota-se que pela a dimensão clássica, a subordinação atua na pessoa do trabalhador, criando uma situação de sujeição, pois o empregado tem o dever de seguir as ordens emanadas pelo tomador de seus serviços. Além disso, é certo dizer que a subordinação clássica é identificada a depender da intensidade exercício do poder diretivo. Essa definição é fruto do contexto histórico em que surgia a ideia de subordinação e do próprio Direito do Trabalho. Como aduz Lorena Vasconcelos Porto (2008, p.48):

Na época do surgimento do Direito do Trabalho, o modelo econômico vigente – centrado na grande indústria – engendrou relações de trabalho de certo modo homogêneas, padronizadas. O operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador (ou de seu preposto), que lhe dava ordens e vigiava o seu cumprimento, podendo eventualmente puni-lo. Essa relação de trabalho, de presença hegemônica na época, era o alvo da proteção conferida pelo nascente Direito do Trabalho.

E conclui, ao definir a subordinação jurídica como “[...] à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, ‘capilares’, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento (PORTO, 2008, p.48).

A subordinação jurídica em sua dimensão clássica é amplamente presente, conforme se observa pelos conceitos dados pela doutrina ao referido elemento, como o conceito de Sérgio Pinto Martins (2012, p. 140), que diz que a “subordinação é a

obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É no estado jurídico que se encontra o empregado em relação ao empregador. É o objeto do contrato de trabalho”. Na mesma esteira Maurício Godinho Delgado (2016, p. 311) afirma que:

A subordinação corresponde ao pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços (grifos do autor).

Historicamente, o critério subjetivo da subordinação jurídica perdura, mas não se demonstra suficiente para definir a sua essência. Com efeito, vislumbra-se a concepção objetiva da subordinação jurídica, que representa uma “uma reação à visão que concebe o poder diretivo como algo que é exercido sobre a pessoa do empregado” (GASPAR, 2011, p. 208), tendo como diferenciador a ideia de sua atuação na prestação do serviço, não mais atuando sobre a pessoa do empregado. Aduz D’Angelo (2014, p. 29) que:

A posição subjetivista [...] encontra-se, nos tempos atuais, no mínimo, incompleta. Assim o é porque, embora a relação de trabalho subordinado exista entre sujeitos da relação de emprego – sendo, portanto, impessoal – o vínculo jurídico da mesma existe em relação ao seu objeto, qual seja, a atividade a ser desempenhada pelo obreiro.

Assiste razão a concepção objetiva ao afirmar que a subordinação jurídica atua na atividade do empregado, pois, se a ideia de estar subordinado é estar submetido ao poder diretivo, e este, por sua vez, corresponde no poder atribuído por lei para o empregador dirigir e organizar a prestação dos serviços de seus empregados, não é possível conceber a noção de que esse poder alcance a pessoa do empregado. Esse alargamento do poder diretivo é resquício da concepção primitiva do homem como objeto de direito (VILHENA apud GASPAR, 2011).

A concepção objetiva traz em sua definição a necessidade da atividade exercida pelo empregado estar inserida na organização da empresa. Dentro dessa ideia, afirma-se que a subordinação “consiste na integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho” (BARROS, 2011, p. 211). Destarte, o poder de direção do

empregador não está sobre a pessoa do empregado, mas sim sobre a forma de prestação de seus serviços, que, por sua vez, está inserida na organização da empresa.

Conclui-se, portanto, que a dimensão objetiva da subordinação jurídica extrapola os limites da dimensão clássica, pois não requer o constante e efetivo exercício do poder diretivo pelo empregador sobre a pessoa do empregado, mas apenas a sua possibilidade.

4.4 – SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

A teoria da subordinação estrutural surge da necessidade da expansão do campo de abrangência do Direito do Trabalho, como forma de efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas. Maurício Godinho Delgado, idealizador da teoria, propõe uma renovação/adaptação do conceito de subordinação que permita “alargar o campo de incidência juslaborativa, além de conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores” (DELGADO, 2007, p. 37).

Não se trata de uma inovação no sentido de expansão da abrangência do Direito do Trabalho. Como já demonstrado, a concepção objetiva representa um alargamento da subordinação, uma vez que não se vale do exercício do poder diretivo sobre a pessoa do empregado. Entretanto, a consolidação da concepção objetiva não é unânime, pois sua ampliação é considerada desproporcional a ponto de não conseguir diferenciar o trabalho autônomo do subordinado.

Diante de tais circunstâncias, Delgado (2007) traz a dimensão estrutural da subordinação que representa uma redução do enfoque dado ao poder diretivo, e, em contrapartida, dá destaque à integração do trabalhador à estrutura e dinâmicas do tomador dos serviços.

A subordinação estrutural é definida como a que “se manifesta pela 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, 2007, p. 37, grifos do autor). Explicando o conceito, Delgado (2016, p. 315) aduz que:

Na subordinação estrutural, o trabalhador pode realizar tanto atividade-meio como atividade fim do tomador de serviços; será, porém, subordinado caso se ajuste, estruturalmente, ao sistema organizacional e operativo da entidade tomadora de serviços, absorvendo sua cultura e sua lógica empresariais durante o ciclo de prestação de seu labor e, na medida dessa aculturação, seu poder direcionador e dirigente.

Ao se acoplar à dinâmica de organização e funcionamento do empregador, o trabalhador estará sujeito ao conjunto de normas, regras, valores, costumes que regem o exercício e o funcionamento da empresa.

Importante destacar que a concepção estrutural é menos ampliativa do que a objetiva. De fato, “nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas específicas deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (DELGADO, 2016, p. 314).

Delgado aponta que a concepção estrutural tem o condão de superar casos os quais a concepção clássica não se mostra capaz especialmente nos casos de terceirização. Diante de tal afirmação, verifica-se um caso prático em que o TST reconheceu a relação empregatícia frente a uma terceirização ilícita valendo-se da subordinação estrutural:

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TRABALHO EM ATIVIDADE-FIM. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. 1. Resultado de bem-vinda evolução jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que veda a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, ressalvados os casos de trabalho temporário, vigilância, conservação e limpeza, bem como de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta- (itens I e III). 2. O verbete delimita, exhaustivamente, os casos em que se tolera terceirização em atividade-fim. 3. A vida contemporânea já não aceita o conceito monolítico de subordinação jurídica, calcado na submissão do empregado à direta influência do poder diretivo patronal. Com efeito, aderem ao instituto a visão objetiva, caracterizada pelo atrelamento do trabalhador ao escopo empresarial, e a dimensão estrutural, pela qual há a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços (Maurício Godinho Delgado). 4. O Regional revela que as tarefas desenvolvidas pela autora se enquadram na atividade-fim do tomador de serviços. 5. Impositiva a incidência da compreensão da Súmula 331, I, do TST.

Recurso de revista conhecido e provido.(TST - RR: 661820135060006, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 29/10/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/10/2014).

Também a 4º turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região aplicou a subordinação estrutural em um caso de reconhecimento de vínculo empregatício de um motoboy que prestava serviços considerados essenciais pela própria tomadora, restando comprovada a inserção do reclamante na estrutura da empresa:

MOTOBOY. ENTREGADOR. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO EVENTUALIDADE E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O vínculo de emprego restou devidamente caracterizado pelos elementos de prova contidos nos autos, vez que a função de motoboy, desempenhada pelo autor, estava inserida na estrutura organizacional da reclamada, com subordinação estrutural e não eventualidade na prestação do serviço. Ante o exposto, presentes os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, nega-se provimento ao recurso patronal no tópico.(TRT-2 - RO: 00015312220145020432 SP 00015312220145020432 A28, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Data de Julgamento: 17/03/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 27/03/2015).

Nota-se, portanto, que a concepção estrutural tem sido utilizada para tutelar situações jurídicas que o conceito clássico de subordinação não se demonstra suficiente, efetivando assim a tutela pretendida pelo Direito do Trabalho.

4.5 – SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA

A concepção integrativa da subordinação é fruto da necessidade de aprofundamento e modernização da ampliação da abrangência do Direito do Trabalho. Para tanto, Lorena Vasconcelos Porto defende a universalização do conceito de subordinação, no sentido de que seja reconhecido o elemento subordinação quando presente em sua concepção clássica ou integrativa. Porto (2008, p. 319) parte de premissa de que:

[...] mesmo nos dias atuais, em inúmeras relações de emprego, talvez na maior parte delas, a subordinação ainda se faz presente em sua aceção tradicional. Desse modo, a matriz clássica não pode ser abandonada ou substituída, mas, sim, deve ser acrescida de uma nova dimensão, que propomos denominar *subordinação integrativa* (grifo do autor).

A construção do conceito da concepção integrativa toma por base o conceito aplicado para a concepção objetiva, acrescida da imprescindibilidade de verificação da

presença de indícios que afastem a configuração do trabalho autônomo. Os indícios elencados pela autora são quatro:

o obreiro deve **prestar a sua atividade para uma organização produtiva alheia; os frutos do seu trabalho não lhe pertencem**, originariamente, mas, sim, a essa última; **não possui uma organização empresarial própria**; ele **não assume riscos de ganhos ou de perdas**, os quais são assumidos por seu empregador. O trabalhador que cumpre tais requisitos não pode ser qualificado, de modo algum, como autônomo. A aplicação dessas noções, portanto, permite evitar que obreiros verdadeiramente autônomos sejam enquadrados como subordinados (PORTO, 2008, p. 321, grifo nosso).

Destarte, o conceito de subordinação integrativa, definido pela autora, traduz-se como:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando **a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume riscos de ganhos ou de perdas e não é proprietário dos frutos do seu trabalho**, que pertencem, originariamente, à **organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade** (PORTO, 2008, p. 321, grifo nosso).

Note-se que a concepção integrativa é mais ampla, pois abrange a noção clássica da subordinação. Diante disso, a subordinação integrativa só seria verificada se não for possível vislumbrar a subordinação clássica no caso concreto (PORTO, 2008). Em outras palavras, a ideia de universalização do conceito de subordinação implica na verificação da subordinação integrativa de forma subsidiária, isto é, quando insuficiente a concepção subjetiva.

4.6 – SUBORDINAÇÃO RETICULAR

A subordinação reticular ou estrutural-reticular é uma concepção da subordinação jurídica, idealizada por José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes, que tem como objetivo permitir o alcance das normas celetistas aos trabalhadores autônomos-dependentes das empresas organizadas em sistema rede ou empresa-rede. Destacam os autores “que a empresa-rede, por diversos instrumentos jurídicos e políticos, coordena, precifica e controla a produção, mas deixa de fora da

proteção da CLT os trabalhadores ditos autônomos-dependentes” (CHAVES JÚNIOR; MENDES, 2007, p. 213).

Em posição contrária aos que afirmam não haver subordinação nos casos dos trabalhadores autônomos-dependentes, Chaves Júnior e Mendes afirmam que há subordinação, ainda que de forma mais branda, e por isso mesmo é que esses supostos autônomos são – ou deveriam ser – objeto de tutela do Direito do Trabalho, pois, como bem explicam, “o trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica”. (CHAVES JÚNIOR; MENDES, 2007, p. 213-214).

É preciso lembrar também que a subordinação já não se apresenta apenas na sua forma originária, isto é, através de ordens diretas do patrão, coordenador, supervisor, gerente. Partindo desse entendimento, os referidos autores propõem a plurissignificação do conceito de subordinação jurídica, compreendendo-o de maneira mais dinâmica, e implicando no reconhecimento da condição de empregados aos trabalhadores autônomos-dependentes. Destarte, a subordinação jurídica:

[...] pode se formar na retina dos múltiplos agentes econômicos coordenados pela unidade central, de modo silencioso e aparentemente incolor e até indolor. A subordinação jurídica pode ser então “reticular”, também nesse sentido e através de instrumentos jurídicos de associação empresária, onde nenhuma atividade econômica especializada é desenvolvida pelo suposto empregador, que se envolve na produção de um determinado resultado pactuado com a unidade central. Suposto, não porque em verdade não o seja, mas por não ser o único empregador (CHAVES JÚNIOR; MENDES, 2007, p. 215).

Como consequência da concepção reticular, aduz José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Marcus Menezes Barberino Mendes (2007, p. 215) que “[...] sempre que reconhecida a atividade econômica em rede, é necessário imputar a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica, atraindo assim a incidência do princípio da proteção e seus aspectos consequentes: a aplicação da regra ou da condição mais benéfica”.

Do exposto, verifica-se que a concepção reticular ou estrutural reticular da subordinação jurídica decorre da necessidade de proteção dos trabalhadores autônomos-dependentes em empresas organizadas no sistema de rede, pois, apesar desses supostos trabalhadores possuírem um grau de controle sobre seu trabalho, estão inseridos na dinâmica da empresa, não detém controle sobre a atividade econômica e encontram-se subordinados. Dessa forma, sempre que verificada uma atividade econômica em rede, todas as empresas integrantes ostentarão a condição de empregador, garantindo a observância das normas protetivas do Direito do Trabalho.

4.7 – SUBORDINAÇÃO POTENCIAL

A concepção potencial da subordinação jurídica representa mais uma proposta de ampliação de abrangência do Direito do Trabalho através da adequação do conceito de subordinação. Idealizada por Danilo Gonçalves Gaspar, a referida concepção estará configurada “quando o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção [...] presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços, recebendo ou não ordens diretas deste, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador” (GASPAR, 2011, p. 236).

Para formular a sua proposta de subordinação, o autor parte da premissa de que o conceito de subordinação ser capaz de abranger tanto os trabalhadores que se encontram inseridos na noção clássica, típica do modelo taylorista/fordista, caracterizado pelo controle hierárquico e exercício direto do poder diretivo, quanto os trabalhadores aparentemente autônomos derivados da reestruturação produtiva, caracterizada pelo grau maior de liberdade conferido a seus colaboradores. Destarte, sustenta Gaspar (2011, p. 236) que:

o novo conceito de subordinação precisa ser capaz de abranger todos os trabalhadores que, não sendo donos de seus próprios negócios (trabalhadores autônomos), trabalham por conta alheia, ficando sujeitos, potencialmente, à direção do tomador dos serviços que pode ser exercida individualmente e diretamente (dimensão subjetiva) ou através de normas genéricas de direção, compreendendo as diretivas que definem a estrutura do processo produtivo, o que se detecta com a integração do trabalhador na estrutura organizacional do tomador dos serviços (dimensão objetiva).

A potencialidade da subordinação encontra-se na elasticidade e potencialidade do poder diretivo. Com efeito, a partir da transição do modelo de produção taylorista/fordista para o modelo de reestruturação produtiva (ou toyotista), ocorreu uma diluição, um abrandamento no exercício do poder diretivo. Tal consequência se deve em razão do maior grau de liberdade conferido pelo modelo toyotista aos empregados, deixando evidente que “[...] não interessa a empresa pósfordista o intenso e efetivo controle da prestação de serviços do trabalhador” (GASPAR, 2011, p. 231). Verifica-se, portanto, que o exercício desse poder de direção da prestação dos serviços não mais é exercido de forma direta, pessoal, intensa, não obstante ainda existirem situações em que esse exercício se demonstre dessa forma – daí a ideia do conceito de abrangência dos dois modelos de produção –, mas de forma branda, genérica, reduzida, conferindo maior liberdade aos seus empregados na execução de seu labor. Dessa diferença de intensidade de poder diretivo, decorre a conclusão de “para que haja subordinação, não é necessário que o empregador oriente tecnicamente o trabalho. O simples fato de poder dar ordens é suficiente (ROMITA apud GASPAR, 2011, p. 232). Nesse sentido, conclui Gaspar (2011, p. 233) que “a noção de subordinação potencial perpassa, portanto, pela potencialidade do poder diretivo [...]. Assim, podendo o poder diretivo gravitar de um grau mínimo a um grau máximo, a sua existência é real, sendo, entretanto, o seu exercício potencial”.

Valendo-se da concepção subjetiva e objetiva da subordinação, Gaspar (2011, p. 237) define como subordinado:

[...] tanto o trabalhador que sofra o exercício direto e intenso do poder diretivo do tomador de serviços (ordens diretas), como o trabalhador que, em que pese inserido na organização empresarial, possui maior liberdade na execução de sua atividade, até porque, como visto, isto é resultado de uma nova lógica empresarial inaugurada com o processo de reestruturação produtiva.

Do exposto, verifica-se que a subordinação potencial surge como uma nova proposta de ampliação do conceito de subordinação, calcada na necessidade de proteção dos trabalhadores inseridos no modelo de toyotista, que por terem um certo grau de liberdade na execução de suas atividades, acabam sendo considerados como autônomos, quando, na verdade, são trabalhadores subordinados, pois encontram-se

sob um potencial poder diretivo. Isto posto, será subordinado o trabalhador que não sendo possuidor dos meios de produção e nem preste serviços por conta própria, esteja sob o exercício direto do poder diretivo, assim como aquele que está inserido na dinâmica empresarial e possuir maior liberdade na execução de seus serviços, pois a subordinação se manifesta com a potencialidade do poder diretivo, isto é, da simples possibilidade de seu exercício.

4.8 – PARASSUBORDINAÇÃO

A noção de parassubordinação surge como um terceiro gênero frente a insuficiência do conceito de subordinação jurídica para diferenciar o trabalho subordinado do autônomo. Ela é fruto da ideia de necessidade de ampliação do objeto do Direito do Trabalho. Sua origem remonta à década de 1950, na Itália, onde era detectada a dificuldade de distinção, decorrente de dois fatores: o surgimento de novas formas de labor, que indicavam a inadequação do conceito clássico de subordinação jurídica; e a existência de trabalhadores tutelados pelo Direito do Trabalho enquanto autônomos careciam de proteção (SILVA, 2007). Sua regulação se deu com lei 533, de 11 de agosto de 1973, que modificou o Código de Processo Civil Italiano, em seu artigo 409 (PAVIONE, 2010), trazendo como conceito de parassubordinação o trabalho prestado com colaboração coordenada e continuada (co.co.co) (SILVA, 2007)

Define-se parassubordinação “[...] como um contrato de colaboração coordenada e continuada, em que o prestador de serviços colabora à consecução de uma atividade de interesse da empresa, tendo seu trabalho coordenado conjuntamente com o tomador de serviços, numa relação contínua ou não eventual” (AMANTHÉA, 2008, p. 19). Essa definição passa por três elementos nucleares: colaboração, pessoalidade e continuidade.

A colaboração deve ser entendida como “[...] a junção dos objetivos traçados pelo prestador e pelo tomador” (PAVIONE, 2010, p. 4). Isso significa que o resultado das atividades do tomador e prestador devem estar unidos.

A pessoalidade é mitigada, isto é, não tem o caráter *intuitu personae* da relação subordinada. Com efeito, “no trabalho parassubordinado pressupõe-se apenas a prevalência da prestação pessoal, admitindo-se, assim, que o prestador possa se valer

da ajuda de terceiros, desde que sob a supervisão daquele e em caráter complementar ou acessório à atividade principal desempenhada” (PAVIONE, 2010, p.4).

A continuidade do trabalho parassubordinado assemelha-se à continuidade do trabalho subordinado.

O objetivo, em tese, proposto pela parassubordinação é a de estender a proteção do Direito do Trabalho a esses trabalhadores que se encontravam sem uma definição jurídica frente ao ordenamento. Sabia-se que eram trabalhadores, pois exerciam um labor, mas não se enquadravam como empregados e nem como autônomos. Eis que surge a figura do trabalhador subordinado que “se trata, em linhas gerais, de obreiros que, embora não sejam subordinados, são hipossuficientes, pois que dependem economicamente do tomador dos seus serviços. Em razão disso, fazem jus a alguns dos direitos previstos pelas legislações trabalhista e previdenciária (PORTO, 2008, p. 115).

Diz-se “em tese”, pois o efeito trazido pela espécie em comento foi justamente o contrário. Jorge Luiz Souto Maior (2011, p. 12), criticando de forma severa, afirma que “o parassubordinado é um ser da mitologia jurídica moderna. Uma espécie de trabalhador minotauro, meio subordinado, meio autônomo. Só não se sabe se da metade para cima ou da metade para baixo...”. Aduz o referido autor que, para possibilitar a diferença entre subordinado, autônomo e parassubordinado, a proteção deste último não pode ser igual ou maior que a do primeiro, revelando, portanto, uma redução da incidência do Direito do Trabalho, pois:

O capital, que é quem controla a forma de correlação entre si e o trabalho, sabendo do parâmetro jurídico intermediário criado, no qual os direitos trabalhistas são menos evidentes, trata, então, de transferir todos os antigos empregados para a “nova” situação. Assim, do ponto de vista geral, em vez de se ampliar o leque social de incidência do Direito do Trabalho, caminha-se em direção contrária (MAIOR, 2011, p. 13).

Também fazendo severas críticas à parassubordinação, Lorena Vasconcelos Porto afirma que com o terceiro gênero implica na redução do conceito de subordinação e, conseqüentemente, da abrangência da tutela dispensada pelo Direito do Trabalho. Destarte:

a criação da parassubordinação propiciou a redução do conceito de subordinação – em sede doutrinária e jurisprudencial -, por meio da sua regressão à noção tradicional, que o identifica à forte heterodireção patronal da prestação laborativa, em seus diversos aspectos. Trabalhadores tradicionalmente – e pacificamente – enquadrados como empregados passaram a ser considerados parassubordinados, sendo, assim, privados de direitos e garantias (PORTO, 2008, p. 116).

A parassubordinação não possui previsão legal no ordenamento jurídico pátrio, ficando a doutrina e jurisprudência responsáveis pela sua conceituação e disciplina. O conceito brasileiro de parassubordinação segue o conceito previsto na lei italiana. Quanto a disciplina do trabalhador parassubordinado, a doutrina apresenta três posicionamentos: a regulamentação; a aplicação da disciplina do autônomo; enquadramento do parassubordinado no conceito de empregado.

A regulamentação própria do trabalhador parassubordinado tem como atrativo a segurança jurídica proporcionada pela delimitação legal de seus direitos e requisitos para configuração. Com efeito, prestigia-se uma elaboração adequada de normas para o parassubordinado, colocando-o como um terceiro gênero juntamente com o empregado e o autônomo. Todavia, a possibilidade de a lei deixar de contemplar algumas situações é grande, além de exigir uma constante atualização frente às novas formas de trabalho que vierem a surgir.

A aplicação da disciplina do autônomo ou aproximação do trabalho parassubordinado com o trabalho autônomo parte de uma interpretação mais ampla e abrangente do termo “dependência”, contido no artigo 3º da CLT, sendo desnecessária a mudança legislativa. Deste modo:

“Deve-se reconhecer que o ideal seria, realmente, uma postura positiva e inclusiva do legislador brasileiro que contemplasse o trabalho parassubordinado com um conjunto mínimo e basilar de direitos trabalhistas, mas, enquanto tal não ocorre, pode haver, sim, construção doutrinária e jurisprudencial no sentido de interpretar a dependência do art. 3º da CLT tanto como subordinação como parassubordinação (...) Não parece ser necessária mudança legislativa para ensejar uma nova leitura do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (...) Ocorre, porém, que não é equânime proteger de forma igual relações de trabalho desiguais. Assim, deve-se pensar em um grau de proteção maior ao trabalho subordinado, seguido de uma proteção ampla porém mais restrita que a anterior ao trabalho parassubordinado, até chegar a uma proteção mínima às demais formas de venda da força produtiva. (...).

Normas que não se coadunam com o trabalho parassubordinado, como por exemplo as referentes ao poder disciplinar e à duração do trabalho não devem ser reconhecidas para as relações parassubordinadas” (ALVES apud PORTO, 2008, p. 256).

O terceiro posicionamento entende que o trabalhador parassubordinado é, realmente, um empregado, de modo que não se faz necessária uma inovação legislativa específica, mas tão somente uma reformulação do conceito de subordinação jurídica, pois “[...] a distinção entre as duas hipóteses – subordinação e parassubordinação – se baseia na intensidade do poder diretivo do tomador” (PORTO, 2008, p. 137). Percebe-se que o posicionamento em evidência nega a existência do gênero parassubordinado, uma vez que, a partir das concepções da subordinação jurídica, a intensidade do poder diretivo não possui o condão de descaracterizar a relação subordinada.

No âmbito dos tribunais brasileiros, como bem aponta Gaspar (2011, p. 187), “[...] a proteção ao trabalhador parassubordinado submete-se ora à técnica da assimilação, ora à técnica da exclusão”. Em determinados casos o trabalhador parassubordinado é reconhecido como subordinado sendo, portanto, objeto de tutela do Direito do Trabalho, e em outros, o parassubordinado é reconhecido como trabalhador autônomo, não sendo tutelado pelo ordenamento trabalhista.

Concluídas as considerações a respeito da subordinação, será feita no próximo tópico uma análise das concepções da subordinação jurídica frente a modalidade de teletrabalho conhecida como Home Office. O objetivo proposto é verificar qual ou quais dessas formas de visualização da subordinação mostra-se suficiente para caracteriza a referida relação como empregatícia.

4.9 – SUBORDINAÇÃO E HOME OFFICE

Vencidas as análises a respeito das novas faces subordinação jurídica, cabe agora a análise a respeito do elemento/requisito subordinação na modalidade de teletrabalho conhecida como Home Office.

Como já demonstrado em momento oportuno, a relação de teletrabalho, gênero da qual se destaca o Home Office, pode ser caracterizada como um trabalho autônomo – caracterizado pelo exercício livre e pelo resultado – em que prevalece a autonomia da vontade, ou como um trabalho subordinado – caracterizado pela presença de certos requisitos, em especial a subordinação, e assunção dos riscos da atividade pelo tomador – sendo então objeto de tutela do Direito do Trabalho.

Ocorre que o mundo do trabalho está em constante mutação. Com efeito, o surgimento de novas formas de organização do trabalho é algo comum na história do trabalho humano, uma vez que a necessidade de auferir lucro é um dos motores do sistema capitalista. A partir de novas formas de organização, promete-se melhores resultados, menores custos, maior lucratividade. Porém, o menor custo é obtido através da diminuição da incidência do Direito do Trabalho, por meio da modificação da forma de exercício do poder diretivo, o que dificulta a visualização da subordinação jurídica na relação. Destarte, o capital “altera conceitos de subordinação e camufla a efetiva dependência de uma parte a outra, que ainda predomina na relação, e faz imperar a vontade do mais forte perante o mais fraco” (CHOHFI, 2009, p. 32).

O Home Office, modalidade de teletrabalho, é uma das formas criadas para flexibilizar a relação de emprego. Realmente, o trabalho realizado em casa já evidencia uma diferença em relação à noção de subordinação: o empregador não se faz presente de forma pessoal, isto é, não há exercício de poder diretivo direto sobre a pessoa do empregado. Diante dessa mitigação da subordinação, é comum encontrar relações de emprego camufladas como trabalho autônomo, colocando o trabalhador em situações precárias, informais e até de baixa remuneração.

A caracterização da relação de emprego nessa modalidade se faz através da verificação dos elementos comuns e das peculiaridades inerentes ao Home Office. Isto

posto, uma vez feitas as devidas observações a respeito da personalidade e não eventualidade, cumpre agora verificar de que forma a modalidade de teletrabalho afeta a subordinação jurídica.

Frente a tal situação, o que se buscará neste momento é fazer uma análise sobre a subordinação no teletrabalho, e, posteriormente, identificar qual ou quais as concepções de subordinação jurídica mais adequadas para o reconhecimento da relação de emprego na modalidade de Home Office. Para tanto, far-se-á a análise a respeito da telessubordinação, e, posteriormente, serão analisadas as acepções já conceituadas no momento anterior, deixando claro que não se busca a exclusão das acepções menos propícias ao objetivo proposto, uma vez que estas “[...] não se excluem, mas se completam com harmonia [...]” (DELGADO, 2016, p. 314).

4.10 – TELESSUBORDINAÇÃO

A telessubordinação indica o modo como a subordinação se faz presente na relação empregatícia de teletrabalho. Uma das características conceituais do trabalho a distância é o uso de meios telemáticos ou tecnologia de informação que acabam por apresentar uma nova forma de controle e subordinação (MACHADO, 2009).

Desta forma, entende-se telessubordinação como “o controle sobre a atividade do teletrabalhador [...]de forma indireta, por meio de controles informáticos e audiovisuais, que mantêm o teletrabalhador submetido à direção e organização empresariais” (SAKO, 2014, p. 31), ou de modo mais simplificado uma subordinação jurídica à distância, que pode se manifestar tanto durante a execução do labor (controle da atividade) ou após este (controle do resultado).

Essa subordinação pode se demonstrar de forma mais branda ou mais intensa. Com efeito, a subordinação no Home Office – assim como nas demais espécies de teletrabalho – “resulta dos equipamentos modernos que permitem o controle a distância e a conexão permanente do empregado à empresa possibilitando a determinação das horas de trabalho, descansos e pausas [...]” (WINTER, 2005, p. 93). Os meios telemáticos permitem ao teletrabalhador estar conectado e pronto para receber ordens a qualquer momento. Tem-se um controle “[...] muito mais agressivo e preciso, permitindo

ao empregador/tomador traçar perfis sobre as preferências, ideologias e relacionamentos do trabalhador/ teletrabalhador dentro e fora da empresa” (SAKO, 2014, p. 33).

Conclui-se que a subordinação jurídica no Home Office é exercida através de meios de controle telemáticos. A utilização de tais meios faz com que a noção de subordinação seja modificada, pois sua intensidade pode variar, conforme o caso.

4.11 – SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA NO HOME OFFICE

A concepção clássica da subordinação, geralmente, não se demonstra suficiente para a caracterização da relação de emprego. Conforme já demonstrado, essa concepção coloca o empregado em uma situação de submissão ao poder diretivo do empregador, que é exercido de forma direta, permanente sobre sua pessoa. Esse entendimento leva a conclusão que aquele que esteja laborando dentro de uma empresa, sob as ordens diretas de seu empregador, será considerado empregado.

Afere-se, portanto, uma insuficiência da concepção clássica, pois o empregado em Home Office – como o próprio nome indica – não está no estabelecimento empresarial, mas em seu próprio domicílio. Por estar longe da empresa não há o contato contínuo do empregado com seu empregador, dificultando, portanto, a vigilância de sua atividade e a direção de seus serviços. Nesta esteira, Sidney Machado (2009, p.132) aduz que:

[...] para o enquadramento do teletrabalho, os critérios de subordinação às ordens e ao poder diretivo e disciplinar não oferecem segurança para a qualificação de um trabalho dependente ou por conta própria”. A dificuldade começa porque, nessa atividade, o trabalho não é prestado na empresa – o que inviabiliza a verificação da sujeição direta – e não há, em geral, controle de jornada. Por fim, a verificação objetiva dos indícios de subordinação (hierarquia, jornada, remuneração, instrumentos de trabalho entre outros), em regra, se revela inútil.

Importante lembrar que o exercício do poder diretivo no âmbito do teletrabalho se dá por meio da tecnologia de informação ou meios telemáticos, e que o uso dessa tecnologia “[...] atenua, transforma ou até mesmo elimina a dependência do empregado às ordens diretas do empregador. O comando deixa de ser exercido pelo empregador, pois se concentra, muitas vezes, no *Know How* da tecnologia. Este *Know How* afeta a subordinação, que sofre certa matização ou graduação” (RODRIGUES, 2011, p. 66-67).

Cumprir-se destacar que é possível verificação da subordinação em sua concepção clássica quando o empregado em Home Office estiver usando comunicação *on line*, interativa e permanente. Com advento da lei 12.551, de 2011 – já mencionada quando conceituados o teletrabalho e suas modalidades – os meios telemáticos de controle são equiparados aos meios diretos. Diante disso, sendo a comunicação imediata e em tempo real, “observa-se uma substancial identidade com o poder diretivo clássico, [...], à medida que propicia um contato contínuo entre empregado e empregador, permitindo ao primeiro determinar diretivas em qualquer momento do horário de trabalho” (RODRIGUES, 2011, p. 69).

Contudo, nos casos de trabalhadores com níveis de qualificação elevadas, o controle é exercido com menos frequência, pois possuem um maior grau de autonomia na execução de seus serviços. Desta forma, estes trabalhadores são enquadrados como autônomos, pois não se encontram abrangidos pela concepção clássica.

Conclui-se que a concepção clássica da subordinação jurídica não se demonstra suficiente para a caracterização da relação de emprego no Home Office, pois a impossibilidade de exercício direto e constante do poder diretivo, resultante do uso de meios telemáticos acaba por reduzir ou eliminar o elemento subordinação.

4.12 – SUBORDINAÇÃO OBJETIVA NO HOME OFFICE

A utilização da concepção objetiva da subordinação jurídica para a caracterização da relação de emprego no Home Office apresenta-se, no dizer popular, como uma faca de dois gumes. A sua conceituação, como já demonstrado, representa uma resposta à noção subjetiva da subordinação, pois traz em si três elementos diferenciadores: a incidência do poder diretivo do empregador na atividade do empregado; a desnecessidade de exercício direto e constante desse poder; a necessidade de integração dos serviços prestados aos fins da empresa.

A incidência do poder diretivo na atividade do empregado representa a superação da noção de submissão pessoal perante o empregador. Essa característica denota uma certa autonomia, que é típica nos dias atuais, em especial, no teletrabalho.

A desnecessidade do exercício direto e constante do poder diretivo é regra no Home Office. Com efeito, a própria modalidade desfaz aquela noção histórica do empregado prestando serviços dentro do estabelecimento do empregador, mediante ordens deste, pois agora o empregado encontra-se em casa, longe do alcance pessoal do chefe, que agora faz uso de meios telemáticos para coordenar e dirigir os serviços prestados. A regra nessa modalidade é o exercício indireto e esporádico do poder diretivo.

A necessidade de integração dos serviços prestados aos fins da empresa é onde se encontra o problema da concepção objetiva, pois os fins da empresa são compostos por atividades-fim e atividades-meio e em ambas é possível a existência de trabalho subordinado, sendo que nesta última, é perfeitamente cabível o trabalho autônomo. Diferenciando atividade-fim de atividade meio, Lorena Vasconcelos Porto (2008, p. 319-320) define que:

As primeiras são definidas como “as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para o seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico”. Trata-se, assim, de “atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços”. As atividades-meio, por sua vez, correspondem às “funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo”. Trata-se, assim, de “atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços”.

Isto posto, percebe-se que a concepção objetiva acabaria por considerar empregado, um trabalhador autônomo em Home Office. Basta imaginar o trabalhador que presta em Home Office serviços de publicidade para diversas empresas. Trata-se claramente de uma atividade-meio, e comumente prestado por trabalhadores autônomos. Entretanto, pela concepção objetiva, tal atividade está inserida na dinâmica dessas empresas, fazendo aquele empregado destas. Deveras, “a falha da noção de subordinação objetiva encontra-se exatamente no fato de ela abranger trabalhadores verdadeiramente autônomos” (PORTO, 2008, p. 320).

Pode-se afirmar, portanto, que a aplicação conceção objetiva da subordinação jurídica no Home Office reconhece a relação de emprego para o teletrabalhador, mas por ser muito abrangente, acaba por tornar trabalhadores realmente autônomos em subordinados. Se a concepção subjetiva é insuficiente para o modelo Home Office, a concepção objetiva demonstra-se muito abrangente.

4.13 – SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL NO HOME OFFICE

A concepção estrutural da subordinação jurídica pode ser considerada a noção adotada por excelência para fins de reconhecimento de vínculo empregatício nos casos de Home Office levados ao judiciário.

Como já demonstrado, será considerado empregado, a partir da concepção em comento, o trabalhador que preste serviços para o tomador e esteja integrado à dinâmica organizativa e operacional deste, submetendo-se à sua cultura empresarial. O empregado encontra-se vinculado à estrutura de seu empregador, sujeito à sua cultura organizacional.

A noção estrutural ganhou grande importância frente ao Home Office graças à alteração trazida pela lei nº. 12.551 de 15 de dezembro de 2011, que, como já citado, modificou o *caput* do art. 6º da CLT e lhe acresceu um parágrafo único. O objetivo da referida lei “[...] foi o de equiparar, por meio do critério da subordinação estrutural, os efeitos jurídicos da subordinação jurídica exercida por meios telemáticos e informatizados aos da executada por meios pessoais e diretos de comando no local de trabalho [...]” (ALVARENGA, 2014, p. 81), uma vez que o conceito clássico de subordinação jurídica, geralmente, não se faz presente em trabalho à distância.

O Tribunal Superior do Trabalho já caminhava nessa direção como se pode verificar da sua jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORASEXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se freqüentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento

e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Agravo de instrumento desprovido. (Processo: AIRR -62141-19.2003.5.10.0011 Data de Julgamento: 07/04/2010, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010).

A título de exemplo, pede-se vênia para trazer um julgado em que a concepção estrutural foi utilizada para reconhecer o vínculo empregatício do teleempregado em Home Office.

Trata-se do recurso ordinário nº. 0152800-24.2006.5.01.0010 apreciado e julgado pela 10ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região. No caso em tela o reclamante insurgiu-se contra a sentença prolatada pelo juízo de 1º grau, que negara sua postulação pelo reconhecimento de vínculo de emprego e direitos que dela decorrem. O reclamante prestava serviços como analista de sistemas, mas sua atividade era desempenhada em sua residência, motivo pelo qual o julgador de origem entendeu estar diante de um trabalho autônomo.

A turma reformou a decisão impugnada e reconheceu o vínculo de emprego, sob o fundamento de que o local da prestação de serviço não importa para fins de reconhecimento do vínculo, mas sim a subordinação jurídica. Aduziu a turma que:

A questão do trabalho puramente intelectual, porventura prestado à distância, longe de restar pacificada pela doutrina ou jurisprudência, ainda desperta entendimentos dissonantes. Todavia, já se vislumbra no horizonte uma linha divisória, conquanto que tênue, a distinguir, nesses casos, o trabalho autônomo do empregado inserido na moldura do art. 3º da CLT. A subordinação jurídica, e não o local da prestação de serviços é, na verdade, o elemento por excelência a sinalizar em qual categoria se enquadra o trabalhador (TRT-1 - RO: 1528002420065010010 RJ, Relator: Rosana Salim Villela Travesedo, Data de Julgamento: 15/02/2012, Décima Turma, Data de Publicação: 2012-03-05).

Após a análise dos depoimentos, verificou-se que:

Nesse cenário, o fato de o obreiro ativar-se, em algumas oportunidades, em sua residência, conforme demonstrado pela prova documental (fl. 98) e reconhecido pelo próprio em depoimento pessoal (fls. 357/358), não tem o condão de desvirtuar a natureza da relação empregatícia mantida entre as partes, na medida em que o quesito “subordinação” exubera dos depoimentos acima transcritos (TRT-1 - RO: 1528002420065010010 RJ, Relator: Rosana Salim Villela Travesedo, Data de Julgamento: 15/02/2012, Décima Turma, Data de Publicação: 2012-03-05).

Além disso, restou caracterizada a inserção do trabalhador na dinâmica organizacional do empregador:

Pontue-se, ainda, que o trabalho desenvolvido pelo obreiro, seja como “desenvolvedor de web”, “palestrante”, “professor” ou “responsável pela manutenção dos softwares”, imiscui-se, sim, na atividade-fim da ré, em sendo esta instituição de ensino voltada exclusivamente para a área de informática. Mesmo que assim não se entenda, mostra-se iniludível **“a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços”**, posto que, conforme preceitua MAURÍCIO GODINHO DELGADO, **“não importa que o trabalhador se harmonize aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.”** (In Curso de Direito do Trabalho, Editora Ltr, 10ª edição, p. 294). (TRT-1 - RO: 1528002420065010010 RJ, Relator: Rosana Salim Villela Travesedo, Data de Julgamento: 15/02/2012, Décima Turma, Data de Publicação: 2012-03-05).

Diante do exposto, percebe-se que subordinação estrutural se apresenta como satisfatória para verificar a existência do vínculo empregatício, sendo adotada pela jurisprudência pátria.

4.14 – SUBORDINAÇÃO INTEGRATIVA NO HOME OFFICE

A aplicação da subordinação integrativa na modalidade Home Office dar-se-ia, geralmente, como o ponto de partida para a verificação do elemento subordinação.

Como já apontado, a concepção clássica de subordinação, usualmente, não se faz presente nas modalidades de teletrabalho, gênero do qual destaca-se o Home Office. A verificação da subordinação integrativa, conforme já exposto, só se daria após a impossibilidade de configuração do vínculo empregatício através da concepção clássica.

Isto posto, não estando presente a subordinação clássica, a verificação se dará através da acepção integrativa.

A definição da subordinação integrativa passa pelo conceito da subordinação jurídica em sua acepção objetiva conjugada com a verificação de indícios capazes de repelir a configuração do trabalho autônomo. Destarte, a análise quanto à subordinação jurídica não precisaria utilizar a acepção objetiva tão somente, uma vez que, em razão de sua abrangência, poder-se-ia incorrer no equívoco de tornar subordinado um autêntico autônomo. O mesmo não ocorre se adotada a acepção integrativa da forma como proposta pela sua idealizadora. Uma vez configurada a noção objetiva, parte-se para a verificação dos critérios excludentes de autonomia.

Do exposto, a utilização da subordinação integrativa para fins de reconhecimento de vínculo empregatício no teletrabalho em Home Office demonstra-se satisfatória, pois ao partir da noção objetiva da subordinação e conjuga-la com os critérios excludentes de autonomia, possibilita a diferenciar o trabalhador subordinado do autônomo.

4.15 – SUBORDINAÇÃO RETICULAR NO HOME OFFICE

A concepção reticular da subordinação jurídica, derivada do fenômeno da organização empresarial em rede, é adequada para a verificação da relação de emprego em casos de Home Office em empresas-rede.

Tal concepção, conforme já demonstrado, objetiva a extensão da proteção trabalhista aos trabalhadores autônomos dependentes que integram essas empresas. Esses trabalhadores possuem um certo grau de autonomia em seu labor, mas estão inseridos na atividade empresarial, não possuindo controle algum sobre a atividade econômica. Isto posto, há que se falar em presença de subordinação, ainda que seja menos intensa.

Esses elementos caracterizadores do trabalhador autônomo dependente – empregado na prática – são os mesmos encontrados no teletrabalhador em Home Office. Ora, a subordinação no teletrabalho pode se mostrar mais branda em razão do uso dos meios telemáticos de controle. De fato, o exercício direto e constante, do poder diretivo,

em regra, não se mostra compatível com essa modalidade. Além disso, é comum os empregados em Home Office possuírem uma certa autonomia no exercício de suas atividades, mas não a possuem quanto à atividade econômica. Isto posto, um trabalhador contratado para exercer atividade em sua casa, para uma empresa-rede, pode vir a ser considerado empregado, caso verificada a presença dos requisitos da relação de emprego, e, em especial, a subordinação, que pode ser aferida através da concepção estrutural reticular.

Constada a formação da empresa-rede, a contratação de teletrabalhadores como autônomos, presentes os requisitos da relação de emprego, serão consideradas empregadores todas as empresas integrantes da rede, em razão da presença da subordinação reticular.

Do exposto, verifica-se que a concepção reticular da subordinação afasta a possibilidade de fraude na contratação de teletrabalhadores em Home Office por empresas organizadas em rede, uma vez que esses trabalhadores estão inseridos na definição de trabalhador autônomo dependente, objeto de tutela da subordinação reticular.

4.16 – SUBORDINAÇÃO POTENCIAL NO HOME OFFICE

O Home Office, como se sabe, é uma espécie de teletrabalho, que, por sua vez, é uma forma de flexibilização da relação de emprego. Flexibiliza-se o vínculo empregatício, pois o elemento subordinação – em sua acepção clássica – não se faz presente com facilidade. Com efeito, o teletrabalhador não está sob vigilância e controle direto e constante pelo empregador, demonstrando a ausência de subordinação jurídica, e consequentemente a descaracterização do vínculo. Tal situação demandou da doutrina uma adequação/expansão do conceito de subordinação jurídica, sob pena de tornar o Direito do Trabalho um ramo limitado e de pouca eficácia.

Diante da dificuldade de caracterização do Home Office como relação de emprego, com base no argumento de que não há o exercício direto e constante do poder diretivo do empregador, a subordinação potencial demonstra-se como dimensão adequada para a configuração do vínculo empregatício.

Como já exposto em momento oportuno, a subordinação potencial tem como fundamento a potencialidade do poder diretivo. Essa potencialidade significa que o poder diretivo se faz presente quando exercido de forma intensa, direta, branda, indireta, ou até mesmo se não exercida, pois, a subordinação deriva da possibilidade de exercício do poder diretivo. Destarte, “o critério da subordinação potencial, ao não exigir o recebimento de ordens diretas por parte do trabalhador, se enquadra perfeitamente na noção de teletrabalhador, na medida em que este se insere na estrutura organizacional da empresa, ficando, portanto, potencialmente subordinado” (GASPAR, 2011, p. 264).

Isto posto, o trabalhador em Home Office que presta serviços com maior grau de liberdade e inserido na organização empresarial, mas sem receber ordens diretas de seu tomador será considerado empregado, pois o elemento subordinação restará caracterizado, uma vez que sua existência decorre não do exercício do poder diretivo, e sim da sua possibilidade.

5 – CONCLUSÃO

A temática basilar do presente estudo foi centrada na análise das concepções da subordinação jurídica frente a modalidade de teletrabalho conhecida como Home Office. O objetivo proposto foi o de aferir quais das concepções se demonstram adequadas a essa forma de prestação de serviço que, em razão de sua própria natureza, causa turbulência no elemento subordinação jurídica.

Para alcançar o objetivo em tela, fez-se uma “viagem no tempo” para buscar a origem do Direito do Trabalho. Verificou-se que o seu surgimento se deu com a sociedade industrial, no curso da Revolução Industrial, após manifestações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, servindo como forma de pacificação dos conflitos derivados da exploração selvagem do trabalho humano pelo capital, fruto do liberalismo econômico, e instrumento para a manutenção do sistema produtivo então vigente. Constatou-se que no período pós-revolução industrial o Direito do Trabalho se formou, intensificou, consolidou e ganhou autonomia, vivendo seu apogeu no o período pós-Segunda Guerra Mundial, quando o ocorreu sua constitucionalização e a consolidação do Estado de Bem-Estar Social. Durante essa fase de formação, destacou-se também o surgimento e consolidação do sistema de produção Taylorista/Fordista, base para a construção da noção clássica de subordinação. Por fim, a verificação chegou à década de 1970, período que marca o desencadeamento de uma crise no Direito do Trabalho, fruto das crises econômicas, avanços tecnológicos e da globalização. Além disso o surgimento da descentralização produtiva, que ficou conhecida através do sistema toyotista de produção, também contribuiu para abalar o ramo trabalhista, que viu sua noção de subordinação não conseguindo acompanhar as mudanças no mundo do trabalho.

Feita a verificação sobre a origem e formação do Direito do Trabalho, foi necessário conhecer o teletrabalho como gênero e suas espécies, dando um enfoque na modalidade Home Office. Foi feita uma breve análise histórica do seu surgimento, que se deu com o trabalho em domicílio, passando a tratar o conceito dado pela doutrina ao gênero e também às suas espécies, uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro não possui legislação específica tratando sobre o tema. Abordou-se a natureza jurídica do

teletrabalho e evidenciou-se a possibilidade deste labor ser exercido de forma autônoma ou subordinada. Além disso, foram expostas as vantagens e desvantagens dessa nova forma de trabalho, tanto para empregados quanto para empregadores.

Para que uma relação de trabalho em Home Office possa ser considerada uma relação de emprego, é preciso que esta prestação de serviço contenha todos os requisitos formadores do vínculo empregatício. Isto posto, foi feita a diferenciação entre a relação de trabalho e a relação de emprego, tratando, quanto a esta última, de todos os seus requisitos: pessoa física, onerosidade, pessoalidade, não eventualidade e subordinação. Não obstante, o teletrabalho possui peculiaridades que flexibilizam esses requisitos tais quanto a relativização da pessoalidade, a não eventualidade e, em especial, a subordinação jurídica.

Sobre a subordinação, parte importante deste estudo, seus contornos foram delimitados. Foram expostas a sua conceituação, identificada a subordinação jurídica e diferenciada da subordinação econômica e técnica. Tratou-se da sua concepção clássica, que preconiza o exercício direto e pessoal do poder diretivo sobre a pessoa do empregador e os desdobramentos de sua insuficiência frente às novas formas de trabalho. Dessa insuficiência, surgiram as novas dimensões do conceito de subordinação jurídica, propostas pela doutrina, como forma de adequá-la frente às mudanças da sociedade. Importante a mudança trazida pela concepção objetiva. Essa concepção indicou que o poder de direção atinge a atividade do trabalhador, e não sua pessoa. Diante disso, a concepção objetiva passa a considerar empregado o trabalhador cuja atividade esteja inserida nos fins da empresa. A par da concepção objetiva, foram estudadas as concepções estrutural, integrativa, reticular e potencial da subordinação. Teceu-se luz a respeito da parassubordinação.

A partir das premissas construídas ao longo do percurso, foi possível confrontar as concepções elencadas com o modo de exercício da subordinação no Home Office, possibilitando concluir que as concepções clássica e objetiva da subordinação não se demonstram adequadas frente a esse novo modelo de trabalho. A primeira por estar em dissonância com a natureza fática do trabalho em Home Office; a segunda, por trazer em seu conceito, uma ampliação exagerada da subordinação, tornando dificultoso a

diferenciação entre trabalho subordinado e autônomo. Por outro lado, a demais dimensões demonstraram-se capazes de reconhecer o teletrabalhador como subordinado.

A subordinação estrutural já é comumente utilizada pelos tribunais quando da necessidade de reconhecimento de vínculo empregatício em Home Office. A sua noção de inserção do trabalhador na dinâmica do tomador, independente de receber ou não ordens diretas, e o acolhimento daquele da cultura empresarial deste, não encontram obstáculos no teletrabalho em Home Office.

A concepção integrativa pode ser considerada o ponto de partida para aferição da subordinação no Home Office, uma vez que a noção clássica, geralmente, não se faz presente. Por partir da concepção objetiva conjugada com a análise de existência de indícios, a concepção integrativa mostra-se capaz de diferenciar o trabalhador autônomo do subordinado. Além disso, por ser verificada apenas quando não existente a subordinação clássica, acaba sendo, em regra, o ponto inicial para a verificação da subordinação no Home Office.

Para casos de empresas organizadas em rede, a subordinação estrutural reticular surge como uma forma de abranger trabalhadores subordinados na prática, mas que são contratados como autônomos, sendo chamados de autônomos dependentes. Em casos de Home Office, a contratação de teletrabalhadores por empresas em rede é comum. Diante disso, a subordinação reticular torna empregador todos os membros da rede. Será empregado, o trabalhador em Home Office que esteja dentro dos limites da subordinação estrutural.

Por fim, o trabalhador em Home Office também esteja sujeito a subordinação potencial. A subordinação se manifesta não pelo exercício do poder diretivo, mas pela sua possibilidade. Essa é a premissa da concepção potencial. O teleempregado em Home Office está sujeito a essa potencialidade, pois, uma vez inserido na estrutura organizacional do tomador, pode receber ordens direta, indiretamente ou até não as recebe. Será empregado, portanto, sob a concepção potencial, o trabalhador em Home

Office que esteja inserido na organização do tomador, independente de receber ordens ou não.

Diante do caminho percorrido e todas as constatações feitas durante o estudo, conclui-se que as novas concepções da subordinação jurídica se demonstram suficientes para tirar o trabalhador em Home Office da incerteza a respeito da sua natureza jurídica. O trabalho em Home Office é passível de ser exercido mediante autonomia ou subordinação. Neste último, imprescindível a presença dos requisitos da relação empregatícia de teletrabalho. No tocante a subordinação, sua aferição deve partir das novas concepções de subordinação, uma vez que a clássica não contempla o teletrabalho, e a objetiva se demonstra muito ampla.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. O Teletrabalho e a subordinação estrutural. **Revista eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região**. Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 3, n. 33, p. 71-83, set. 2014.
- AMANTHÉA, Dennis Veloso. O Trabalho parassubordinado. In: _____. **A Evolução da Teoria da Parassubordinação. O Trabalho a Projeto**. São Paulo: LTr, 2008, p. 18-36.
- BARROS, Alice Monteiro de. Empregado. Conceito. Caracterização (Pressupostos). In: _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 207-213.
- _____. Trabalhadores a distância: o teletrabalho. Novas tecnologias. Novas formas de subordinação jurídica. In: _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 257-267.
- BRIK, Marina Sell; BRIK, André. Vantagens, desafios e soluções. In: _____ **Trabalho Portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. 1ª. ed. Curitiba: Edição do Autor, 2013. p. 38-41.
- _____. Considerações Jurídicas. In: _____ **Trabalho Portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. 1ª. ed. Curitiba: Edição do Autor, 2013. p. 154-157.
- _____. Contexto de Home Office. In: _____ **Trabalho Portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. 1ª. ed. Curitiba: Edição do Autor, 2013. p. 28-31.
- CALVET, Otávio Amaral. Direito. **Direito do Trabalho na era da Descentralização Produtiva**. 2015. 186 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. 2015.
- CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, LTr, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.
- CHOHFI, Tiago. O Conceito de subordinação jurídica. In: _____. **Subordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 17-33.
- _____. Evolução do Conceito de Subordinação Jurídica. In: _____. **Subordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 34-50.
- _____. A Subordinação no Sistema Capitalista. In: _____. **Subordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 51-72.
- D'Angelo, Isabele Bandeira de Moraes. Tipologias do Contrato Individual de trabalho na Doutrina Clássica. In: _____. **A subordinação no direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 23-33.

DELGADO, Maurício Godinho. Origem e Evolução do Direito do Trabalho. In: _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 87-108.

_____. Relação de Emprego - Caracterização. In: _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 295-329.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais**. Espírito Santo, FDV, n. 2, p. 11-40, ago. 2007.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. Pessoa Natural. In: _____. **Direito Civil: Teoria Geral**. 8. ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2009. p. 235-315.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Contrato de Trabalho. In: _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 137-148.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. 280 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal Da Bahia Faculdade de Direito, Salvador, 2011.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídico-trabalhista. **Revista Bonijuris**, Paraná, v.24, n. 10, p. 24-31, outubro, 2012.

_____. Relação de Emprego. In: _____. **Direito do Trabalho: Tomo 1**. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 249-268.

_____. Empregado. In: _____. **Direito do Trabalho: Tomo 1**. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 287-308.

MACHADO, Sidnei. A subordinação jurídica reconstruída. In: _____. **A Noção de Subordinação Jurídica**. São Paulo: LTr, 2009. p. 114-136.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A **supersubordinação**. Invertendo-se a lógica do jogo. Disponível em: <

http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_supersubordina%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em 26 de jun. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. História do Direito do Trabalho. In: _____. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 3-10.

_____. Empregado. In: _____. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 139-195.

MORAES FILHO, Evaristo de. Períodos históricos da produção industrial. In: _____. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p. 10-37.

MURARI, Marlon Marcelo. A subordinação como elemento da relação de emprego: conceito, distinções e fundamento jurídico. **Revista Linhas Jurídicas**, Votuporanga, UNIFEV, v. 2, n. 2, p. 63 – 73, nov. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A História do Direito do Trabalho e o Direito do Trabalho no Brasil: In: _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 31-61.

_____. Do empregado. In: _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 643-667.

_____. O Contrato de trabalho a distância ou teletrabalho. In: _____. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1010-1013.

PAVIONE, Lucas dos Santos. **A parassubordinação no Direito do Trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro**. Disponível em: <<http://www.agu.gov.br/page/download/index/id/293915>>. Acesso em 27 de jun. 2017.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo**. 1ª. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007. 77p.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 2008. 355 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2008.

REALE, Miguel. Da relação jurídica. In: _____. **Lições preliminares de Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telesubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Revista eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região**. Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 3, n. 33, p. 28-45, set. 2014.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.64, n.5, p. 583-587, maio, 2000.

_____. Da velha parassubordinação ao novo contrato de trabalho a projeto. Disponível em <

http://www.evocati.com.br/evocati/interna.wsp?tmp_page=interna&tmp_codigo=114&tmp_secao=18&tmp_topico=direitotrabalho&wi.redirect=3DDQWFIUQLL5N1QBFCEP>. Acesso em 26 de jun. 2017.

WINTER, Vera Regina Loureiro. Trabalho a domicílio e o teletrabalho. In: _____. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 37-61.

_____. O contrato de emprego tradicional e o teletrabalho. In: _____. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 77-94.

_____. Vantagens e desvantagens do teletrabalho. In: _____ **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 123-134.