

**FACULDADE DE DIREITO DAMÁSIO DE JESUS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU EM DIREITO DO TRABALHO E
PROCESSO DO TRABALHO**

JESSYLLENE HENRIQUE DE SOUZA

**ANÁLISE DOS ACORDÃOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
QUANTO À PROBLEMATIZAÇÃO ENVOLTA AO TELETRABALHO: UMA
OBSERVAÇÃO SOBRE A ÓTICA LEGISLATIVA-TRABALHISTA E A SUA
APLICABILIDADE**

PARNAÍBA

2014

JESSYLLENE HENRIQUE DE SOUZA

**ANÁLISE DOS ACORDÃOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
QUANTO À PROBLEMATIZAÇÃO ENVOLTA AO TELETRABALHO: UMA
OBSERVAÇÃO SOBRE A ÓTICA LEGISLATIVA-TRABALHISTA E A SUA
APLICABILIDADE**

Monografia apresentada no programa de pós-graduação, nível especialização em direito do trabalho e direito processual do trabalho na Faculdade de Direito Damásio de Jesus, como pré-requisito para a obtenção do título de especialista na matéria acima referida.

Orientador: Prof. Roberto Sein Pereira

PARNAÍBA

2014

JESSYLLENE HENRIQUE DE SOUZA

**ANÁLISE DOS ACORDÃOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
QUANTO À PROBLEMATIZAÇÃO ENVOLTA AO TELETRABALHO: UMA
OBSERVAÇÃO SOBRE A ÓTICA LEGISLATIVA-TRABALHISTA E A SUA
APLICABILIDADE**

Monografia apresentada no programa de pós-graduação, nível especialização em direito do trabalho e direito processual do trabalho na Faculdade de Direito Damásio de Jesus, como pré-requisito para a obtenção do título de especialista na matéria acima referida.

APROVADA EM: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Roberto Sein Pereira
Orientador

Examinador (a)

Examinador (a)

DEDICATÓRIA

Fundamentalmente a Deus, por sempre ser meu pilar e minha força para enfrentar todos os obstáculos que a vida nos proporciona com um belo sorriso em meus lábios.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente externo minha total gratidão a Deus, que diante de espinhosos caminhos, foi minha luz. Que das feridas da vida, curou com um sorriso estampado no rosto de meu próximo. Que das batalhas vencidas, me sobressai fortalecida.

Posteriormente agradeço aos meus pais, Luiz Machado de Souza e Eva Henrique de Souza, por me ensinarem que a cada queda há uma mão que nos ergue, obrigada por serem estas mãos, por descobrir que se sofro, não sofrerei sozinha, mas se conquisto minha alegria, sei que esta se multiplicará.

Ao fim, agradeço a todos que fizeram, fazem e farão parte da minha existência, pois a estas pessoas sempre incrementarão minha vida com boas histórias, passagens divertidas, outras nem tanto, mas sempre levarei comigo os largos risos e mais um conto, estampado no gigantesco livro de meu dia-dia.

Que do amanhã que virá, seja cada vez mais promissor.

Que meus inimigos sejam fortes e bravos para que eu não sinta remorsos ao derrotá-los.

(Desconhecido)

LISTA DE ABREVIATURAS

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos
ACTs – Acordos Coletivos de Trabalho
ART. – Artigo
CC – Código Civil
CF – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
CPC – Código de Processo Civil
CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
DF – Distrito Federal
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
NASA – *National Aeronautics and Space Administration* (Administração Nacional da Aeronáutica e do Espaço)
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PDF – *Portable Document Format* (Formato de Documento Portátil)
PJe-JT – Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho
PJe-TRT – Processo Judicial Eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho
PJe-TST – Processo Judicial Eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho
PLR – Participação nos Lucros e Resultados
SAC – Serviços de Atendimento ao Cliente
SEJUD.GP – Secretaria Judiciária. Gabinete da Presidência
SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
TICs – Tecnologias de Informação e Comunicação
TRTs – Tribunais Regionais do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Coeficientes numéricos dos acórdãos relacionados ao tema teletrabalho nos TRTs de cada região.....50

Tabela 2: Coeficientes numéricos quanto ao TRT de origem dos acórdãos do TST.....54

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1:** Gráfico quanto ao crescimento de emissão de acórdãos nos TRTs.....52
- Figura 2:** Percentual quanto ao mecanismo recursal.....55
- Figura 3:** Percentual quanto às problemáticas relacionadas ao teletrabalho.....63

RESUMO

O tradicional comando entre o empregado e o empregador se depara com uma interferência cada vez mais saliente de um elemento identificado como flexibilização, constituindo ser um dos fatores resultantes desta interceração social, a elevação do espaço do mando, controle e supervisão de forma indireta, ou seja, a denominada subordinação virtual, possibilidade amplamente notável, devido às inúmeras alterações no campo trabalhista, quer seja na forma de sua atuação laboral ou ante a motivação fornecida pela interposição das revoluções tecnológicas. É diante desta perspectiva que o foco do trabalho em questão dar-se-á em relação ao teletrabalho e o seu reflexo na ordem jurídica, tanto na percepção legislativa, quanto em sua aplicabilidade social. Objetiva a mais esta pesquisa, enveredar pelo ordenamento trabalhista, em prol da compreensão do compasso com a sociedade, bem como se as normas encontram-se aptas e adequadas a satisfazer esta realidade indiscutível, e se se encontram plausível a sua regulamentação para que não sobrevenham agressões e desrespeitos à parte vulnerável da relação laboral, através de um corpo normativo que delimite dentro de um contexto aceitável e impossibilite o surgimento de uma atividade de exploração, como também, incluso, o devido esclarecimento de pontos controversos, além de explanar sobre os deveres e direitos a esta gama, ou seja, o teletrabalhador, para que haja o fiel cumprimento do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Como primeiro passo para se atingir uma resposta a estas indagações é que se realizará uma pesquisa bibliográfica para compreender o instituto em comento, tanto em conceito, características, vantagens e desvantagens previstas e o histórico normativo, entre outras peculiaridades. O segundo passo se subdivide em uma visão superficial sobre os acórdãos oriundos dos vinte e quatro TRTs, para em posterior adentrar-mos à pesquisa dos acórdãos emitidos pelo TST ao ano de 2013, dissecando-as e analisando as argumentações e decisões quanto à problemática, que superou a análise da primeira e segunda instância.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Legislação Trabalhista. Acórdãos do TST.

ABSTRACT

The traditional command between the employer and the employee faces a more emphasized interference of an element identified as flexibilization, forming to be one of the resulting factors of this social intercession, the increase of the command space, the control and supervision of an indirect way, I mean, called virtual subordination, a widely and considerable possibility due the countless alterations in the labor matters, whether it is in the labor performance or rather the motivation provided by the interposition of the technological revolutions. And faced with this perspective is that the question at this issue is about the relation to the telework and its reflex in the legal system, both regarding the legislative perceptive as its social applicability. The research aims to engage the labor planning, understanding the compass comprehension with the society, as well as if the rules are appropriate and able to satisfy this indisputable reality, and if they are plausible to its regulation so that aggressions and disrespect not arise to the vulnerable part of the labor relation through a normative body that defines within an acceptable context and it makes impossible the creation of an exploration activity, as well, including the proper clarification of controversial items, besides explaining the rights and duties for this range, I mean, the teleworker, so that there is a true fulfillment of the constitutional principle of the human being dignity. As a first step to aim an answer to this questions is that a bibliographic research is done to understand the mentioned institute, regarded as concept, characteristics, advantages and disadvantages expected and the normative historic, among other peculiarities. The second step is subdivided into a superficial vision about the judgments emerged from the twenty-four TRT's, so that later we can enter to a judgment research issued by the TST in 2013, dissecting and analyzing the discussions and decisions as for the matter, that overcame the analysis of the first and second instance.

KEYWORDS: Telework. Labor Legislation. TST Judgments.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
CAPÍTULO 1: TRAJETÓRIA METODOLÓGICA: FASES DA PESQUISA.....	16
1.1 A pesquisa e suas considerações.....	16
1.2 Quanto do método científico adotado: Método indutivo científico.....	17
1.3 Quanto dos objetivos da pesquisa: Pesquisa exploratória.....	18
1.4 Quanto da abordagem: Quanti-qualitativa.....	18
1.5 Quanto do procedimento da pesquisa: Pesquisa de campo.....	19
1.5.1 Contexto institucional da pesquisa.....	20
1.6 Quanto à técnica empregada: Pesquisa documental.....	20
1.7 Análise dos resultados.....	21
CAPÍTULO 2: TELETRABALHO: ORIGEM, SUBDIVISÕES E PECULIARIDADES.....	22
2.1 Quanto à origem histórica e etimológica.....	22
2.2 Quanto à conceituação e as devidas considerações.....	23
2.3 Distinção do teletrabalho e do trabalho em domicílio.....	24
2.4 Subdivisão quanto ao local de realização.....	25
2.4.1 Teletrabalho no domicílio.....	25
2.4.2 Teletrabalho nos centros satélites – uni-empresarial.....	26
2.4.3 Teletrabalho em centros locais – escritórios virtuais.....	26
2.4.4 Teletrabalho móvel.....	27
2.5 Alteração contratual.....	28
2.6 Teletrabalho desconectado.....	29
2.7 Esclarecimentos sobre o que não é teletrabalho.....	30
CAPÍTULO 3: GÊNESE LEGISLATIVO-TRABALHISTA E OUTRAS PARTICULARIDADES.....	33
3.1 Convenção nº 177/1996 da OIT.....	33
3.2 Artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhista.....	33
3.3 Particularidades sobre a Lei nº 12.551/2011.....	34

3.4 Súmula 428 do TST.....	35
3.5 Projeto de lei nº 4.793/2012.....	36
3.6 Direitos requisitados.....	37
3.7 Acepções vantajosas e inconvenientes geradas pelo molde do teletrabalho.....	38
3.7.1 Prerrogativas favoráveis.....	38
3.7.1.1 À empregadora.....	38
3.7.1.2 Ao trabalhador.....	39
3.7.1.3 Ao meio ambiente.....	40
3.7.2 Prerrogativas desfavoráveis.....	40
3.7.2.1 À empregadora.....	40
3.7.2.2 Ao trabalhador.....	41
3.8 Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT).....	42

CAPITULO 4: PROJEÇÕES GRÁFICAS QUANTO AOS ACORDÃOS OFERTADOS PELOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....45

4.1 Do processo judicial eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho.....	45
4.2 Delineação do objeto pesquisado.....	47
4.3 Das decisões judiciais emitidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho	48
4.4 Projeções dos acórdãos do TST publicados no ano de 2013.....	53

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	68
REFERÊNCIAS.....	71

INTRODUÇÃO

As mutações sociais sempre foram uma verdade absoluta, novos conceitos são criados, a visão do que é possível foi ampliada e as inovações tecnológicas inseridas no nosso cotidiano se encontram cada vez mais crescentes, fugir disso é negar o progresso social e se integrar na ideia do que é retrogrado, do que é inerte e obsoleto.

E por que não dizer da atuação laboral, campo este que com o decorrer das décadas sempre agregou novas perspectivas de trabalho e às variadas nuances na estrutura ocupacional, sejam na busca de direitos, na inclusão de modernas ferramentas para execução da tarefa ou mesmo a criação de trabalhos até anteriormente inexistentes, mudanças estas que condizem com o dinamismo social.

Contemporaneamente se apresenta original a figura do teletrabalho, o qual é uma forma de prestação de serviços e não uma espécie de profissão, cuja execução da atividade dar-se-á longe do estabelecimento do empregador, mas subordinado a ele e com o suporte tecnológico para desempenhar sua tarefa, inovação esta que intervém no palco do direito trabalhista.

É notável que as próprias produções de bens e de resultados dos trabalhos intelectuais estão menos conexos com o tempo e o lugar circunscrito, cuja desintegração do ambiente fechado excepcionalmente se incidiu com o amparo das tecnologias de informação e comunicação, os tão denominados TICs, anulando distâncias e a perda do tão precioso tempo, que em outrora as atividades desenvolvidas aglomeravam-se em horas, dias, meses, e com tais mecanismos se desenrolam em minutos, horas, dias, integrando-se a palavra celeridade, o qual a nossa sociedade atual que tanto se associa e exige.

Neste parâmetro Masi¹ faz sua conjuntura.

A quantidade e qualidade das idéias e bens produzidos são cada vez menos ligadas a um lugar e a um tempo fechados e precisos de produção; os novos meios de transporte e acima de tudo as novas tecnologias de informáticas permitem, enfim, anular as distâncias e transformar o trabalho em teletrabalho, realizando (aqui e agora) o sonho antigo da ubiquidade,

¹ MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 9ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2006, p. 259.

porque a matéria-prima do trabalho intelectualizado – a informação – é suscetível, por sua natureza, à máxima transferência em tempo real.

Porém, o caminhar para uma legislação laboral específica ainda é tortuoso, mas passos iniciais foram dados, em especial pela Lei 12.551/11, o qual trouxe a modificação do art. 6º da CLT e acrescentou o parágrafo único com fim de reconhecer a subordinação jurídica da modalidade do teletrabalho, equiparando esta subordinação virtual aos efeitos jurídicos do modelo tradicional, ou seja, os que são exercidos pelos meios pessoais e diretos, contudo, ainda há tanto o que caminhar.

Antes da aceitação e reconhecimento, muito se discutia, lhe ignorava ou desconhecia, mas se observa cotidianamente ser um ramo cada vez mais crescente, sobressaindo-se da clandestinidade e firmando o seu papel no contexto social.

E por tornar-se firme em nosso dia-a-dia é que se impõe essencialmente um debate jurídico-social para que traga certa maturidade em todas as vertentes que compõe esta figura bem própria, pois dessa forma poderemos chegar a entendimentos mais apurados e fornecer respostas aceitáveis para o anseio social.

Embora com o advento da lei viesse trazer o reconhecimento desta modalidade, ainda permanecemos em um vácuo jurídico, uma vez que há parâmetros que exigem uma regulamentação mais propícia, fato este confirmado com os processos relacionados ao teletrabalho, em especial àqueles cuja contenda persistira e por inconformidade se conduziram à segunda instância e quiçá à terceira, sempre em busca de soluções justas e plenamente amparadas legalmente.

É concernente a esta situação fática que a pesquisa se desenrolará, primeiramente com uma abordagem quantitativa dos processos correlacionados ao teletrabalho no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho das vinte e quatro regiões diante dos anos de 2010 a 2013, e seguirá em posterior para uma análise quanti-qualitativa das decisões do Tribunal Superior do Trabalho perante o ano de 2013, esquadrihando a postura adotada em presença desta modalidade, quer seja no campo abstrato do direito, quer seja na aplicabilidade social, comparando estas duas percepções para averiguarmos em que ponto a deficiência legislativa se faz mais presente, além da descrição de sua evolução legislatória para atingirmos a concepção atual sobre esta figura.

Diante desta perspectiva é que se fundamenta o interesse pessoal, bem como de pesquisadora, pois se encontra cada vez mais fácil à prática do trabalho sem sair da própria residência, mas a dúvida se intensifica quando pensarmos nos

limites de tal padrão de execução profissional, pois até que ponto o trabalho interferirá no particular? Quais consequências, e o que vem se decidindo sobre este aspecto? Qual a guarida legislativa aplicada às lides deste setor?

Bem como outros questionamentos implícitos neste emaranhado, é que com o desenrolar deste cunho investigatório, almeja não somente redargui-los, mas também apresentar uma resposta satisfatória, ou ao menos servir de norte para outras indagações levantadas pela sociedade ou mesmo por pesquisadores, ou quem sabe ter este trabalho uma base para outras resoluções dos problemas que esta temática envolve.

CAPÍTULO 1

TRAJETÓRIA METODOLÓGICA: FASES DA PESQUISA

1.1 A pesquisa e suas considerações

Pesquisar é um ato contínuo, de variadas etapas, portando como seu sinônimo a racionalidade, cujo primeiro ato é a persecução de uma lógica, que objetiva uma compreensão minuciosa do problema-chave, para que no final de todo este procedimento possa ser fornecido um resultado solucionador ao que foi investigado. Tem como instrumentos de concretização os processos científicos, proporcionando tais ferramentas uma intensa exploração da questão abordada.

Como esclarece Andrade², articulando que a “Pesquisa é o conjunto de procedimentos sistemáticos, baseado no raciocínio lógico, que tem por encontrar soluções para problemas propostos, mediante utilização de métodos científicos.”.

A essencialidade de se realizar tal caminho é principalmente conhecer profundamente o objeto de estudo e distinguir um percurso que possa satisfazer a pergunta motivadora do estudo, pois em determinadas circunstâncias, as informações fornecidas para aquele tema, ou são irrisórias, ou plenamente ausentes, sendo no fim, por tal modo, incapazes de se responder o quesito levantado, ou mesmo, diante da inexistência de um contexto plausível, impossível de se chegar a uma conclusão admissível.

Também, sendo fundamental a sua aplicabilidade, nas situações em que os dados necessários para o extermínio da dúvida, se encontram totalmente desorganizados a tal ponto que dificulta o acesso a uma conclusão adequada diante da questão geradora do processo.

Entretanto, não basta somente realiza-la, há de se definir quais métodos de abordagens e técnicas que se farão utilizáveis, e dos quais seriam satisfatoriamente aplicados para o alcance do objetivo proposto, além de se determinar que ferramentas de trabalho poderão fornecer melhores resultados, não somente para o pesquisador, mas também para a sociedade.

² ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: Elaboração de trabalhos na graduação. 8. ed., São Paulo: Atlas, 2007, p.111.

Assim, por previamente definir o caminho a se percorrer e a metodologia a que será empregada, se terá, portanto, como desfecho, o desenvolvimento da pesquisa sobre um parâmetro mais coerente, trazendo como consequência, a impossibilidade de se desviar da rota almejada, poupando tempo, recursos e atingindo um grau elevado na investigação, acarretando ao final, implicações mais aceitáveis, como explana Gil³.

Mas quando o pesquisador consegue rotular seu projeto de pesquisa de acordo com um sistema de classificação, torna-se capaz de conferir maior racionalidade às etapas requeridas para a sua execução. O que pode significar a realização da pesquisa em tempo mais curto, a maximização da utilização de recursos e certamente a obtenção de resultados mais satisfatórios.

Deste modo, por almejar trilhar detalhadamente a esfera do assunto de interesse, adiante serão definidos cuidadosamente quais maquinismos se farão admitidos.

1.2 Quanto do método científico adotado: Método indutivo científico

Quando se pronuncia sobre o método científico aplicável no trabalho, somente há a expressão de forma implícita, sobre qual aparelhagem metodológica estará em manuseio, para que se possa obter o ambicionado curso norteador ao desenvolvimento da pesquisa a que será cursada.

Nagel apud Ruiz⁴ define que o “**Método** é um “conjunto de normas-padrão que devem ser satisfeitas, caso se deseje que a pesquisa seja tida por adequadamente conduzida e capaz de levar a conclusões merecedoras de adesão racional”.”.

Por almejar um seguimento conseqüentemente digno é que diante das espécies de métodos disponíveis, a que melhor se adequa ao intento explorativo deste trabalho é o método indutivo, em que figura o deslocamento inicial do registro de fatos próprios ou diante daqueles em que são pouco amplos para resultar em

³ GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed., São Paulo: Atlas, 2010, p. 25.

⁴ RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica**: Guia para eficiência nos estudos. 6. ed. 6. reimpr., São Paulo: Atlas, 2011, p. 138.

uma conclusão de dimensão extensa, trazendo um desfecho detalhado da problemática inquirida.

Contudo, entre este modelo metodológico, há incluso em sua gama, algumas subdivisões do método de indução, e ante os tipos apresentados, a subespécie que se destacou foi à indução científica, posto que sua incorporação no estudo preponderasse a aguçá-lo, vez que se é necessário compreender o fenômeno originador para se alcançar a razão que impulsiona a demanda, predizendo, por vezes, que tal atuação social resultaria naquela consequência lógica. Como explicita Ruiz⁵, “A indução científica parte do fenômeno para chegar à lei geral. Observa, experimenta, descobre a relação causal entre dois fenômenos e generaliza esta relação em lei, para efeitos de predições.”.

1.3 Quanto dos objetivos da pesquisa: Pesquisa exploratória

A pesquisa exploratória, por ser um estágio inicial de desenvolvimento, tem como finalidade de caracterizar, classificar e definir em todos os termos o problema, uma vez que inexistente uma ampla divulgação da temática, sendo restrito o estudo sobre o objeto a ser investigado. Ruiz⁶ clareia que “Quando um problema é pouco conhecido, ou seja, quando as hipóteses ainda não foram claramente definidas, estamos diante de uma **pesquisa exploratória**.”.

Uma das características que a contempla é a flexibilidade, pois o fenômeno esquadrinhado pode apresentar diversas nuances sociais, fazendo, no entanto, jus este exemplar, vez que considera as diversas variações que poderiam ser resultantes do fato estudado.

1.4 Quanto da abordagem: Quanti-qualitativa

Tem a inclusão da abordagem quanti-qualitativa por justamente a pesquisa ser guiada, inicialmente, pela quantificação dos dados colhidos, tanto

⁵ RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica**: Guia para eficiência nos estudos. 6. ed. 6. reimpr., São Paulo: Atlas, 2011, p. 141.

⁶ “Ibidem”, p.50.

expresso em tabelas, quanto em gráficos, fase esta englobada no primeiro aspecto do enfoque perquirido.

Após de se verificar numericamente os dados e transformá-los em informações complexas, há, então, a presença do segundo processo, a feição qualitativa, em que se decorrerá em subsídios descritivos e interpretativos, proporcionando uma extensiva visão do objeto pesquisado, diagnosticando suas características e determinando o porquê da causa que o gerou.

Pois, como descreve Marconi e Lakatos⁷:

A finalidade da pesquisa científica não é apenas a de fazer um relatório ou descrição dos dados pesquisados empiricamente, mas relatar o desenvolvimento de um caráter interpretativo no que se refere aos dados obtidos.

1.5 Quanto do procedimento da pesquisa: Pesquisa de campo

A aparelhagem manejada para a obtenção dos dados primordiais para a realização deste trabalho científico é a pesquisa de campo, cujo fundamento se prende na observação de todos os pormenores contidos na percepção fática da figura inquirida, descrevendo, em posterior, todas as particularidades subentendidas ao caso, além de se coletar os dados para que em seguida possa haver a devida estruturação e, consecutivamente seja vislumbrado em todos os detalhes do acontecimento realístico, que em outrora apresentaram ocultos ou desorganizados.

Também se inclui a possibilidade de se registrar todas as variáveis surgidas com tal análise, para que adiante seja apreciado e sucessivamente alicerçado um novo horizonte deste episódio, e assim solucioná-lo com mais eficiência.

Ratificando Andrade⁸ ao denotar que “A pesquisa de campo baseia-se na observação dos fatos tal como ocorrem na realidade. O pesquisador efetua a coleta de dados “em campo”, isto é, diretamente no local da ocorrência dos fenômenos.”, para que em seguida arquitetura as informações em uma composição distinguíveis do todo.

⁷ MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 6. ed., São Paulo: Atlas, 2011, p. 272.

⁸ “Ibidem”, p.115.

1.5.1 Contexto institucional da pesquisa

Apesar de que a consumação se produza pelo mecanismo virtual, este, entretanto, terão os arquivos explorados provenientes, primeiramente de cada, dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho, perante os anos de 2010 a 2013, tendo nesta conjuntura uma visão quantitativa.

Após esta demarcação inicial, serão então apurados em um discernimento quanti-qualitativo os acórdãos provenientes do Tribunal Superior do Trabalho, julgados no ano de 2013.

1.6 Quanto à técnica empregada: Pesquisa documental

Muito embora se assemelhe à pesquisa bibliográfica, uma parte relevante de seus aspectos a faz única, como a exemplo a sua origem, posto que provêm não em referência dos tão cativantes livros, mas originários de arquivos elaborados por órgãos públicos ou instituições privadas, como pareceres, memorandos, portarias, certidões, registros, decisões, sendo a este último o material a ser fragmentado.

A sua consulta será realizada pelo sistema virtual, através dos programas avocados de processos judiciais eletrônicos, sendo cada dispositivo em comento, respectivo ao órgão institucional, objeto desta exploração científica.

Incidirá sua concretização através das tecnologias de informação e comunicação, como ao caso, a internet, já que, como relata Gil⁹, “A modalidade mais comum de documento é a constituída por um texto escrito em papel, mas estão se tornando cada vez mais frequentes os documentos eletrônicos, disponíveis sob os mais diversos formatos.”.

E dos arquivos divisados se embasarão no formato portátil de documento, ou comumente conhecido como PDF, criado pelo *Adobe Systems*, com o escopo de que sejam visualizados quaisquer documentos procedentes de outros contornos.

Portanto, as decisões que serão empreendidas como objeto de estudo são aquelas nativas do poder judiciário, especificamente do Tribunal Superior do

⁹ GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed., São Paulo: Atlas, 2010, p. 31.

Trabalho, catalogado nos julgados do ano de 2013 e interligado à expressão-chave 'teletrabalho'.

1.7 Análise dos resultados

Após coletar as informações pertinentes que incrementassem a apreciação da matéria em vigor, se prosseguirá o registro dos dados em tabelas e exposições gráficas, ordenando-os para em seguida se efetive a devida interpretação, bem como o diagnóstico das suas particularidades.

Pois, conforme Andrade¹⁰ “A tabela é um meio muito eficaz de expor os resultados obtidos, pois facilita a compreensão e a interpretação dos dados, permitindo não só a apreensão global, mas também o relacionamento entre eles.”.

É diante desta clareza que a sua incorporação é indispensável, em virtude que embora há de verificar numericamente as decisões nos TRTs ligadas ao teletrabalho, também se necessita em um segundo plano de uma assimilação global dos vinte e quatro TRTs existentes.

Quanto à importância de se comparar os dados colhidos, esta será consolidada pelos utensílios gráficos, pois o citado autor¹¹ relata que os “Gráficos são figuras usadas para a representação de dados numéricos ou resultados extraídos da análise de dados, que permitem evidenciar as relações ou estabelecer comparações entre eles.”, corroborando para a materialização do objetivo proposto.

¹⁰ ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 8. ed., São Paulo: Atlas, 2007, p.142.

¹¹ “Ibidem”, p.145.

CAPÍTULO 2

TELETRABALHO: ORIGEM, SUBDIVISÕES E OUTRAS PECULIARIDADES

2.1 Quanto à origem histórica e etimológica

Etimologicamente a palavra teletrabalho tem como expressão grega *tele* que condiz à indicação de à distância.

Outra nomenclatura empregada à espécie em comento é o trabalho remoto, o qual também denota, literalmente, trabalho à distância.

No que se remete a origem do teletrabalho ainda se implica a incerteza, não podendo definir com exatidão a qual momento histórico específico deu a sua ocorrência, mas poderemos citar eventos que estiveram dentro do contexto evolutivo que influenciaram a ideia atual do tema selecionado.

Em primórdio, faz-se referência ao ano de 1857, quando o proprietário da estrada de ferro Penn, ou seja, J. Edgard Thompson utilizou-se de seu engenho, manuseando o sistema privado de telégrafo de sua empresa Penn Railroad para com o objetivo de gerenciar divisões remotas, cujo desígnio era de monitorizar os afazeres e os equipamentos nos canteiros remotos de obra da construção da estrada de ferro.

Outro evento em destaque fora ao ano de 1962, que através do empreendimento *Freelance Programmers* instituído por Stephane Shirley na Inglaterra, consistia sua atividade em elaborar programas de computador para as empresas, sendo executado e administrado em sua residência. Desenvolvido para F. Internacional, em meandros de 1964, comportou a mais, quatro trabalhadores, porém, somente acrescido de integra prosperidade, ao ano de 1988, com a denominação de *F.I. Group PLC*, admitindo em seu corpo laboral mil e cem teletrabalhadores.

Alinhado à concepção conceitual do teletrabalho, este unicamente veio a ser difundido por meio de um estudo do antigo cientista da NASA, Jack Nilles, em volta de 1973/1974, cuja expressão terminológica utilizada, *telecommuting* designava a percepção de mover certa parcialidade ou mesmo a totalidade do trabalho auferida para fora do ambiente escriturário, sendo conduzido ou para a residência ou designada a um centro de teletrabalho.

2.2 Quanto à conceituação e as devidas considerações

Com o advento das constantes mudanças tecnológicas e de meios modernos de captação de tempo, recursos, e de comunicação é que se fez essencial o avanço na área da relação de trabalho para comportar tais ferramentas contemporâneas e realizar a atividade com o menor custo financeiro-econômico.

Entre as inúmeras espécies da relação trabalhista em ascensão e com o teor de uma nova modalidade de atuação, que tem como um dos fatores a distinção da compreensão clássica de labor, situa-se o teletrabalho, atualmente previsto no art. 6º, da CLT.

Assim predizendo Barros¹², que com o advento das exigências e satisfações contemporâneas se concebe que “A inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação.”.

Trazendo, portanto, a cargo, a conceituação desta figura, na qual é o trabalho realizado fora do âmbito do estabelecimento patronal, sendo-o executado no domicílio do teletrabalhador ou em centros satélites, embasado pelas tecnologias de comunicação, dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, o qual permitem o cumprimento da atividade laboral e o contato com o empregador, para que assim possa haver a configuração da subordinação jurídica, conforme também salienta Garcia¹³.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância, típica dos tempos modernos, em que o **avanço da tecnologia** permite o labor fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a *internet*.

Os instrumentos tecnológicos que configurem os citados meios telemáticos e informatizados que possam interligar o teletrabalhador ao empregador, ou mesmo à pessoa do cliente, podem compreender ao computador, internet, fax, impressora, telefone celular, pagers, smartphone, tablete, dentre outros

¹² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 327.

¹³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011, p. 105.

equipamentos que permitem a comunicação e informação, não constituindo a distancia como um obstáculo intransponível.

2.3 Distinção do teletrabalho e do trabalho em domicílio

Poderia se dizer que ambas as modalidades de trabalho, o trabalho doméstico e o teletrabalho em muito se assemelham, porém há a existências de minúcias que as distinguem.

Muito embora por tais semelhanças existirem é que se faz plausível a aplicação de normas disciplinadoras do trabalho doméstico, apesar de ainda se deparar com incontáveis lacunas legislativas.

Em primeiro aspecto diferenciador assinalado é quanto à atividade desempenhada, posto que no trabalho em domicílio predominem exercícios manuais, como a exemplo clássico, afazeres oriundos da indústria têxtil, do vestuário e do tabaco, enquanto diante da outra categoria explanada, contemplam tarefas de maior complexidade e se exige conhecimentos mais especializados, como no desempenho das funções de auditoria, jornalismo, tradução, gestão de recursos, escritores de novelas, dentre outros.

Nesta linha, aborda Barros¹⁴:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicilio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.

Outro ponto divergente é quanto à fiscalização e controle, temática esta que caracterizará a subordinação jurídica, enquanto o trabalho a domicilio tradicional tem-se a subordinação caracterizada pela fiscalização e controle sobre a produção realizada pelo obreiro e outros componentes que lhe integram, o teletrabalhador constituirá a sua subordinação jurídica virtual através dos meios telemáticos e

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 327.

informatizados de comando, controle e supervisão, assim configurado no art. 6º, parágrafo único, da CLT.

Saraiva¹⁵ assim especifica:

Apesar do trabalho em domicílio do empregado ser executado fora da fiscalização instantânea e imediata do empregador, haverá subordinação, pois o empregador controlará a produção, a data de entrega, a qualidade do produto confeccionado etc.

E por última distinção, se relaciona ao local de realização do serviço, posto que no trabalho em domicílio, consoante art. 83, da CLT, é aquele cuja execução se dará na habitação do empregado ou perante a oficina da família. Quanto ao teletrabalho este será efetuado tanto na residência ou em outros locais que não estejam dentro do estabelecimento patronal, como ao caso dos centros satélites. Afirma Saraiva¹⁶:

...o chamado *teletrabalho*, laborando o empregado em sua residência, ou em outro lugar que não seja nas dependências da empresa, utilizando-se dos meios eletrônicos de comunicação para transmitir seu trabalho (fax, e-mail etc.).

2.4 Subdivisão quanto ao local de realização

O desenvolvimento do serviço do teletrabalhador poderá ser realizado em sua residência bem como em centros satélites, independe do local de realização, tendo somente como foco a obra laboral em prol do interesse do patrono.

2.4.1 Teletrabalho no domicílio

Tem como campo de atuação a residência do teletrabalhador, considerado a espécie quanto ao local, a sua forma de maior aplicabilidade e de conhecimento. Muito embora se confunda com o trabalho a domicílio, passando alguns autores a designarem como o mesmo ou uma subespécie, ou mesmo, como

¹⁵ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011, p. 60.

¹⁶ "Ibidem".

explica Barros¹⁷ “afirmam alguns autores que o teletrabalho consiste no “renascimento do trabalho a domicílio”, mas, a rigor, ele é fruto da moderna tecnologia...”.

No que se expressa, então, o teletrabalho no domicílio é quando efetuado dentro da esfera privada da moradia, que esteja munida de suportes tecnológicos para a realização da atividade laboral.

2.4.2 Teletrabalho nos centros satélites – uni-empresarial

Nesta configuração, os escritórios de atuação são locais descentralizados, mas pertencentes e de propriedade de uma única empresa, cuja finalidade é a aproximação dos obreiros às suas habitações ou na possibilidade de promover um maior contato com os clientes.

Explicita Viveiros¹⁸ que os centros satélites “São pequenos estabelecimentos separados da sede, mas dependentes da própria empresa em diversos aspectos e que com ela, permanentemente, em comunicação eletrônica.”.

Um fator relativo a esta modalidade é a duplicidade dos gastos, em virtude da complementação financeira para o suporte da infraestrutura do ambiente, dos equipamentos para a realização dos serviços, manutenção, segurança, tecnologia, dentre outros que se fazem presentes e primordiais para o desenvolvimento da atividade, ou mesmo secundários.

2.4.3 Teletrabalho em centros locais – escritórios virtuais

Constitui neste módulo a possibilidade de que teletrabalhadores de variadas empresas possam trabalhar conjuntamente em um mesmo ambiente, onde o qual os meios de trabalho são disponibilizados pelo proprietário do estabelecimento, buscando assim as empresas, o abatimento nos custos.

Os espaços especificados, denominados de centros locais de teleserviço ou mesmo de multi-empresarial, são alugados por quaisquer empresas com o finco

¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010, p. 327.

¹⁸ VIVEIROS, Luciano. **Teletrabalho**. In: _____. Direito e processo do trabalho: casos práticos. São Paulo: LTr, 2009, p. 175.

da realização e concretização das tarefas de seus funcionários, ou mesmo comportando atuações de trabalhadores autônomos, para com o objetivo final de comunicação com a empresa ou com o cliente.

Assim como explana Araújo e Bento¹⁹, “Telecentro ou *telecottage* – quando os funcionários da mesma ou de várias empresas com as mesmas funções ocupam um escritório alugado para o efeito, distante da organização principal.”.

Um dos setores de maior crescimento quanto à implantação dos centros locais é o ramo hoteleiro, o qual disponibiliza salas ou andares para a consumação do teletrabalho, não necessitando que o obreiro se hospede no hotel em questão, somente como requisito para a utilização dos serviços é a reserva do espaço do escritório virtual. Neste aspecto também se inclui o denominado escritório turístico, o qual os teletrabalhadores mesclam a sua recreação com o trabalho.

2.4.4 Teletrabalho móvel

Tal modalidade se remete a não fixação de um local para a realização do trabalho, podendo estar dentro de um carro, no supermercado, na praia, em um táxi, trem, restaurantes, bares, ou outros locais de seu cotidiano, aproveitando por muitas vezes o período de lazer para a realização do serviço, tendo como ferramenta as tecnologias móveis, como celular, notebook, smartphone, tablete e outros que permitem a materialização de sua atividade. Portanto, sua execução dar-se-á por estações telemáticas móveis.

Conceitua Araújo e Bento²⁰, que “trata-se de profissionais que usam o correio eletrônico e outros meios eletrônicos para se manterem em ligação permanente com a empresa, já que necessitam de viajar bastante.”.

Reafirmando a não necessidade de sua presença no local físico empresarial, mas tendo a sua subordinação configurada com o suporte eletrônico.

¹⁹ ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. COELHO. **Teletrabalho e aprendizagem**: contributos para uma problematização. Textos universitários de ciências sociais e humanas. 2002. 130 f.. Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a ciência e a tecnologia – Ministério da ciência e da tecnologia, p. 17.

²⁰ “Ibidem”, p.19.

2.5 Alteração contratual

Por envolvermos em uma constante mutação tecnológica, resulta-nos o surgimento de novos moldes que interferem na assimilação da sociedade diante de um contexto, desenrolando por vezes, em uma impossibilidade jurídica de se prever certos acontecimentos e enquadrá-los legalmente, fato este que corrobora a dinâmica social e do direito.

O teletrabalho é hoje uma realidade que há décadas anteriores não se encontrava imaginável, mas que desde o seu surgimento tornou-se cada vez mais presente e praticável à nossa realidade, ocasionando, portanto, questões que precisam de uma regulamentação.

Por inexistir um enquadramento jurídico específico é que perante os sólidos fatos, precisou acomodar preceitos analógicos e de equiparação, além de outros previstos no art. 8^a da CLT, que diante de uma lacuna normativa aplicar-se-ia, além dos citados, costumes, princípios, equidades, afora os demais mecanismos aludidos, com o intento de se ver sanada aquela falha, ou mesmo, satisfeito o problema em questão.

Encontra-se atualmente pacificada a subordinação jurídica virtual, sagrada pela Lei nº 12.551/11, o qual havia alterado o art. 6º, da CLT e acrescentado ao mencionado dispositivo, o parágrafo único, firmando na conclusão, de não haver a neutralização do contrato de trabalho para os trabalhadores inclusos nesta categoria.

Como preceitua o art. 468, da CLT:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Em suma, no que se refere sobre o deslocamento do empregado que executa seus trabalhos no interior da empresa para a solidificação quer seja em seu domicílio ou em um telecentro, se depara nesta circunstância relatada, a admissibilidade desta ocorrência, mas desde que, consoante os parâmetros do artigo acima, anteriormente a este fato, haja o acordo entre as partes e que essa conjectura não acarrete prejuízo ao funcionário, observando a mais, a inalterabilidade do local do domicílio do obreiro.

2.6 Teletrabalho desconectado

Há por vezes um déficit na balança profissão e vida pessoal, especialmente com a advinda de uma era em plena conexão, que sem uma fronteira delimitadora poderá compenetrar ambas as esferas e se mesclarem a tal ponto que afetará consideravelmente a execução das tarefas e o relacionamento familiar, entre os amigos e o que mais for incluso no cotidiano particular.

O extremismo da conexão poderá ocasionar na invasão da empresa no âmbito pessoal do trabalhador, usufruindo dos meios tecnológicos e da flexibilização de tempo e do espaço físico do trabalho para exigir, determinar e fiscalizar o cumprimento da tarefa no mediatismo, ou mesmo, sendo proveniente do empregado, que não dispõe da característica de organização e estruturação para subdividir o tempo dedicado aos afazeres de sua profissão e o dedicado à satisfação de sua vida privada.

Por esta flexibilidade de tempo e a disponibilização tecnológica, torna-se cada vez mais impreciso a linha tênue entre o adequado e o que é excessivo e prejudicial, podendo acarretar esta imprecisão no desrespeito às garantias e direitos fundamentais à pessoa humana, como o lazer, o descanso e a desvinculação completa do trabalho.

Para o cumprimento apropriado das atividades laborais o obreiro tem de estar com o corpo e a sua mente sãos, é pela inexistência de uma estrutura que poderá incrementar como característica negativa ao teletrabalho, à ameaça potencial aos direitos do trabalhador, já que este sempre se encontrará à disposição da empresa, independente da hora ou do local em que se depara.

Desse modo, ressurgue neste contexto a necessidade de uma regulamentação que inclua o direito à desconexão, para que possa assegurar a saúde mental e corporal do subordinado, bem como o bom proveito de seu fim de semana, feriados ou até mesmo de suas férias, vez que o temor de ser destituído de seu cargo, fará com que o empregado aceite muitas irregularidades e arbitrariedades por parte do empregador.

A desconexão tem como principal objetivo a preservação do ambiente domiciliar e da constituição física e psíquica do subordinado, como também de resguardar direitos inerentes, como o direito a privacidade, ao lazer e ao descanso.

Neste teor, devido às incontáveis mudanças no campo trabalhista são averiguáveis pontos favoráveis para a empresa, como abatimento de custos fixos e flexíveis quanto ao ambiente físico do trabalho, como também para o empregado, como a redução de estresse no trânsito e a flexibilidade no horário, entretanto, como dito anteriormente, sem um controle adequado, esta nova modalidade poderá se tornar um mecanismo invasivo e prejudicial ao trabalhador, podendo constituir-se de uma nova ferramenta de exploração, já que os meios virtuais possibilitam uma cobrança excessiva do patrono perante o seu operário.

Encontra-se respaldado implicitamente o direito à desconexão na carta magna, especificadamente no art. 7º, XIII e XVI, que respectivamente retrata sobre a duração da jornada, cuja previsibilidade é de no máximo oito horas diárias, e quarenta e quatro horas semanais; e o pagamento das horas extras, o qual se dará de no mínimo 50% a mais do que as horas normais.

Neste aspecto, independente do surgimento desta nova modalidade de realização do trabalho, ou seja, o teletrabalho, este há de se respeitar os direitos conquistados ao trabalhador, como no caso exposto, o relato sobre a jornada de trabalho, vez que se configurar a transgressão do máximo permitido de oito horas diárias, este estará diante da perspectiva das horas extras, e que se verá obrigado o patrono ao pagamento de no mínimo 50% acrescentando ao horário normal.

Portanto, com a existência do teletrabalho há de se ter em contrapartida o direito de desvincular-se virtualmente da empresa, harmonizando e evitando às possibilidades de exploração virtual encoberta pela camada de facilidade e conforto que transmite este ideal, para quem almeja trabalhar em sua própria residência ou em qualquer outro local que não seja o ambiente físico da empresa.

2.7 Esclarecimentos sobre o que não é teletrabalho

Com a promulgação deste novo espécime de execução do labor, os não adeptos deste modelo de trabalho argumentam ser este exemplar um sinônimo de anarquia, além de que outros doutrinadores ressaltarem inúmeras desvantagens

com este modelo laboral, como o isolamento, a baixa remuneração, além das tensões familiares, como descreve Lallement apud Araújo e Bento²¹.

O aspecto mais negativo apontado em relação ao teletrabalho prende-se com a possibilidade de dispersão dos trabalhadores traduzida no desgaste da mobilização sindical, no possível aumento do tempo de trabalho e nas tensões familiares e, por último, no isolamento. A precariedade está associada ao tipo de contrato: pressão para a externalização, deslocalização e baixa remuneração, bem patente nos tipos de teletrabalho de exploração.

Contudo, como aclara Masi²² “**Teletrabalho não é anarquia**. Cada teletrabalhador opera dentro de um plano operacional que o interliga a todos os outros colegas, aos chefes e seus dependentes.”, deste modo, embora não há o contato físico e a subordinação direta, através dos sistemas de tecnologia de informação e comunicação há a possibilidade virtual de que haja o contato com colegas, o empregador ou mesmo o cliente.

Nota-se que um dos pontos destacados é que o controle nesta tipificação laboral não se impõe sobre o processo de atuação, mas tão-somente nos resultados obtidos, voltado especialmente ao trabalho intelectual.

Outro fator sobressaído, outrora dito como ponto negativo, era a impossibilidade de se sindicalizar tal classe trabalhista, embora tal ponto de vista tenha sido reedito inúmeras vezes, os adeptos a refutaram com o simples dizer de que se os teletrabalhadores são alcançados por seus empregadores pelo meio virtuais, tal possibilidade também assiste ao sindicato, como reassegura Masi²³ “Assim como cada um dos teletrabalhadores pode ser alcançado, interpelado e coordenado pelo dono do trabalho, também pode ser alcançado, informado e organizado pelo sindicato.”.

Também se combate pelo autor acima dito à questão de que este modelo possa trazer certo isolamento a este grupo social, embora em normal seja amplamente relatado como a sua desvantagem principal, a este demonstra não ser

²¹ ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. COELHO. **Teletrabalho e aprendizagem**: contributos para uma problematização. Textos universitários de ciências sociais e humanas. 2002. 130 f. Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a ciência e a tecnologia – Ministério da ciência e da tecnologia, p. 28.

²² MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 9ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2006, p. 264.

²³ “Ibidem”, p. 265.

um problema, vez que a socialidade perdida no trabalho é ganha com o alargamento dos laços familiares, da sua vizinhança, ou mesmo de outras alianças, como a exemplo os clubes, associações, grêmios.

Como evidencia Masi²⁴.

Teletrabalho não é isolamento. O número menor de relacionamentos pessoais aqui do escritório, com os colegas, é amplamente compensado pelo maior número de relacionamentos pessoais em família, no edifício, no quarteirão. De resto, em cem cidadãos, apenas 30 trabalham em empresas; a socialização, portanto, é mais provável e mais “fisiológica” fora da empresa, no mundo das relações não coagidas.

Portanto, com a redução demasiada do estresse do trânsito e com a evitável convivência de conflitos surgidos no local de seu exercício profissional e de permanência forçada, a vida social da empresa, será mais proporcionada a agradabilidade e se encaminhará às maiores rentabilidades, não somente a companhia, mas também surtirá um efeito positivo aos seus teletrabalhadores, afora outros benefícios que se repercutirá na esfera familiar.

²⁴ MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 9ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2006, p. 265.

CAPÍTULO 3

GÊNESE LEGISLATIVO-TRABALHISTA E OUTRAS PARTICULARIDADES

3.1 Convenção nº 177/1996 da OIT

Um dos vislumbres de maior importância sobre a legalização do teletrabalho fora o reconhecimento pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o qual trouxe significativamente por meio da Convenção nº 177 de 1996, a conceituação do trabalho em domicílio, assim expondo:

Trabalho a domicílio significa trabalho realizado por uma pessoa, na sua residência ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador, remunerado, resultando num produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem provê o equipamento, materiais ou outros insumos, a não ser que esta pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica para ser considerado trabalhador independente segundo as leis nacionais.

Entretanto até o presente momento não fora ratificada pelo governo brasileiro.

3.2 Artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhista

Por se deparar ainda deficiente quanto à regulamentação desta nova modalidade incidida pelo avanço tecnológico é que perante as dúvidas e conflitos surgidos, se tem aplicado analogicamente a ordem normativa destinada ao trabalho em domicílio.

Contudo, até neste parâmetro se apercebe a existência de lacunas, firmando a mais a carência sobre tantos outros pontos, motivo este, por inexistir um dispositivo normativo significativo neste vácuo, é que se tem aplicado às normas de integração especificadas no art. 8º, da CLT.

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

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Por conseguinte, diante deste espaço legal, é que os julgadores, perante o caso em concreto, tem se baseado em analogias, equiparações e normas gerais do direito trabalhista, tudo com o intuito de ver sanado o litígio em apreciação.

3.3 Particularidades sobre a Lei nº 12.551/2011

Sancionada aos dias 15 de dezembro de 2011 e publicada no Diário Oficial da União um dia posterior a sua confirmação, a Lei 12.551/11 veio a alterar o art. 6º da CLT, como também a acrescentar o parágrafo único ao citado artigo, ocasionando por fim o reconhecimento expresso da subordinação jurídica do trabalho a distância, com a equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação entre os meios telemáticos e informatizados aos exercidos por meios pessoais e diretos.

Ficando desse modo expresso:

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

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

O intento basilar é não permitir que a legislação trabalhista se petrifique diante das constantes transformações no campo social e trabalhista, e com a percepção do empreendedorismo tecnológico é que se apresenta primordial o acompanhamento do ordenamento jurídico, fato este que se aplica ao modernismo comando à distância, denominado teletrabalho, o qual foge da concepção tradicional de comando, ou seja, a relação direta entre o empregador e o trabalhador.

Acertado fora a incrementação ofertada pela lei, posto que no art. 3º, da CLT, determina que para a caracterização da relação de emprego são necessários quatro requisitos, ou seja, a subordinação, a pessoalidade, a não eventualidade e a onerosidade, não estabelecendo nenhuma condição que determine o cumprimento

específico no recinto empresarial, tornando-se, portanto, infundada as argumentações contrárias que visavam o apreço jurisdicional.

3.4 Súmula 428 do TST

Ademais, encontra-se distante a plena e eficaz aplicabilidade legislativo-trabalhista que possa rematar as inúmeras questões-problemas que surgiram e os que ainda virão advir sobre a temática, mas como plano inicial é felizizado o primeiro passo dado para esclarecer alguns pontos em questão.

Deste modo se apresentou a súmula 428 do TST, cuja redação fora oriunda da Resolução nº 185 do TST, o qual extinguiu satisfatoriamente a polêmica em volta do sobreaviso e o uso dos instrumentos telemáticos ou informatizados, tais como o celular, ou qualquer outro aparelho eletrônico.

Se expressa no art. 244, §2º da CLT, a conceituação ofertada à figura do sobreaviso, sendo o tempo o qual o obreiro efetivo permanece em seu lar, na expectativa de a qualquer momento seja convocado para a realização de quaisquer serviços.

O adicional de sobreaviso vislumbrado no citado artigo será equivalente a um terço do salário normal, tendo como escala máxima vinte quatro horas.

Neste contexto, se pondera como trabalhador efetivo o que se encontra previsto no art. 4º da CLT, o qual designa que “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

Neste liame, observa-se uma restrição do trabalhador quanto à sua disponibilidade pessoal, vez que há de permanecer em sua residência em aguardo até que seja chamado, deste modo o uso tão-somente do aparelho de intercomunicação não caracterizará o regime de sobreaviso.

Destinado inicialmente este fundamento aos empregados ferroviários, todavia, com o surgimento de novos mecanismos que facilitam a execução do trabalho, desprendendo-se do que é convencional, procedeu ao fim à aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, se estendendo sua concepção para àqueles que diante das tecnologias de comunicação se permite o contato do empregado com o empregador, ressurgindo deste modo, o item I da súmula 428 do TST, que diante

dos mecanismos tecnológicos fornecidos pela empresa, por si só, não é caracterizadora do sobreaviso.

Considerar-se-á, portanto, o regime de sobreaviso quando o subordinado que se encontra a distância e tendo contato com o patrão pelos citados meios telemáticos ou informatizados, implicando por fim um controle patronal, “permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.”, consoante item dois da mencionada súmula.

3.5 Projeto de lei nº 4.793/2012

Com o crescimento perceptível do teletrabalho e a ausência de uma legislação clara e disciplinadora, surgem no decorrer do processo evolutivo social, inúmeros conflitos, assim, averiguando uma das problemáticas de maior ascensão, é que no ano de 2012 o Deputado Carlos Bezerra apresentou o projeto de lei nº 4.793 com fulcro de regulamentar à remuneração ofertada ao trabalhador a domicílio e à distância.

Objetiva este projeto acrescentar à Consolidação das Leis do Trabalho o art. 475-B, com o seguinte teor, “As regras para a remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado serão definidas em contrato individual de trabalho, convenção ou acordo coletivo de trabalho.”, elucidando deste modo às inúmeras questões concernentes sobre o cálculo da remuneração.

Na justificção apresentada, traz à tona que aos dias atuais há significativamente um número expressivo de trabalhadores à distância, cuja realização da tarefa se dar em sua residência, ou mesmo em plataformas de labor, como também os que cumprem sua jornada, mas que são requisitados além do horário dedicado à profissão através de variadas maneiras, incluso também por meio dos mecanismos telemáticos.

Embora que a estes são aplicados os pressupostos da Consolidação das Leis Trabalhistas no que remete ao contrato de trabalho, ou seja, a personalidade, subordinação e não eventualidade, cujo fora firmado pela Lei nº 12.551/2011, que objetivava ofertar uma ínfima garantia legal, ainda se encontra longínqua normas regulamentadoras deste modelo, deixando esses trabalhadores à mercê do acaso.

Contudo no decorrer das lides que se perceberam no judiciário, uma das questões que merece destaque fora quanto à remuneração aferido a esta categoria de trabalhadores, posto que inexistia regramento sobre esta temática, cuja peculiaridade é deveras perceptível, gerando por vezes a presença de decisões judiciais dispareas quanto às reclamações trabalhistas, visto não haver um preceito disciplinador, expondo assim a necessidade da existência do projeto de lei em comento. Como relata na justificação do projeto²⁵ citado:

Esse fato tem aumentado exponencialmente o número de reclamações trabalhistas solicitando horas extras, adicionais noturnos e de insalubridade, fins de semanas remunerados etc. Como não há critério objetivo fixado em lei, as decisões têm se revelado as mais díspares possíveis, gerando indesejável insegurança jurídica em áreas sensíveis da economia brasileira.

3.6 Direitos requisitados

Como em toda contenda há a presença na petição inicial de direitos a que a parte autora compreende lhe fazer jus receber, mas há de notar que somente será efetuada sua concessão se o magistrado se convencer desta veracidade, para isto não basta somente alegar, mas trazer um conteúdo probatório, além de se respaldar em normas legais que prevejam que diante daquela circunstância e seus requisitos é correto o deferimento.

Entretanto, como salienta o Deputado Carlos Bezerra na justificação do projeto de lei acima, por inexistir uma legislação definidora neste contexto, abre um espaço para que os órgãos julgadores definam tais direitos com base em analogias, princípios, equiparações, além da sua discricionariedade fundamentada, suscitando uma insegurança jurídica, justamente por não apresentar uma harmonia entre as decisões, quer seja em relação aos valores atribuídos, quer seja aos direitos deferidos.

Assim, vislumbrou entre as demandas, pedidos que englobam horas extras, adicional noturno, diferença salarial e seus reflexos, abonos, participação nos

²⁵ BRASIL. Projeto de lei nº 4.793/2012. **Acrescenta art. 457-B à consolidação das leis do trabalho.** Brasília, DF. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1046401&filename=PL+4793/2012>. Acesso em: 27 jul. 2013.

lucros e resultados (PLR), dentre tantas outras a que o reclamante entende ser compatível.

3.7 Acepções vantajosas e inconvenientes geradas pelo molde do teletrabalho

Dos doutrinadores que tratavam de assinalar as demarcações vantajosas e desvantajosas, uma boa parte das abordagens assimilavam-lhe as visões, porém, defensores e opositores trouxeram seus pareceres, apresentando ao final, a costumeira divergência.

Nota-se que em sua parcela tratava de previsões, outras, o que seus estudos levaram, e por cada doutrinador enveredar-se por uma linha, adiante, traz em síntese as visões mais levantadas sobre os dois aspectos. Todavia, a certeza é que determinadas vantagens e desvantagens seriam realmente vistas de acordo com a atuação do empregador, quanto também do empregado, no dia-a-dia, pois a percepção de uma destas possibilidades, vem primordialmente, da consciência individual, e da auto-estruturação, quer seja na esquematização do tempo destinado ao trabalho, até mesmo a disposição temporal para os entes familiares, amigos ou grupos sociais a que pertence.

3.7.1 Prerrogativas favoráveis

3.7.1.1 À empregadora

Inicialmente se destaca com maior primazia a redução dos custos financeiro-econômicos, em questão de aluguéis, manutenção, transporte, serviços de apoio, como limpeza, vigilância, cuja maioria é terceirizada, aquisição de espaço laboral, estacionamento, bem como outros inerentes à atividade da empresa.

Outro fator é a interação do empregado com o cliente, o qual se efetua uma atenção de melhor qualidade deste primeiro com relação ao ultimo, por meio dos instrumentos informático-telemáticos.

Abrandamento dos episódios de justificativas sobre faltas cometidas pelo empregado, sendo por sua ausência ou discussões com colegas. Redução do absenteísmo.

Elimina-se o estresse oriundo do trânsito, ocasionando à empresa maior produtividade por parte de seu empregado, cuja execução da tarefa se dará com desenvoltura e concentração, sem o acúmulo de fatores negativos influenciadores no cumprimento do trabalho.

Supressão de problemáticas oriundas ao transporte, como as greves, ocorrências dos fenômenos meteorológicos, acidentes no trajeto do trabalho, dentre outros que acarretem consequências à empregadora.

Continuidade da atividade empresarial pelo empregado nos casos de catástrofes no estabelecimento, não havendo suspensão na realização laboral, desde que não acarretem bloqueio nas telecomunicações.

3.7.1.2 Ao trabalhador

No que tange ao teletrabalhador, primeiramente encontra-se a flexibilidade quanto ao horário, possibilitando o obreiro de conciliar as atividades profissionais com a sua vida privada e familiar.

Melhora na qualidade de vida, devido à ausência do estresse antes, durante e pós-trabalho, como problemas com os colegas, irritabilidade por causa do trânsito, desperdício de tempo gasto em virtude do tráfego, como também uma elevada probabilidade de conciliar interesses pessoais com as exigências do patrono.

Redução das despesas que outrora eram aferidas ao transporte, vestuário, alimentação.

Autonomia no desempenho profissional com a tomada de decisões do dia-a-dia e diminuição quanto à dependência burocrática da empresa.

Incorporação de teletrabalhadores ao mercado, agregando àqueles que tinham dificuldades na obtenção do emprego formal, como as donas de casa, os deficientes físicos, presidiários, trabalhadores com idade avançada, absorvendo como característica consoante Barros²⁶ “visto sob esse ângulo, o teletrabalho poderá atuar como um meio capaz de contribuir para diminuir a desigualdade de oportunidades.”.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010, P. 329.

3.7.1.3 Ao meio ambiente

Essencialmente se menciona sobre o arrefecimento dos poluentes emitidos pelos veículos motores, tais como monóxido de carbono, óxidos de nitrogênio, dentre outras substâncias prejudiciais, como também a diminuição da poluição sonora emitida pelas buzinas dos automotores, vez que já não haver mais a necessidade de locomoção do obreiro ao estabelecimento do empregador, ocasionando a mais como ponto favorável, o descongestionamento do tráfego.

Sintetizando Masi²⁷.

Para as empresas há benefícios em termos de flexibilidade, produtividade e criatividade; para os trabalhadores há benefícios em termos de autonomia, condições físicas, relações familiares, boa vizinhança e acesso ao trabalho (sobretudo para deficientes físicos, anciões, dona de casa); para a coletividade, há benefícios em termos de redistribuição geográfica e social do trabalho, redução do volume de trânsito, estímulos à criação de novos trabalhos, revitalização dos bairros, redução da poluição e das despesas de manutenção viária, eliminação das horas de pico etc.

3.7.2 Prerrogativas desfavoráveis

3.7.2.1 À empregadora

Um dos fatores antagônicos é quanto a investimentos constantes no setor informático com relação a equipamentos, posto que as rápidas mudanças tecnológicas acarretam às ferramentas de trabalho a qualidade de obsoletas em relação ao modernismo, bem como a necessidade de manutenção dos instrumentos impõe as constantes atualizações dos mesmos, caso o contrário será cada vez mais difícil encontrar um técnico que possa conservar o funcionamento do aparelho, bem como as peças que o compõe.

Outro ponto inconveniente é a dificuldade correlacionada à direção e controle dos trabalhadores, em virtude da não presença física do patrono.

Configura a mais a ocorrência do não desenvolvimento integral do trabalho devido às distrações existentes nas residências dos obreiros, tais como

²⁷ MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 9ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2006, p. 263 a 264.

televisão, crianças, vizinhos e demais que possam captar a atenção e interesse do trabalhador.

Por último se alude às problemáticas quanto à sustentação da confidencialidade da informação, visto que sobre esta projeção do teletrabalho encontra-se a mesma em constante ameaça.

3.7.2.2 Ao trabalhador

Primeiramente, há de se ressaltar, que para aqueles trabalhadores que se encontram incapazes de organizar o tempo disponível à profissão e para se relacionar com o próximo, constituirá, portanto, como desvantagem ao se inserir neste modelo de prestação de serviço, pois incidirá no isolamento social, motivado pela ausência do contato com os demais trabalhadores, eliminando, não somente a esta espécie de empregado, mas também aos demais, a possibilidade de se adquirir novas amizades, trocar ideias e conselhos, quer seja no campo pessoal, familiar ou profissional, além, caso este operário se limite, poderá insurgir na ausência de uma interação social, como brincadeiras, conversas, prejudicando no fim, o desenvolvimento humano e tornando a pessoa cada vez mais introspectiva, desmotivada e isolada.

Outro fator é a eliminação da carreira, impossibilitando o crescimento profissional e o recebimento de promoções.

Redução da proteção social, da tutela sindical e administrativa e deficiência do amparo jurídico.

Discussões familiares, na hipótese de o teletrabalhador não souber administrar o tempo de dedicação ao trabalho e à família, mesclando ambos sem a percepção de uma linha delimitadora, se desgastando com horários e momentos impróprios, extrapolando os limites e executando seus afazeres profissionais à noite, nos finais de semana e nos feriados.

Dificuldade na manifestação do direito a greve e reivindicação de seus direitos.

Ocorrências de o empregador invadir a intimidade e à vida privada do obreiro, devido à existência de uma linha tênue entre este e o poder diretivo do patrono e fiscalizador da autoridade administrativa.

Fatos estes reafirmados por Garcia²⁸:

Além disso, podem ocorrer desvantagens no teletrabalho, como a maior dificuldade de inserção do empregado no grupo dos demais trabalhadores, bem como na sua participação em atuações coletivas e sindicais, além de serem possíveis prejuízos na vida íntima e familiar do empregado, ou mesmo situações de cansaço e esgotamento daqueles que apresentem maior dificuldade em delimitar o período de trabalho e o tempo livre, por estarem constantemente conectados com o empregador.

3.8 Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT)

Entre as entidades existentes pautadas na esfera do teletrabalho, uma que ganha um avultoso destaque é a tão clamada SOBRATT, criada ao ano de 1999, compondo com seu atual presidente o Sr. Álvaro Augusto Araújo Mello, tem como objetivo solidificado a divulgação desta máquina virtual de atuação profissional, bem como de formar embasamentos para pontos administrativos, científicos, legais ou técnicos.

Tem como missão arraigada, a promoção do trabalho a distância em todos os seus aspectos englobados, além de se fornecer todo o apoio necessário para que flua o almejado desenvolvimento, quer seja por representarem tal classe, quer seja por se inserirem nos panoramas tecnológicos, políticos e econômicos, sempre com o intuito de influir significativamente no campo da melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, ou no aumento de produtividade, redução de custos, ou até diante da própria flexibilidade, elevando-a diante das ações suscitadas pelas empresas, “de maneira a estabelecer um maior equilíbrio entre o mundo contemporâneo, a tecnologia, o meio-ambiente, a qualidade de vida e a inclusão social.”²⁹

Na própria página virtual da SOBRATT³⁰ apresentam aclaradas também sua visão o qual é:

²⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011, p.105 e 106.

²⁹ SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Diretrizes SOBRATT: missão, visão, objetivos**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/diretrizes.html>>. Acesso em: 23 mai. 2014.

³⁰ “Ibidem”

Ser referência nacional e internacional sobre teletrabalho, influenciar, promover e liderar a adoção do teletrabalho e das teleatividades e de programas e iniciativas de teletrabalho em todo o território brasileiro, tornando-nos a principal fonte de informação e recomendações para o setor privado e público, para organizações não-governamentais e para a imprensa em geral.

Além de delimitar a sua missão e a sua visão, também se encontra inclusos seus objetivos, os quais, conforme a SOBRATT³¹, são:

- Construir uma rede nacional de especialistas em, e recursos para o teletrabalho;
- Apoiar as iniciativas e associações de Teletrabalho em todo o mundo;
- Formar uma forte associação, capaz de unificar os principais atores do Teletrabalho na promoção deste conceito;
- Obter apoio para o Teletrabalho junto aos tomadores de decisão das organizações públicas e privadas;
- Criar e manter um fórum aberto para a troca de informações entre os membros;
- Manter os associados sempre informados sobre os acontecimentos e novas práticas de trabalho e tecnologias relacionadas as atividades;
- Influenciar na criação de leis e incentivos fiscais, tributários e trabalhistas nos âmbitos municipal, estadual e federal, que possam contribuir para o crescimento desta prática em nosso país.

Nota-se que baseado nestes três componentes orientadores desta entidade, se realizou inúmeros trabalhos em prol não somente da divulgação deste ramo de execução da atividade virtual, mas também de unificar todos os teletrabalhadores, prestando assistência informacional, promovendo debates que possam incrementar esta seção, como também identificando campos que precisam de uma atenção redobrada do legislador, como exemplo a confidencialidade de informação, que segundo o presidente da SOBRATT em uma entrevista fornecida a *Gestão&Negócios*³² é um dos problemas que se direciona as maiores críticas, e para tal, há certa imperatividade de se haver uma regulamentação.

Também se ressalta os dados fornecidos pelo entrevistado acima descrito, contido na reportagem da *Macdatanews*³³, que segundo o dito presidente, o

³¹ SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Diretrizes SOBRATT:** missão, visão, objetivos. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/diretrizes.html>>. Acesso em: 23 mai. 2014.

³² GESTÃO&NEGÓCIOS. **Bate-papo com quem entende.** Disponível em: <<http://www.revistagestaoenegocios.com.br/gestao-motivacao/57/artigo293385-4.asp>>. Acesso em: 23 mai. 2014.

³³ MACDATANEWS. **Brasil já conta com ao menos 12 milhões de teletrabalhadores, garante Álvaro Mello.** Disponível em: <<http://macdatanews.com/brasil-ja-conta-com-ao-menos-12-milhoes-de-teletrabalhadores-garante-alvaro-mello/>>. Acesso em: 26 mai. 2014.

Brasil, aos dias atuais, possui em sua rede de ao menos 12 milhões de teletrabalhadores, possuindo ainda a perspectiva de haver uma considerável majoração.

Destaca que a produtividade deste padrão eletrônico de trabalho, segundo estudos internacionais, em comparação com um trabalhador atuante ao modelo tradicional, o supera em média de 20 a 30%. E com o acréscimo das vantagens implícitas, foi um grande precursor para o incentivo das empresas contratarem uma parcela de empregados virtuais.

Assim, embora a legislação engatinha nesta área, o contexto social apresenta como característica uma tamanha complexidade que no decorrer dos últimos 17 anos, entidades e interessados tenham realizado neste espaço temporal eventos conectados à temática, quer seja palestras, congressos, encontros, como exemplo, em 1997, a ocorrência do 1º Seminário Telecommuting/Home Office e o I Fórum Nacional de Teletrabalho, realizado neste corrente ano, pela entidade já citada e a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH).

CAPÍTULO 4

PROJEÇÕES GRÁFICAS QUANTO AOS ACORDÃOS OFERTADOS PELOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

4.1 Do processo judicial eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho

Visando maior celeridade processual e em frente às novas tecnologias que impulsionam uma abordagem de adaptação dos métodos tradicionais para uma praticidade cada vez mais exigida dos afazeres do cotidiano é que no poder judiciário surgiu um mecanismo informático objetivando a concretização desta tão almejada ideologia, findando a mais, a tramitação processual de processos físicos, ou seja, autos em papel, ou mesmo, objetivando acabar, embora que em alguns órgãos do poder judiciário, persiste em sua estante a presença deste espécime cada vez mais em desuso.

Engenho este relatado cognominado de Processo Judicial Eletrônico (PJe), o qual fora desenvolvido conjuntamente em parceria com os distintos tribunais brasileiros para uma maior adequação das necessidades gerais, tendo como coordenador o CNJ, composto como principal interesse na sua instalação a real busca de uma solução única, gratuita e que vise as condições de segurança e interoperabilidade, destinando os gastos e o trabalho pessoal outrora voltados a elaboração e aquisição de softwares para o intento da justiça brasileira, ou seja, a resolução de conflitos.

Quanto as necessidades específicas, estas serão aperfeiçoadas de acordo com o órgão característico, assim no âmbito da Justiça do Trabalho o PJe-JT tem com seus desempenhos particulares estruturados pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho. Ademais, além dos interesses já descritos, busca com esta nova estrutura a implementação do teor máximo da acessibilidade, eficiência, economicidade tanto quanto a transporte quanto a armazenamentos dos autos, além da consciência ecológica inserida com a não utilidade do manuseio de processos físicos e outros insumos inseridos.

Outro fator agregador é que com a sua incorporação na justiça brasileira acarretará a substituição de aproximadamente mais de quarenta sistemas informáticos existentes que auxiliavam o poder judiciário, entretanto incomunicáveis entre si, dificuldade superada por este novo modelo, cuja mudança proporcionará uma maior interatividade entre os mais diversos órgãos deste poder, além do benefício implícito de maior segurança inserido.

Deste modo com a intenção mais que mencionada de haver a redução de custos e a diminuição da morosidade da Justiça, o CNJ investiu não somente com valores monetários, mas procurou fornecer doações de equipamentos, além de realizar a devida capacitação de pessoal, tudo com o fim de modernizar a ferramenta judiciária e adequar os avanços tecnológicos de acordo com a precisão destes poderes tão característico.

A regularização legislativa do processo eletrônico adveio com a Lei 11.419/06, o qual retrata sobre a informatização do processo judicial, sua criação tende a amenizar a carga burocrática que se fez demasiadamente excessiva ao longo dos anos, eliminando os autos físicos e a perda negativa de tempo quanto ao manuseio do juiz, partes, técnicos, advogados, escreventes, peritos, vez que estando nas mãos de um dos citados ficava inviável o manejo por outrem.

Ressalta-se que a referida lei, em seu teor, não estipulou prazo para inserir em seu meio as providências descritas, contudo permitiu a faculdade de que cada Tribunal abraçasse ou não um sistema de procedimento eletrônico, além de optar quanto das peças processuais irão se informatizar.

Acarretando deste modo no âmbito trabalhista à anuência oficial do procedimento judicial eletrônico com a emissão pelo Conselho Nacional de Justiça, aos dias 29 de março de 2010, o Termo de Acordo de Cooperação Técnica nº 51/2010 celebrado entre o CNJ, o TST, o CSJT e a Justiça do Trabalho, com fundamento na Lei nº 8.666/93, quando cabível.

Em relação ao órgão do TST, essa nova estruturação, ou seja, a tramitação eletrônica, somente veio incorporar em meados de agosto do ano de 2010, através da regulamentação do Ato SEJUD.GP 342/2010, modificado posteriormente pelos Atos SEJUD.GP 415 e 559/2010, findando assim com a emissão pelos TRTs dos autos em papel.

Após este passo dado pelo TST, o Tribunal Pleno deste órgão editou a Instrução Normativa nº 30/2007, normatizando a lei em consonância as suas

aspirações e peculiaridades da Justiça Trabalhista, além do Ato Conjunto TST CSJT nº 10/2010, regimentando a transmissão das peças por meio eletrônico, dentre os TRTs e o TST.

Deste modo, se encontram disponíveis para acesso não somente os arquivos emitidos pelo TRTs, mas também os que foram enviados pelas partes e seus procuradores, tais como petições e documentos digitalizados, os pareceres fornecidos pelo Ministério Público do Trabalho e os próprios atos processuais exercidos pelo TST, ocorrendo desta forma a possibilidade de acompanhamento de toda a tramitação da peça pela internet, através do formato digital PDF, seja da remessa do processo pelos TRTs até a resolução processual pelo TST, inclusa a mais a publicidade, sendo por meio da consulta pública da íntegra do teor dos acórdãos emitidos pelo TST.

Segundo o próprio site do TST, desde a implantação eletrônica até o ano de 2012, foram emitidos para o órgão cerca de 233 mil processos, demonstrando cabalmente a concretização dos ideais almejados, quanto à eficiência, praticidade, economicidade, dentre outros inclusos. Além como o próprio site³⁴ informa:

O processo eletrônico, além de agilizar e dar maior segurança e confiabilidade ao trâmite processual, propicia economia anual da ordem de R\$ 11 milhões, entre despesas com armazenamento, transporte, correios, mão de obra terceirizada, mensageiros, papéis e outros materiais diretamente relacionados à existência de processos físicos.

4.2 Delineação do objeto pesquisado

A pesquisa teve seu desenvolvimento, como já aclarado, na perspectiva virtual, o qual seguira em dois planos distintos, primeiro, sob um parâmetro superficial, mas de grande relevância, o levantamento de dados nos TRTs existentes, relacionados à quantificação dos processos que já possuíam sua decisão em segunda instância, perante aos anos de 2010 a 2013.

A consulta realizou-se sob a expressão 'teletrabalho', que dos dados fornecidos foram estruturados em um quadro, que em posterior será apresentado, permitindo um vislumbre completo não somente da quantidade de processos

³⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **O que é?:** como funciona, vantagens. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/o-que-e->>. Acesso em: 12 mai. 2014.

existentes relacionados ao tema chave, mas em qual dos órgãos distintos houve durante os quatro anos pesquisados uma taxa elevada e em contradição o que teve nula esta problemática.

Após o esmiuçar desta etapa, partimos para o objetivo real deste trabalho, o qual é a análise profunda dos acórdãos relacionados ao teletrabalho no TST ao ano de 2013, cuja apresentação se dará de forma gráfica, distinguindo os percentuais das indagações que com as projeções ulteriores pretendem responder, elucidando as dúvidas outrora levantadas e fornecendo dados para que os subsequentes pesquisadores possam intensificar seus trabalhos.

4.3 Das decisões judiciais emitidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho

Em nosso território nacional existem vinte e seis Estados mais o Distrito Federal, como anterior a Emenda Constitucional nº 45/2004, o art. 112 da CF trazia em seu contexto a obrigatoriedade de que cada Estado-Membro e no Distrito Federal fosse criado o órgão de segunda instância trabalhista, ou seja, o TRT.

Por não mais limitar em pelo menos uma a quantidade de TRTs em consonância com a quantidade de Estados e o DF, em razão da mencionada emenda, incidiu no texto alterado a não mais congregação imperiosa designação, ocasionando porventura até o presente momento, a não instituição dos TRTs nos Estados de Tocantins, Acre, Roraima e Amapá, passando respectivamente a incorporar os TRTs de outros Estados, ou seja, da 10ª, 14ª, 11ª, 8ª regiões.

Outra peculiaridade é que ao ano de 1986, fora acomodado no Estado de São Paulo o TRT 15ª Região, passando, desde então a possuir nesta localidade dois TRTs, ou seja, este retratado e o da 2ª Região, criado no ano de 1941 denominado de Conselho Regional do Trabalho, que com as mudanças no decorrer do tempo passou a conceber a atual nomenclatura.

Havendo, portanto, o TRT 2ª Região à jurisdição nos municípios da capital paulista, da Região Metropolitana de São Paulo e da Baixada Santista, enquanto o TRT 15ª Região corresponde sua jurisdição sobre os demais municípios paulistas.

Deste modo, por atualmente existirem no território nacional vinte quatro TRTs, cada um correspondente aos limites territoriais da região ou regiões que representam é que para cada órgão fora criado um sistema eletrônico próprio,

correspondendo ao fim a mesma quantidade de PJe-TRT, cuja integração ocorreu oriundo do Termo de Acordo de Cooperação Técnica nº 01/2010, emitido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e firmado entre o TST, o CSJT e os vinte e quatro TRTs. Deste modo como descrito no documento³⁵:

Os órgãos adiante identificados resolvem celebrar o presente acordo de cooperação técnica, nos termos da Lei n.º 8.666/1993, no que couber, e em observância aos princípios constitucionais que regem a administração pública e a supremacia do interesse público, com o objetivo de conferir maior eficiência, eficácia e efetividade à gestão pública, racionalizar o uso de recursos públicos e contribuir para o alcance de resultados positivos por meio do intercâmbio de informações e de soluções de tecnologia da informação e de comunicação, em conformidade com as condições dispostas neste documento.

Assim, desde então, com a inclusão do PJe em nossa realidade e a consecutiva virtualização dos processos, agregou os valores da democracia e transparência com a possibilidade da consulta pública virtual tanto do andamento processual e dos acórdãos proferidos, além da facilidade de limitar a pesquisa quer seja em uma palavra chave, uma locução ou a oração almejada.

Configurando este sistema de consulta jurisprudencial em uma subfuncionalidade do PJe, o qual permite que quaisquer cidadãos tenham acesso a informação que deseja, mas respeitando os elementos pessoais e documentais, vez que o acesso se restringe a informações fornecidas pelo próprio tribunal, como o inteiro teor das decisões, sentenças, votos e acórdãos, e aos dados básicos dos processos judiciais, tais como o número, classe, assuntos do processo, nome das partes e de seus advogados e a devida movimentação processual.

Elementos estes em sigilo de acesso somente às partes, advogados, procuradores, membros do Ministério Público e peritos, o qual a eles estiverem vinculados, mas desde que em momento anterior tenham se cadastrado no tão mencionado sistema, cujo demais não terão ingresso ao conhecimento íntegro do conteúdo processual, tais como petições iniciais, documentos comprobatórios, contestações, recursos interpostos, contrarrazões e outros que fazem parte desta esfera.

³⁵ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Termo de acordo de cooperação técnica nº 01/2010**. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=684898e1-f648-4be6-848e-b8e467025ab0&groupId=955023>. Acesso em: 17 mai. 2014.

Justamente com este canal informático mais que demasiadamente explanado que permite uma interação entre dois polos, a sociedade e os órgãos pertencentes ao governo, tal mecanismo efetuado por meio da internet, foi introduzida ao nosso cotidiano por meio do crescente uso das Tecnologias da Informação e comunicação, os denominados popularmente por TICs, como exemplo os hardware, software e telecomunicações, cuja principal expectativa é prover em um aspecto dinâmico e ágil a necessidade humana de se comunicar à distância, interligando localidades, estados, países e continentes.

Funcionalidade delineada que comportou no desenvolvimento desta pesquisa no âmbito de cada instituição e a região agregada, circunscrevendo a consulta virtual na palavra “teletrabalho”, cujos resultados em cada site específico resultou no quadro a seguir:

TABELA 1: COEFICIENTES NUMÉRICOS DOS ACORDÃOS RELACIONADOS AO TEMA TELETRABALHO NOS TRTs DE CADA REGIÃO

TRT REGIÃO	REGIÃO	2010	2011	2012	2013	TOTAL
1 ^a	RIO DE JANEIRO	00	04	20	12	36
2 ^a	SÃO PAULO (CAPITAL)	00	02	06	11	19
3 ^a	MINAS GERAIS	03	01	05	04	13
4 ^a	RIO GRANDE DO SUL	00	00	05	21	26
5 ^a	BAHIA	02	03	01	05	11
6 ^a	PERNAMBUCO	04	04	06	07	21
7 ^a	CEARÁ	00	01	00	00	01
8 ^a	PARÁ E AMAPÁ	02	00	03	45	50
9 ^a	PARANÁ	00	00	00	00	00
10 ^a	DISTRITO FEDERAL E TOCANTIS	00	00	00	01	01
11 ^a	RORAIMA E AMAZONAS	00	00	00	00	00
12 ^a	SANTA CATARINA	00	00	01	01	02
13 ^a	PARAÍBA	00	00	00	00	00
14 ^a	ACRE E RODÔNIA	02	03	03	05	13
15 ^a	SÃO PAULO (INTERIOR)	00	00	04	01	05
16 ^a	MARANHÃO	04	07	03	00	14
17 ^a	ESPÍRITO SANTO	00	01	00	03	04
18 ^a	GOIÁS	01	00	01	10	12
19 ^a	ALAGOAS	00	00	00	00	00

20 ^a	SERGIPE	00	00	00	00	00
21 ^a	RIO GRANDE DO NORTE	00	01	00	00	01
22 ^a	PIAUÍ	00	00	00	00	00
23 ^a	MATO GROSSO	02	01	01	01	05
24 ^a	MATO GROSSO DO SUL	06	05	00	00	11
TOTAL		26	33	59	127	245

Fonte: Elaboração do pesquisador, 2014.1.

Destaca-se, que no transcorrer dos anos houve uma taxa elevada na ascensão numérica de processos nos TRTs, cuja totalidade final mostra um grau progressivo de problemas envolvendo o trabalho laborado em outras localidades sem que esteja presente no espaço físico da empresa, mas interligado por meio das tecnologias de informação e comunicação.

Horizonte exposto que firma a mais a mudança no aspecto tradicional de se desenvolver as atividades profissionais, contudo, embora tais mudanças corroborem em uma nova estrutura de atuação, também desempenham o papel de formador de conflitos, caso esta nova percepção da realidade não esteja amparada adequadamente para mitigar as dúvidas surgidas ou mesmo amenizar as contrariedades entre as classes opostas, ou seja, dos trabalhadores e dos empregadores.

Fragilidade perceptível com a mínima legislação existente até a este momento, pois embora tenha se dado um grande salto com o advento da Lei 12.551/11, cuja alteração no art. 6º da CLT propiciou o surgimento da subordinação virtual, admitindo ao fim o vínculo de emprego do teletrabalhador, entretanto deixaram vago quais direitos faz jus e a devida aplicabilidade.

Justamente a este ponto é que tenham incrementado no crescimento das lides, vez que se discute não somente a existência ou não de subordinação virtual, mas os direitos que lhe são correspondentes, porém negados pelo empregador, ou a real inexistência deles, contudo cobrados pelo empregado, tais como, hora extra, participação nos lucros e resultados (PLR), 13º salário, pagamento da diferença salarial, fins de semana remunerados, entre outros que concernentes ao caso avaliado poderão ser identificados.

Outro ponto preocupante é diante das decisões dispares de definição dos direitos realmente próprios a gama teletrabalhadora, além da consecutiva demarcação valorativa. Vez que diante da concretude fática, os operadores do

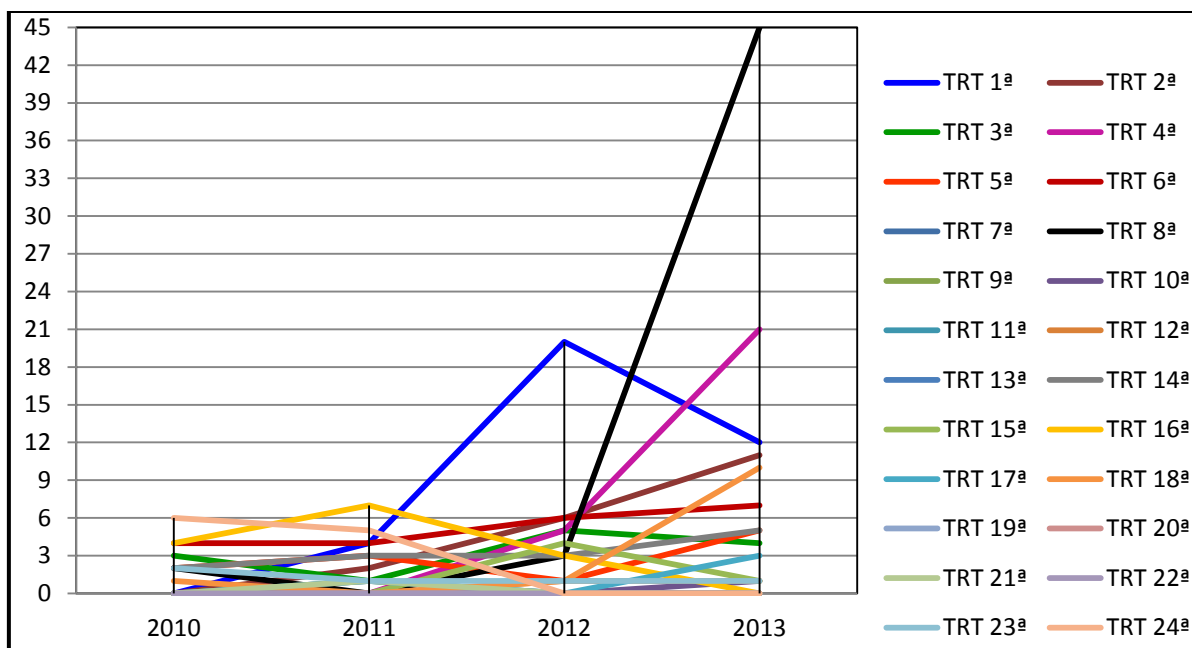
direito, têm de agregar a si certa sensibilidade social redobrada, para que possa prolatar sua decisão no que é justo e adequado, emitindo ao fim, uma jurisprudência de transição, até que esteja amparado por normas legais apropriadas.

No entanto por depender da discricionariedade fundamentada, percebe-se a disparidade na carga econômica atribuída, como reafirma o Deputado Carlos Bezerra na justificativa³⁶ do projeto de lei nº 4.793/2012.

No entanto, a Lei em tela não fixou regras para o cálculo da remuneração dessa nova forma de trabalho, nem poderia fazê-lo, em razão das peculiaridades dos setores de atividade, das profissões, dos horários etc. Esse fato tem aumentado exponencialmente o número de reclamações trabalhistas solicitando horas extras, adicionais noturnos e de insalubridade, fins de semanas remunerados etc. Como não há critério objetivo fixado em lei, as decisões têm se revelado as mais díspares possíveis, gerando indesejável insegurança jurídica em áreas sensíveis da economia brasileira

Retornando à taxa de crescimento processual nos TRTs correlacionados à palavra chave, percebeu-se que em determinados órgãos houve um súbito percentual exacerbado, além de oscilações, ou mesmo nulo quaisquer recursos que tenham em foco a expressão outrora citada. Informações estas administradas para um melhor vislumbre da totalidade no gráfico a seguir exposto.

Figura 1: Gráfico quanto ao crescimento de emissão de acórdãos nos TRTs



Fonte: Elaboração do pesquisador, 2014.1.

³⁶ BRASIL. Projeto de lei nº 4.793/2012. **Acrescenta art. 457-B à consolidação das leis do trabalho.** Brasília, DF. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1046401&filename=PL+4793/2012>. Acesso em: 27 jul. 2013.

Nesta esquematização temos uma conjectura de um aumento das decisões recursais elevadíssimas no TRT da 8ª região para o ano de 2013, entretanto em contrapartida houve uma queda brusca do TRT da 1ª região. Seis permaneceram inertes durante estes quatro anos, os quais são os da 9ª, 11ª, 13ª, 19ª, 20ª e 22ª regiões.

Dos apresentados, foi averiguada que em nove órgãos ofertou com o decorrer dos anos uma percentagem de multiplicação de acórdãos voltados ao teletrabalho, sendo-os da 2ª, 4ª, 5ª, 6ª, 8ª, 10ª, 12ª, 18ª regiões. Dos restantes, quatro oscilaram, ou seja, os tribunais regionais da 1ª, 3ª, 15ª e 17ª, e outros cinco vieram a proporcionar a real queda de recursos julgados compactuados com a temática, cujos são da 7ª, 21ª, 16ª, 23ª e 24ª regiões.

4.4 Projeções dos acórdãos do TST publicados no ano de 2013

Com a investigação nos TRTs concretizada, somente foram visualizados através do refinamento da consulta pública 245 acórdãos pronunciados nos quatro anos pesquisados. Entretanto, abre-se a ressalva que com a desintegração do modelo tradicional de labor, trouxe um horizonte de atuação diversificado, permitindo inúmeras ramificações de como efetuar o ofício.

Precisamente por esta performance social é que traz certa dificuldade na caracterização de como se realiza a ocupação profissional e se esta engloba-se como atividade de teletrabalho, pois a máxima de que “cada caso é um caso”, faz jus neste setor, vez que diante das peculiaridades implícitas poderíamos definir se o fato estudado pertence ou não a esta expressão.

Ademais, por este enigma ser resolvido com um profundo estudo, e devido à presença de certa carência legislativa e a deficiência doutrinária de aperfeiçoar sua breve noção sobre a temática, corroborou ao fim, em um complexo reconhecimento no Poder Judiciário, que embora a situação verídica trata-se de teletrabalho, não há a menção, por vezes, no decorrer dos autos, embora vise não caracterizá-lo, mas tão somente apaziguar o conflito.

Em consequência de esta probabilidade vir a se tornar um evento exato, a pesquisa tornar-se-á limitada a tão somente aos acórdãos que em seu corpo apresentam a palavra chave consultada.

Neste seguimento, perante o ano de 2013, em face de algum descontentamento de um dos recorrentes, foram enunciados pelo TST 17 acórdãos, dos quais revelaram como origem, conforme tabela abaixo, dos distintos TRTs.

TABELA 2: COEFICIENTES NUMÉRICOS QUANTO AO TRT DE ORIGEM DOS ACORDÃOS DO TST

TRT REGIÃO	2ª	3ª	4ª	6ª	8ª	9ª	15ª	24ª	TOTAL
TST (2013)	01	04	01	02	02	02	02	03	17

Fonte: Elaboração do pesquisador, 2014.1.

Observa-se que ante a comparação das tabelas elaboradas, há uma discrepância quanto ao valor numérico das enunciações decisivas encontrados no TRT 9ª Região e o exposto ao superior tribunal para análise, vez que conforme tabela 1 informa serem nulos os processos em que no corpo da decisão tenha a palavra teletrabalho durante os quatro anos investigados, entretanto, presume-se, que por ser uma modalidade amplamente congregada em nosso cotidiano, mas pouco difundida legalmente, tem-se ao fim a compreensão do fato discutido, mas a não associação a esta particularidade nominativa.

Circunstância apresentada que faz nos crer que após estudar o caso em particular, o TST em sua fundamentação, abordou que o fato em concreto averiguado se associa aos parâmetros do teletrabalho, incrementando, assim, uma nova perspectiva ao caso em julgado.

Nesta linha de pensamento, mais uma vez nos fornece a argúcia do quão frágil torna-se o estudo sobre este campo, vez que a pesquisa somente se efetuará perante aquelas problemáticas que foram definidas de algum modo com a argumentação relacionada ao teletrabalho, quer seja a sua configuração no caso ou cuja alegação observa que no quadro fático não pertence a esta modalidade, conforme observado no teor dos acórdãos, ou por vezes, mesmo nas fundamentações dos tribunais para justificar sua posição.

Embora que o dinamismo social nos tolera a passagem temporal de adaptação, a estes processos ocultos permaneceram sobre o contorno da incógnita,

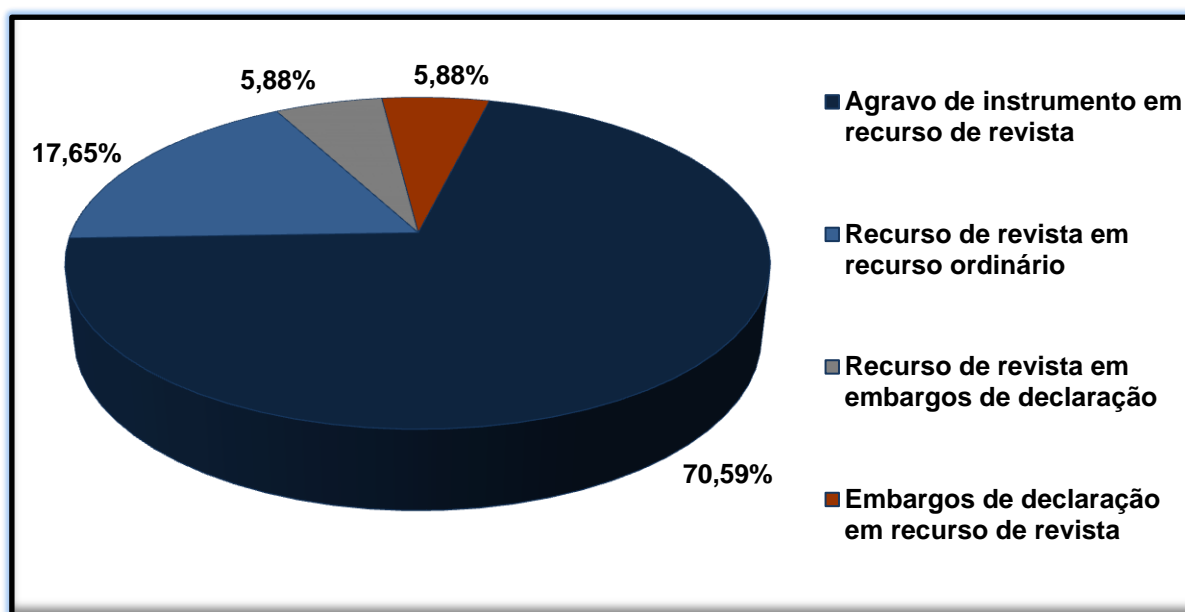
reafirmando o desenvolvimento deste trabalho somente àqueles que puderam ser identificados no decorrer da busca de dados.

Retornando a desemaranhar esta intrincada teia, um dos pontos observados foi por qual instrumento recursal adentrou na instância superior, de praxe temos a entendimento de que o prazo para interpor o devido recurso e contrarrazoar é de oito dias, segundo o estabelecido na lei 5.584/70, salvo exceções, como os embargos de declaração que consiste no prazo de cinco dias, consoante art. 897-A da CLT.

Dessa forma, as precisas ferramentas seriam os embargos de declaração, de prazo já citado, servindo para impugnar as decisões omissas, contraditórias ou obscuras. O recurso ordinário, fundamentado no art. 895 da CLT, com prazo de oito dias, atacando os acórdãos originários do TRT. O recurso de revista, previsibilidade no art. 896 da CLT, prazo uniforme, incidindo nas decisões proferidas em dissídio individual em grau de recurso ordinário ou de agravo de petição. E o agravo de instrumento, previsto art. 897 da CLT, prazo uniforme, combate as decisões que denegam a interposição de recursos.

Por tais espécimes recursais, foi diagnosticada nos enunciados decisivos ao ano de 2013 a intercessão de três modelos dos acima descritos, divisados graficamente a seguir.

Figura 2: Percentual quanto ao mecanismo recursal



Fonte: Elaboração do pesquisador, 2014.1.

Face às informações na Figura 2, 70,59% estão pautados ao agravo de instrumento em recurso de revista, observa-se que este em si é para atacar decisões dos tribunais que cuja interpretação dada a um dispositivo, diverge de outro tribunal, quer seja acerca da legislação constitucional, federal, estadual, ou mesmo da aplicabilidade dos instrumentos normativos, tais como acordo coletivo, convenção coletiva, sentença normativa ou regulamento de empresa.

Entretanto, deste percentual, 58,83% tiveram seus recursos conhecidos, porém negado seus provimentos, cuja principal argumentação era de que estava pendente a demonstração inequívoca de afronta ao dispositivo alegado, ou de que no próprio recurso de revista por não se encontrar devidamente aparelhado, inviabilizava o provimento do agravo. Como a exemplo a ementa³⁷ a seguir.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ANALISTA DE CRÉDITO SÊNIOR. REGIME DE SOBREAVISO. RECURSO MAL APARELHADO. 1. Hipótese em que o Tribunal regional entendeu não caracterizado o regime de sobreaviso, ao fundamento de que -Incontroverso que o contato com o Reclamante era efetuado por intermédio de telefone celular ou pela internet, portanto, não lhe obrigava a permanecer em sua residência, aguardando eventual chamado Inexistindo, pois, cerceamento ao direito de locomoção, inaplicável, mesmo analogicamente, o disposto no art. 244, § 2º, da CLT, disposição específica do serviço ferroviário. O art. 244, § 2º, da CLT, de fato, considera de sobreaviso o trabalhador que permanece em sua própria residência aguardando, a qualquer momento o chamado para o serviço. Contudo, o uso de celular permite ao empregado deslocar-se de sua morada mesmo que possa ser convocado para o trabalho, razão pela qual não se acha cerceado em seu direito de livre locomoção. Diante da constatação de que o Obreiro 'fora de sua jornada ordinária de trabalho efetivamente liberava pedidos, ou seja, trabalhava fora do expediente normal', poder-se-ia cogitar de fixação de horários de efetivo labor, a título de extras, contudo, não existe pedido em tal sentido na inicial-. 2. O recurso de revista, entretanto, não se encontra devidamente aparelhado, o que inviabiliza o provimento do presente agravo de instrumento. 3. Arestos oriundos do mesmo Tribunal regional prolator da decisão recorrida são inservíveis para comprovação de divergência jurisprudencial, uma vez que a hipótese não está prevista no art. 896, -a-, da CLT. Incidência da OJ-SBDI-1-TST-111. 4. Arestos em que não consta indicação da fonte oficial ou de repositório autorizado de publicação são formalmente inválidos, à luz da Súmula 337/TST. 5. Por fim, o art. 6º da CLT não trata de horas de sobreaviso, mas de teletrabalho, sendo diverso do caso em análise. Inviável, assim, a possibilidade de ofensa literal a seus termos, na forma como preconiza o art. 896, -c-, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

(AIRR - 124-44.2010.5.09.0652 , Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 11/12/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/01/2014)

³⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**. AIRR - 124-44.2010.5.09.0652, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 11/12/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/01/2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 mai. 2014.

Quanto aos 11,76%, estes foram conhecidos e providos, contudo, deste percentual equivale exatamente a dois acórdãos. Um dos provimentos trata de uma matéria já superada pelo próprio órgão e com um número superior de recursos de problemática similar.

Não obstante, há de elucidar que antes da entrada em vigor da Lei 12.551/11, os tribunais regionais e o superior tendiam para o julgo de que os serviços prestados pela *call center* para as empresas de telefonia se enquadravam como atividade meio, não existindo, portanto, aos reclamantes que requisitavam para si os direitos e benefícios deferidos pela tomadora para com os seus empregados, a nulidade do vínculo com a prestadora de serviços e em consecutiva o reconhecimento com a tomadora. Em exemplo desta disposição temos o RR-56440-74.2009.5.03.0007 e o TST-RR-163/2008-011-03-00.5.

A principal fundamentação das reclamadas era a permissão implícita no art. 94, II, da lei nº 9472/97, assim descrita:

Art. 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência:

II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.

E um dos principais argumentos era que a execução do trabalho se dava na dependência física da prestadora, tendo a atividade desempenhada uma função da atividade-meio permitida com fulcro no artigo, todavia, com o aparecimento da Lei 12.551/11, tal argumento fora derrubado definitivamente, e os tribunais regionais e superior passaram a adotar a percepção da subordinação virtual, tratando válido a contorno do teletrabalho.

Esta assimilação se deu com a exploração da circunstância motivadora da ação jurisdicional, o que se averiguou é que com o crescimento dos serviços de teleatendimento gerado pela imposição do código de defesa do consumidor para com as empresas telefônicas, devido às inúmeras reclamações neste setor, induziu para que estas empresas disponibilizassem aos consumidores, os serviços de atendimento ao cliente, ou seja, o famoso SAC.

Razão, que incorporou esta concessão de serviço entre o fornecedor e o consumidor como um serviço essencial das concessionárias, em virtude de ser o

SAC um facilitador de acessibilidade, além da busca de se solucionar as reclamações com mais agilidade e eficiência, prover as informações requisitadas e de estabelecer entre com os clientes uma comunicação única e personalizada, gerando satisfação, independente da localidade e da temática a se discutir.

É por causa desta essencialidade dos serviços de telefonia, exercido no estabelecimento empresarial das fornecedoras de serviço, tendo como instrumento de trabalho uma ferramenta inserida na tecnologia de informação e comunicação, além do desenvolvimento de atividades primordiais da tomadora, é que se delineou a mais a alegação do teletrabalho neste contexto, visto que o serviço oferecido se vincula com a prestação direta com o cliente, já que como dito, é por meio da central de atendimento telefônico que o consumidor obtém informações, solicita serviços, ou faz reclamações, afora outras possibilidades providas.

É de se destacar que a mudança trazida pela lei não ocorrera de forma repentina, mas ela só veio sintetizar a transição de pensamento que anterior já constituía uma adjacência na subordinação estrutural, visto que nos acórdãos que declaravam ilícitas as terceirizações e, por conseguinte determinavam o vínculo com a tomadora de serviços, tinha como fundamentação deste posicionamento a conformação do fato julgado à explanação do doutrinador Maurício Godinho Delgado.

Que explícito no teor do acórdão classificava aquela situação em julgo como um episódio de subordinação estrutural, o qual é a inserção do trabalhador na dinâmica estrutural da empresa tomadora de serviços, tanto na sua organização quanto no seu funcionamento, não dependendo exclusivamente de receber, ou não, as ordens diretas da sua empregadora. E por mais uma vez encaminha-se para a implicação na modalidade do teletrabalho. Como no trecho³⁸ abaixo descrito:

Nessa perspectiva, a ideia essencial é a de que no novo contexto da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, torna-se dispensável a ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção, como um todo, em que o controle se faz por meio do resultado do trabalho, como ocorre, por exemplo, no teletrabalho.

³⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**. RR - 49600-15.2008.5.24.0002, Relator Desembargador Convocado: Valdir Florindo, Data de Julgamento: 11/09/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/09/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 mai. 2014, p. 4.

Contínuo a este pensamento, passou-se então a adotar após a entrada em vigor da Lei 12.551/1, com relação aos processos relacionados às *call centers*, a ilegalidade da terceirização, transmutando a percepção de que o trabalho exercido pelo terceirizado englobava-se, portanto, como atividade-fim, o que caracterizou a aplicação da Súmula 331, itens I e III, do TST, que revela que diante de terceirizações ilícitas, aplicar-se-á a nulidade do vínculo de emprego dos terceirizados para com as fornecedoras de mão-de-obra e em posterior o reconhecimento deste liame para com o tomador, cuja seqüela é o fornecimento de todos os direitos e benefícios trabalhistas assegurados a seus demais empregados para com o trabalhador-vítima.

Afora esta implicação, temos também a distinção da cominação da responsabilidade solidária entre as reclamadas para que efetuem o pagamento dos créditos trabalhistas acertados pelo instrumento normativo em que a tomadora é signatária, com base no art. 9º da CLT, que retrata sobre nulidade de atos praticados, que propendam desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos implícitos e explícitos na CLT.

Diante desta nova mutação estrutural, a via recursal passou, então, a adotar em suas decisões esta vertente, como a título de exemplo, tal como segue abaixo a ementa³⁹ do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EMPRESA CONCESSIONÁRIA DE SERVIÇO DE ENERGIA ELÉTRICA. CALL CENTER. ATIVIDADE-FIM DA RECLAMADA TOMADORA DE SERVIÇOS. INTERPRETAÇÃO DO ARTIGO 25, § 1º, DA LEI Nº 8.987/95 E APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 331, ITENS I E III, DO TST. VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE A TOMADORA DE SERVIÇOS E O TRABALHADOR TERCEIRIZADO RECONHECIDO. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DA SÚMULA VINCULANTE Nº 10 DO STF. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL. 1. O serviço de call center é atividade-fim, e não atividade-meio, das empresas concessionárias de serviço de energia elétrica. Assim, em observância à Súmula nº 331, itens I e III, do TST, que consagrou o entendimento de que a terceirização só se justifica quando implicar a contratação da prestação de serviços especializados por terceiros em atividades-meio, que permitam a concentração dos esforços da empresa tomadora em suas atividades precípua e essenciais, tem-se que a terceirização desses serviços de teleatendimento pelas empresas do setor elétrico configura intermediação ilícita de mão de obra, devendo ser reconhecido o vínculo de emprego desses trabalhadores terceirizados diretamente com os tomadores de seus

³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**. AIRR - 137441-13.2006.5.24.0004, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 28/08/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 mai. 2014.

serviços. 2. Com efeito, o aumento desses serviços nos últimos anos ocorreu em razão da consolidação do Código de Defesa do Consumidor, que levou as empresas a disponibilizarem os Serviços de Atendimento do Consumidor (SAC). E, diante dessa exigência legal de manutenção de uma relação direta entre fornecedor e consumidor, o serviço de call center tornou-se essencial às concessionárias dos serviços de energia elétrica para possibilitar o necessário desenvolvimento de sua atividade, pois é por meio dessa central de atendimento telefônico que o consumidor, dentre tantas outras demandas, obtém informações, solicita e faz reclamações sobre os serviços oferecidos pela empresa. Não é possível, portanto, distinguir ou desvincular a atividade de call center da atividade fim da concessionária de serviços de energia elétrica. 3. Por outro lado, a Lei nº 8.987/95, que disciplina a atuação das empresas concessionárias e permissionárias de serviço público em geral, constitui norma de Direito Administrativo e, como tal, não foi promulgada para regular matéria trabalhista e não pode ser interpretada e aplicada de forma literal e isolada, como se operasse em um vácuo normativo. Por isso mesmo, a questão da licitude e dos efeitos da terceirização deve ser decidida pela Justiça do Trabalho exclusivamente com base nos princípios e nas regras que norteiam o Direito do Trabalho, de forma a interpretá-las e, eventualmente, aplicá-las de modo a não esvaziar de sentido prático ou a negar vigência e eficácia às normas trabalhistas que, em nosso País, disciplinam a prestação do trabalho subordinado, com a aniquilação do próprio núcleo essencial do Direito do Trabalho - o princípio da proteção do trabalhador, a parte hipossuficiente da relação de emprego, e as próprias figuras do empregado e do empregador. 4. Vale, ainda, salientar que, não obstante a Lei nº 9.472/97 trate, especificamente, das concessionárias de serviços de telecomunicações, o seu artigo 94, inciso II, deve ser interpretado na mesma linha do artigo 25 da Lei nº 8.987/95, pois ambos os dispositivos se referem à possibilidade de contratação com terceiros para o desenvolvimento de atividades inerentes ao serviço concedido. 5. Assim, não se pode mesmo, ao se interpretar o § 1º do artigo 25 da Lei nº 8.987/95 e o artigo 94, inciso II, da Lei nº 9.472/97, que tratam da possibilidade de contratar com terceiros o desenvolvimento de -atividades inerentes- ao serviço, expressão polissêmica e marcadamente imprecisa que pode ser compreendida em várias acepções, concluir pela existência de autorização legal para a terceirização de quaisquer de suas atividades-fim. Isso, em última análise, acabaria por permitir, no limite, que elas desenvolvessem sua atividade empresarial sem ter em seus quadros nenhum empregado e sim, apenas, trabalhadores terceirizados. 6. Ademais, quando os órgãos fracionários dos Tribunais trabalhistas interpretam preceitos legais como os ora examinados, não estão eles, em absoluto, infringindo o disposto na Súmula Vinculante nº 10, tampouco, violando o artigo 97 da Constituição Federal, que estabelece a cláusula de reserva de plenário para a declaração de inconstitucionalidade das leis em sede de controle difuso, pois não se estará, nesses casos, nem mesmo de forma implícita, deixando de aplicar aqueles dispositivos legais por considerá-los inconstitucionais. 7. A propósito, apesar da respeitável decisão monocrática proferida em 09/11/2010 no âmbito do Supremo Tribunal Federal, da lavra do ilustre Ministro Gilmar Mendes (Rcl 10132 MC/PR - Paraná), na qual, em juízo sumário de cognição e em caso semelhante a este, por vislumbrar a possibilidade de ter sido violada a Súmula Vinculante nº 10 daquela Corte, deferiu-se o pedido de medida liminar formulado por uma empresa concessionária dos serviços de telecomunicações para suspender, até o julgamento final da reclamação constitucional, os efeitos de acórdão proferido por uma das Turmas do TST, a qual adotou o entendimento de que aqueles preceitos legais não autorizam, por si sós, a terceirização de atividades-fim por essas concessionárias de serviços públicos, verifica-se que essa decisão, a despeito de sua ilustre origem, é, data venia, isolada. Com efeito, a pesquisa da jurisprudência daquela Suprema Corte revelou

que foi proferida, mais recentemente, quase uma dezena de decisões monocráticas por vários outros Ministros do STF (Ministros Carlos Ayres Britto, Dias Toffoli, Ricardo Lewandowski, Cármen Lúcia Antunes Rocha, Joaquim Barbosa e Luiz Fux) em que, em casos semelhantes a este, decidiu-se, ao contrário daquele primeiro precedente, não ter havido violação da Súmula Vinculante nº 10, mas mera interpretação dessas mesmas normas infraconstitucionais nem, muito menos, violação direta (mas, se tanto, mera violação oblíqua e reflexa) de qualquer preceito constitucional pelas decisões do TST pelas quais, ao interpretarem aqueles dispositivos das Leis 8.987/95 e 9.472/97, consideraram que essas não autorizam a terceirização das atividades-fim pelas empresas concessionárias dos serviços públicos em geral e, especificamente, na área de energia elétrica, negando-se, assim, provimento aos agravos de instrumento interpostos contra as decisões denegatórias de seguimento dos recursos extraordinários daquelas empresas. 8. O entendimento aqui adotado já foi objeto de reiteradas decisões, por maioria, da SBDI-1 desta Corte em sua composição completa (E-ED-RR-586341- 05.1999.5.18.5555, Redator designado Ministro Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 29/05/2009 - DEJT de 16/10/2009; E-RR-134640-23.2008.5.03. 0010, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 28/06/2011, DEJT de 10/08/2012). 9. Aliás, esse posicionamento também não foi desautorizado nem superado pelos elementos trazidos à consideração dos Ministros do TST na Audiência Pública ocorrida no TST nos dias 04 e 05 de outubro de 2011 e convocada pela Presidência desse Tribunal, os quais foram de grande valia para a sedimentação do entendimento ora adotado. Os vastos dados estatísticos e sociológicos então apresentados corroboraram as colocações daqueles que consideram que a terceirização das atividades-fim é um fator de precarização do trabalho, caracterizando-se pelos baixos salários dos empregados terceirizados e pela redução indireta do salário dos empregados das empresas tomadoras, pela ausência de estímulo à maior produtividade dos trabalhadores terceirizados e pela divisão e desorganização dos integrantes da categoria profissional que atua no âmbito das empresas tomadoras, com a conseqüente pulverização da representação sindical de todos os trabalhadores interessados. 10. A questão da ilicitude da terceirização da atividade-fim no âmbito das empresas concessionárias dos serviços públicos foi novamente objeto de deliberação pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), em 08/11/2012, em sua composição completa, no julgamento do Processo E-ED-RR-2938-13.2010.5.12. 0016 (DEJT de 26/03/2013), em que fiquei como Redator designado, a qual, por sua maioria (oito votos contra seis) reafirmou e consolidou o entendimento pela ilicitude dessa terceirização de serviços. 11. É importante ressaltar, por fim, que decisões como esta não acarretam o desemprego dos trabalhadores terceirizados, pois não eliminam quaisquer postos de trabalho. Essas apenas declaram que a verdadeira empregadora desses trabalhadores de call center é a empresa concessionária tomadora de seus serviços que, por outro lado, continua obrigada a prestar esses serviços ao consumidor em geral - só que, a partir de agora, exclusivamente na forma da legislação trabalhista, isto é, por meio de seus próprios empregados. 12. Assim, diante da ilicitude da terceirização do serviço de call center prestado pela reclamante no âmbito da empresa do setor elétrico reclamada, deve ser reconhecida a existência, por todo o período laborado, de seu vínculo de emprego diretamente com a concessionária de serviços de energia elétrica, nos exatos moldes do item I da Súmula nº 331 do TST, com o conseqüente pagamento, pela verdadeira empregadora e por sua litisconsorte, coautora desse ato ilícito, de todos os direitos trabalhistas assegurados pela primeira a seus demais empregados. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 137441-13.2006.5.24.0004 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 28/08/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2013)

Corroborando a mais com este novo vislumbre de realidade, entendendo, a partir deste momento, ser impossível desintegrar a realização laboral das *call center* da atividade fim da tomadora de serviço.

Decerto que em outros julgados similares, relatavam as reclamadas sobre a permissão de contratação com terceirizados sobre as atividades inerentes ao serviço concedido, consoante § 1º do artigo 25 da Lei nº 8.987/95 e o artigo 94, inciso II, da Lei nº 9.472/97, tendo como interpretação implícita a possibilidade para a contratação de atividade-fim, porém com o decorrer do aprimoramento do entendimento dos julgadores e as novas bases realísticas, a expressão “atividades inerentes”, embora seja uma locução polissêmica e imprecisa, podendo guiar para tal interpretação, concluiu-se que assumir este norte resultaria em uma desestruturação social e se consentiria que os tomadores exercessem sua atividade empresarial sem constituir em seus quadros nenhum operário, mas tão somente os terceirizados.

Retrocedendo a análise gráfica, os 17,65% referem-se aos recursos de revistas em recurso ordinário, dos quais 11,76% foram parcialmente conhecidos e providos e 5,89% foram conhecidos e providos.

Quanto aos 5,88% do recurso de revista em embargos de declaração, consistiu serem parcialmente conhecido e provido, determinando que os autos fossem encaminhados à vara de origem para tratar da temática admitida por violação, além da exclusão da multa do art. 475-J do CPC, definida pela regional, por entender os embargos de declaração de natureza procrastinatória.

No que equivale ao outro 5,88% do embargo de declaração em recurso de revista, referente a um único processo, tratava-se especificamente da responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, na forma da súmula 331, item IV, do TST, relacionado à contratação para que se realizassem os serviços de informática, contudo, teve a prestadora o não cumprimento das obrigações trabalhista para com os seus empregados.

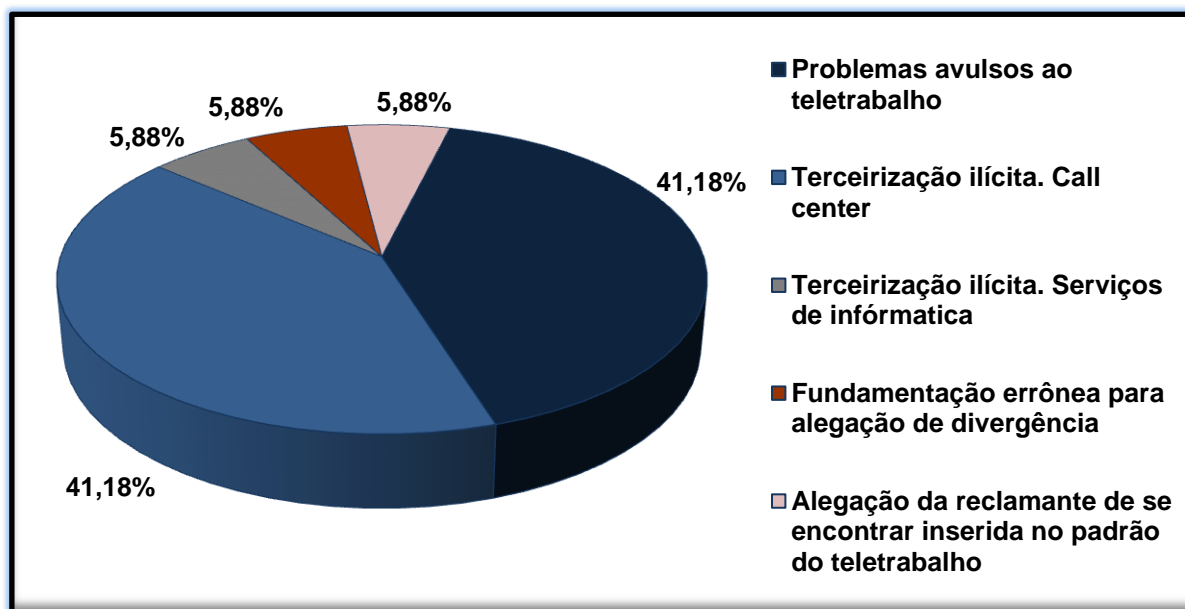
Uma das explorações discursiva da recorrente em sua defesa era a ausência de um relacionamento direto com o reclamante, derrubado pela regional com a explanação de que é irrelevante aos dias atuais a dita aparição do obreiro no estabelecimento do tomador, pois em nossa realidade agora se admite a execução do trabalho online, ou mesmo o teletrabalho em si, além de salientar que de acordo com a prova dos autos ficou cabalmente demonstrado que embora o reclamante

possa não ter executado o serviço no espaço físico da citada empresa, o mesmo participava ativamente dos projetos da companhia.

Por fim resultou o embargo de ser conhecido e rejeitado, em virtude de que o acórdão atacado não apresentava sinais de omissão, contradição ou obscuridade, já que houve a completude no *decisum* de todos os fundamentos, assinalando a responsabilidade subsidiária da embargante.

É notável que dos processos decididos pelo TST ao ano de 2013, houve diferentes temáticas em apreciação que estiveram interligadas de algum modo à palavra chave desta pesquisa, assim no gráfico posterior mostra-nos uma ilustração do problema específico.

Figura 3: Percentual quanto às problemáticas relacionadas ao teletrabalho



Fonte: Elaboração do pesquisador, 2014.1.

Ao mencionar problemas avulsos ao teletrabalho trata-se de questões peculiares que no corpo do inteiro teor da decisão encontrava-se o vocábulo em investigação, porém justificando a ideologia que o julgador queria precisar, ora se encontrava como sinônimo de dinamicidade social, exemplificando os dizeres de “... amplo movimento de superação de paradigmas arcaicos e emergências de novos paradigmas...”⁴⁰ que findava esta oração com “... por certo, uma das mais

⁴⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista**. RR - 469-28.2012.5.08.0115, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 18/12/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/01/2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 mai. 2014, p. 7.

importantes dessas mudanças, ao lado de outras como o teletrabalho e o trabalho a tempo parcial. São mudanças que com certeza afetarão, mais dia menos dia, o próprio direito do trabalho, feito à imagem e semelhança de paradigmas arcaicos e em superação.”⁴¹, ora para explicar os laços delicados entre a subordinação e a autonomia do empregado, que diante desta última, se fez amplamente distinguida nos moldes dos novos meios de trabalho derivados do próprio avanço tecnológico ou simplesmente emanado da oportuna flexibilização, revelado na seguinte oração do acórdão do TST⁴².

Seria um conceito intermediário entre a autonomia e subordinação jurídica, decorrente das tendências flexibilizadoras, mas que não desnatura a relação empregatícia, sendo exemplo, o teletrabalho, assim como a contratação de grupo de policiais ou bombeiros, para serviços, respectivamente, de segurança e de socorro em situações de emergência.

Ou mesmo nos peculiares casos, como na inclusão da arguição de que a testemunha em conjunto com a reclamante e uma equipe de Brasília desenvolveu um questionário denominado teletrabalho, sendo este aplicado pela recorrida, além de sua emissão de pareceres. Ou simplesmente para ilustrar que de acordo com o princípio hermenêutico de que perante a lei não contém em seu teor inutilidades descritas, porém com o surgimento da lei 12.551/11 não trouxe somente a inclusão do trabalho a distância, ou seja, o teletrabalho, na relação de emprego, mas sim uma verdadeira mudança estrutural de raciocínio, que repercutirá em outros assuntos na esfera trabalhista, tal qual a tão debatida terceirização, ou mesmo o sobreaviso, com a devida influência na súmula 428 do TST, que resultou na transmutação da redação de seu item II.

Quanto aos 41,18% da terceirização ilícita ligada às *call centers*, estas, como outrora havia sido minuciosamente desintegrada, formam atualmente a principal questão ligada ao vocábulo, que se encontra em ponderação nos tribunais, tanto regionais como no superior. Entretanto, já firmes em seu posicionamento.

⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista**. RR - 469-28.2012.5.08.0115, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 18/12/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/01/2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 mai. 2014, p. 7.

⁴² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**. AIRR - 776-36.2012.5.06.0018, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 27/11/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/11/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 mai. 2014.

Ressalta-se uma particularidade apreciada em um dos recursos conexo a tal matéria, é quanto à arguição da recorrente de se ter prescrito a pretensão da autora, que ao fim assinalou ser sem êxito, em virtude de que tão somente há a sua cominação nas consequências patrimoniais e não a sua aplicabilidade nas pretensões de reconhecimento de vínculo de emprego.

Os 5,88% interligado a terceirização ilícita das prestadoras de serviço de informática, também já fora ventilado quando estava em apreciação o embargo de declaração em recurso de revista.

Nos 5,88% da fundamentação errônea para alegação de divergência, puramente teve a recorrente no agravo de instrumento interposto negado o seu provimento por deparar no recurso de revista trancado a não aparelhagem precisa, visto que em discussão eram as horas de sobreaviso, todavia apresentou o art. 6º da CLT para a sua alegação de divergência, artigo este diverso do caso apreciado, já que retrata sobre o teletrabalho e não do sobreaviso em si.

Por fim, quanto aos outros 5,88% respectivos à alegação da reclamante de se encontrar inserida nesta conjuntura, é meramente porque embora em seu recurso, uma passagem tratasse do possível recebimento das horas de sobreaviso, a mesma reconheceu ser inviável, já que na situação fática implicava na condição de teletrabalho, além do que, embora se utilizasse das tecnologias de informação e comunicação, estes não a prendiam em sua residência, tendo ao fim um livre arbítrio em sua locomoção.

No que concerne aos direitos requisitados pelos reclamantes e os que foram deferidos judicialmente, quer tenha se dado nas varas de origem do processo, quer tenha sido efetuado em grau de recurso, estes foram conferidos em consonância, conforme os casos estudados, aos acordos coletivos de trabalho da tomadora, além da averiguação das provas anexas ao processo e um delineamento das circunstâncias que rodeavam o autor/trabalhador.

Os ACTs comumente chamados, é um instrumento pelo qual a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa ou mais instituições, celebram entre si regramentos trabalhistas, cujos efeitos produzidos se restringirão às partes acordantes. Portanto, serão beneficiários de tais cláusulas as empresas acordantes e os seus respectivos empregados.

Por tal mecanismo poderão ser negociadas normas que versem sobre duração da jornada de trabalho, reajustes salariais, estabilidades temporárias,

valores adicionais de horas extras, auxílios, dentre outras perspectivas, contudo, abre-se a ressalva que embora possam discutir questões de natureza econômica e social, não se poderá ocorrer a supressão de direitos e garantias deferidos pela carta magna e outras leis infraconstitucionais.

Decerto que com as diretrizes argumentativas das reclamadas em virtude das implicações do reconhecimento do vínculo com o tomador em grau recursal, conduziram em alguns aspectos de se ter negado seu provimento, outros de lhe dar-lhe parcial procedência, como a exemplo, um pedido clamado para si pelos reclamantes de maior incidência eram a condenação do pagamento de diferenças salariais e seus reflexos, tendo em umas das decisões definido ser sem razão a pretensão da autora, cuja alegação fazia jus a tais diferenças nos níveis júnior, pleno e sênior, bem como o acréscimo de 20% a cada ano trabalhado, em virtude da previsibilidade no plano de cargos e carreira da empresa tomadora.

O douto julgador considerou indevida, atinente de que perante os autos do processo não houve a apresentação probatória do quadro de pessoal organizado em carreira pela reclamada e homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo ao fim inexecutável o anseio da parte autora. Também não lhe deferiu a equivalência salarial, justamente por não distinguir entre os empregados daquela, a execução das mesmas imputações da demandante, na medida em que o simples reconhecimento do vínculo não emana por si só, a certeza de se ter exatos direitos, é necessário por sua vez à presença de evidências comprobatória, para que assim possa ser emitida uma decisão baseada nos moldes do que é justo e correto.

Não obstante houve em uma multiplicidade das decisões que se dirigiram a vertente oposta, negando o provimento à empresa recorrente, cuja implicação dimanou não somente na anotação da CTPS, como também na aplicação dos instrumentos coletivos ao contrato de trabalho da reclamante em que a instituição é signatária, ratificando o recebimento das diferenças salariais, como a exemplo a validade do cabimento, já que ao tempo da admissão vigorava como piso mínimo um determinado valor instituído pelo Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho, não obstante com a efetiva contratação teve seu salário base aderido a um valor inferior do mínimo estabelecido.

Das alegações que justificavam tal atitude pela empresa era porque o salário estava limitado em conformidade com o ajuste do número de horas trabalhadas, posto que a jornada da parte recorrido eram de seis horas diárias.

Razões estas explanadas que foram totalmente derrubadas, pois houve o entendimento de que a implicação de carga horária diária ser de seis horas ao operador de teleatendimento, é justamente por força da norma de ordem pública, que visa resguardar a segurança e a saúde desta classe obreira.

Esta redução por não ser resultante de mera liberalidade, ou dos valores da norma mais benéfica ou vantajosa, mas de uma fonte normativa heterônima estatal que objetiva proteger a saúde do empregado perante os riscos ocupacionais, não interfere de sobremaneira na remuneração devida, tanto que de tal modo, sobrepõe o piso salarial vantajoso previsto no termo, apesar de que sua alusão seja à jornada de oito horas.

Decorrência desta disposição foram os reajustes salariais correlatos, tanto nas parcelas vencidas quanto nas vincendas, além dos reflexos das diferenças salariais sobre 13º salário, férias mais 1/3 e FGTS.

Em outros acórdãos houve a mais a requisição das partes autoras de abonos, participação nos lucros e resultados (PLR), integrações, pedido de indenização de tíquete de alimentação, parcelas a título de auxílio alimentação, vales, além da indenização substitutiva dos valores alusivos ao benefício auxílio creche, afora as horas extras, destarte, em consonância com o ACT de cada subscrita e o caso avaliado, houve a procedência de parte destes pedidos, em outros casos, despontavam-se inviáveis por não encontrarem respaldados.

Portanto, com toda esta minuciosa desenvoltura, percebemos que no âmbito judiciário houve uma mesclagem de assuntos distintos, mas interligados pelas circunstâncias da lide, assim, mais uma vez ressaltado, por inexistir regulamentos norteadores direcionados ao teletrabalho, competiu aos magistrados uma resposta para os problemas em mãos, gerando jurisprudências que tanto se assemelhavam quanto tantas outras que divergiam, mas que ao fim se direcionavam a um único posicionamento predominante, em especial com as diretrizes trazidas pela lei 12.551/11, que veio integrar um novo norte às contendidas teletrabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entre as inúmeras invenções humanas, àquela que se gerou da necessidade do homem de expressar ao seu próximo, os seus pensamentos, desejos, ideias, se tornou o pilar de toda evolução, pois a comunicação, desde os tempos mais remotos, figurou na essencialidade da sobrevivência.

Levado a este profundo sentido de transmitir as visões de seu horizonte e externar as variadas emoções humanas, é que contemplou o indivíduo a buscar o aperfeiçoamento da arte de se comunicar, criando, deste modo, outros mecanismos que a agregariam, constituindo, entre os inúmeros resultados destes processos evolutivos os denominados TICs.

Quando se fala sobre a tecnologia, não constitui somente como sinônimo de técnicas modernas, mas também todo um engenho que possa simplificar as atividades exercidas pelo homem, e quando se completa esta palavra com a locução 'informação e comunicação', pressupõe que a finalidade primordial é a busca evolutiva e aperfeiçoada da arte acima descrita, ou seja, de se relacionar e de se ter compreendido por seu interlocutor, além da mera funcionalidade de obtenção de informações em um tempo célere, e a ágil realização de atividades das mais variadas dimensões humanas.

Dessa forma, englobam nesta esfera, os telefones, computadores, celulares, smartphones, a internet, e-mails, tablete, notebooks, além de tantas outras que incrementam a vida social e permitam conectar continentes.

E um setor que se observa o crescente manuseio é o empresarial. A execução do trabalho tem sido amplamente persuadida pelos TICs, fora tanto, que com a flexibilização nesta área e o amparo tecnológico, possibilitou que o seu exercício se desintegrasse da estrutura física da empresa.

Uma das possibilidades de desvinculação do espaço estrutural é o teletrabalho, pois a este independe do tempo exato destinado para o labor e da localidade que se efetuará, somente tendo com interesse a geração de bens e dos serviços demandados.

A origem deste tipo de atuação se deu por Jack Nilles, aproximadamente ao ano de 1973, usando este termo para designar o emprego tecnológico, tendo como inferência a não necessidade de deslocamento dos operários.

Com o passar temporal, e por nossos dias atuais sofrermos com a extremamente célere dinâmica social, sem a consagração de um balanço harmônico, como estresse, prazos curtos, congestionamentos quilométricos na via de tráfico, é que as empresas, percebendo a influencia destes efeitos negativos em toda cadeia produtiva do bem, ou do serviço prestado, passaram, então, a incorporar experimentalmente, o teletrabalho.

Desta implementação derivou certa imprescindibilidade da criação de um regulamento legislativo, capaz não somente de lhe fornecer uma garantia legal, mas também de discriminar seus limites, dos benefícios englobados à classe dos teletrabalhadores e outras percepções próprias, para que assim seja evitável, não este modelo de trabalho, mas a própria exploração da mão-de-obra inclusa nesta forma de proceder.

Pensando neste aspecto é que ao ano de 2011 surgiu a Lei 12.551 que trouxe em seu texto a nova redação do art. 6º, da CLT, ou seja, abordou a equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação entre os meios telemáticos e informatizados aos exercidos pelos meios pessoais e diretos, surgindo o vultoso traço da subordinação virtual.

Decerto que antes da citada lei, perante a demanda jurisdicional, tiveram que amoldar o litígio, não em uma lei distinta, mas nas normas de integração contidas no art. 8º, da CLT, como as analogias, jurisprudência, por equidade, além dos princípios, normas gerais e específicas do direito do trabalho, também incluso o direito comparado, costumes, dos quais, pela ausência de uma base norteadora, engendraram decisões divergentes, já que partiram de certa discricionariedade dos julgadores.

Atente-se que embora a lei 12.551/11 foi uma grande percussora de suprimir tamanhos conflitos, ainda se induz a insuficiência, uma vez que se reconheça o plano existencial da subordinação virtual, há ainda de definir critérios que regularizam outros pormenores inclusos, como valores remunerativos, direitos assegurados, e atribuições numéricas dispare a horas extras exigidas, adicionais, abonos, participação nos lucros e resultados (PLR), integrações, dentre tantas outras possibilidades.

Visando a ocorrência de um crescimento vertiginoso destas adversidades é que o Deputado Carlos Bezerra propôs o projeto de lei nº 4.793 com o eixo de normatizar os direitos remunerativos delineados ao empregado que executa suas

tarefas à distância ou em domicílio. Ressalta que para o cálculo, terão como base o contrato individual de trabalho, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho.

Porquanto, com a clara investigação no campo realístico, percebemos, que ante os julgados analisados do TST, tanto a ratificação dos acórdãos do TRTs ou a alteração de posicionamento, as bases para auferir direitos aos reclamantes que lhes assistirem a razão foram os acordos coletivos que a empresa é signatária.

Também se apurou que o nível gigantesco de lides alusivas ao teletrabalho estavam centralizadas nas diligências que envolviam a terceirização, em especial, as conexas com as prestadoras de serviços de operações de teleatendimento.

Se distinguiu que as atividades desempenhadas eram encadeadas em atividades-fim, não mais como atividade-meio, como em outrora pensavam, decorrendo desta nova mentalização, a responsabilidade solidária da prestadora e da tomadora, desencadeando na nulidade do vínculo empregatício com a prestadora e o consecutivo reconhecimento com a empresa restante.

Sintetizando, devido o crescimento vertiginoso do teletrabalho, que segundo o professor Álvaro Mello⁴³, atual presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), a sociedade brasileira conta com aproximadamente 12 milhões de profissionais atuantes nesta modalidade, circunstância que incide consecutivamente em numerosos conflitos, que por sua vez, acarreta em uma elevada demanda processual, fator este que clama por um contexto legislativo que possa intervir veementemente nas diversas causas, bem como regularizar este campo de atuação, tão fundado no seio social.

⁴³ Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Brasil já conta com ao menos 12 milhões de teletrabalhadores, garante Álvaro Mello.** Disponível em: <<http://macdatanews.com/brasil-ja-counta-com-ao-menos-12-milhoes-de-teletrabalhadores-garante-alvaro-mello/>>. Acesso em: 26 mai. 2014.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 8. ed., São Paulo: Atlas, 2007. ISBN 978-85-224-4828-9.

ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. COELHO. **Teletrabalho e aprendizagem: contributos para uma problematização**. Textos universitários de ciências sociais e humanas. 2002. 130 f.. Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a ciência e a tecnologia – Ministério da ciência e da tecnologia. ISBN 972-31-0948-4.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010. ISBN 978-85-361-1489-7.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Histórico do processo judicial eletrônico da justiça do trabalho (PJe-JT)**. Disponível em: <<http://www.csjt.jus.br/historico>>. Acesso em: 17 mai. 2014.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Termo de acordo de cooperação técnica nº 01/2010**. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=684898e1-f648-4be6-848e-b8e467025ab0&groupId=955023>. Acesso em: 17 mai. 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa Do Brasil de 1988**. Brasília, DF, Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >. Acesso em: 19 fev. 2014.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 fev. 2014.

BRASIL. Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o código civil**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 19 fev. 2014.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Altera o art. 6º da consolidação das leis do trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 17 fev. 2014.

BRASIL. Projeto de lei nº 4.793/2012. **Acrescenta art. 457-B à consolidação das leis do trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1046401&filename=PL+4793/2012>. Acesso em: 27 fev. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **O que é Adobe PDF?**. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/content-portlet/download/71/vantagem_pdf.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região. **Consulta processos**. Disponível em: <<http://www.trt17.gov.br/Login.aspx?ReturnUrl=%2fsij%2fsijproc%2fAcompanhamentoProcessual%2fpaginainicial.aspx%3fid%3d733%26cn%3d242794083&id=733&cn=242794083#>>. Acesso em: 18 mai. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **O que é?: como funciona, vantagens**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/o-que-e->>. Acesso em: 12 mai. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Panorama legal: linha do tempo**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/panorama-legal>>. Acesso em: 12 mai. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo judicial eletrônico da justiça do trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/rio20/processo-judicial-eletronico-da-jt>>. Acesso em: 12 mai. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**. AIRR - 124-44.2010.5.09.0652, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 11/12/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/01/2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 mai. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**. AIRR - 776-36.2012.5.06.0018, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 27/11/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/11/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 mai. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**. RR - 49600-15.2008.5.24.0002, Relator Desembargador Convocado: Valdir Florindo, Data de Julgamento: 11/09/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/09/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 mai. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista**. AIRR - 137441-13.2006.5.24.0004, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 28/08/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 mai. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista**. RR – 469-28.2012.5.08.0115, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 18/12/2013, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/01/2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 19 mai. 2014.

FERREIRA, José Carlos. **Aspectos econômicos e sociais do teletrabalho: I** congresso brasileiro de teletrabalho. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/cbt2006/pdf/jose_carlos_ferreira.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. ISBN 978-85-309-3395-1.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei nº 12.551/2011**. Disponível em: <<http://www.trt7.jus.br/escolajudicial/files/artigos/Teletrabalho%20e%20trabalho%20a%20dist%C3%A2ncia.pdf>>. Acesso em: 18 fev. 2014.

GESTÃO&NEGÓCIOS. **Bate-papo com quem entende**. Disponível em: <<http://www.revistagestaoenegocios.com.br/gestao-motivacao/57/artigo293385-4.asp>>. Acesso em: 23 mai. 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed., São Paulo: Atlas, 2010. ISBN 978-85-224-5823-3.

JUSBRASIL. **Origem histórica, mudanças e o crescimento do TRT-SP**. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/noticias/1729908/origem-historica-mudancas-e-o-crescimento-do-trt-sp>>. Acesso em: 17 de mai. 2014.

LIMA, Marco Antônio Aparecido de. **A nova redação do artigo 6º da CLT – teletrabalho, home office ou anywhere office**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048-A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>>. Acesso em: 27 fev. 2014.

MACDATANEWS. **Brasil já conta com ao menos 12 milhões de teletrabalhadores, garante Álvaro Mello.** Disponível em: <<http://macdatanews.com/brasil-ja-conta-com-ao-menos-12-milhoes-de-teletrabalhadores-garante-alvaro-mello/>>. Acesso em: 26 mai. 2014.

MAININI, Priscilla. **Teletrabalho.** Disponível em: <http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_1520/artigo_sobre_teletrabalho> Acesso em: 18 fev. 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica.** 6. ed., São Paulo:Atlas, 2011. ISBN 978-85-224-6625-2

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho:** fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 9ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2006. ISBN 85-03-00682-0.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Origem.** Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/origem.html>>. Acesso em: 16 fev. 2014.

RUIZ, João Álvaro. **Metodologia científica:** Guia para eficiência nos estudos. 6. ed. 6. reimpr., São Paulo: Atlas, 2011. ISBN 978-85-224-4482-3.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho.** 13. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. ISBN 978-85-309-3427-9.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Diretrizes SOBRATT:** missão, visão, objetivos. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/diretrizes.html>>. Acesso em: 23 mai. 2014.

SOUZA, Marcelo Rodrigo Soares de. **Habitação e informatização:** O teletrabalho. Disponível em: <http://www.nomads.usp.br/documentos/textos/cultura_digital/mono_MarceloSouza.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2014.

VIVEIROS, Luciano. **Teletrabalho.** In: _____. Direito e processo do trabalho: casos práticos. São Paulo: LTr, 2009.