



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA  
TAMIRIS SCHWINDEN GOULART**

**O HOME OFFICE E A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Palhoça  
2018

**TAMIRIS SCHWINDEN GOULART**

**O HOME OFFICE E A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito à obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Orientação: Prof. Patrícia Santos e Costa, MSc.

Palhoça  
2018

**TAMIRIS SCHWINDEN GOULART**

**O HOME OFFICE E A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho e aprovado em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 28 de Março de 2018.

---

Professor orientador: Patrícia Santos e Costa, MSc.

Universidade do Sul de Santa Catarina

---

Prof. Hernani Luiz Sobierajski, MSc.

Universidade do Sul de Santa Catarina

À minha mãe, por sua dedicação, cuidado, otimismo, sempre concedendo-me esperança para prosseguir.

Ao meu pai, por acreditar e investir em mim, e também por descontrair meus dias.

Aos meus irmãos Fernando e Cristiane, com os quais amo compartilhar minha vida.

Ao meu namorado Geovanne, pela paciência de sempre, e também por ajudar-me em qualquer situação.

## **AGRADECIMENTOS**

À Professora Patrícia Santos e Costa, pela orientação, bem como pelas maravilhosas aulas de Direito e Processo do Trabalho.

Aos amigos e colegas, pelo incentivo e apoio constantes.

## **RESUMO**

O presente trabalho monográfico tem por objetivo analisar o Home Office e a caracterização da relação de emprego, tendo em vista a recente mudança na legislação trabalhista. Assim, analisa-se quando resta configurada a subordinação e a caracterização do vínculo empregatício no teletrabalho, incluindo questões jurisprudenciais que reconhecem o vínculo empregatício para o trabalho a distância quando preenchido todos os requisitos para sua configuração, trazendo também julgados procedentes acerca do direito de horas extras para o trabalhador que labora em home office.

Palavras-chave: Home Office. Subordinação. Vínculo empregatício.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2 O HOME OFFICE E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
2.1 CONCEITO E ORIGEM HISTÓRICA.....	11
2.2 A REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DO HOME OFFICE.....	12
2.3 A RELAÇÃO DE TRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO.....	14
2.4 OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO.....	16
<b>3 A SUBORDINAÇÃO E A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....</b>	<b>18</b>
3.1 A SUBORDINAÇÃO.....	18
3.2 HORAS EXTRAS E A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO TELETRABALHO.....	20
<b>4 CONCLUSÃO.....</b>	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>28</b>

## **1 INTRODUÇÃO**

A motivação pessoal para a escolha do tema deu-se na disciplina de “Direito Individual do Trabalho”, ilustremente ministrada pelo Professor Jeferson Puel, a qual despertou interesse de aprender e pesquisar mais sobre o assunto.

Sobre o tema proposto, inicialmente, sabemos que a subordinação faz parte de um dos requisitos para a configuração da relação de emprego. Todavia, levando-se em conta a globalização e as mudanças sociais e econômicas, foi necessário abandonar essa ideia de subordinação do trabalhador apenas à sujeição pessoal. Ou seja, o trabalho subordinado não é somente quando o empregador passa ordens e supervisiona o trabalhador de forma pessoal.

Dessa forma, a doutrina e a jurisprudência estão exercendo um papel muito importante, analisando as novas formas de emprego da atualidade, e os novos contornos da subordinação, verificando se resta caracterizada a subordinação ou não nesses novos empregos.

Então, na medida em que sofisticou-se a prestação de serviços e seu modo de produção, evoluindo as relações entre empregador e empregado, ou seja, trabalhadores que prestam serviços externos, na qual não há supervisão pessoal por parte do empregador, mas que, todavia, trabalham de forma subordinada, tendo em vista, atuarem conforme às regras ditadas pelo seu empregador, resta caracterizada a subordinação; e havendo os outros requisitos, verifica-se a relação de emprego.

Contudo, não há uma fórmula determinada para a caracterização da subordinação nesses novos casos, é realmente por parte do operador do direito que deve haver uma sensibilidade para averiguar se existe realmente a subordinação ou não, conforme cada caso prático.

Logo, a partir do momento que verifica-se o aparecimento de novas categorias de empregos, ou seja, de novos empregados, o direito do trabalho tem de se atentar a isso, protegendo esses trabalhadores.

## **2 O HOME OFFICE E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO**

### **2.1 Conceito e origem histórica**

O doutrinador Amauri Mascaro define o home office ou teletrabalho como o serviço desempenhado na própria residência do empregado ou em local diverso das dependências de seu empregador, não havendo a subordinação pessoal, todavia, realizado o controle de jornada, pela eficiência no trabalho prestado ou produtividade. (NASCIMENTO, 2011, p.180).

Dessa forma, o home office ou teletrabalho pode ser caracterizado como o labor realizado em lugar alheio da efetiva produção de seu trabalho, no qual o obreiro permanece afastado de seus colegas de trabalho, todavia, dispondo de meios para interagir com estes mediante as novas tecnologias existentes na sociedade. Como também, atividade esta executada de forma afastada de sua empresa, com o alicerce de um computador. (BRAMANTE, 2012, p. 400).

Levando-se em conta as mudanças ocorridas na sociedade, e as novas formas de trabalho, devido a globalização, existe a indispensabilidade de se usar formas para a fiscalização e o controle deste teletrabalhador, como, por exemplo, o computador e o e-mail. Ainda, verifica-se que também é usado para o controle de jornada, a avaliação da produtividade e a fixação de metas, necessitando-se, sempre, dos meios telemáticos, pois eles que possibilitam a interação a partir do próprio computador com os colegas de trabalho, sendo esta forma telemática um dos requisitos necessários para a configuração do teletrabalho. (BRAMANTE, 2012, p. 400).

Importante frisar que o trabalho realizado à distancia ganhou intensidade no começo da década de 70, na ocasião da Crise do Petróleo,

em 1970, com a decorrente valorização nos preços dos combustíveis. Tal crescimento foi decisivo para a expansão do mesmo, haja vista que a locomoção dos obreiros para as dependências de seu empregador se transformou em algo que implicava cada vez mais em gastos. A ampliação justamente agregada com as evoluções na tecnologia acima citadas proporcionou a evolução e a aglomeração da informática e das telecomunicações, produzindo a denominada telemática. (JARDIM, 2003, p. 37).

Dessa forma, fora muito importante o teletrabalho no momento histórico em comento, pois fez com que as empregadoras da época transformassem toda a sua estrutura e organização, adaptando-se o labor às modificações do mercado, tornando-se um considerável artifício em combate à inflação, como também, eficaz no que se refere a concorrência, haja vista que só pelo fato da empresa não ter de sustentar seu próprio estabelecimento, mas somente o necessário para que seja realizado o fornecimento de serviço por intermédio da tecnologia, diminuiu-se significativamente os custos. (BARROS, 2013, p. 258).

Ante o exposto, falando-se do conceito e da origem histórica do home office, importante trazer ao presente trabalho a sua regulamentação jurídica, pois se afigura uma mudança muito recente a sua implementação na legislação.

## **2.2 A Regulamentação Jurídica do Home Office**

Falar em regulamentação legislativa do home office, primordialmente, importante frisar que a Emenda Constitucional n. 45/2004 abrangeu drasticamente a competência da Justiça do Trabalho, pois fala-se agora em relações de trabalho, entre todo e qualquer indivíduo, e não somente em relações de emprego, na qual teria de preencher todos os

requisitos necessários para sua configuração, como por exemplo, a subordinação direta ou pessoal. (PINTO, 2005, p. 237-238).

Dessa forma, após a Emenda Constitucional n. 45/2004, não restam incertezas quanto a abrangência desta Justiça Especializada, não tratando apenas da relação de emprego, mas de toda e qualquer relação de trabalho, entre todo e qualquer indivíduo. Tendo em vista, que com a globalização e a crise econômica novas formas de trabalho passaram a existir na sociedade, e a justiça do trabalho teve de se atentar a isso, adequando-se ao novo formato existente na sociedade, para que os trabalhadores não restassem desamparados diante dessa situação. (FAVA, 2005, p. 24-25).

Após a promulgação da Emenda Constitucional n. 45/2004, que ampliou drasticamente a justiça do trabalho, incluindo a relação de trabalho, em 15 de dezembro de 2011 foi sancionada a Lei n. 12.551 que alterou a redação estabelecida no art. 6º da CLT que incluiu a relação de trabalho em seu artigo, pois dispôs em seu parágrafo único acerca dos meios telemáticos e informatizados, senão veja-se:

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

*Parágrafo único - Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943).*

Posteriormente, o teletrabalho ou home office fora mais especificamente regulamentado com a entrada em vigor da Lei n. 13.467

de junho de 2017, conhecida como a reforma trabalhista, que criou um novo capítulo na CLT, qual seja, o Capítulo II-A, explicando o teletrabalho no artigo 75-B, como sendo:

A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, 1943).

Estabelecendo ao parágrafo único deste mesmo artigo 75-B, que:

O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 1943).

Ante o exposto, conforme as leis acima especificadas, vê-se que a regulamentação do home office ou teletrabalho fora bastante atual, iniciando com a inclusão da relação de trabalho a esta justiça especializada, por isso, importante demonstrar a diferença entre relação de trabalho e de emprego, para uma melhor compreensão acerca do tema.

### **2.3 A Relação de Trabalho e a Relação de Emprego**

A relação de trabalho se caracteriza bastante ampla, sendo o vínculo jurídico por meio do qual a empresa contrata alguém para laborar em seu favor, por intermédio de pagamento pela retribuição ao trabalho. Tanto é abrangente a relação de trabalho, que esta é gênero, na qual

compreende, por exemplo, a relação de emprego, como também diversas outras modalidades. (SARAIVA, 2008, p. 38-42).

Logo, importante destacar que a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, sendo inclusive, uma das mais importantes, pois deu início a um conjunto de requisitos para se ter configurada a sua caracterização. (DELGADO, 2011, p. 276).

Relevante lembrar os requisitos específicos para ter-se configurada esta relação de emprego, qual seja, subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade. (MARTINS, 2012, p. 139-145).

Importante mencionar um dos requisitos indispensáveis para que seja configurada a relação de emprego, qual seja, a subordinação, sendo esta direta e pessoal, devendo o obreiro cumprir as ordens passadas pelo seu empregador, de forma direta e pessoal. (DELGADO, 2011, p. 284).

Dessa forma, a primordial distinção entre a relação de trabalho e a relação de emprego, é que esta última tem como requisito a subordinação direta ou pessoal, do empregado para com seu empregador. (DELGADO, 2011, p. 291).

Faz-se necessário, assim, explicar o conceito de subordinação, que seria o dever do trabalhador de se submeter ao poder de seu empregador, o qual emite ordens conforme o contrato de trabalho especificado e assinado por ambas as partes, utilizando de seu poder diretivo, sendo que o descumprimento dessas ordens poderia desencadear a rescisão deste contrato. (CAMINO, 2004, p.190).

Sendo que, o local de prestação dos serviços não é fator relevante à caracterização da relação de emprego. A própria CLT diz, em seu art. 6º: "Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego". Assim, estando presentes os cinco

critérios essenciais, pouco importa o local em que o serviço será realizado, se no estabelecimento do empregado ou do empregador. (BRASIL, 1943).

Já, outro requisito indispensável à caracterização da relação de emprego é a pessoalidade, na qual pressupõe que o trabalho seja realizado por pessoa física, devendo o trabalho ser exercido pelo próprio obreiro, devidamente contratado, não aceitando-se, para tanto, pessoa jurídica nesse conceito. (MARTINS, 2009, p.129).

Podemos citar também a não eventualidade, que nada mais é do que o trabalho realizado de forma habitual pelo obreiro ao seu empregador, estabelecendo-se uma rotina para o cumprimento de suas obrigações, como também, a onerosidade, o que significa dizer que o trabalho realizado pelo empregado seja devidamente onerado. (MARTINS, 2009, p.130).

É certo que com as mudanças ocorridas na sociedade, devido a crise econômica e até mesmo a globalização, o que percebe-se é que a justiça do trabalho teve de se inovar, se adequando ao novo formato existente na sociedade, inclusive para proteger os trabalhadores, que não poderiam ficar desamparados diante dessa situação, assim, importante explicar os principais princípios do direito do trabalho, que servem de alicerce para esta justiça especializada.

## **2.4 Os princípios fundamentais do direito do trabalho**

Sabemos que os princípios existentes no direito são normas e verdadeiros alicerces que devem sempre serem levados em conta para as resoluções de conflitos no caso concreto, fazendo com que a justiça do trabalho, inclusive, com base em seus princípios, tenha se atualizado diante das mudanças existentes na sociedade, no sentido de amparar os trabalhadores.

Assim, o princípio da proteção ao trabalhador se afigura como o princípio mais importante do direito do trabalho, levando-se em conta a hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador, tendo o intuito de igualar os dois lados da relação, protegendo e amparando o trabalhador. (MARTINS, 2012, p. 69).

Inclusive, o princípio da proteção foi um dos alicerces para essa mudança na sociedade, em se falando de home office, tendo em vista, que com a globalização e a crise econômica novas formas de trabalho passaram a existir na sociedade, e a justiça do trabalho teve de se atentar a isso, adequando-se ao novo formato existente na sociedade, para que os trabalhadores não restassem desamparados diante dessa situação. (FAVA, 2005, p. 24-25).

Outro princípio que pode ser citado é o da irrenunciabilidade aos direitos trabalhistas pelo empregado, que deve ser notoriamente observado para que não ocorra nenhuma ilegalidade por seu empregador, devendo o obreiro gozar de todos os direitos a ele disponíveis, pois de direito. (MARTINS, 2012, p. 70).

Já, o princípio da primazia da realidade dos fatos em detrimento das provas formais, evidenciam que são mais relevantes os fatos, que verdadeiramente aconteceram na realidade, do que as provas, que muitas vezes não evidenciam a realidade como realmente ocorreu, estabelecendo sistemas de horários britânicos e etc. (MARTINS, 2012, p. 72).

Por último, pode-se falar do princípio da continuidade, que pressupõe que o direito do trabalho orienta-se no sentido de que a relação de emprego deve ser continuada e não rescindida. (ZIMMERMANN NETO, 2002, p.27).

O que percebe-se é que os princípios do direito do trabalho são fundamentos muito importantes para esta justiça especializada, e se atentando a estes, defende-se as ilegalidades perpetradas.

## **3 A SUBORDINAÇÃO E A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

### **3.1 A Subordinação**

A subordinação nada mais é do que um dos requisitos da relação de emprego, significando a submissão do empregado aos poderes de mando e gestão de seu empregador, configurando a subordinação jurídica, tendo em vista que as duas partes da relação se completam, levando-se em conta que enquanto o empregado cumpre as ordens de seu empregador, este último organiza sua empresa e utiliza de seu poder diretivo para com o empregado. (CARVALHO, 2011, p. 120-122)

Também entende-se por subordinação a obrigação do trabalho ser realizado de forma pessoal, com o recebimento de ordens diretamente de seu empregador, sendo que este dirige o seu estabelecimento e o trabalhador executa. (BARROS, 2013, p. 212-213)

Outra vertente já entende por subordinação, não apenas aquela que está atrelada ao lugar da prestação de serviço, com o labor especificamente no local de trabalho do empregador, nem tampouco com jornadas as quais tem que se seguir diariamente com rigor. Assim, para essa corrente, não precisa a ordem emanada pelo empregador ser pessoal, dessa forma, podemos fazer uma analogia com o home office, o qual, na prática, utilizada a subordinação de forma não pessoal, com o controle por produtividade ou outros meios. (BRAMANTE, 2012, p. 404)

Frisando-se que o empregado está a serviço da empresa, trabalhando com esforço e dedicação, recebendo seu salário como contraprestação de seu serviço efetuado, sendo o empregador aquele que além de trabalhar administra a empresa para deixar sempre em ordem seu ponto de trabalho,

determinando tarefas a serem feitas pelo empregado. (MACHADO, 2009, p. 35)

Fazendo relação com o home office novamente, podemos estabelecer a diferença entre subordinação objetiva e subjetiva. A subordinação objetiva nada mais é do que o recebimento de ordens na pessoa do seu empregador, de forma pessoal, afigurando-se muito importante o local da prestação do serviço para o recebimento de ordens, já os subjetivos são como no trabalho realizado por home office, na qual a atividade pode ser exercida em local diverso do estabelecimento do empregador, apenas se atentando a realização da atividade de forma eficaz. (MACHADO, 2009, p.47-48)

Importante frisar que a subordinação em vigor para nossa legislação é a jurídica, esta prevista na lei, em seu art. 3º, caput, da CLT, o qual estabelece: "*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*". (BRASIL, 1943)

Conforme explanado acima, a subordinação exposta no texto da lei é a jurídica, na qual o empregador e o empregado compõem o contrato de trabalho, onde o primeiro exerce seu poder empregatício em relação ao segundo. (DELGADO, 2012, p.294)

Na jurisprudência, todavia, consta previsto a subordinação chamada de parassubordinação, que significa a cooperação entre os integrantes do contrato de trabalho, onde pode ocorrer fora das dependências de seu empregador, na qual há o controle de jornada de modo diverso do pessoal. Dessa forma, a subordinação pautada na parassubordinação ampara o teletrabalho, a subordinação com base no controle de produtividade, o monitoramento do tempo de trabalho por meio de sistema interno com a utilização de login ou outra forma que possa ser realizado o controle de jornada. (BRAMANTE, 2012, p. 405)

O teletrabalhador também terá o dever de cumprir com as ordens passadas por seu empregador, mesmo que de forma pessoal, como comparecer a uma reunião da empresa, ou até para a atualização de seus cadastros, como também, para a realização de prestação de contas da empresa. (BRAMANTE, 2012, p. 406)

Após restar amplamente debatido o tema subordinação no home office, passa-se a ver os desdobramentos dessa subordinação.

### **3.2 Horas Extras e a caracterização do vínculo empregatício no teletrabalho**

Sabe-se que no home office o poder de mando e gestão do empregador é realizado de forma diferente do que no trabalho de forma pessoal, ocorrendo o estabelecimento de prazo para a realização de determinadas tarefas, também pelo próprio login que o empregado efetua no sistema, conseguindo dessa forma ver quantas horas por dia o trabalhador labora, e até se o mesmo realiza horas extras. (MUÇOUÇA, 2005, p. 450)

Sendo que os teletrabalhadores tem como principal instrumento de trabalho o computador, com o auxílio da internet, facilitando assim o controle de jornada pelo empregador, pois todos os acessos aos sites ficam salvos no histórico do próprio computador, e os e-mails restam registrados. (MUÇOUÇA, 2005, p. 450)

Assim, apesar da distância, já fora provado que é possível o controle efetivo da jornada desse empregado que trabalha por home office, podendo inclusive verificar o caso de desobediência deste, caso não cumpra os prazos e as metas estabelecidas.

Dessa forma, evidencia-se que os trabalhadores que laboram em home office, com a utilização de internet e e-mail, como também de sites em que estes efetuam seu login, podem ter o trabalho facilmente controlado pelo seu empregador, através dos históricos desses meios telemáticos, todavia, deve-se ter cuidado para que não seja violada a intimidade desse empregado, não podendo o empregador extrapolar seu poder diretivo e adentrar na intimidade de seu empregado, sendo que caso descumprida essa questão, poderá a empresa inclusive ser responsabilizada por sua atitude, se ultrapassada seu poder de gestão.

Assim, com a realização de login no site da empresa ou onde o teletrabalhador realize seu serviço, pode-se inclusive o empregador fazer a verificação da percepção de horas extras pelo empregado, sendo que a jornada diária normal é aquela efetivamente acordada, em que o teletrabalhador se dispõe a laborar para seu empregador em jornada determinada devidamente no contrato de trabalho, podendo-se, dessa forma, saber que o excedente são as horas extras a que faz jus o empregado, conforme ocorre em um trabalho comum (pessoal). (BARROS, 2013, p. 525)

O que pode-se notar é que o direito do teletrabalhador a percepção a horas extras que realiza, contudo, somente efetuar-se-á se o empregador tiver meios para comprovação dessas horas extras, senão torna-se impossível a sua percepção. (MALLET, 2012, p. 48)

Frisando-se, como acima explanado, se a referida empresa não dispor de meios de controle de jornada do seu teletrabalhador, estes não farão jus a percepção de horas extras, restando regidos pela CLT, em seu art. 62, inciso I, o qual estabelece: "atividade externa incompatível com a fixação de horário". (BRASIL, 1943)

E não só a internet serve como controle de jornada dos empregados em home office, mas existem programas determinados de cada empresa

que constam com exatidão as horas trabalhadas, inclusive dispendo de controle dos descansos e tudo o mais. (ROBORTELA, 1994, p. 146)

Contudo, não se pode com exatidão garantir que os meios de controle de jornada serão sempre confiáveis, devendo ter um certo cuidado em sua análise, pois não são infalíveis e não servem como prova plena. (NILLES, 1997, p.97)

Todavia, caso hajam dúvidas ou incertezas acerca do controle de jornada do teletrabalhador realizado por login ou sistema informatizado, pode-se analisar as horas extras com base na produtividade, como por exemplo, se um trabalhador comum (pessoal) poderia realizar tais funções em tempo hábil ou precisaria realizar horas extras para tanto, equiparando-se. (BARROS, 2013, p. 263)

Outro ponto que merece destaque é para o fato de que se o teletrabalhador preferir realizar seu serviço aos finais de semana, ou até mesmo dia de semana a noite, por opção, comodidade ou até porque o sistema é mais rápido, não faz jus o teletrabalhador a nenhuma verba, como adicional noturno, pois foi faculdade do teletrabalhador laborar durante esses períodos, contudo, se for obrigatoriedade para o cumprimento de metas e prazo, terá direito a percepção dos referidos adicionais. (BARROS, 2013, p. 263)

Um dado importante é acerca de uma empresa que existia na década de 90, em Milão, chamada "Digital Equipment", a qual realizou um ACT que possibilitaria o home office, dispendo sobre a questão de fiscalizar o empregado por meio da base de dados deste na internet, para que assim, restasse fiscalizado seu cumprimento de metas. (CASTRO, 2012)

Inclusive já existem julgados nesse sentido, decidindo procedente a concessão de horas extras para quem labora em home office, senão veja-se:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT-3, Processo RO 00101320520165030178 0010132-05.2016.5.03.0178, 2ª Turma, 13/03/2017)

HORA EXTRA - REGIME HOME OFFICE. A situação do empregado em regime home office se equipara à dos empregados que exercem atividade externa, não se submetendo às regras pertinentes à duração de jornada, desde que não tenham horário de trabalho controlado pelo empregador. (TRT 5 - RO 90006420065050029 BA 0009000-64.2006.5.05.0029, Órgão Julgador 4ª. TURMA, Publicação DJ 24/04/2008, Relator NÉLIA NEVES)

E assim, tendo reconhecida a subordinação, ou seja, essa dependência entre as duas partes da relação, resta-se caracterizado o vínculo empregatício, se todos os requisitos forem preenchidos, não obstando o reconhecimento da relação de emprego aos trabalhadores que laboram em home office ou teletrabalho, conforme recente jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. TELETRABALHO. EDITOR ESPORTIVO. A nota fundamental do contrato de emprego é a dependência do empregado em relação ao empregador e, ao falar em dependência, o artigo 3º da CLT está, inequivocamente, fazendo referência à dependência jurídica, que equivale à subordinação, decorrente do direito do empregador de dispor do trabalho. Daí o direito de comando, que se desdobra nos atos de regulamentar, fiscalizar e orientar o trabalho. No caso dos autos, o autor demonstra ter prestado serviços à demandada na função de editor, em atividades de correspondente esportivo, mediante o preenchimento dos elementos necessários à declaração da relação de emprego. Apelo provido com determinação de retorno dos autos à Origem para análise dos demais pleitos da inicial, sob pena de supressão de instância. (TRT-4, Processo RO 00007958920135040009, Órgão Julgador 2ª Turma, Julgamento 23 de Junho de 2017).

Dessa forma, como verificado ao caso acima, a Justiça do Trabalho amparou o trabalhador que deveria ter reconhecido seu vínculo de emprego, pois preencheu todos os requisitos para tal, não deixando-o desamparado diante de sua situação no caso concreto.

Percebendo-se que com as novas formas de trabalho existentes na sociedade, a Justiça teve de se adequar a esse novo formato para que os empregados não restassem desamparados, pois tem seu notório direito a caracterização da relação de emprego, com todas as verbas inerentes a esta.

## 4 CONCLUSÃO

Conforme analisado, Home office ou teletrabalho é um tema bastante atual, tendo em vista, as novas formas de trabalho existentes na sociedade. Assim, o direito do trabalho teve de adequar-se a essas novas relações de trabalho.

Dessa forma, o home office ou teletrabalho nada mais é do que o labor exercido na própria casa do empregado, ou, em local diferente das dependências do empregador, sem subordinação direta, mas que, todavia, exista o controle de jornada e o trabalho seja executado de forma eficaz. (NASCIMENTO, 2011, p.180)

Com as mudanças ocorridas na sociedade, levando-se em conta a globalização e até mesmo a crise econômica, novas formas de trabalho foram inseridas, como o home office, que está acompanhando as inovações tecnológicas.

Nesse sentido, a Lei n. 12.551/2011 acrescentou o parágrafo único do art. 6 da CLT, estabelecendo que: "Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego". (BRASIL, 1943)

Dispondo ainda que: "Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio". (BRASIL, 1943)

Assim, percebe-se que, com a inclusão do referente artigo, restou pacificado o entendimento de que para a configuração do vínculo empregatício não existe diferença entre o labor realizado fora das dependências do empregador e o executado presencialmente. Ressalta-se que o direito do trabalho reconhece que as relações de trabalho foram

alteradas pelas inovações tecnológicas, restando demonstrado que o empregado pode exercer seu trabalho virtualmente, mas que mesmo assim, seu empregador terá poderes de mando e gestão que serão exercidos telematicamente. (BRAMANTE, 2012, p. 391)

Não sendo a subordinação apenas aquela caracterizada pelo labor realizado nas dependências do empregador, com a fiscalização presencial, e jornadas de trabalho pré-determinadas. Dessa forma, resta revolucionado o conceito de subordinação. (BRAMANTE, 2012, p. 404)

Assim, o trabalhador que labora no sistema home office ou teletrabalho, tem até mesmo regulamentado seu direito às horas extras, levando-se em conta que há um controle de jornada por parte do empregador, sabendo-se assim, as horas excedentes que o empregado laborou. (MALLET, 2012, p. 48)

Porém, pode-se haver também o trabalhador que labora no sistema home office ou teletrabalho, mas que, todavia, o empregador não tenha o controle específico de sua jornada. Nesse caso, então, o empregado não tem direito às horas extras. (MALLET, 2012, p. 48)

Ressalta-se que nesse caso específico, na qual a empresa não tem o controle da real jornada do empregado, os trabalhadores que laboram nesse sistema de teletrabalho, se encaixarão no art. 62, I da CLT, equiparando-se aos trabalhadores externos, ou seja, aqueles na qual a atividade por ser realizada externamente, tem-se por incompatível o controle de jornada, não fazendo jus às horas extraordinárias.

Frisando-se que já existem várias jurisprudências procedentes no sentido de conceder as horas extras aos trabalhadores em home office, reconhecendo-se também a subordinação mesmo para os teletrabalhadores, e ao final, restando caracterizada a relação de emprego.

Por fim, percebe-se que o judiciário já realizou uma grande revolução quando fala-se em home office, reconhecendo vários vínculos

empregatícios, todavia, ainda há um longo caminho a ser percorrido, para que todos os teletrabalhadores possam alcançar a devida segurança jurídica quanto a essas novas relações de trabalho e emprego.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRAMANTE, Ivani. **Teletrabalho: Teledireção, telesubordinação e teledisposição**. 76 ed. São Paulo: Ltr, 2012.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)  
Acesso em: 30 de out. 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - 1943**.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CARVALHO. Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**. Aracajú: Evocati, 2011.

CASTRO, Maria Regina. **O conceito de tempo de sobreaviso e as tecnologias da comunicação**. SP: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

FAVA, Marcos Neves. **Nova competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

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

MACHADO, Sidnei. **A subordinação jurídica na relação de trabalho: uma perspectiva reconstrutiva**. São Paulo: LTr, 2009.

MALLET, Estevão. **Trabalho, tecnologia e subordinação:** reflexões sobre a Lei 12.551. 32 ed. São Paulo: Revista do Advogado, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 27. ed., São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** História e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

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

PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. **O direito e o processo do trabalho na sociedade contemporânea.** São Paulo: LTr, 2005.

ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho.** São Paulo, SP: LTr, 1994.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho.** 9.ed. São Paulo: Método, 2008.

ZIMMERMANN NETO. **Direito do trabalho.** São Paulo: Edições Paloma, 2002.