

TELETRABALHO: REFLEXOS DA LEI 12.551/2011

Aline Graziela Bald¹

Resumo: A Lei 12.551/2011 trata sobre o teletrabalho, espécie de atividade realizada por meio de equipamentos a distância. Assim, este artigo tem como objetivo analisar a aplicabilidade ou não da exceção contida no artigo 62, inciso I da CLT em relação à jornada de teletrabalho. Trata-se de pesquisa qualitativa, realizada por meio de método dedutivo e de procedimento técnico bibliográfico e documental. As reflexões partem de uma breve evolução da reestruturação produtiva da sociedade pós-industrial, passando pelas novas tecnologias e relações de trabalho. Em seguida, explana acerca da jornada de trabalho, considerando as definições, limites legais, para, por fim, examinar as exceções dos limites da jornada de trabalho e a (in)constitucionalidade do artigo 62, I da CLT, bem como a compatibilidade do teletrabalho com relação à jornada de trabalho normal. Nesse sentido, conclui que há necessidade de regulamentação da matéria, pois entende que do jeito que está é inconstitucional, afrontando o princípio da dignidade da pessoa humana do empregado em comparação à jornada de trabalho tradicional.

Palavras-chave: Teletrabalho. Novas tecnologias. Jornada de trabalho. (In)constitucionalidade do art. 62, I da CLT.

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, utilizado para otimizar o tempo. É um assunto relativamente recente na área jurídica, mas não no cotidiano. Trata-se de trabalho realizado com equipamentos que permitem que seja feito num lugar físico diferente daquele ocupado pela pessoa que o está realizando, ou seja, é diferente da forma tradicional, no qual o empregado fica restrito ao espaço da empresa, obrigando-se a se deslocar todos os dias para exercer suas atividades.

Pode-se dizer que o teletrabalho é útil em várias empresas, principalmente na área de vendas, em consultorias, engenharia, prestadores de serviço, tecnologia da informação, dentre outras, e também por encurtar distâncias, já que os congestionamentos no trânsito de grandes cidades estão inviabilizando algumas atividades diárias.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) expressa em seu art. 6º, com a complementação do § único da Lei 12.551/2011, o vínculo de emprego para os trabalhadores a distância. O que faz ter essa relação de teletrabalho é o método do serviço utilizado entre o empregador e o empregado, isto é, utiliza-se de mecanismos digitais (*softwares*), eletrônicos (computadores) e de comunicação (telefone, fax, Skype, *chats*, MSN, *webcams* etc.), os quais também são meios de controle e supervisão do trabalho.

Nesse sentido, este artigo, como objetivo geral, analisa a aplicabilidade ou não ao teletrabalho da exceção contida no art. 62, I, da CLT, que refere que os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho devem ter tal condição anotada na Carteira de Trabalho e no registro de empregados. Assim, discute como problema: os trabalhadores

1 Bacharela em Direito pelo Centro Universitário UNIVATES. alinegrazi@universo.univates.br

em regime de teletrabalho sujeitam-se aos limites constitucionais da jornada de trabalho tradicional, ou se inserem na exceção contida no art. 62, I, da CLT? Como hipótese inicial, entende-se que os trabalhadores em regime de teletrabalho sujeitam-se aos limites constitucionais da jornada de trabalho, em que se aplica o princípio tutelar no qual o empregado deve ser protegido pela legislação material trabalhista.

A pesquisa, quanto ao modo de abordagem, será qualitativa, utilizando-se do método dedutivo e de procedimento técnico bibliográfico e documental, com base em Mezzaroba e Monteiro (2009), ou seja, partirá da descrição da evolução da reestruturação produtiva da sociedade pós-industrial, passando pela análise da jornada do trabalho e, por fim, examinando o que a legislação trabalhista considera em razão da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, e os direitos trabalhistas com a (in)constitucionalidade da exceção contida na CLT.

2 EVOLUÇÃO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL

Do século XVIII ao início do século XX, percebe-se a transformação da sociedade rural para a sociedade industrial. Resumidamente, pode-se destacar que na sociedade pré-industrial, existente até o século XIX, a organização do Estado dava-se por meio dos regimes autoritários dinásticos. Os principais recursos eram: a terra, matérias-primas, alto índice de natalidade, instrumentos flexíveis, trabalho manual. A estrutura profissional era formada por camponeses, mineiros, pescadores, operários não qualificados e artesãos (DE MASI, 2003).

A evolução do trabalho deve-se ao conhecimento e à informação para a produção de uma sociedade mais avançada. Portanto, essa distinção apropriada não é entre uma economia industrial e uma pós-industrial, mas entre duas formas de produção social, rural e de serviços, para uma produção baseada em conhecimentos (CASTELLS, 1999).

O trabalho humano tem como pontos marcantes tanto a Revolução Francesa quanto a Revolução Industrial. Segundo Severo (2008, p. 1, texto digital), na Revolução Francesa é estabelecida a sociedade de capital, sendo que a produção e o consumo começam a se tornar necessidades: “[...] revigora-se a importância do trabalho como atividade humana que permite (e deve almejar) o acúmulo de propriedade e de conhecimento, gerando um modo de organização liberal-individualista de nova dimensão”.

Para Maior (2012, p. 2, texto digital), a Revolução Industrial provocou uma “luta de classes [...] indicada como a fonte material do direito do trabalho, provocando as primeiras revoltas dos trabalhadores para busca de melhores condições de trabalho”.

As mudanças da reestruturação produtiva da sociedade pós-industrial iniciaram-se a partir da Segunda Guerra Mundial. A evolução caracterizou inovações sociais e exteriores à produção capitalista. Esse processo de reestruturação produtiva foi atingido pelo capitalismo moderno, pelas inovações fordistas-tayloristas que – ao longo do processo de mutações sócio-organizacionais e tecnológicas que alteram a morfologia da produção de mercadorias em vários setores de indústria e serviços – introduziram as principais ideologias orgânicas da produção capitalista no século XX, “tornando-se ‘modelos produtivos’ do processo de racionalização do trabalho capitalista passado” (ALVES, 2007, p. 161-162).

Portanto, com a instauração de ordem social, política e econômica, foi fundamental a existência de um conjunto de leis que garantisse a legitimidade do novo governo. Essas leis são conquistas dos trabalhadores, sendo que, de acordo com Maior (2012, p. 3, texto digital), “elas significaram o resultado de uma reação natural da classe dominante como tática de sobrevivência para o modelo capitalista de produção”.

2.1 A sociedade e suas novas tecnologias de trabalho

As tecnologias estão integrando o mundo. Segundo Castells (1999, p. 36), com a transformação histórica, “o que importa de fato aos processos e formas sociais que compõem a carne viva das sociedades é a interação real entre os modos de produção e os de desenvolvimento, estabelecidos e defendidos pelos atores”. O que percebe é que, ao final do século XX, foi vivida uma transformação na cultura material, pela inclusão do paradigma tecnológico, sendo que grandes avanços surgiram.

Relata Castells (1999, p. 50):

[...] o processo atual de transformação tecnológica expande-se exponencialmente em razão de sua capacidade de criar uma interface entre campos tecnológicos mediante uma linguagem digital comum na qual a informação é gerada, armazenada, recuperada, processada e transmitida.

Portanto, o que se vive é uma transformação marcante que possui relação com as tecnologias da informação, processamento e comunicação. E segundo o mesmo autor:

A tecnologia da informação é para esta revolução o que as novas fontes de energia foram para as Revoluções Industriais sucessivas, do motor a vapor à eletricidade, aos combustíveis fósseis e até mesmo à energia nuclear, visto que a geração e distribuição de energia foi o elemento principal na base da sociedade industrial (CASTELLS, 1999, p. 50).

Diante disso, percebe-se que as tecnologias vão crescendo, tomando o mercado como base de uma esfera científica na relação homem-máquina e ligando o desenvolvimento da atividade laboral também por meio do telefone, computador, internet etc. Portanto, as tecnologias da informação exigem do trabalhador potencial para obter a produtividade desejada. Por isso, o atuante na rede é a pessoa que a empresa precisa, capaz e disposta a programar e decidir o trabalho.

Nesse sentido, o que está agregado ao profissional não é somente a formação em si, e sim o perfil polivalente; o mercado de trabalho pode ser definido como um conjunto de relações entre compradores e vendedores de trabalho, que, de modo simplificado, é isto: “entre patrão e empregado onde o patrão busca o atendimento de suas necessidades como empresa e o empregado busca, além do crescimento profissional e pessoal, o reconhecimento financeiro e simbólico” (SCHUSTER, 2008, texto digital).

2.2 Conceito e definições de teletrabalho

Para que se possa compreender melhor o teletrabalho, é necessário esboçar um conceito: também conhecido como trabalho remoto, o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância; é um trabalho realizado com equipamentos que permitem que seja feito num lugar físico diferente daquele ocupado pela pessoa que o está realizando, ou seja, é diferente da forma tradicional em que o empregado ficava restrito ao espaço da empresa, obrigando-se a se deslocar todos os dias para exercer suas atividades (GARCIA, 2012).

Ele é reconhecido pelo uso dos meios telemáticos e informatizados. Para existir, tem de haver os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada de forma não eventual; d) efetuada, ainda, sob subordinação ao tomador de serviços; e e) de forma onerosa (DELGADO, 2003).

Mesmo esse trabalho sendo feito a distância, haverá relação de emprego, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus arts. 2º e 3º.

O § único, do art. 6º da CLT, incluído pela Lei 12.551/2011, menciona o trabalho a distância:

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.

Para ter a caracterização do teletrabalho, devem estar presentes os seguintes elementos:

- topográfico: o teletrabalhador desempenha seu trabalho fora do espaço tradicional da empresa (matriz ou filiais);
- tecnológico: o teletrabalhador desenvolve suas tarefas mediante o emprego de tecnologias da informação e comunicação;
- organizativo: o empregador ou tomador de serviços deve estar organizado, em sua estrutura de recursos humanos, para o teletrabalho. O teletrabalhador deve estar vinculado à empresa que lhe agrega, ocupar um posto de trabalho, pertencer à organicidade da mesma (FINCATO, 2009, p. 70-71).

Conforme Cavalcante e Jorge Neto (2012), o teletrabalho pode ser:

- a) em domicílio, onde o trabalhador fixa seu trabalho em sua residência, utilizando meios de comunicação, como, por exemplo, computador, telefone, fax, internet etc.;
- b) em telecentros, centros de satélite, ou centros que funcionam como local de telesserviço, em que são desenvolvidas atividades em um espaço preparado que podem pertencer a uma ou mais empresas;
- c) nômade ou móvel, em que o teletrabalhador não tem lugar fixo para a prestação de serviço, usado muito por trabalhadores externos;
- d) transnacional, realizado em partes, por trabalhadores situados em outros países.

Acrescentam esses autores que, em relação à comunicação, existe o teletrabalho *off-line* (desconectado), no qual o computador não é utilizado como forma de comunicação, apenas como ferramenta de tarefas, sendo a produção enviada pelo correio ou pessoalmente, e o *on-line* (conectado), em que a conexão é através da comunicação por *chats*, *MSN*, *webcams*, via internet.

No Brasil, além do acréscimo do § único do art. 6º da CLT feito em 2011, existe um Projeto de Lei nº 4505/2008, em análise no Congresso Nacional, de autoria do deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas, que pretende regulamentar o trabalho a distância, conceituar e disciplinar as relações de teletrabalho, estando desde fev. de 2011, segundo site da Câmara dos Deputados, aguardando Deliberação pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados do Recurso apresentado contra a apreciação conclusiva das Comissões ao Projeto de Lei (conferido em jul. 2015).

De acordo com esse Projeto de Lei:

Art. 1º. Para os fins desta lei, entende-se como teletrabalho todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a 40% do tempo trabalho em um ou mais lugares diversos do local do trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações.

Parágrafo Único. Entende-se por local de trabalho regular a sede da empresa ou qualquer outro local onde normalmente ocorre produção e/ou são normalmente esperados os resultados do exercício laborativo.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em julho/2015, aprovou proposta de regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário brasileiro, a ser analisada em consulta pública e depois decidida em plenário.²

Sendo assim, Fincato (2003, texto digital) explica que o teletrabalho “atende ao desiderato de flexibilidade do trabalho subordinado e visa a atender às necessidades empresariais, contribuindo ainda para que trabalhadores com dificuldades específicas (deficiências físicas, maternidade, distância geográfica etc.) possam prestar os serviços contratados em lugares mais favoráveis para si”.

3 JORNADA DE TRABALHO

Jornada de trabalho é o tempo diário que o empregado está à disposição do empregador, por meio de um contrato de trabalho, sendo que a prestação de trabalho durante essa jornada é a principal obrigação do empregado; essa jornada mede “o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador” (DELGADO, 2003, p. 17).

O art. 7º, XIII, da Constituição Federal (CF/1988) estabelece:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]

Portanto, após a CF/1988, a jornada de trabalho é de no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais. De fato, a legislação brasileira reconhece como jornada de trabalho não só o tempo da prestação de serviços, mas também aquele em que o empregado está à disposição do empregador.

No entendimento de Nascimento (2009, p. 1.136), na subordinação contratual “[...] o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador, e não apenas porque e quando está trabalhando”. Explica também que se inclui como jornada de trabalho o tempo *in itinere*, isto é: “aquele que o empregado está em percurso, de casa para o trabalho e de volta do serviço” (p. 1.136), previsto no art. 58, § 2º da CLT, quando o trabalho for prestado em local que não tem transporte público ou de difícil acesso e a empresa oferecer condução.

Jornada de trabalho é entendida como o tempo diário em que o empregado coloca-se à disposição do empregador, em decorrência de um contrato de trabalho, que é reconhecido pela

2 “TRABALHO A DISTÂNCIA - Comissão do CNJ aprova proposta para *home office* no Judiciário de todo o país: Uma comissão do Conselho Nacional de Justiça aprovou uma proposta de regulamentação do teletrabalho (ou *home office*) no Poder Judiciário. A minuta de resolução será colocada em consulta pública para coleta de sugestões dos tribunais do país para, só depois, ser submetida ao plenário do CNJ. O projeto tem como parâmetro as experiências dos tribunais que já implementaram a prática de *home office*, como o Tribunal Superior do Trabalho. Um dos principais pontos é a mudança na forma de aferição do trabalho, que passa a ser feita por meio de metas de desempenho. O conselheiro Rubens Curado, presidente da comissão e relator da proposta, afirma que as metas deverão ser fixadas não apenas para o servidor que trabalha em casa, mas para toda a unidade que aderir ao novo modelo. Conforme o texto, a meta do servidor em teletrabalho deve ser, no mínimo, igual à estabelecida para quem trabalha presencialmente. Os tribunais, no entanto, poderão fixar metas superiores. O Judiciário paulista regulamentou o teletrabalho em maio. Os tribunais regionais federais da 2ª e da 4ª Região adotaram caminho semelhante em 2013” (Conjur, 30 jul. 2015, texto digital).

legislação em seu art. 58, da CLT (DELGADO, 2003). Entretanto, mesmo que o termo “jornada” expresse o tempo de trabalho ou disponibilidade de tempo do empregado por intermédio de contrato, Abud (2008, p. 14) entende que “duração de trabalho é, de fato, a expressão mais completa, pois abrange os vários módulos de tempo destinados pelo trabalhador em decorrência do contrato de trabalho, além dos intervalos”.

A jornada de trabalho diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês: “é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, porque toda jornada é obviamente diária” (MARTINEZ, 2012, p. 290).

Nesse sentido, Martins (2007, p. 488) menciona que “jornada de trabalho é a quantidade de labor diário do empregado”. Enfatiza que o conceito de jornada tem de ser averiguado sob três teorias: do tempo efetivamente trabalhado, do tempo à disposição do empregador e do tempo *in itinere*. A primeira teoria defende o tempo efetivamente trabalhado, no sentido de que “é considerado o tempo em que o empregado efetivamente presta serviços ao empregador” (p. 489). Ressalta que não é o critério aplicado em nossa legislação.

A segunda teoria é a do tempo à disposição do empregador: “a partir do momento em que o empregado chega à empresa até o momento em que dela se retira, há o cômputo da jornada de trabalho” (MARTINS, 2007, p. 489). Usa como exemplo os mineiros (art. 294 da CLT), que, apesar de trabalharem no interior da mina, têm o tempo contado como jornada de trabalho desde quando chegam até quando saem dela.

A terceira teoria é o tempo *in itinere*, considerado jornada de trabalho: “inicia-se com o ingresso na condução fornecida pelo empregador e termina com a saída do empregado da referida condução ao regressar ao ponto de partida” (MARTINS, 2007, p. 489). Isso está respaldado na Lei 8.213/1991, art. 21, IV, d, que fala do acidente do trabalho ocorrido no trajeto residência-empresa e vice-versa.

3.1 Limites legais

Segundo o art. 7º, XIII, da CF/1988, é direito do trabalhador urbano e rural, além de outros, a duração do trabalho normal não superior a 08 horas diárias e 44 horas semanais. Pode ter alteração contratual que ofereça jornada inferior a oito horas, bastando que o tomador de serviços coloque essa melhoria na vida do trabalhador. Se tiver redução de salário, será indispensável uma negociação coletiva (MARTINEZ, 2012).

De acordo com a Súmula 391 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a única jornada normal de trabalho superior a 08 horas considerada pela Constituição é a prevista na Lei nº 5.811/1972, que trata do trabalho em regimes especiais, de revezamento e sobreaviso.

Portanto, tratando-se de regra que rege o direito, o limite constitucional é jornada não superior a 44 horas semanais, ou por intermédio de norma coletiva (convenção ou acordo coletivo) pode-se estipular jornada maior de 8 horas diárias.

4 (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62, INC. I, DA CLT E SUA APLICABILIDADE AO TELETRABALHO

Como visto na seção anterior, a jornada de trabalho, regra geral, é controlada pelo empregador, em virtude do poder de fiscalizar e direcionar seus empregados para prestação laboral. Nesse sentido, o art. 62, I, da CLT, cria uma presunção de os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho tradicional não estariam regidos pelas regras relativas à jornada de trabalho.

O cumprimento da jornada é a principal obrigação do empregado no contrato, sendo o tempo de prestação de trabalho medido pela disponibilidade perante o empregador. Em princípio, é por ela que se faz a transferência de força de trabalho em favor do empregador em uma relação empregatícia: “é a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados)” (DELGADO, 2009, p. 774).

Segundo o autor:

[...] para que se afira, no plano concreto, uma jornada de trabalho efetivamente prestada, é necessário que exista um mínimo de controle ou fiscalização sobre o tempo de trabalho ou de disponibilidade perante o empregador. Trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar aferição da real jornada laborada pelo obreiro: por esse motivo é insuscetível de propiciar aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador (DELGADO, 2009, p. 811).

Portanto, o controle e a fiscalização ou não pelo empregador são fundamentais entre as jornadas laborativas obreiras, sendo que se pode diferenciá-las em jornada controlada (art. 74 da CLT) e jornada não controlada (art. 62 da CLT). A regra geral é a jornada controlada, pois auferem um conjunto de prerrogativas autorizadas de o empregador estar na direção, fiscalização e controle sobre os serviços contratados (art. 2º da CLT). Com isso, conforme Delgado (2009, p. 811), “presume-se que tal poder de direção, fiscalização e controle manifestar-se-á, cotidianamente, ao longo da prestação laboral, quer no tocante à sua qualidade, quer no tocante à sua intensidade, quer no tocante à sua frequência”.

De certa forma, existindo controle e fiscalização, fica mais fácil provar a jornada trabalhada, passando a ser possível falar em horas extras. Assim, para esse doutrinador, a jornada não controlada não tem o cálculo de horas extraordinárias, pois para o empregador é mais difícil ter o controle.

Para a CLT existem dois tipos de empregados para os quais se tornam inviáveis o controle e a fiscalização sobre suas jornadas laboradas, conforme previsão art. 62:

Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

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

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Ainda, a CLT cria uma presunção jurídica, e não uma discriminação legal, pois esses empregados não estão submetidos ao cotidiano normal de fiscalização e controle de horário, conforme Delgado (2009, p. 813), por isso:

[...] havendo prova firme (sob ônus do empregado) de que ocorria efetiva fiscalização e controle sobre o *cotidiano* da prestação laboral, fixando fronteiras claras à jornada laborada, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho. No tocante aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (tal circunstância tem que ser anotada na CTPS e no registro de empregados: inc. I, art. 62, CLT – regra administrativa, é claro), a *presunção* atinge, por exemplo, vendedores viajantes, motoristas carreteiros e outros posicionados em situação similar.

Portanto, não é relevante a atividade ou a categoria, e, sim, o fato de exercer atividade externa, para a qual não há nenhum controle e fiscalização de horário do obreiro:

Para solucionar as dificuldades acima apontadas, quanto à existência ou não de controle de jornada e a forma de remuneração concedida ao empregado que execute o trabalho em seu domicílio (se a remuneração é fixa, por tarefa ou por comissão), a saída continua sendo recorrer aos limites estabelecidos na jurisprudência. A nova lei trouxe novas modalidades de execução, e, com isso, novos meios de controle do trabalho pelo empregador, mas não determinou como esse controle deve ser feito na prática (MOMBELLI, 2012, texto digital).

Assim, o objetivo dos itens seguintes é examinar se há (in)constitucionalidade no art. 62, inc. I, da CLT em relação à jornada de trabalho, e se deve ou não anotar-se na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e no registro de empregados o horário de trabalho de empregados que exercem atividades externas incompatíveis com o horário normal.

4.1 Relação de emprego diante do teletrabalho

A relação de emprego do teletrabalho é de natureza contratual, exatamente porque é gerada por um contrato de trabalho, cujos principais elementos gerados são estes: trabalho prestado por pessoa física ou natural; a pessoalidade, sendo que o contrato de trabalho, em relação ao empregado, é pessoal, infungível, não podendo o trabalhador fazer-se substituir dado o caráter *intuitu personae*; a não-eventualidade, em que o trabalho prestado deve ter caráter permanente, ainda que por um curto período de tempo; a remuneração, em que o contrato de trabalho envolve prestações e contraprestações recíprocas, que podem ser economicamente mensuráveis; além da subordinação, que representa a situação jurídica pela qual o empregado concorda em obedecer ao poder diretivo do seu empregador quando da realização dos serviços (SOUZA, 2010).

O teletrabalho, por suas peculiaridades, na forma de prestação de serviço, possui flexibilização quanto ao horário de trabalho, mais ainda quando é prestado na residência do empregado. Ainda, a subordinação e a pessoalidade exigem cuidados específicos, caso a caso:

Mesmo que o trabalho seja realizado preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, como ocorre no trabalho a distância e, em especial, no *teletrabalho*, se estiverem presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, tem-se a existência da relação de emprego (GARCIA, 2012, p. 11).

A alteração da redação do art. 6º, § único da CLT, feita em 2011, reconheceu o trabalho a distância, que explicita: “[...] a subordinação pode ser decorrente de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, os quais são equiparados aos tradicionais meios pessoais, e diretos de comando, controle e supervisão” (GARCIA, 2012, p. 12). Este controle do empregador pode ser feito através de telefonia, informática, com a utilização da internet e outros meios telemáticos.

Sendo a relação de emprego legalmente estabelecida e doutrinariamente aceita, o Direito do Trabalho, como garantidor dos interesses dos trabalhadores, passa a ser questionado acerca desses elementos frente às mudanças do mundo laboral: “Com o surgimento das novas formas de trabalhar, como, por exemplo, o teletrabalho, a presença desses pressupostos nem sempre é evidente na relação estabelecida entre o prestador de serviços e o credor de seu trabalho” (BARBOSA, 2010, texto digital).

Pelo que se percebe a partir das decisões jurisprudenciais coletadas a seguir, o art. 62 da CLT, apesar de sua aparente contradição com a Constituição, tem sido respeitado em casos concretos

levados à análise da Justiça do Trabalho, ou seja, se houver comprovação da fixação e controle da jornada de trabalho, não é aplicada a exceção prevista nesse artigo:

Ementa: HORAS EXTRAS. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE HORÁRIO. NÃO SUJEIÇÃO DO TRABALHADOR À EXCEÇÃO PREVISTA NO ART. 62, I, DA CLT. Sendo a atividade externa realizada pelo empregado compatível com a fixação e controle de jornada, não há falar na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, sendo devidas ao trabalhador as horas extras laboradas. (TRT 4. Região - Acórdão - Processo 0000444-77.2012.5.04.0001 (RO) . Origem: 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Relator:

João Paulo Lucena. Data: 05/09/2013).

Ementa: HORAS EXTRAS. TRABALHADOR EXTERNO. ART. 62, I DA CLT. A exceção disposta no artigo 62, I, da CLT, se aplica tão somente aos empregados cuja jornada externa impede o controle dos horários efetivamente cumpridos pelo empregado. Assim não se pode aplicá-la à hipótese destes autos, no qual o reclamante inicia e termina sua jornada na sede da empresa. (TRT 1. Região – 10. Turma. Rec. Ordinário. Processo: 0000516-79.2011.5.01.0002. Relator designado: Angelo Galvao Zamorano. Data: 06/09/2013).

Assim, basta estarem presentes os elementos tipificadores da relação de emprego, não importando o local ou espaço físico no qual o trabalhador exerça suas atividades laborativas, pois o computador, o telefone, palmtop são tanto para ele como para o empregador uma extensão da empresa, para que seja configurada a relação de vínculo. Contudo, “tendo em vista a possível existência de maior liberdade ou flexibilidade no horário de trabalho, podem surgir dificuldades quanto à demonstração do direito à remuneração de horas extras” (GARCIA, 2012, p. 12).

Sobre as dificuldades de compreender as regras do teletrabalho ligado aos limites constitucionais, segundo Souza (2010, texto digital):

O sistema jurídico nacional ainda não está preparado para lidar com a questão do teletrabalho, ao menos dada a sua importância no contexto atual. Apesar da previsão expressa constitucional, entre os direitos dos trabalhadores, da ‘proteção em face da automação, na forma da lei’ (art. 7º, XXVII, CF/1988), como ocorre com tantos outros preceitos constitucionais, ainda não há uma regulamentação do princípio constitucional. Em que pese a ausência de posições doutrinárias consolidadas sobre o tema, há importantes indícios para a investigação jurídica no Direito Constitucional, quando da observância dos princípios, pois estes dão unidade e harmonia à ordem jurídica, atenuando possíveis tensões normativas.

E na falta de regulamentação, usa-se o 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, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Portanto, o Direito do Trabalho busca uma ordem jurídica nas relações de trabalho, com base na dignidade e proteção ao trabalhador, em favor da justiça. No entanto, o teletrabalhador não pode se privar de seus direitos e garantias estabelecidos na lei, principalmente referente à duração da jornada de trabalho, pois está prevista no art. 7º, XIII, da CF/1988.

4.2 O teletrabalho e sua regulamentação

O teletrabalho trata-se de “um fato social que, por ser reflexo da evolução, carece de estudos científicos no Brasil [...] essa nova forma de trabalho é reflexo da globalização que tem na informação e na tecnologia uma maneira de se diluir os conceitos de tempo e espaço, otimizando lucros” (NASCIMENTO, 2011, p. 36). Ainda:

Entre os direitos assegurados estão o controle da jornada de trabalho e principalmente o meio ambiente laboral. Muitos teletrabalhadores possuem sua oficina de trabalho em seu próprio domicílio, outros são levados para fora das imediações, ou sede da empresa em centros de teletrabalho, e outros ainda realizam seu trabalho parte na empresa e parte em qualquer outro lugar onde possam ter acesso a uma rede de internet. Nesse contexto, nos países onde não há regulamentação sobre o teletrabalho, os empregadores fogem ao seu dever de cuidar da saúde de seu trabalhador, eis que em muitos casos se quer reconhece o vínculo existente transferindo toda a sua responsabilidade para o próprio trabalhador e para o Estado (NASCIMENTO, 2011, p. 36).

Por ser uma modalidade de trabalho a distância, a preocupação é com o modo de controle da jornada do empregado, pois ele tem liberdade em desenvolver seu labor a qualquer tempo e lugar.

Segundo Garcia (2012, p. 10):

Tendo em vista a autorização do art. 8º da CLT, no sentido da possibilidade de aplicação subsidiária do Direito comparado, cabe salientar que, em Portugal, o Código do Trabalho de 2009, no art. 169º, n. 1, assim dispõe expressamente: ‘O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional’.

Assim, “o teletrabalho é mais uma forma de organização da atividade do empresário, do que, necessariamente, um novo tipo de trabalho, com uma autorregulamentação” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2012, p. 19). Portanto, serão analisadas as prestações de serviços e ainda se há ou não a presença de controle, direção e fiscalização quanto ao trabalho prestado. E de acordo com o art. 443 da CLT, a contratação poderá ser por escrito ou verbal, ou até de forma tácita, como também determinada e indeterminada.

De acordo com Martins (2007, p. 485), “o local em que o empregado irá prestar serviços não irá importar que o trabalhador perca direitos trabalhistas, nem que seja discriminado por tal fato”. Fica a cargo do empregador estipular a jornada de trabalho e fiscalizar a rotina de seu teletrabalhador, mediante anotações diárias e com contrato de trabalho com cláusulas bem claras, para que, no fim, evite eventuais conflitos que possam prejudicar a imagem do teletrabalho ou mesmo inviabilizá-lo.

Portanto, é possível que o empregador realize controle da jornada do teletrabalhador, desenvolvendo mecanismos de monitoramento da jornada de trabalho deste empregado por meios telemáticos, pois assim os empregados estarão sujeitos ao pagamento de todos os direitos relacionados à duração do trabalho assegurado na CLT, posto que o art. 4º dispõe claramente que deverá ser considerado como jornada de trabalho o tempo que o empregado estiver à disposição do empregador, e não necessariamente o tempo trabalhado.

4.3 A modificação do art. 6º, § único da CLT, e a exceção contida no art. 62, I

A CF/1988 limita a duração do trabalho normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 7º, XIII), mas não diverge o caráter excepcional, como não vulnera a redação anterior do art. 62 da CLT. O objetivo principal é o trabalho, e não a duração, sendo que os empregados aos quais alude o inciso I do dispositivo em foco prestam serviços sem submissão de horário e fora do controle do empregador, enquanto os gerentes desfrutam de posição singular exercendo o poder de comando (diretivo e disciplinar) (SILVA, 2009, texto digital).

Segundo Martinez (2012, p. 320), a esses empregados que estão contidos nas condições constantes do art. 62, I e II da CLT, “cabera, portanto, mediante os diversos meios de prova admitidos em direito, o oferecimento dos elementos capazes de demonstrar o serviço extraordinário”.

E conforme Cavalcante e Jorge Neto (2012, p. 26):

[...] a existência ou não de jornada suplementar para o teletrabalhador haverá de ser constatada em função do caso concreto, analisando-se: a carga diária de tarefas; o tempo para a realização de cada tarefa; o prazo estipulado para a entrega da tarefa; o número de toques, programas de controle de acesso e de jornada de trabalho etc. Somente em face das peculiaridades de cada situação é que se pode dizer se o teletrabalhador possui ou não um controle indireto sobre a sua prestação diária dos serviços.

Pode-se argumentar que o art. 62 da CLT é inconstitucional, pois o inciso XIII do art. 7º da CF/1988 relata que o empregado deve trabalhar 8 horas por dia e 44 horas semanais. O art. 62 da CLT não menciona se o empregado deve trabalhar a mais do que está especificado na Constituição, apenas que se não tiver controle de horário deixam de ter direito a horas extras, neste caso, sendo difícil dizer qual o horário que prestam serviço, pois trabalham externamente (MARTINS, 2007).

No art. 62, I, da CLT, não está arrolado quais seriam os empregados excluídos do direito a horas extras, apenas menciona os que exercem atividades incompatíveis com a fixação de horário de trabalho: “Se tais empregados são subordinados a horário, têm direito a horas extras [...], sendo observado o registro na CTPS e também no livro ou ficha de registro de empregados, considerando, desta forma, como prova” (MARTINS, 2007, p. 496).

Barros (2011, p. 537) menciona empregados excluídos da duração de trabalho e que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho:

[...] devendo tal condição ser anotada na CTPS do obreiro e no registro de empregados (art. 62, I da CLT). Ressalta-se, todavia, que, se o empregado, embora exercendo função externa, estiver sujeito a controle de jornada, como, por exemplo, por meio de tacógrafo e de rotas previamente conhecidas, com previsão da duração de viagens, a jurisprudência tem orientado no sentido de autorizar o pagamento de horas extras.

Nesse caso, para o teletrabalhador que exerce suas atividades longe da empresa, em sua casa, por exemplo, tem de haver um controle por intermédio de um sistema de computador, por um aplicativo da internet, por um contrato de trabalho bem formulado, com a assinatura do empregado e do empregador. Segundo Mombelli (2012, texto digital):

Impossível não reconhecer que após a inovação legal ficou muito mais fácil e recomendado que o empregador estabeleça no contrato de trabalho o horário, uma vez que os meios telemáticos e informatizados de comando (telefones, computadores, rádios, internet, teleconferências e aplicativos da internet) permitem o controle da jornada. Com isso, evita-

se que o empregado trabalhe em horário excedente às 44 horas semanais, ou mesmo em horário noturno, que leva à incidência do horário extraordinário.

Portanto, cabe ao julgador analisar a situação fática, fazendo prevalecer, sobretudo, o princípio da primazia da realidade, que, segundo Martins (2007, p. 65): “no Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos”, sendo privilegiados os fatos, a realidade sobre a forma ou a estrutura empregada.

Por isso, pode-se perceber a inconstitucionalidade em decorrência do disposto no art. 7º, XIII e XVI da CF/1988, bem como pela afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana voltada ao empregado; nesse sentido, é recomendado que o empregador estabeleça no contrato de trabalho o horário, uma vez que os meios telemáticos e informatizados de comando (telefones, computadores, internet, teleconferências e aplicativos da internet) permitem o controle da jornada, evitando que o empregado trabalhe em horário excedente às 44 horas semanais, ou mesmo em horário noturno, que leva à incidência do horário extraordinário.

Dessa forma, defende-se a exclusão do inc. I do art. 62, da CLT, por ferir os preceitos da CF/1988 e vedar direitos dos teletrabalhadores. Essa exclusão pode ser realizada pelo Poder Judiciário, através de declaração de inconstitucionalidade do dispositivo celetista, ou pela vontade do Poder Legislativo, por meio de uma nova lei revogando dita norma consolidada.

Esse tema traz muita discussão referente à jornada de trabalho quanto ao fato do ônus da prova em relação às horas extras dos empregados externos, pois há divergência no § único dos arts. 6º e 62, I, CLT, que a legislação não especifica e, por isso, sua relevância.

5 CONCLUSÃO

Em 2011, houve mudança legislativa no art. 6º da CLT, trazida pela Lei 12.551, que trata do teletrabalho, mas que ainda não há uma regulamentação mais precisa quanto às peculiaridades, direitos e deveres específicos incidentes sobre essa modalidade laboral, sendo necessária a aplicação das normas de jornada de trabalho gerais, que regem a relação de emprego tradicional, em especial, o vínculo de trabalho.

Contudo, há alguns elementos característicos do teletrabalho que são: a atividade é realizada a distância, as ordens são dadas por quem não consegue controlar fisicamente, o controle é feito pelos resultados das tarefas executadas, e as tarefas são realizadas com o uso de computadores ou outros meios telemáticos, e o que se evidencia é uma possível violação das regras constitucionais por uma norma infraconstitucional contida na CLT, ou seja, é a inconstitucionalidade do art. 62, I do diploma trabalhista, visto que o art. 7º, XIII e XVI não excetua esse empregado, sendo uma regra de abrangência geral.

Pode-se concluir que a hipótese inicial levantada para o questionamento – os trabalhadores em regime de teletrabalho sujeitam-se aos limites constitucionais da jornada de trabalho tradicional, ou se inserem na exceção contida no art. 62, I, da CLT? – é verdadeira, pois os trabalhadores em regime de teletrabalho subordinam-se aos limites constitucionais da jornada de trabalho, em que se aplica o princípio de que o empregado deve ser protegido pela legislação trabalhista. A carga horária obedecerá ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal, sendo permitido o trabalho nos finais de semana, por tratar-se de jornada de trabalho aberta, sendo devidas as proporcionalidades ao repouso semanal remunerado.

A exceção contida no art. 62, I, da CLT, trata de trabalhadores externos, e, segundo a CLT, tal condição deverá ser obrigatoriamente anotada na CTPS do empregado, pois trata-se de trabalho subordinado. No entanto, percebe-se a inconstitucionalidade, bem como a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana voltada ao empregado. Por isso, recomenda-se que o empregador

estabeleça no contrato de trabalho o horário, uma vez que os meios telemáticos e informatizados, como, por exemplo, telefones, computadores, internet, teleconferências e aplicativos da internet, permitem o controle da jornada, evitando que o empregado trabalhe em horário excedente às 44 horas semanais, ou mesmo em horário noturno, que leva à incidência do horário extraordinário.

REFERÊNCIAS

ABUD, Cláudia J. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

BARBOSA, Fernanda B. S. A regulamentação jurídica do teletrabalho. **Horizonte científico**, Uberlândia, v. 4, n. 1, p. 1-22, ago. 2010. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/view/4317/5103>>. Acesso em: 16 out. 2012.

BARROS, Alice M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 mar. 2014.

BRASIL. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da CLT, 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/112551.htm>. Acesso em: 22 mar. 2014.

BRASIL. Projeto de Lei 4.505, de 16 de dezembro de 2008. Regulamenta o trabalho a distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

BRASIL. Tribunal Regional de Trabalho. 1. Região, Rio de Janeiro.10. Turma. Rec. Ordinário. Processo: 0000516-79.2011.5.01.0002. Relator designado: Angelo Galvao Zamorano. Data: 06 set. 2013. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>>. Acesso em: 25 fev. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional de Trabalho. 4. Região, Rio Grande do Sul. Rec. Ordinário. Processo 0000444-77.2012.5.04.0001. Origem: 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Relator: João Paulo Lucena. Data: 05 set. 2013. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 25 fev. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior de Trabalho. Súmula nº 391. 2005. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0391.htm>. Acesso em: 24 fev. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Minuta de Resolução Administrativa. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do TST. Fev. 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/351894/minuta+teletrabalho.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2015.

BRASIL. **Vade Mecum**. 3. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2013.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução: Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALCANTE, Jouberto de Q. P.; JORGE NETO, Francisco F. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. **Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 337, v. 29, p. 14-27, jan. 2012.

COSTA, Geovana S. V. da. Teletrabalho: análise do Projeto de Lei 4.505/2008, Lei 12.551/2011 e o Código de Trabalho português/2003. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 103, ago. 2012. Disponível em: <<http://>>

ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11796&revista_caderno=25>. Acesso em: 21 fev. 2014.

DELGADO, Mauricio G. **Jornada de trabalho e descansos trabalhistas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DE MASI, Domenico (Org.). **A sociedade pós-industrial**. 4. ed. São Paulo: 2003.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho: Aproximações epistemológicas**. 20 out. 2009. Disponível em: <<http://www.almeidacampos.adv.br/trabalhovs.php?id=298>>. Data de acesso: 24 fev. 2014.

_____. **Teletrabalho: uma análise juslaboral. Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, n. 236, ago. 2003. Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/386.htm>> Acesso em: 24 fev. 2014.

GARCIA, Gustavo F. B. **Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei 12.551/2011. Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 28, n. 337, p. 7-13, jan. 2012.

MAIOR, Jorge L. Souto. A Fúria. **Revista LTR**, São Paulo, v. 66, n. 11, p. 1287-1309, 2002. Disponível em: <<http://advogadosopovo.files.wordpress.com/2010/09/afuria.pdf>> Acesso em: 24 fev. 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia S. **Manual de metodologia da pesquisa no Direito**. São Paulo: Saraiva, 2009.

MOMBELLI, Elisa S. **A nova lei do teletrabalho e as implicações legais do home office**. 2 ago. 2012. Disponível em: <<http://www.costafrancovalduga.com.br/artigo/a-nova-lei-do-teletrabalho-e-as-implicacoes-legais-do-home-office.php>>. Acesso em: 24 fev. 2014.

NASCIMENTO, Amauri M. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Carlota B. **Teletrabalho: dever de tutela do Estado sob a ótica do princípio da precaução. Revista Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, ano 28, n. 336, p. 31-40, dez. 2011.

SEVERO, Valdete S. O mundo do trabalho e a flexibilização. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 1946, 29 out. 2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/11903>>. Acesso em: 21 fev. 2014.

SCHUSTER, Margia E. **Mercado de trabalho de tecnologia da informação: o perfil dos profissionais demandado**. 2008. 60 f. Monografia (Graduação) – Curso de Ciências Sociais, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/17539/000718987.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 24 fev. 2014.

SILVA, Tadeu A. de A. e. O artigo 62 da CLT e o aspecto ofensivo ao direito constitucional ao lazer. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2161, 1 jun. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12837>>. Acesso em: 20 fev. 2014.

SOUZA, Anadélia V. **Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro. Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/anadelia_viana_souza/anadelia_souza_teletrabalho.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2014.

TRABALHO a distância. Comissão do CNJ aprova proposta para *home office* no Judiciário de todo o país. **Conjur**, São Paulo, 30 jul. 2015. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2015-jul-30/comissao-cnj-aprova-proposta-home-office>>. Acesso em: 30 jul. 2015.