



CONSIDERAÇÕES SOBRE A ALTERAÇÃO DA REDAÇÃO DO ARTIGO 6º DA CLT IMPOSTAS PELA LEI 12.551/2011.

CONSIDERATIONS ON THE AMENDMENT OF THE WRITING OF ARTICLE 6º OF THE CLT IMPOSED BY THE LAW 12.551/2011.

Fernanda Dalla Valle

Sumário: Introdução. 1 Interpretação da redação antiga do artigo 6º da CLT. 2 A nova redação dada pela lei 12.551/2011. 3 A ausência de polêmica e inovação. Conclusão. Referências.

Resumo: O presente trabalho analisa a alteração da redação do artigo 6º da CLT dada pela Lei nº 12.551/2011 a fim de verificar eventuais mudanças em decorrência desta alteração. Para tanto, analisa a redação anterior buscando entender o seu verdadeiro alcance, verificando-se que o dispositivo equiparava o trabalho a domicílio ao desempenhado no interior do estabelecimento de trabalho quando já caracterizada a relação de emprego. Em seguida assinala as principais alterações impostas pela Lei 12.551/2011, apontando os aspectos mais relevantes que foram alterados. Identifica que a nova redação do artigo 6º da CLT possui como principal finalidade, além de equiparar o trabalho realizado à distância ao realizado no interior da unidade de trabalho, igualar o meio de controle indireto por meios telemáticos e informatizados ao controle direto e pessoal do empregador sobre o empregado, concluindo, por fim, que muito provavelmente a alteração realizada não acarretará em mudanças significativas no Direito do Trabalho.

Palavras-chave: artigo 6º da CLT – Lei 12.551/2011 – subordinação jurídica – meios telemáticos - teletrabalho

Abstract: *The present paper analyzes the changes in the article 6 of CLT caused by the Law n. 12.551/2011 and it aims at verifying eventual changes due to this alteration. For achieving this purpose, it analyses the former article aiming to understand its real scope and verifies whether the article equated home office activities to the ones taken in a regular office when it is already established the labor relation. Following that, it shows the main changes imposed by the Law n. 12.551/2011, focusing on the most relevant aspects changed. It shows that the main purpose of the new text of article 6 from CLT is, other than equating the home office activities to the ones taken in a regular office, matching online and technological means of control to the direct and personal control that employers make over employees. It can be concluded that the alteration might not bring substantial changes to the Labor Law.*

Keywords: *article 6 of CLT – Law n. 12.551/2011 – employee subordination– online and technological means - telework*

INTRODUÇÃO

Foi publicada em 15 de dezembro de 2011 a Lei nº 12.551 a qual trouxe alterações na redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com o objetivo de analisar as alterações impostas pela Lei, bem como apontar eventuais reflexos destas mudanças no Direito do Trabalho, faz-se singela análise dos principais aspectos deste dispositivo legal antes e após a referida alteração.

Para tanto, analisa-se a redação anterior do artigo objeto deste estudo, buscando a compreensão do contexto e da finalidade de sua aplicação, bem como identifica o ponto central de sua tutela. Entende-se, deste modo, que a intenção do artigo era equiparar o trabalho a domicílio ao exercido no interior do estabelecimento do empregador a fim de não descaracterizar o vínculo empregatício entre as partes por apenas inexistir controle direto e imediato por parte do superior hierárquico.

Em seguida, ponderam-se as inovações trazidas com a Lei nº 12.551/2011 com a intenção de esclarecer as alterações feitas no artigo 6º da CLT para então concluir se estas acarretarão em discussões polêmicas ou divergências jurídicas. Por óbvio que não se pretende esgotar a matéria, todavia, buscar-se-á apresentar as primeiras linhas acerca do recente tema introduzido pela legislação, qual seja o teletrabalho, proporcionando uma modesta contribuição.

Ademais, é evidente que o tema trazido à baila com a nova Lei se mostra bastante moderno e atual uma vez que trata do teletrabalho, o qual é cada vez mais utilizado na sociedade que vive a época do *home office* e utiliza instrumentos de telecomunicação e de informática, como *notebooks*, *smartphones*, *Internet*, *e-mails*, etc. Apesar do crescente número de pessoas que teletrabalham verificar-se-á que estes continuam à mercê da tutela trabalhista.

1 INTERPRETAÇÃO DA REDAÇÃO ANTIGA DO ARTIGO 6º DA CLT

No final do ano de 2011 foi sancionada a Lei nº 12.551/2011, a qual entrou em vigor da data da sua publicação, com a finalidade de modificar a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1º de maio de 1943.

O referido artigo, antes da alteração, possuía a seguinte redação: “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.”. Entende-se, portanto, que a redação antiga do artigo 6º da CLT apenas equiparava o trabalho realizado no

estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado, desde que já caracterizado o vínculo empregatício entre as partes.

A finalidade da redação antiga do dispositivo legal supra mencionado se apresentou como uma tentativa de evitar eventuais fraudes ou encobrir vínculos empregatícios pelo simples fato do empregado exercer suas atividades laborais no seu domicílio e não no estabelecimento do empregador, e aqui não se distingui filial, agência, sucursal, pois, entende-se estabelecimento como qualquer unidade do trabalho.

Por óbvio que, embora o artigo equiparasse às atividades exercidas no interior do estabelecimento do empregador com aquelas exercidas na residência do empregado, havia a ressalva na lei e a exigência de vínculo empregatício. Ou seja: os requisitos primordiais ao reconhecimento da relação de emprego permaneciam os mesmos, o que a previsão pretendia era, para fins de reconhecimento de vínculo de emprego e a verificação de existência ou não de subordinação, equiparar aqueles empregados que trabalhavam em seu domicílio aqueles que trabalhavam no estabelecimento do empregador.

É cediço que a relação de emprego decorre quando da existência dos requisitos mínimos exigidos pelo artigo 3º da CLT¹: trabalho por pessoa física, com personalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade. Configurado o vínculo de emprego, pois existente os requisitos para tanto, a redação antiga do artigo 6º apenas não afastava a relação de emprego, sob a alegação de inexistente de subordinação mediata e direta, somente pelo fato das atividades serem realizadas a distância.

Acredita-se, portanto, que o artigo visava, principalmente, tutelar os direitos de empregados que laboravam em seu domicílio como, por exemplo, as costureiras, que permaneciam em casa tecendo com máquinas – que muitas vezes eram disponibilizadas pela própria empresa empregadora - e controladas por meio da produção e datas de entrega dos produtos finais². Veja-se que estas pessoas não seriam trabalhadores autônomos, uma vez que mesmo à distância eram controladas indiretamente pelos seus empregadores, existindo, portanto, subordinação e caracterizando o vínculo empregatício, desde que também existentes a personalidade, a não-eventualidade e a onerosidade.

¹ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

² Empregada domiciliar – vínculo empregatício. Comprovado nos autos que a pessoa física serviu a jurídica de forma não eventual, sob subordinação e dependência econômica e com custeio de produção, há que se configurá-la no artigo 3º da CLT; o fato da reclamante ter laborado em sua própria residência não a descaracteriza das relações de trabalho mantidas com a reclamada porque seu horário podia ser controlado pelo lote a ser produzido e pelo prazo de entrega da coisa acabada. (TRT, 2ª R., RO 02910223838, Rel. Juiz Gualdo Amaury Fórmica, DJ-SP 13-8-93, p. 116).

Importante destacar e ter em mente o contexto histórico em que a lei trabalhista foi criada. Na época não era plausível que o empregado que laborasse de sua casa fosse subordinado a outrem, isso porque não existia modo para controlar as atividades das pessoas que trabalhassem a distância e, conseqüentemente, afastaria a subordinação entre as partes que, como visto e sabido, é requisito primordial para o reconhecimento do vínculo empregatício. Dessa forma, o dispositivo 6º da CLT visava tutelar os trabalhadores que de fato possuíam relação de emprego, mas que trabalhavam a domicílio, como no caso das costureiras, como já mencionado, e também outras situações análogas as quais eram vislumbradas em julgados e na realidade fática de quase setenta anos atrás, mas que ainda chegam ao Judiciário, contudo, em menor escala.

Observa-se que a redação anterior do dispositivo já despendia maior atenção a questão da subordinação a da relação entre trabalhadores e empregados. Isso porque, tem-se que a subordinação, pelo menos no plano jurídico, é uma situação que limita a ampla autonomia de vontade do prestador dos serviços estando fundada na intensidade das ordens, na obediência e sujeição do tomador de serviços e na situação de respeito à hierarquia³.

Portanto, a legislação trabalhista daquela época já pretendia afastar qualquer escusa relacionada à ausência de subordinação em face da distância entre as partes a fim de não configurar a relação de emprego e assim afastar a tutela do Direito do Trabalho a estes trabalhadores.

Esclarece a doutrinadora Alice Monteiro de Barros⁴ aos referir que a subordinação jurídica do trabalhador a domicílio não é substancialmente diversa da subordinação do empregador que exerce suas atividades do interior de uma empresa, por exemplo. A subordinação constitui uma situação jurídica com diversos graus, apresentando-se menos intensa quando do trabalho domiciliar, uma vez que o objeto da prestação do trabalhador vem em destaque não como resultado, mas como energia laborativa utilizada em função complementar e substitutiva do trabalho executado no interior da empresa.

Feitas essas considerações acerca da redação do artigo 6º da CLT, tem-se por compreendida a verdadeira intenção do legislador daquela época, consolidando-se o entendimento de que não é o local que caracteriza ou não a relação de emprego, mas as próprias condições deste, as quais são apuradas mediante a prevalência do Princípio da Primazia da Realidade.

³ MARTINES, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2. ed. – São Paulo: Saraiva 2011. p. 119.

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: LTR Editora, 2009. p. 322-3

Inegável, contudo, que a época em que a CLT foi promulgada vem se distanciando, em certos aspectos, cada dia mais da realidade dos trabalhadores do século XXI. O trabalho a domicílio, já consagrado na legislação trabalhista, tende a ser visto com nova entonação, principalmente, mediante a aproximação de ferramentas como, por exemplo, o computador e a *Internet*, no cotidiano da maioria das pessoas.

Hodiernamente, o trabalho a domicílio ou a distância ganha novo vigor, uma vez que a nossa sociedade vive na Era da Informatização, em razão das inúmeras inovações tecnológicas e do inegável avanço tecnológico, o qual vem se mostrando como um fenômeno irreversível. Há também, e como consequência dessa modernização, o surgimento de novas relações no mundo do trabalho como, por exemplo, o teletrabalho.

Por teletrabalho, entende-se aquele realizado à distância pelo trabalhador, deslocado do local fixo de trabalho, ou seja, da empresa, sem a supervisão direta do supervisor hierárquico, e mediante o emprego de Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC)⁵.

O sociólogo Doménico De Masi define assim teletrabalho⁶:

Teletrabalho é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias de comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática.(...) não se trata de uma simples descentralização espacial do trabalho para unidades autônomas, mas sobretudo de uma experimentação social que age tanto na dimensão espacial do trabalho como na sua organização, na sua cultura e na maneira como o trabalho é vivido individualmente.

Assim, surgiu a necessidade, diante dos novos meios e tendências de trabalho, os quais são cada vez mais ligados à tecnologia, comunicação e informática, de tutelar também estas situações, tal como do teletrabalho, em que o trabalhador não necessariamente está em sua residência, mas que igualmente não está na unidade de trabalho do empregador, mas trabalha mediante o uso de tecnologias.

2 A NOVA REDAÇÃO DADA PELA LEI 12.551/2011

⁵ NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho: dever de tutela do Estado sob a ótica do Princípio da Precaução. Justiça do Trabalho. HS Editora Ltda. ano 28. edição nº 336 de dezembro de 2011.

⁶ DE MAIS, Doménico. O Ócio Criativo: entrevista a Maria Serena Palieiri; tradução de Léa Manzi. – Rio de Janeiro: Sextante, 2000. p. 204-205.

A nova redação do artigo 6º da CLT proposta pela Lei 12.551/2011 consagra, portanto, o que já se mostrava como uma tendência no mundo do trabalho diante das transformações tecnológicas e da sociedade diante do fenômeno Globalização.

Com a vigência da Lei nº 12.551/2011 o artigo 6º da CLT foi alterado para a seguinte redação:

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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

Elabora-se quadro comparativo a fim de verificar de forma mais fácil as alterações:

Artigo 6º da CLT	
Redação antiga	Redação atual
Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.	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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011) 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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

Em relação ao *caput* do artigo, tem-se que a nova redação apenas torna expressa a modalidade de trabalho a distância, não se restringindo apenas ao domicílio do trabalhador. É emergente o número de trabalhadores que criam rotinas de viagens e se distanciam dos escritórios, inclusive, para se aproximar de seus clientes, o que ocorre bastante no caso dos consultores que trabalham para empresas de consultoria multinacionais. O trabalho a distância é cada vez mais comum e tende a ser a nova tendência das relações de trabalho.

Entende-se que em relação à alteração do *caput* do artigo 6º não há maior transformação, pois o trabalho a domicílio já é bastante próximo ao trabalho a distância,

sendo o primeiro espécie do último, o qual é considerado gênero. A verdadeira inovação trazida pela lei consiste no trabalho à distância pelo emprego de meios telemáticos de comando.

Por definição da língua portuguesa os meio telemáticos, citados na nova redação do artigo 6º da CLT, nada mais são do que aqueles decorrentes de relações telemáticas, ou seja, oriundos de um conjunto de serviços de informática fornecidos através de redes de telecomunicação. A telemática, palavra de origem francesa (*telématique*) também pode ser definida como o estudo de transmissão à distância de informações computadorizadas⁷.

Denota-se, pois, do vocábulo utilizado pela nova lei que a idéia de distância é bastante forte e presente na intenção do legislador de tutelar, para fins de subordinação jurídica, relações que ocorrem de forma não presencial e, principalmente, em que não haja o controle direto e imediato sobre o trabalhador quando este desempenha suas atividades.

Ao fazer uma analogia acerca da redação antiga do artigo ora analisado, o trabalho exercido por meios telemáticos ou meios informatizados, nada mais é do que o trabalho à distância – ou a domicílio – como referia a antiga redação do artigo 6º da CLT. Contudo, o legislador preocupou-se em modernizar o dispositivo legal observando que a tônica das relações de trabalho dos dias atuais é a utilização de tecnologias e meios eletrônicos.

O legislador busca atualizar a redação do artigo celetista que anteriormente apenas equiparava o trabalho direto no estabelecimento ao trabalho a domicílio. Com a atualização feita através da Lei nº 12.551/2011 tal equiparação foi estendida, para fins de subordinação, a todos aqueles trabalhadores que prestam labor à distância, em sua residência ou não, e que são controlados por aqueles que lhe tomam a prestação por meios informatizados.

Além disso, se na redação anterior do artigo a idéia de que a equiparação do trabalho a domicilio ao trabalho *in loco* era para fins do controle direto ou indireto do superior hierárquico imediato do trabalhador, tal intenção na nova redação restou impressa mediante a inclusão da expressão “para fins de subordinação jurídica”. Ou seja: é bastante claro e evidente que a equiparação realizada na nova redação visa tão somente sedimentar que o controle daquele que toma a prestação de serviços não necessita ser feito de maneira pessoal e direta, podendo ser realizado de longe por meios de telecomunicação como, por exemplo, *e-mails*, *smartphones*, sistemas de informática, *softwares*, dentre tantas outras ferramentas de informática. Cita-se também o *Skype* como exemplo, inclusive porque há preocupação da

⁷ Consulta ao dicionário online da língua portuguesa disponível em <http://www.priberam.pt/dlpo/default.aspx?pal=telemática>. Acesso em 15 de fevereiro de 2012.

empresa criadora dessa ferramenta em criar plataforma especial para o uso desta aos trabalhadores que não ficam mais restritos ao ambiente físico de trabalho⁸.

Veja-se, pois, que a nova redação assim dispõe: “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.” E ao fim é acrescida por seu parágrafo único 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”.

No projeto da Lei que alterou o artigo 6º da CLT, o Deputado Eduardo Valverde apresenta como justificativa a revolução tecnológica e as transformações no mundo do trabalho como exigências de alteração da ordem jurídica, alegando ainda que o tradicional trabalho direto do empregador sede lugar ao controle mediante o uso de meios telemáticos sem que isso afete ou diminua a subordinação jurídica da relação de emprego.

Sabe-se que a subordinação jurídica há muito no Direito do Trabalho é entendida não só como o controle direto e pessoal do empregador ao trabalho do empregado. A subordinação deve-se ser compreendida na medida em que o empregador define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado. Ao contrário, por exemplo, do trabalhador autônomo que não permite tal interferência daquele que contratou sua prestação de serviços⁹.

A Lei equipara o controle direto e pessoal ao controle feito por meios telemáticos e, portanto de maneira impessoal e indireta, pois ausente a figura do supervisor hierárquico mediato no local que o trabalhador exerce suas atividades laborais. Distingui-se, todavia, o conceito impresso na Lei daquele conceito de subordinação indireta em que a doutrina utiliza para situações de terceirização, em que a empresa prestadora coloca trabalhadores à disposição da empresa-cliente, a qual contratou seus serviços, outorgando para esta somente parte do seu poder diretivo.

Das considerações feitas até então, permite-se concluir que a nova redação do artigo 6º da CLT dada pela 12.551/2011 equiparou o trabalho desempenhado no interior do estabelecimento de trabalho ao desempenhado no domicílio do empregado ou em outro lugar qualquer, desde que já presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego. Ainda, o parágrafo único, o qual foi acrescentado pela Lei, equipara o controle direto e pessoal realizado

⁸ Informações obtidas no site do Skype <https://workspace.skype.com/> e em consulta ao site <http://www.teletrabajo.com.uy/noticias/skype-presenta-nueva-plataforma-para-el-teletrabajo/970/> . Acesso em 14 de Novembro de 2012.

⁹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 109.

pelo empregador ao controle indireto, feito mediante instrumentos de informática ou telemáticos. Acredita-se, ainda, que o núcleo central da alteração legal está relacionado ao trabalho à distância, sendo o foco no teletrabalho, tendo em vista que esse se mostra a tendência predominante das relações de trabalho da sociedade moderna.

3 A AUSÊNCIA DE POLÊMICA E INOVAÇÃO

Do breve panorama feito, verificando-se o contexto da criação do artigo 6º e sua conseqüente adaptação a evolução da sociedade, pode-se concluir que a alteração proposta pela Lei 12.551/2011 vem mesmo como uma tentativa de tutelar o teletrabalho, considerando a grande tendência da sociedade atual de se afastar das sedes empresariais e do estabelecimento dos empregadores para laborar em casa ou à distância mediante o emprego de ferramentas de tecnologia, informação e comunicação.

Portanto, a redação nova do artigo 6º da CLT não propõe grandes inovações e tão pouco causará polêmicas ou divergências jurídicas uma vez que, conforme se depreende da análise feita até então, a alteração do dispositivo legal decorre como uma conseqüência da modernização da sociedade e das relações estudadas pelo Direito do Trabalho. Consoante as explicações do Projeto da referida lei, a idéia do legislador é consagrar o teletrabalho como forma de relação de emprego, todavia, pelo o que se vê da legislação de países que já regulamentam o teletrabalho, a simples alteração do artigo 6º da CLT acaba por não tutelar o teletrabalhador, pois foi realizada de forma incompleta deixando inúmeras lacunas acerca dos direitos desses trabalhadores. Daí o porquê da ausência de polêmica ou inovação em relação ao artigo 6º da CLT. Embora ele consagre o teletrabalho na legislação celetista, não há uma regulamentação específica o que impossibilita a sua implementação.

Destaca-se também que a redação do artigo deixa clara a intenção de que somente para fins de subordinação jurídica equiparam-se os meios telemáticos e informatizados aos meios de controle pessoal e direto de supervisão do trabalho alheio. Depreende-se, destarte, a exclusiva finalidade do artigo: a existência de subordinação jurídica para fins de verificação da existência de vínculo empregatício, uma vez que a equiparação feita é pertinente ao controle e supervisão do empregador em relação ao empregado e à existência ou não de subordinação.

Nessa senda, considerando a intenção firme da alteração legal apenas como uma forma de sedimentar a tendência das relações de emprego, muito provavelmente, não existirá

repercussão da alteração legal em outros dispositivos como, por exemplo, no artigo 62 da CLT o que, todavia, deverá ser confirmado pelo Poder Judiciário no julgamento de casos práticos.

Quando da publicação da nova lei, no final de 2011, temia-se o reflexo da alteração do artigo 6º na exceção prevista pelo artigo 62 da CLT àqueles empregados que não possuem sua jornada de trabalho controlada. A jornada de trabalho, limitada até 8 horas por dia e prevista no capítulo II da CLT, prevê exceção para os empregados que exercem atividade externa incompatível com fixação de horário de trabalho e aos empregados que exercem cargos de confiança.

Dispõe o artigo 62 da CLT que não são abrangidos pelo regime previsto naquele 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 aos diretores e chefes de departamento ou filial.

Da interpretação do artigo supra mencionado entende-se que os trabalhadores que não possuem controle de jornada de trabalho não fazem jus ao pagamento de horas extras. Nesta exceção enquadram-se aqueles trabalhadores que possuem atividade externa que seja incompatível com o controle da jornada de trabalho e também aqueles trabalhadores que exercem cargo de confiança como, os gestores, gerentes, supervisores porque não possuem o efetivo controle da jornada de trabalho.

Entende-se, portanto, que a alteração do artigo 6º da CLT não implicaria em alterações na interpretação do artigo 62 deste mesmo diploma legal. Isso, pois, o primeiro dispositivo, seja com a redação antiga ou a atual, está relacionado à verificação do elemento da subordinação jurídica equiparando o trabalho no estabelecimento do empregador ao trabalho á distancia, bem como pareia o controle direto do empregador ao controle mediato por meios telemáticos ou informáticos. Já o segundo dispositivo prevê os empregados que se excetuem do controle de jornada de trabalho ou porque inexistente controle da jornada de trabalho ou porque suas atividades laborais são incompatíveis com o controle da jornada.

Sinala-se aqui mais um motivo que demonstra a inexistência de polêmica na nova redação, pois não há como se verificar interferência de um dispositivo legal no outro, até porque o empregado somente não faz jus ao pagamento de horas extras em suas atividades externas, dentre elas as realizadas em seu domicílio, se não forem estas compatíveis com o controle de jornada.

Hodiernamente, sabe-se que há modos de controle da jornada de trabalho por diversos meios, independentemente do trabalho exercido no estabelecimento do empregador ou fora dele. Se antigamente o trabalho a domicílio era controlado pela produção ou pelo prazo de entrega, atualmente controlam-se jornadas de trabalho por meio da informática se valendo de sistemas de computador, *software* especializados para esta finalidade, por utilização de planilhas e também pela realização de *time-sheet*. Tanto é assim que a jurisprudência¹⁰ de muitos Tribunais Regionais do Trabalho já entendem possível o controle da jornada de trabalho do caminhoneiro quando existentes nos veículos sistemas de GPS e monitoramento da carga¹¹.

Assim, se o teletrabalhador ou qualquer outro empregado comum continuar desenvolvendo suas atividades laborativas após a jornada ordinária deverá receber por tal labor, desde que seja possível o controle do trabalho pelo empregador, independentemente do texto da Lei 12.551/2011.

Estando o empregado dentro do estabelecimento de trabalho ou não, em sua residência ou em outro local, e continuar prestando serviço, seja por meio de computador, *notebook*, *smartphone*, desde que exercendo atividades de trabalho em favor de seu empregador, pressupõe-se que há relação de emprego entre elas e deverá existir remuneração em consonância ao previsto no artigo 4º da CLT.

Feitas tais considerações acerca dos eventuais reflexos da alteração legal no controle de jornada do empregado, entende-se, por fim, que não era a intenção do legislador extinguir com a exceção do artigo 62 da CLT.

Da mesma forma, entende-se que a verdadeira finalidade da lei era incluir o teletrabalho na legislação trabalhista, estendendo-se a tutela celetista a estes trabalhadores.

Veja-se, contudo que, embora a lei tenha a intenção de tutelar aqueles que teletrabalham, não há esclarecimentos pontuais acerca dessa nova espécie de trabalhadores. A lei não se importa com definições conceituais e tampouco elucida questões controvertidas

¹⁰ Nesse sentido: EMENTA: Horas extras. Trabalho externo. Motorista. O fato do trabalhador realizar serviços externos, por si só, não impede a percepção de horas extras. O empregador deve obedecer aos ditames da lei, no aspecto formal (anotação na CTPS e no livro de Registro de Empregados) e também não podem ocorrer formas de controle da jornada, ainda que indiretamente. Acórdão do processo 0000142-82.2011.5.04.0292 (RO) Redator: FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO Participam: JURACI GALVÃO JÚNIOR, ANGELA ROSI ALMEIDA Publicado em 12/11/2012 no DEJT

¹¹ O objeto de estudo do presente artigo cinge-se na verificação da alteração do artigo de modo que o controle de jornada não será examinado de forma profunda, apenas superficialmente de modo que se possa concluir que o artigo 6º da CLT não implicará na extinção das exceções do artigo 62 da CLT. Igualmente não se tem a intenção de adentrar ao campo do ponto eletrônico, embora ciente da regulamentação realizada recentemente pela Portaria Ministerial a qual exige uma série de requisitos para a validação do ponto eletrônico.

como, por exemplo, de quem são as despesas extraordinárias decorrentes do teletrabalho executado no domicílio do empregado, ou ainda, questões acerca das normas de segurança e saúde aplicáveis ao teletrabalhador.

Assim, o artigo 6º da CLT, após a dita alteração textual, incluiu os teletrabalhadores, mas não regulamentou o seus direitos. Da leitura do artigo depreende-se que o teletrabalhador que possui vínculo de emprego possui os mesmos direitos que um empregado que trabalha diretamente no estabelecimento do empregador. Mas, questiona-se: como tratar de forma igual trabalhadores que não atuam do mesmo modo?

Em 2003, seguindo os ditames contidos no Marco Europeu de Teletrabalho, Portugal inseriu em seu Código de Trabalho Português uma subseção direcionada exclusivamente para a modalidade do teletrabalho esclarecendo questões conceituais, estabelecendo a forma do contrato do teletrabalhador, sinalizando quais as cláusulas obrigatórias deste contrato e dispondo sobre questões de meio ambiente laboral e até mesmo sobre a propriedade dos equipamentos para a prestação de serviços, bem como as despesas decorrentes desta prestação diferenciada.

Na Espanha, o teletrabalho foi regulamentado e implementado através da edição do Real Decreto-ley nº 3 de 2012, no qual faz referência ao teletrabalho como meio de desenvolver a atividade laboral e uma forma particular de organização do trabalho. Contudo, antes de utilizar tal legislação como modelo, deve-se considerar que a Espanha enfrenta notória crise e de grandes proporções de modo que o referido Real Decreto-ley foi proferido como forma de medida urgente para a reforma do mercado de trabalho e apresenta em suas justificativas justamente a crise econômica que a Espanha enfrenta desde 2008.

No Brasil, a introdução do teletrabalho realizada pelo artigo 6º da CLT ocorreu de forma deficitária, sendo patente a necessidade de uma regulamentação específica. Sabe-se que há projeto de lei que busca regulamentar o teletrabalho – PL 45052008 – contudo, este se mostra temerário, pois de sua breve leitura é possível verificar que trata do teletrabalho mediante conceitos inadequados e conteúdo contraditório¹².

Evidente, desta maneira, que a alteração legislativa não implica em grandes controvérsias acerca do tema, seja por não acarretar reflexos no controle da jornada de trabalho ou por não regulamentar o teletrabalho de forma adequada, apenas acrescentando na previsão legal a possibilidade de relação de emprego mediante o teletrabalho.

¹² FINCATO, Denise Pires. Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho. In: IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades/ Porto Alegre: Magister, 2011. P36-48.

CONCLUSÃO

Com amparo nas considerações feitas no desenvolvimento deste estudo foi possível fazer uma singela análise sobre a nova redação do artigo 6º da CLT a qual foi alcançada mediante publicação da Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011.

Primeiramente, analisou-se a redação antiga do artigo 6º da CLT e identificou a sua idéia central direcionada na equiparação dos empregados que trabalhavam a domicílio aos que trabalhavam no estabelecimento do empregador.

Posteriormente, foi possível traçar um panorama acerca da alteração realizada pela Lei nº 12.551 de 2011. Buscou-se a finalidade da lei de trazer à baila a modalidade do teletrabalho e equiparar para fins de subordinação o controle mediato direito ao indireto e realizado por meios telemáticos.

Assim, concluiu-se que a nova redação do artigo 6º da CLT não acarretou em grandes controvérsias ou discussões, uma vez que somente atualizou a legislação trabalhista com a nova realidade do mundo do trabalho: a modernização das relações trabalhistas diante da globalização e das novas ferramentas de tecnologia, informação e comunicação.

Notadamente a alteração legal não implicou em uma nova interpretação do artigo 62 da CLT e do controle de jornada de trabalho ou tampouco causou mudanças significativas relativas ao controle da jornada de trabalho. Isso porque, vislumbrou-se que a finalidade da lei é a inclusão da modalidade do teletrabalho e a consagração da subordinação jurídica de forma mediata e por meios de controle indireto do empregador.

Da mesma forma, estudou-se que inexistiu polêmica na inclusão do teletrabalho na legislação trabalhista, pois, esta ocorreu de forma incompleta, havendo apenas uma previsão legal, mas restando pendente a sua regulamentação para que de fato o teletrabalho seja tutelado pelo Direito Juslaboral.

Ainda, entendeu-se que a nova redação atualizou o conceito clássico de subordinação jurídica, tornando clara a idéia que para a existência desse elemento na relação de trabalho não é necessário o controle e o contato direto e físico entre as partes. Consagrou, portanto, a possibilidade da configuração da subordinação jurídica ainda que o comando do empregador seja a distância, por meios indiretos e informatizados de comando.

Considera-se, por fim que, embora a alteração legal não tenha implicado em profundas mudanças na legislação trabalhista, trouxe a tona um tema que é bastante novo para o mundo

jurídico: o teletrabalho. Desta forma, entende-se que a maior contribuição do artigo 6º da CLT seja no sentido de instigar a implementação do teletrabalho no Direito do Trabalho Brasileiro.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTR Editora, 2009.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art6 Acesso em 10 de novembro de 2012.

BRASIL, **Projeto de Lei 3129/2004. Transformado na Lei Ordinária 12551/2011 Brasília, DF: Câmara dos Deputados**, 2004.

Disponível em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=201909&filename=PL+3129/2004 Acesso em 10 de novembro de 2012.

BRASIL, **Projeto de Lei 4505/2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2008. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890> Acesso em 13 de novembro de 2012.

BRASIL, São Paulo. **Acórdão Nº 02910223838**. (RO). Rel. Juiz Gualdo Amaury Fórmica, TRT-2ª Região. Publicado no Diário de Justiça - SP em 13 de agosto de 1993, p. 116.

BRASIL, Rio Grande do Sul. **Acórdão do processo 0000142-82.2011.5.04.0292** (RO) Redator: FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO Participam: JURACI GALVÃO JÚNIOR, ANGELA ROSI ALMEIDA Publicado em 12/11/2012 no DEJT

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012. de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**. Madrid, Espanha. Disponível em <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

FINCATO, Denise Pires. **Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho**. In: IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teletividades/ Porto Alegre: Magister, 2011. p. 36-48.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Carlota Bertoli. **Teletrabalho: dever de tutela do Estado sob a ótica do Princípio da Precaução. Justiça do Trabalho**. HS Editora Ltda. ano 28. edição nº 336 de dezembro de 2011.

PORTUGAL, **Código do Trabalho Português**. Portugal, Lisboa: Assembléia da República.
Disponível em:
<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CodigoTrabalho2009.pdf>.