

## O Trabalho no Domicílio do Empregado: Controle da Jornada e Responsabilidade pelo Custeio dos Equipamentos Envolvidos

**Juliana Bracks Duarte**

*Advogada Pós-Graduada em Direito do Trabalho.*

1. É cada vez mais freqüente a celebração de contratos de trabalho *home office*, tanto para executivos, como para empregados comuns, permanecendo as empresas empregadoras, entretanto, ainda com muitos questionamentos, especialmente referentes ao controle da carga horária laborada e ao custeio dos equipamentos envolvidos na prestação dos serviços.

2. A legislação trabalhista, apesar de antiga, é bastante moderna e avançada no que tange ao local da prestação dos serviços, não exigindo, como um requisito para a existência do contrato de trabalho, que as atividades sejam desenvolvidas somente no estabelecimento da empresa. O "trabalhador em domicílio", desde que subordinado ao empregador, de quem recebe ordens e instruções, é empregado para todos os efeitos, nos termos do art. 6º da CLT: "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".

3. Em outros dispositivos, a CLT também faz referência expressa ao trabalhador em domicílio, como no art. 83: "É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habilitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerar".

4. Assim, desde que a prestação de trabalho em domicílio não assumira a feição de empreendimento autônomo ou mesmo de um "estabelecimento" familiar, não há dúvida de que estaremos diante de um verdadeiro contrato de emprego, que deverá preencher os pressupostos já tradicionais: subordinação, continuidade, fixação de qualidade e quantidade, entrega do produto acabado em tempo predeterminado, cumprimento de ordens, possibilidade de punições etc. A pessoalidade também continua indispensável,

mas o fato de haver colaboração minoritária de familiares ou terceiros não a desfigura, tendo em vista as peculiaridades do caso.

5. Historicamente, o trabalho em domicílio já foi duramente criticado pela doutrina trabalhista, por entenderem os juristas que o empregado seria prejudicado por utilizar espaço de sua própria casa, a energia elétrica que ele mesmo pagará, a maquinaria (por mais rudimentar que esta seja) de sua propriedade. Outras características negativas seriam a falta de colegas de trabalho, a dificuldade em separar a vida pessoal da profissional, a falta de metodologia, as menores chances de ascensão na carreira, uma maior probabilidade de demissão em caso de grandes cortes na empresa (pois há menor envolvimento emocional com a organização) etc.

6. Atualmente, esse posicionamento mudou, devido, em grande parte, às novas técnicas de computação eletrônica, que permitem celeridade nos processos de trabalho. É hoje, comum, por exemplo, que o jornalista desenvolva sua atividade em domicílio, transmitindo seus textos à redação por meio do computador. Outras tarefas vinculadas a refinadas técnicas eletrônicas seguem o mesmo caminho, haja vista o acesso a redes dentro e fora do estabelecimento, as videoconferências, a utilização partilhada de documentos em tempo real e a redistribuição das chamadas telefônicas que bem exemplificam como a tecnologia facilita esse tipo de trabalho. A prestação do serviço torna-se mais cômoda para o trabalhador, que mantém seu nível de eficiência técnica e pode ser útil inclusive ao empregador, que não necessita reservar, no seu estabelecimento, espaço para o empregado, nem máquinas para seu uso.

7. Segundo especialistas, o chamado teletrabalho (modalidade de trabalho a distância, tal qual o em domicílio) tem trazido muitas vantagens, tanto para o empregado, como para as empresas:

- diminuição do *stress*;
- aumento do bem-estar;
- maior disponibilidade para a família;
- diminuição de despesas com vestuário, alimentação, transporte;
- controle do próprio ritmo pessoal e de trabalho;
- aumento da produtividade;
- ausência de competição;
- menor número de interrupções no trabalho;
- menor número de afastamento por problemas de saúde;
- menor rotatividade de pessoal;
- maior capacidade de concentração;

- autodisciplina e organização pessoal; e
- maior tempo livre.

8. Aliás, não só os particulares saem ganhando, como os Governos também:

- geração de empregos virtuais;
- diminuição no congestionamento nas cidades;
- redução da poluição do ar;
- redução do consumo de combustível e energia;
- maior utilização de mão-de-obra de deficientes físicos;
- maior utilização de mão-de-obra incapacitada temporariamente; e
- diminuição nos valores dos imóveis praticados pelo mercado imobiliário.

9. É evidente que há uma série de questões ainda não respondidas de forma satisfatória, tais como: (i) a responsabilidade pelos custos de equipamentos de trabalho; (ii) a possibilidade de inspeção do ambiente de trabalho X a privacidade da residência do empregado; (iii) o controle da jornada e o pagamento de horas extraordinárias; (iv) o monitoramento dos equipamentos de trabalho; (v) a delimitação do espaço físico abrangido para efeito de seguro contra acidente de trabalho etc. A melhor maneira de evitar conflitos é pactuar as condições específicas em contratos individuais ou via negociação coletiva, mediante interveniência sindical.

10. A minuta de contrato de trabalho para o profissional *home office* não difere muito daquela dos empregados “normais”, que trabalham no estabelecimento da empresa. Há, apenas, algumas distinções, sendo que a principal delas reside no pagamento ou não de horas extras. Estas, pelo fato de o funcionário trabalhar fora do alcance do empregador, são mais difíceis de ser reconhecidas, já que o trabalhador tem a liberdade de administrar seu tempo da maneira que lhe convém, não podendo a empresa, via de regra, conferir e controlar a real jornada de trabalho empreendida.

11. A situação, evidentemente, é similar à dos empregados que exercem atividades externas, consoante art. 62, I, da CLT:

“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;

(...)”

12. A doutrina, ao comentar esse dispositivo, esclarece que:

“A lei excluiu determinadas categorias profissionais dos benefícios do presente capítulo. Tirou de todos quantos trabalham em serviços externos, sem horário controlável, o direito à remuneração por horas extraordinárias. Isso porque existe a impossibilidade de se verificar o número de horas efetivamente trabalhadas e por haver obrigatoriedade de o empregado labutar mais ou menos horas, sendo ele o árbitro de sua atividade. Se assim não fosse, só poderiam advir controvérsias, litígios e insatisfações.” (RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, v. I, 1997, p. 137)

“Serviços externos: o que caracteriza este grupo de atividades é a circunstância de *estarem todos fora da permanente fiscalização e controle do empregador*; há impossibilidade de conhecer-se o tempo realmente dedicado com exclusividade à empresa. É o caso do cobrador em domicílio, propagandista etc.” (CARRION, Valentim. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 24. ed. Saraiva, p. 115)

13. Nesse sentido, também segue a jurisprudência, conforme se depreende dos julgados abaixo:

“TRABALHO A DOMICÍLIO – HORAS EXTRAS – Admitindo a reclamante a prestação de serviços em sua residência, no horário que lhe fosse mais conveniente, assim como o auxílio prestado por terceiros (filhos, genro e noras), impossível avaliar o período de tempo despendido. Assim, incabível o pedido de horas extras.” (TRT 3ª R., 2ª T., RO 21773/99, Relª Juíza TAÍSA MARIA MACENA DE LIMA, DJMG 14.06.2000, p. 15)

“Horário de trabalho. Configurado o trabalho externo sem a fiscalização do empregador, não tem o direito às horas extras, porquanto as suas condições de trabalho estão inseridas no inciso I do art. 62 da CLT. Recurso não provido.” (Ac. TRT 6ª R., 2ª T., RO 9349/95, Rel. Juiz MARDÔNIO QUINTAS, DJPE 31.05.1996 – BONFIM, Calheiros. *Dicionário de decisões trabalhistas*. 27. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1997, p. 298, nota 1005) (grifou-se)

“Empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não são abrangidos pelo regime de jornada estabelecida nas normas trabalhistas.” (Ac. TRT 12ª R., 1ª T., RO 003035/94, Rel. Juiz DILNEI ÂNGELO BILÉSSIMO, DJSC 18.01.1996 – BONFIM, Calheiros. *Dicionário de decisões trabalhistas*. 27. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1997, p. 298, nota 1007)

“Serviços externos não controlados. Não faz jus o trabalhador a horas extras nessas condições. O trabalhador que presta serviços externos

*não sujeitos a controle de horário enquadra-se nas disposições do art. 62 da CLT e não faz jus, portanto, ao pagamento de horas extras.” (TRT/SC, RO-V 2.966/90, Ac. 1ª T., 1.250/91, 05.03.1991, Rel. Juiz RUBENS MULLER, DJSC 30.04.1991, p. 62 – FERRARI, Irany. *Julgados trabalhistas selecionados*. 3. ed. São Paulo: LTr, v. I, 1994, p. 311, nota 1088) (grifou-se)*

14. Todavia, tanto para o trabalhador externo, como para o domiciliar (que é naturalmente uma espécie de trabalho externo), é importante estar atento à seguinte questão: se, mesmo exercendo atividades externas, o empregado estiver subordinado a horário, fará jus ao recebimento de horas extras. Estas também serão devidas caso a produção mínima exigida do funcionário, sendo mensurável, não possa ser realizada senão ultrapassando a jornada normal. Por exemplo: uma quota mínima de venda a ser atingida pelo vendedor, que, obviamente, pelo volume, exigiria, do homem médio, um trabalho bem além das 8 horas diárias permitidas em lei. Outros exemplos comuns: motoristas que têm a rota e a velocidade controladas por GPS/tacógrafo; propagandistas vendedores que têm pontos de encontro pela manhã e ao final do dia; roteiros de visitação que demonstram a distância entre os potenciais clientes e o tempo gasto em cada um; entre outras tantas formas de controle indireto.

15. Uma outra questão interessante diz respeito ao gozo de férias pelo empregado em domicílio. Antigamente, ficava excluído do gozo de férias aquele que trabalhasse para mais de um empregador. A idéia visava a evitar que o mesmo trabalhador, pelo serviço de um ano, chegasse a receber dois, três ou mais períodos de repouso anual remunerado. Essa concepção atingia, em cheio, os empregados em domicílio, que, muitas vezes, em razão da ausência de controle físico do empregador, trabalhavam para várias empresas simultaneamente.

16. Hoje, entretanto, o trabalhador em domicílio foi equiparado ao normal, para todos os efeitos legais, inclusive quanto ao gozo de férias, mesmo quando trabalha para mais de um empregador. A dificuldade surge, então, em saber qual a extensão do período de férias, que varia em função do número de dias trabalhados durante o período aquisitivo de 1 ano. Isso porque, como o empregado atua em seu domicílio, não haveria como apurar, na realidade, o número de dias trabalhados.

17. A solução encontrada pela doutrina foi a de considerar integral a frequência do empregado, com a concessão de 30 dias consecutivos de férias, salvo na hipótese de a empresa conseguir provar os períodos de inatividade injustificada, quais sejam, aqueles não abonados pela lei (art. 131 da CLT).

18. Outro ponto de dúvida é o da responsabilidade pelos gastos com os equipamentos de trabalho utilizados no teletrabalho. Para evitar problemas, há empresas pactuando as seguintes disposições:

- a empresa comprará os equipamentos a serem usados pelos teletrabalhadores;
- todo *software* ou *hardware* comprado pela empresa continua sendo propriedade dela e deverá ser devolvido quando solicitado;
- todos os produtos desenvolvidos durante o teletrabalho serão de propriedade da empresa;
- os teletrabalhadores podem ligar para a empresa a cobrar;
- a empresa é responsável pela manutenção dos seus equipamentos;
- o equipamento que o teletrabalhador não mais utilizar deverá ser devolvido em sua primeira ida à empresa;
- o empregado pode, a seu critério, pedir ajuda de um técnico da empresa na instalação do equipamento em sua residência;
- os *softwares* usados pelo teletrabalhador estão sujeitos às mesmas restrições sobre duplicação e uso não autorizado que os usados na empresa;
- a empresa não se responsabiliza pelo conserto, manutenção ou substituição de equipamento de propriedade particular usado em trabalho remoto.

19. É sempre interessante que a empresa arque com os gastos envolvidos na prestação dos serviços, para que não haja prejuízo salarial aos empregados que trabalham a distância, uma vez caracterizada a instrumentalidade dos equipamentos de trabalho utilizados no chamado “teletrabalho”.

20. Feitas essas observações, sugerimos a inclusão de algumas cláusulas no contrato de trabalho desses profissionais *home office*, em uma tentativa de evitar futuros conflitos entre as partes. A primeira delas, para estabelecer que os serviços serão prestados no domicílio do empregado:

“O empregado é contratado para prestar os serviços objeto do presente contrato na cidade de \_\_\_\_\_, em sua própria residência.”

21. A segunda delas é a da jornada de trabalho. Por se tratar de um empregado em domicílio, não faz sentido falar em controle de horário, com a fixação de uma jornada rígida. É interessante para a empresa (se for esse o interesse, obviamente) deixar claro que não haverá controle da jornada, até mesmo em função da impossibilidade física, evitando-se, com isso, pagamento de horas extras:

“O empregado, em razão de prestar os serviços contratados em sua própria residência, exercerá suas atividades sem qualquer vinculação a horário e sem controle de frequência, podendo esquematizá-lo da forma como entender conveniente, nos termos do art. 62, I, da CLT, aplicável ao caso.”

22. Não é suficiente a previsão contratual, se a empresa resolve encontrar uma maneira de efetuar o controle indireto do horário, conforme noticiado no parágrafo 14 acima. Portanto, se não há intenção de pagar horas extraordinárias, não deve haver, em hipótese alguma, monitoramento da jornada do trabalhador externo.

23. Fato é que, mesmo não havendo controle, há a preocupação dos empregadores quanto à possibilidade de os empregados tentarem provar eventual sobrejornada em juízo mediante a apresentação de *e-mails*, troca de correios, telas de computador dando conta do horário de ligar e desligar o aparelho, chamadas de celular, *pager* etc. A questão não é inédita nos Tribunais e já há alguns julgados que demonstram como esse tipo de prova tem sido admitida, ora a favor do trabalhador, ora não:

Não gerando direito a horas extras:

"(...) A sobrejornada, extraordinária que é, deve ser robustamente provada pelo reclamante. A prova oral não autoriza dizer que o autor desincumbiu-se a contento de demonstrar o sobrelabor. Assim, diante da liberdade do obreiro em agendar seus compromissos, aliada ao fato da fiscalização do reclamado ser feita apenas em relação ao serviço e não aos horários, impõe-se o não-acolhimento das horas extras pleiteadas na exordial. (...) Com relação aos documentos de fls. 49/53 e 63/72, a despeito de registrarem em alguns casos horário após às 18:00 horas, não se prestam à comprovação da sobrejornada do autor, seja porque detinha o reclamante acesso ao correio eletrônico, independente do horário, seja porque, não estando sujeito à controle de jornada, poderia organizar a prestação de serviços no horário que melhor atendesse a suas necessidades. (...)" (TRT 18ª R., RO 0724/2000, GO, Rel. Juiz HEILER ALVES DA ROCHA, J. 21.06.2000)

"*Mensagens eletrônicas (e-mails)* não provam horas extras. As cópias de *e-mails* não servem para comprovar trabalho extraordinário, pois podem ser gravadas num momento, mas enviadas em outro.

Campinas/SP – A 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com sede em Campinas/SP, decidiu, por unanimidade, que cópias de *e-mails* não servem para comprovar trabalho extraordinário, pois podem ser gravadas num momento, mas enviadas em outro. O trabalhador ajuizou reclamação trabalhista em face da empresa Motorola Industrial Ltda., requerendo o pagamento das horas extras trabalhadas. Como a 4ª Vara do Trabalho de Campinas indeferiu seu pedido, o empregado recorreu perante o TRT, pretendendo a reforma da sentença de 1ª instância. Alegou o reclamante que as diferenças de horas extras estavam demonstradas pelas provas juntadas nos autos: cópias de várias mensagens eletrônicas por ele enviadas e recebidas. O relator do recurso, Juiz GERSON LACERDA PISTORI, ao revisar todas as provas documentais produzidas, chegou à conclusão

de ter o Juízo de 1º grau acertado ao indeferir o pedido de horas extras requerido pelo empregado. Segundo PISTORI, cópias de *e-mails* não servem para demonstrar que determinado trabalho foi realizado naquele horário indicado no correio eletrônico. Mensagens eletrônicas podem ser gravadas num momento, mas enviadas a seus destinatários em outro, disse o relator. 'Além disso, as facilidades do mundo virtual moderno, associadas ao estilo de vida da sociedade contemporânea, permitem que um profissional de nível médio receba e envie mensagens relacionadas com seu trabalho através de seu próprio computador pessoal, conectado à rede interna de sua empresa, mas instalado em sua própria residência', finalizou o magistrado. Diante disso, foi negado provimento ao recurso do trabalhador, restando improcedente a reclamação trabalhista ajuizada." (Processo nº 02164-2003-053-15-00-6-RO)

"(...) não prospera o inconformismo do reclamante quanto ao indeferimento das horas extras referentes aos períodos de labor externo. E isso porque não foi demonstrada a existência de controles indiretos sobre a jornada externa. A utilização de aparelhos eletrônicos celulares e do sistema de correio eletrônico denominado de *office vision* não se mostra idônea a desempenhar tal finalidade." (TRT 18ª R., RO 2866/2000, GO, Relª Juíza DORA MARIA DA COSTA, J. 12.12.2000)

"HORAS EXTRAS – TRABALHO EXTERNO – AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA – ART. 62, INCISO I, CLT – NÃO-CABIMENTO – Contatos frequentes entre empregado e superior hierárquico através de telefone celular não pode ser considerado como fiscalização de horário de trabalho, mormente quando o primeiro é o único empregado da empresa no Estado e executa suas tarefas externamente. A submissão daquele à norma contida no inciso I do art. 62 da CLT é evidente." (TRT 20ª R., RO 2266, Ac. 523/02, SE, TP, Relª Juíza ISMÊNIA QUADROS, J. 02.04.2002)

"HORAS EXTRAS – TRABALHO EXTERNO – INCIDÊNCIA DO ART. 62, I, CLT – Exercendo o obreiro atividade de vendas externas, em cidades vizinhas, de modo que a empregadora não dispunha de meios para controlar, efetivamente, o seu horário de trabalho, impõe-se a aplicação do art. 62, inciso I, da CLT. O fato de o autor ser acionado pelo celular ou de ser acompanhado pelo supervisor nas vendas, uma vez por mês, não significa, necessariamente, controle de jornada, sendo certo que o reclamante detinha autonomia para programar o roteiro de visitas diárias." (TRT 3ª R., 1ª T., RO 00136-2004-089-03-00, MG, Relª Juíza MARIA LAURA FRANCO LIMA DE FARIA, J. 22.11.2004, DJ 26.11.2004)

"Também entendo improcedente a alegação de que a fiscalização do recorrente era feita via correio eletrônico, vez que, em nenhum mo-

mento, o autor comprovou que dito aparelho se prestava a controlar jornadas de trabalho, limitando-se a esclarecer, na exordial (fl. 03), que apenas recebia instruções diárias através do mesmo. É cabível registrar, ainda, que o fato do reclamante ter afirmado, em seu depoimento pessoal, que "... não era obrigado a comparecer diariamente na reclamada, mas, por força da atividade que desenvolvia, necessariamente teria que comparecer, com frequência, para preenchimento de relatórios e serviços burocráticos atinentes às vendas", em nada socorre o recorrente no seu desejo de que fosse judicialmente reconhecido o controle, pela reclamada, do seu horário de trabalho. Enquadra-se o autor, portanto, como bem consignou o v. *decisum*, na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, não fazendo, portanto, jus ao percebimento de horas extraordinárias, valendo ressaltar que a atividade de vendedor externo, por si só, não é impeditiva à percepção de horas extras, mas tão-somente o trabalho externo incompatível com o controle de horário de trabalho, situação última esta que restou plenamente configurada nos autos em questão." (TRT 18ª R., RO 2742/2000, GO, Rel. Juiz SAULO EMÍDIO DOS SANTOS, J. 06.03.2001)

"VENDEDOR - TRABALHO EXTERNO - HORAS EXTRAS - IMPOSSIBILIDADE - ART. 62, I, CLT - O vendedor que trabalha em condições externas não está sujeito a controle de horário. A posse de computador portátil *palm top* pelo reclamante não significa que se trata de controle de rota preestabelecida. O referido aparelho apenas registra os pedidos de vendas de clientes e ilustra a respectiva região geográfica, mas não constitui fiscalização da jornada de trabalho externa do reclamante. Não impugnados os cartões de ponto, assinados pelo reclamante, nem cotejados com os holerites para aferição de possível jornada extra não paga, é nítida a sucumbência do pleito, especialmente se ausente nos autos a produção de prova testemunhal que demonstrasse em juízo a verdade dos fatos alegados na proemial (art. 333, I, do CPC). Posto isto, lícita a cláusula 8-a do contrato de trabalho do reclamante, que o afastou de sujeição a controle de horário com base no art. 62, I, da CLT." (TRT 3ª R., 4ª T., RO 2863/02, Juiz ANTÔNIO ÁLVARES DA SILVA, DJMG 25.05.2002, p. 09)

Gerando direito a horas extras:

"TRABALHO EXTERNO - CONTROLE MEDIANTE APARELHO DE COMUNICAÇÃO - DIREITO A HORAS EXTRAS - O controle da jornada de trabalho externo, mediante aparelho de comunicação utilizável como telefone celular, rádio ou *pager*, é constitutivo do direito ao recebimento de horas extras, quando caracterizada a extrapolação do limite legal de duração do trabalho." (TRT 2ª R., 8ª T., RO 19990582346, Ac. 20010111667, SP, Relª Juíza VILMA NOGUEIRA DE ARAÚJO VAZ DA SILVA, J. 19.03.2001, DJ 10.04.2001)

"HORAS EXTRAS - Hipótese que a atividade do autor, apesar de externa, era passível de controle. Parcela devida, à vista da prova. Condenação, todavia, que se limita, em parte, ao período posterior a 01.02.1995. PRÊMIO - PARCELA HABITUAL - Neste caso, a verba assume feição remuneratória. Decidiu a Turma, por maioria de votos, vencidos parcialmente com votos díspares os Exmos. Juízes GILBERTO P. PETRY e OTACÍLIO GOULART FILHO, dar provimento parcial ao recurso ordinário da reclamada para limitar a condenação ao pagamento das horas extras, relativas aos 45 (quarenta e cinco) minutos diários de transmissão de dados pelo sistema *palm top* e às reuniões realizadas aos sábados, ao período compreendido entre 01.02.1995 e 03.03.1997. Valor arbitrado à condenação que se mantém inalterado. Acórdão pelo Relator." (TRT 4ª R., 6ª T., RO 00624.021/97-1, Juiz ARMANDO JORGE RIBEIRO DE MOURA FILHO, DJMG 08.05.2000)

24. Uma das maneiras para tentar evitar que o empregado ligue o computador fora da hora normal e envie mensagens que possam forçar uma prova de jornada extraordinária, sem que haja a real necessidade de serviço, é veiculando um comunicado, nos moldes do transcrito abaixo, proibindo, ou pelo menos limitando, as hipóteses de autorização de conexão à rede da empresa:

"Comunicado

Informamos a todos os empregados da \_\_\_\_\_ que, por motivos de segurança na rede, reincidência de vírus e política de evitar a prestação de serviço extraordinário, o acesso à \_\_\_\_\_ (*ver como chamam internamente a rede*) da empresa está restrito ao horário normal de trabalho, das \_\_\_\_ às \_\_\_\_ horas, não devendo ser feita qualquer conexão fora desse horário de expediente, sob pena de adoção das medidas disciplinares cabíveis.

Informamos, ainda, que, em casos absolutamente excepcionais e eventuais, o empregado pode solicitar o acesso fora das condições mencionadas acima à sua gerência imediata, que, somente após a aprovação e liberação do setor de \_\_\_\_\_ (*informática*), dará a autorização por escrito.

Atenciosamente,

\_\_\_\_\_  
Representante de RH

Ciente:

\_\_\_\_\_  
Nome do empregado"

25. Caso se verifique que o empregado *home office* está descumprindo a regra apenas para forjar provas de extrapolação de jornada, cabe adverti-lo, suspendê-lo e até rescindir seu contrato, gradativamente, caso haja reincidência. Tudo, evidentemente, se o profissional não estiver, de fato, trabalhando para a empresa, o que, se for a hipótese, justifica o pagamento de horas extras independentemente de qualquer comunicado interno em sentido contrário. Nunca é demais lembrar que, no Direito do Trabalho, o Princípio da Primazia da Realidade é sempre o norteador das decisões judiciais – e é bom que assim o seja e continue sendo.

26. Portanto, com pequenas adaptações legais e mudanças na mentalidade empresarial controladora, vida longa aos novos contratos de emprego *home office*, que poderão equacionar melhor o aproveitamento do tempo entre trabalho e família, tornando as pessoas muito mais felizes e, conseqüentemente, mais produtivas.

## Da Constitucionalidade dos Condicionamentos Impostos pela Nova Lei de Falências ao Privilégio dos Créditos Trabalhistas

**Marcelo Andrade Féres**

*Professor do Centro Universitário de Brasília (CEUB), Professor do Unicentro Newton Paiva, Doutorando em Direito de Empresa pela UFMG, Mestre em Direito Comercial pela UFMG, Procurador Federal.*

Embora recente, a Lei nº 11.101, de 09.02.2005, que “regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária”, também chamada de nova Lei de Falências, teve a constitucionalidade de alguns de seus dispositivos questionada perante o STF. Trata-se da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.424, ajuizada pela CNPL, tendo por objeto, entre outros, o art. 83, I, IV, c, e § 4º, cujo teor se transcreve abaixo:

“Art. 83. A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem:

I – os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho;

(...)

VI – créditos quirografários, a saber:

(...)

c) os saldos dos créditos derivados da legislação do trabalho que excederem o limite estabelecido no inciso I do caput deste artigo;

(...)

§ 4º Os créditos trabalhistas cedidos a terceiros serão considerados quirografários.”

Em síntese, naquele feito, estão em causa os condicionamentos legais impostos ao privilégio dos créditos trabalhistas no processo concursal,