



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD

CHARLEY MIRANDA DE JESUS

O TELETRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
NA RELAÇÃO TRABALHISTA

Brasília
2015

CHARLEY MIRANDA DE JESUS

**O TELETRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
NA RELAÇÃO TRABALHISTA**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD)
como pré-requisito para obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de Pós-
Graduação *Lato Sensu* em Direito Material
e Processual do Trabalho.

Orientador: **Prof. Msc. João Luís Priático
Sapucaia**

Brasília

2015

CHARLEY MIRANDA DE JESUS

**O TELETRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES
NA RELAÇÃO TRABALHISTA**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para a obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação Lato Sensu em Direito Material e Processual do Trabalho.

Orientador: **Prof. Msc. João Luís Priático Sapucaia.**

Brasília, 03 de novembro de 2015.

Prof. Msc. João Luís Priático Sapucaia

Prof. Dr. Gilson Ciarallo

Prof. Esp. Pedro Almeida Costa

RESUMO

Aborda a regulamentação legal e as questões decorrentes do trabalho à distância no Brasil, apresenta a origem da expressão “teletrabalho”, descreve seus variados conceitos e formas de execução. Discute pontos da Lei nº 12.551/2011, a qual alterou o art. 6º da CLT, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação executada por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. A discussão é fundamentada por posicionamentos doutrinários referentes às lacunas da alusiva lei acerca da relação de emprego, a subordinação, o adicional de hora extraordinária e as horas de sobreaviso. Relaciona sinteticamente as vantagens proporcionadas com a adoção do teletrabalho, perpassando pela qualidade de vida dos trabalhadores e pela otimização de custos das empresas, com reflexos positivos para a sociedade em geral, e as possíveis desvantagens decorrentes, principalmente, de eventuais descumprimentos de normas basilares que escoltam essa modalidade laboral. Apresenta o arcabouço legal da legislação teletrabalhista em alguns países da Europa e da América Latina. Conclui que a Lei 12.551/2011 não contribuiu substancialmente para o regramento do teletrabalho no País, gerando um descompasso com a realidade e que a lacunas existentes sobre o tema trazem à tona discussões controversas entre os doutrinadores. O Brasil carece de institucionalização do teletrabalho por meio de lei que estabeleça a proteção ao teletrabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho. Legislação teletrabalhista. Teletrabalhador.

ABSTRACT

The present work approaches legal regulation and issues related to jobs executed out of workplace in Brazil, it also presents the origin of the term "teleworking", it describes its various concepts and ways of executing such jobs. It discusses points of the Law 12.551/2011, which changed the article 6 of the Labor Code, in order to equal the legal effects of subordination relations that may arise from electronic and informatized means or from personal and standardized means. The discussion is supported by doctrinal positions regarding the gaps of the allusive law on employment relationship, subordination, additional overtime and hours on standby. It lists synthetically the advantages of teleworking, by observing employees' life quality and the employers costs optimization, with positive reflects for society in general, and the possible disadvantages, mainly from possible failure of basilar rules that support this kind of work. It presents the legal framework of teleworking legislation in some European and Latin American countries. I concluded that the Law 12.551/2011 did not contribute substantially to the establishment of teleworking rules in our country, otherwise it created a mismatch with reality, and besides, it shows that the gaps on the subject bring up controversial discussions among douctrinaires. Brazil needs to institutionalize teleworking through law that establishes protection for teleworkers.

Key words: Teleworking. Teleworking legislation. Teleworker.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 O TELETRABALHO COMO RELAÇÃO DE TRABALHO SUBORDINADO	6
1.1 Origem e Conceito de Teletrabalho	6
1.2 Aspectos Gerais do Teletrabalho	10
1.3 A Legislação Teletrabalhista em alguns Países da Europa, da América Latina e nos Estados Unidos da América.....	13
1.3.1 França	13
1.3.2 Portugal	14
1.3.3 Colômbia.....	15
1.3.4 Peru.....	16
1.3.5 Outros países da América Latina	17
1.3.6 Estados Unidos da América.....	17
2 PONTOS OMISSOS DA LEI Nº 12.551/2011	18
2.1 O Teletrabalho e a Relação de Emprego.....	20
2.2 Adicional de Hora Extraordinária.....	25
2.3 Horas de Sobreaviso	28
3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	32
3.1 Vantagens Proporcionadas com a Adoção do Teletrabalho	32
3.2 Desvantagens Ocasinadas pelo Teletrabalho	34
CONCLUSÃO.....	39
REFERÊNCIAS	40

INTRODUÇÃO

No mundo corporativo contemporâneo, imerso em tecnologia, a distância tornou-se algo relativo, uma vez que não há fronteiras para a realização de negócios. Cada vez mais aumenta o número de trabalhadores que executam suas atividades à distância, utilizando os meios tecnológicos. Diante desse cenário, esse trabalho pretende abordar a regulamentação legal e as questões decorrentes do trabalho à distância no Brasil.

O primeiro capítulo apresenta a origem da expressão “teletrabalho”, modalidade já existente antes mesmo do surgimento do computador pessoal, expondo seus variados conceitos, formas de execução e o elo que a tecnologia proporciona entre o local em que o empregado realiza o trabalho e o campo físico da empresa. Traz enfoque ao cenário brasileiro favorável ao acesso tecnológico no início do Século XXI e, conseqüentemente, a abertura à contratação de trabalhadores à distância. No capítulo é apresentado o arcabouço legal da legislação teletrabalhista em alguns países da Europa, da América Latina e nos Estados Unidos.

No segundo capítulo são discutidos pontos da Lei nº 12.551/2011, a qual alterou o art. 6º da CLT, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação executada por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. São mostrados posicionamentos doutrinários quanto às lacunas da referida lei acerca da relação de emprego, a subordinação, o adicional de hora extraordinária e as horas de sobreaviso, pontos ainda não regulamentados especificamente para os teletrabalhadores brasileiros.

Finalmente, o terceiro capítulo sintetiza as vantagens proporcionadas com a adoção do teletrabalho, perpassando pela qualidade de vida dos trabalhadores e pela otimização de custos das empresas, com reflexos positivos para a sociedade em geral, e as possíveis desvantagens decorrentes, principalmente, de eventuais descumprimentos de normas basilares que escoltam essa categoria com características tão próprias.

1 O TELETRABALHO COMO RELAÇÃO DE TRABALHO SUBORDINADO

1.1 Origem e Conceito de Teletrabalho

Segundo Mello (1999, p. 7), a expressão teletrabalho surgiu em 1976, por Jack Nilles, em seu livro *The Telecommunications Transportation Trade off*, com o termo *telecommuting*, que significa “o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa ou em outra área intermediária de trabalho”.

A viabilidade de trazer o trabalho para onde o trabalhador estiver foi impulsionada pelo surgimento de canais que suportam a infraestrutura de comunicação corporativa, tão comuns no mundo contemporâneo, tais como a transmissão via satélite de dados, de áudio e de vídeo, Internet, computadores pessoais, *notebooks*, telefones celulares, *smartphones*, *palmtops*, *tablets*, correio eletrônico, Intranet, ferramentas de comunicação interna entre os empregados, Virtual Private Network (VPN), teleconferências (áudio e vídeo), entre outros.

Entretanto, segundo Carla Jardim (2003, p. 38), a origem do teletrabalho remonta ao tempo em que os computadores pessoais não existiam e que não havia expansão da Internet:

O teletrabalho, na realidade, foi iniciado quando não existia o computador pessoal nem a massificação da internet. Nas décadas de 60 e 70, quando o teletrabalho despertou a atenção da sociedade, ele era realizado de outro modo- utilização de facsímile, correio, telefone convencional, telex e telégrafo. O slogan “levar o trabalho ao trabalhador ao invés do trabalhador ao local de trabalho” foi extremamente tomado ao pé da letra. O teletrabalho apresenta, assim, uma variedade de características heterogêneas e, no futuro, um desenvolvimento maior irá dar um melhor sentido aos termos *teleworking* e *telecommuting* cunhados por Jack Nilles.

Jack Nilles (1988, apud JARDIM, 2003, p. 53), primeiro autor a tratar do assunto com mais propriedade, apresenta duas formas de teletrabalho: a primeira é o *teleworking*, que compreende desempenhar as atividades de forma duradoura, fora da empresa, sem o desgaste da locomoção; e a segunda é o *telecommuting*, característica de trabalho realizado fora da empresa, mas por prazo determinado:

Teleworking: qualquer forma de substituição de viagem ao local de trabalho pelas tecnologias da informação- tais como meios de telecomunicações e computadores-, movimentando-se o trabalho ao trabalhador ao invés de moverem-se os trabalhadores ao local de trabalho.

Telecommuting: trabalho periódico realizado fora do escritório principal- durante um ou mais dias da semana-, em casa do trabalhador, no local do cliente ou em um centro de teletrabalho.

Para Karoline Marthos da Silva (2011, p. 212-213), há outra vertente de primórdios do teletrabalho:

Outra experiência, conta que na Inglaterra, em 1962, Stephane Shirley, teria criado por um pequeno negócio chamado Freelance Programmers, para ser gerido por ela em casa, escrevendo programas de computador para empresas. Em 1964 o Freelance Programmers já havia se tornado a F. Internacional, com mais 4 pessoas trabalhando, e em 1988 era o F.I. Group PLC, que contava com aproximadamente 1.100 teletrabalhadores.

A jurista portuguesa Palma Ramalho (2006, p. 277) faz uma abordagem do teletrabalho numa combinação entre os fatores geográfico e funcional:

O fator geográfico é a separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa (o teletrabalho é, por definição, um trabalho à distância); fator funcional é o tipo de prestação laborativa desenvolvida, que passa pelo recurso intensivo a tecnologias de informação e de comunicação entre o trabalhador e o credor de sua prestação.

Pinho Pedreira (2005, p. 584) leciona quanto à totalidade ou parcialidade na forma de execução do teletrabalho:

Diremos que o teletrabalho é atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.

Por sua vez, Rodrigues Pinto (2000, p. 115) afirma que a melhor conceituação de teletrabalho é:

[...] o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta.

Em seu turno, Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 14) destaca a lacuna do conceito legal de teletrabalho no Brasil:

Não há no Brasil conceito legal de trabalho a distância ou teletrabalho, mas a expressão é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à

disposição do processo produtivo, em especial de serviços. Não há rigor conceitual, porque ainda está por ser feito o estudo desses meios e a forma como na sociedade contemporânea vem sendo utilizado.

A flexibilidade do local de trabalho, o cenário de produção econômica, o problema da mobilidade nas cidades e o avanço da tecnologia são abordados no conceito de teletrabalho na visão de Nelson Mannrich (2005, p. 11):

O teletrabalho corresponde à modalidade de trabalho atípico, e resulta de inúmeras causas, destacando-se as de ordem econômica e tecnológica. Resulta de conceito flexível de lugar de trabalho e sua expansão decorre, em parte, do novo modelo de produção e da passagem para a sociedade pós-industrial, além do choque entre o crescimento da mão-de-obra disponível, dificuldade de deslocamento nas grandes metrópoles e surgimento de novas tecnologias, em especial no setor de microeletrônica e transmissão de dados.

No entendimento de Otávio Pinto e Silva (2004, p. 122), o teletrabalho “pode ser conceituado como toda forma de trabalho a distância, desenvolvido por meio do uso das tecnologias de informática e telemática”.

Valentim Carrion (2000, p. 36) sintetiza o conceito pelo elo entre a residência do empregado e a empresa por meio da tecnologia, ao afirmar que o teletrabalho “é aquele prestado pelo empregado em sua residência, remetendo o resultado para a empresa através de meios informatizados”.

A jurista portuguesa Maria do Rosário Palma Ramalho (2006, p. 281) acrescenta:

[...] no que toca à atividade prestada, a noção legal de teletrabalho é restritiva, na medida em que exige que o trabalho seja desenvolvido com recurso a tecnologias de informação e de comunicação (ou seja, têm que estar presentes, cumulativamente, os dois elementos e não apenas um deles).

[...] assim, por exemplo, um advogado da empresa que, na sua casa, escreva um documento jurídico em computador e o envie por correio eletrônico ao empregador, não integra, só por este fato, o conceito de teletrabalhador.

Assim discorre Flávio Landi (2009, p. 31) sobre o conceito de teletrabalho:

[...] é o trabalho realizado a distância do centro das atividades do tomador do serviço, de forma total ou parcial, utilizando-se o trabalhador, para tanto, de instrumentos dotados de modernas tecnologias de informação e comunicação, a permitir, inclusive, a interatividade entre o prestador e o destinatário do serviço.

Nessa esteira, assim define Manuel Martin Pino Estrada (2012):

[...] a transmissão da informação conjuntamente com o deslocamento do trabalhador, através de antigas e novas tecnologias da informação, em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

Flávio Landi (2009, p. 37) ressalta, ainda, que há semelhanças entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, porém, não se confundem:

Muitos autores buscam semelhanças entre o teletrabalhador e aquele que desenvolve suas atividades em casa, com o escopo de aplicar as normas atinentes ao trabalho em domicílio ao teletrabalho. De fato, há semelhanças, mas ainda assim restritas à modalidade do teletrabalhador domiciliar.

O teletrabalho, portanto, por suas peculiaridades, não se confunde com o trabalho em domicílio, e o teletrabalhador configura-se como mais um dentre as possíveis classificações dos trabalhadores, subordinados ou não.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua expressamente o teletrabalho, conforme citado por Francisco das C. Lima Filho (2012, p. 34):

[...] o teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante o recurso a tecnologias que facilitam a informação e a comunicação.

A Carta Europeia para o Teletrabalho faz a seguinte referência ao teletrabalho, segundo afirma Bernard E. Gbezo (1995):

[...] é um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave da Sociedade da Informação, que pode afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político.

Diante dos conceitos elencados, pode-se entender o teletrabalho como aquele realizado fora do domicílio da organização, no formato integral ou parcial. Suas regras ficam ligadas à forma acordada pelo empregador e empregado, as quais se consolidam por instrumento contratual, no qual são estipuladas minuciosamente questões alusivas aos horários de trabalho, desempenho, local de desempenho, definição de regras e metas, entre outros.

1.2 Aspectos Gerais do Teletrabalho

A ampliação do acesso tecnológico às diversas camadas da população brasileira ocorrida no início do Século XXI e a transformação na forma de produtividade ocasionaram expressivas modificações nas relações laborais e, contribuindo para esse cenário está a origem do teletrabalho no Brasil.

Fatores preponderantes como a globalização e a utilização de canais telemáticos e informatizados formaram um ambiente propício para a ampliação de contratação de empregados que executam suas atividades à distância.

Alinha-se a essa tendência, a diminuição de gastos em consequência da contratação de trabalhadores que realizam suas atividades em sua própria casa, em outra Unidade da Federação, ou, até mesmo, de outro país, situação bem diferente antes do teletrabalho, conforme ensina Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 50):

Antes do teletrabalho, a contratação de trabalhadores à distância era rara e muitas vezes evitada, ante a dificuldade de fiscalização dos serviços, da dedicação do tempo exclusivamente ao empregador e da possibilidade de delegação daqueles a outra pessoa.

O formato do trabalho “tradicional” atualmente não é tão atrativo para as novas gerações, em face dos meios tecnológicos disponíveis, fazendo com que esses trabalhadores se interessem por métodos eficazes e flexíveis de trabalho aderentes aos avanços da tecnologia, propiciando maior rendimento, assertiva ratificada por Celeste Boucinhas (2012, p. 8):

Embora o ambiente tradicional propicie maior controle e interação física entre as pessoas, as gerações X e Y tendem a rejeitá-lo, por evidenciar relações hierárquicas, formalidade e burocracia. Esses novos trabalhadores privilegiam a informalidade, estruturas mais flexíveis e com infraestrutura tecnológica. As relações, nesse caso, passam a ser muito mais virtuais do que físicas. Além disso, o foco em resultados permite mais autonomia na gestão do tempo, o que propicia mais qualidade de vida, uma vez que a decisão de como alocar as horas cabe ao profissional.

Juan José de Andrés Gills (2001, apud LIMA FILHO, jan. 2012, p.34), ratifica o entendimento de ser o teletrabalho desempenhado por meio eletrônico de simples movimentação e com resultado dinâmico:

Essa espécie de trabalho é marcada pela mobilidade ilimitada do trabalhador por meio de fluxos de informações e comunicações a partir da internet. Tem

várias definições. A mais comum define o teletrabalho como sendo uma modalidade de prestação de serviços desenvolvida num local situado fora das instalações da empresa, com utilização de meios informáticos e/ou telemáticos que permitem, simultaneamente, a separação geográfica e a comunicação.

Os diversos meios tecnológicos permitem o fluxo de comunicação entre o teletrabalhador e o campo físico da empresa, segundo Flávio Landi (2009, p. 69):

Tais ferramentas que operam por meio da internet, como “chats”, “e-mails”, chamadas com áudio e vídeo, permitem a transferência de informações e a comunicação de forma cada vez mais abrangente. Aparelhos portáteis de comunicação de dados, que também operam por meio da rede mundial de computadores, permitem ainda a transmissão de dados de forma imediata e direta, v.g. do ponto de venda do cliente para o centro das atividades da empresa fornecedora.

Paolo Pizzi (2000 apud AUTUORI; GREGORIN, 2001, p. 130-131) leciona sobre as quatro modalidades de trabalho, quais sejam, em telecentros, em domicílio, nômade e transnacional:

A primeira modalidade, o teletrabalho em telecentros, é aquela relativa ao trabalho realizado em locais da própria empresa, situadas porém fora do seu centro de produção. O local, bem como os instrumentos de trabalho, pertencem à empresa, que teria, portanto, maior controle sobre a atividade desenvolvida pelo teletrabalhador.

O teletrabalho em domicílio é aquele executado pelo trabalhador em sua residência ou em qualquer outro local por ele escolhido.

A terceira modalidade, o teletrabalho nômade, é relativa ao trabalho realizado por trabalhadores que não têm um lugar fixo de prestação de serviço e que, por isso, passam a maior parte do tempo fora da empresa.

Finalmente, ainda é citada a existência de uma quarta modalidade denominada teletrabalho transnacional, na qual são utilizados trabalhadores de várias partes do mundo, para realização de tarefas administrativas e de tratamento de textos, através de ligações eletrônicas.

Flávio Landi (2009, p. 9) observa que não há recomendação específica do teletrabalho publicada pela OIT, o que igualmente ocorre no arcabouço jurídico brasileiro:

A OIT ainda não possui convenção ou recomendação a regular, de forma específica, o teletrabalho. O que muitos autores fazem é buscar semelhança entre esta nova forma de ativamento e o tradicional trabalho em domicílio, que é objeto da Convenção 177 e da Recomendação 184.

[...]

Não há no Brasil legislação específica sobre o teletrabalho, apenas o Anexo II da Norma Regulamentar n. 17, expedida pelo Ministério do Trabalho, de caráter administrativo. No campo das normas coletivas, o cenário não parece ser o de suprir a escassez legislativa.

Manuel Martin Pino Estrada (2012) afirma que no Poder Judiciário brasileiro, o Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul já registra a utilização do teletrabalho com seus servidores desde 1988:

No Brasil temos o Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul, onde o teletrabalho já está sendo usado desde 1988 começando com o telefone e o fax, considerando o aumento do serviço e o pouco espaço disponível para ter mais funcionários decidiram criar o auditor externo e que atualmente usa a internet e a cada 15 dias vai para a sede física do Tribunal com o intuito de pegar mais processos.

Em 29/06/2012 o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) expediu a Resolução nº 109¹, que dispunha sobre a “realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus”, com prioridade aos servidores com deficiência, limite de 30% de servidores por unidade, mantendo-se em pleno funcionamento os setores com atendimento ao público externo e interno e com promoção de revezamento de realização de teletrabalho entre os servidores.

A experiência foi relatada em Ato Normativo² que propôs Resolução objetivando instituir, em caráter definitivo, a adoção do regime de teletrabalho na Justiça Trabalhista, que culminou na publicação da Resolução nº 151³, de 29/05/2015, do CSJT, incorporando “a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus, de forma facultativa, observada a legislação vigente”.

¹ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 109, de 29/06/2012. Disponível em: <www.csjt.jus.br/atos-do-plenario>. Acesso em: 05 Set. 2015.

² BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Ato Normativo CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000, de 29/05/2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=CSJT-AN-CSJT-Cumprdec%20-%209223-30.2012.5.90.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAMf5AAD&dataPublicacao=09/06/2015&localPublicacao=DEJT&query=teletrabalho>>. Acesso em: 05 Set. 2015.

³ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 151, de 29/05/2015. Disponível em: <www.csjt.jus.br/atos-do-plenario>. Acesso em: 05 Set. 2015.

1.3 A Legislação Teletrabalhista em alguns Países da Europa, da América Latina e nos Estados Unidos da América

1.3.1 França

Em 23/03/2012 foi publicada na França a Lei nº. 2.012-387⁴, que prevê nos artigos L. 1.222-9, L. 1.222-10 e L. 1.222-11 a execução do Teletrabalho no País. O artigo L. 1.222-9 estatui que tais disposições do Código do Trabalho francês têm por objetivo a proteção do empregado que trabalha em sua residência, de forma voluntária e regular, mediante formalização de Contrato de Trabalho.

Segundo o mencionado artigo, a recusa do empregado em realizar suas atividades à distância não ocasiona sua demissão. Ademais, o Contrato de Trabalho deverá estabelecer as normas para a contratação ou alteração para a modalidade à distância ou os encargos no caso de reversão ao exercício da atividade anterior.

O artigo L. 1.222-10, assevera que a empresa assume todas as despesas ocasionadas diretamente com o teletrabalho, quais sejam, aquisição de equipamentos, programas de computadores, aplicativos, canais de comunicação, ferramentas tecnológicas e suas respectivas manutenções.

Por outro lado, é obrigação do teletrabalhador indicar o período que é mais propício para ser contatado pelo empregador. O artigo L. 1.222-11 estabelece que em situações de exceção, como ameaça de epidemia, ou em caso de força maior, o trabalho à distância pode ser exercido como um posto de execução de atividade, imprescindível para a continuidade do negócio do empregador.

⁴ FRANÇA. LOI n° 2012-387 du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives. L'Assemblée nationale et le Sénat, Paris, 2012. Disponível em: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025553296>>. Acesso em: 05 set. 2015.

1.3.2 Portugal

Portugal revisou o seu Código de Trabalho, por intermédio da Lei nº 07/2009⁵, de 12/02/2009, incluindo a Subseção nº. 5, artigos 165 a 171, referentes ao teletrabalho. O teletrabalho é assim definido no art. 165 do Código de Trabalho português: “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de Comunicação”.

A lei estabelece que o empregado pode ser teletrabalhador mediante celebração do contrato para prestação da modalidade de trabalho à distância. Igualmente, se houver compatibilidade com o desempenho da atividade, o trabalhador da modalidade presencial tem o direito à realizar o teletrabalho e o empregador não pode se opor a tal solicitação.

Similar à lei francesa, o Código do Trabalho português assegura que os equipamentos de trabalho (tecnologias de informação e de comunicação) utilizados pelo teletrabalhador são de propriedade do empregador, sendo esse responsável por instalar, manter e pagar as respectivas despesas.

O artigo 169 do Código do Trabalho português garante aos teletrabalhadores direitos iguais àqueles assegurados aos trabalhadores da metodologia tradicional, quais sejam, formar e promover a carreira dos profissionais, limitar a jornada, ambiente seguro, saúde do teletrabalhador, reparo a dano emergente de acidente laboral ou de doenças oriundas da profissão.

O artigo 170 do referido Código impõe limites ao empregador que garantem a vida privada do teletrabalhador, estabelecendo que a empresa mantenha respeito à intimidade do teletrabalhador, principalmente no que tange aos horários de descanso e de repouso da família, consequentemente, oportunizando condições físicas e psicológicas de boa produção laboral.

⁵ PORTUGAL. **Lei 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <http://www.dgap.gov.pt/upload/Legis/2009_I_07_12_02.pdf>. Acesso em: 06 Ago. 2015.

O mesmo dispositivo estabelece, ainda, que as visitas à residência do teletrabalhador ocorrem somente no período compreendido entre nove e dezenove horas, com foco no controle do trabalho e dos equipamentos utilizados.

Por sua vez, o artigo 171 garante ao teletrabalhador sua participação em representação sindical e utilização dos equipamentos tecnológicos para participação em reuniões promovidas pela representação coletiva dos trabalhadores.

1.3.3 Colômbia

Na América do Sul, a Colômbia foi o primeiro país a institucionalizar o teletrabalho, por meio da Lei nº. 1.221⁶, de 16/07/2008, a qual “estabeleceu normas para promover e regular o Teletrabalho” e, conforme seu artigo 1º, tem como objetivo “promover e regular o Teletrabalho como um instrumento de geração de emprego e autoemprego mediante a utilização das tecnologias da informação e das telecomunicações (TIC)”.

A lei colombiana distingue três tipos de desempenho do teletrabalho: (i) autônomo: o trabalhador executa suas atividades em domicílio ou em outro local podendo, ocasionalmente, permanecer no campo físico da empresa; (ii) móvel: trabalhador não detém local determinado para a execução das atividades, mas utiliza equipamentos de TIC para se comunicar profissionalmente; e (iii) suplementar: trabalhador faz alternância no período de realização de suas atividades, executando-as parte em domicílio e parte no estabelecimento empresarial.

Segundo a lei colombiana, o Ministério de Proteção Social realizará uma vigilância específica sobre as condições de teletrabalho, evitando-se que teletrabalhadores sejam submetidos a uma carga de trabalho abusiva. Ademais, a remuneração do teletrabalhador deverá ser equiparada à oferecida aos trabalhadores que realizam atividades equivalentes no campo físico da empresa.

⁶ COLÔMBIA. Ley nº. 1.221, de 2008 (Julio 16). Reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012. Diário Oficial, Colômbia, 16 jul. 2008. Disponível em: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>>. Acesso em: 06 set. 2015.

A referida lei garante ao teletrabalhador um período de descanso recreativo, cultural e criativo; igualdade de tratamento aos trabalhadores tradicionais; direito à afiliação em entidades representativas e demais direitos sociais.

Ao empregador cabe o provimento e a garantia dos instrumentos de trabalho, manutenção, conectividade, softwares, aplicativos, programas, valor da energia e do deslocamento necessário para o desempenho das atividades.

O teletrabalho na Colômbia é uma opção voluntária tanto do trabalhador como do empregador e, a qualquer momento, é garantida aos teletrabalhadores a reversão ao trabalho na modalidade tradicional.

1.3.4 Peru

No Peru, a disciplina do teletrabalho foi publicada na Lei nº. 30.036⁷, de 04/06/2013, que tem como objetivo “regular o teletrabalho como sendo uma modalidade especial de prestação de serviços caracterizada pela utilização de Tecnologias de Informação e de Telecomunicações (TIC), nas instituições públicas e privadas, e promover políticas públicas para garantir seu desenvolvimento”.

A lei peruana reza que se os equipamentos do teletrabalhador forem fornecidos pela empresa, cabe a ele a responsabilidade pelo bom uso e pela conservação. Caso os instrumentos de trabalho sejam de propriedade do teletrabalhador, deve a empresa ressarcir-lo quanto aos respectivos gastos advindos com a realização das atividades, mesmo se o labor à distância for desempenhado em cabine de Internet ou com equipamentos de terceiros.

A lei peruana também assegura o caráter voluntário de adesão ao teletrabalho, bem como a garantia de requerer a reversão à modalidade tradicional, mas o empregador pode negar a solicitação, justificada em seu poder diretivo.

⁷ REPÚBLICA DO PERU. Lei nº. 30.036, de 4 de junio de 2013. Ley que regula el Teletrabajo. Congreso de la República, Peru, 2013. Disponível em: <<http://www.trabajo.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=2940>>. Acesso em: 05 set. 2015.

A aludida lei observa que a migração para a modalidade de teletrabalho não suscita alterações na natureza do vínculo laboral, categorização, valor da remuneração e nas demais condições laborais, assegura aos teletrabalhadores os mesmos direitos e as obrigações determinadas aos trabalhadores da modalidade tradicional, com contrato de teletrabalho formalizado por escrito.

1.3.5 Outros países da América Latina

Ademais, em outros países há proposições de projetos de Lei que aguardam a apreciação e a conseqüente aprovação, como exemplo, na Argentina (Projetos de Lei nº 2.337/2007 e 3.498/2010), no Uruguai (Projeto de Lei nº 16/2010) e na República Dominicana (Projeto de Lei nº 947/2010).

1.3.6 Estados Unidos da América

Nos Estados Unidos da América (EUA) não há uma lei única e específica para o teletrabalho, mas uma diversidade de previsões legais sobre o tema, inseridas nas denominadas Leis Públicas, cabendo a cada Estado, considerando as suas particularidades regionais, debater e organizar a matéria conforme a pertinência do que for definido.

2 PONTOS OMISSOS DA LEI Nº 12.551/2011

Anteriormente à publicação da Lei nº 12.551/2011, a CLT não versava sobre o trabalho realizado a distância, sua referência era tão somente aquele realizado no domicílio do empregado que, segundo o art. 83 é aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”. O entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) era o seguinte:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. *HOME OFFICE*: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro desse novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do *home office*, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu *home office* supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do *home office*, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do *home office* obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário *in natura*, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido. (TST - 6ª T - AIRR 62141-19.2003.5.10.0011 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado – DJ 16.04.2010.).

A Lei 12.551⁸, de 15 de dezembro de 2011, alterou o art. 6º da CLT, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação executada por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos:

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com 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.

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.

A Lei 12.551/2011 originou-se do Projeto de Lei nº 3.129/2004, de autoria do Deputado Eduardo Valverde, fundamentado com a seguinte justificativa:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje, cede lugar ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão retirem ou diminuam a subordinação jurídica da relação de trabalho.

Entretanto, a publicação da Lei 12.551/2011 pouco contribuiu para o regramento do teletrabalho no Brasil, posição defendida por Estevão Mallet (2012):

Dizer, portanto, 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”, como fez a Lei 12.551, não acrescenta nada. Apenas explicita algo latente na própria definição de empregador e empregado e na previsão do art.6º da CLT.

[...]

De todo o exposto, se tira que a Lei nº 12.551 não inovou no ordenamento jurídico. Explicitou o que já se encontrava na legislação antecedente. Não inseriu no âmbito da relação de emprego trabalhador não subordinado. Não criou modalidade própria e até então desconhecida de subordinação. Não tornou exigíveis horas extras que antes não podiam ser cobradas, nem alargou a aplicação analógica da regra atinente a sobreaviso.

⁸ BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16.12.2011.

A relação de emprego, a subordinação, o adicional de hora extraordinária e as horas de sobreaviso, pontos ainda não regulamentados especificamente para os teletrabalhadores brasileiros serão os temas doravante estudados.

2.1 O Teletrabalho e a Relação de Emprego

Para existir a relação de emprego mencionada no art. 6º da CLT, são necessários alguns pressupostos expressos nos artigos 2º e 3º da lei consolidada, conforme discurso do doutrinador Maurício Godinho Delgado (2012, p. 283):

A relação empregatícia, enquanto fenômeno sócio-jurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjunção de certos elementos inarredáveis (elementos fáticos-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Havendo a relação de emprego qualificada, não há distinção entre o trabalho executado em ambiente do empregador e o efetuado no recinto domiciliar do empregado. Ademais, o teletrabalho poderá ser desempenhado ainda pelos trabalhadores autônomos que, embora se encontrem em tal situação, estão contemplados no arcabouço estabelecido na CLT.

Em complemento a essa assertiva, assim afirma Sergio Pinto Martins (2012, p. 145):

Para a caracterização do vínculo do emprego com o empregador, é preciso que o empregado em domicílio tenha subordinação, que poderá ser medida pelo controle do empregador sobre o trabalho do obreiro, como estabelecendo cota de produção, determinado dia e hora para a entrega do produto, qualidade da peça, etc.

O requisito da subordinação está contemplado no artigo 4º da CLT, no qual “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

Na exposição do tema subordinação no teletrabalho, Flávio Landi (2009, p. 26) cita o paradoxo oriundo da tecnologia, por ser a mesma que proporciona o trabalho

a distância e, ao mesmo tempo, é o meio de controle quase absoluto do teletrabalhador:

Com esta nova realidade, o conceito nuclear do Direito do Trabalho – a subordinação do empregado em relação ao empregador – passou a ser objeto de novas interpretações, havendo inclusive quem pregue a sua superação. E o controle da duração do trabalho tem de enfrentar um paradoxo: a tecnologia permite o trabalho a distância, que pode mitigar o controle do empregador sobre o empregado; mas a mesma tecnologia viabiliza formas de controle quase absoluto das atividades do trabalhador, com transmissão de dados escritos, sons e imagens em tempo real.

Assim entende Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 442) sobre o trabalho subordinado:

O trabalho subordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação.

No âmbito do teletrabalho, Flávio Landi (2009, p. 68) complementa quanto às possibilidades do controle subordinado:

Dois aspectos [...] demonstram que o teletrabalho está longe da ideia de impossibilidade de controle das atividades por parte do tomador de serviços. O primeiro diz respeito à fixação de metas, prática há muito registrada no próprio trabalho em domicílio, quando a demanda do serviço muitas vezes faz com que o trabalhador tenha que se ativar por extensas jornadas. O segundo aspecto [...] concerne à possibilidade do empregador utilizar-se das ferramentas tecnológicas de informação e comunicação para o controle das atividades do teletrabalhador, fazendo-o por vezes em tempo real.

No ensinamento de Maurício Godinho Delgado *apud* Vólia Bonfim Cassar (2010, p. 257), a subordinação no teletrabalho dá-se pela inserção do teletrabalhador na dinâmica estrutural da empresa:

A subordinação é estrutural, pois a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento.

Na lição de Ivan da Costa Alemão (2011, p. 82), a subordinação simbólica é outro formato que pode influenciar no teletrabalho:

A subordinação simbólica é uma manifestação que transcende as regras legais e contratuais, criando um elo afetivo entre as partes. Essa situação pode deixar o empregado mais vulnerável quando fortalece os laços de dominação.

Nesse aspecto, assim preleciona Maurício Godinho Delgado (2012, p. 299):

Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência, mas atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nesta linha despontou a recente Lei nº 12.551 de 15.12.2011, conferindo nova redação ao caput do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional, que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A realização do teletrabalho *off-line*, aquele em que não há conexão imediata e direta com o campo físico do empregador, não caracteriza fato que, por si só, desvincule a subordinação, conforme aduz Alexandre A. Belmonte (2007, p. 464):

Ainda que não se configure o controle permanente decorrente da prestação on-line, a prestação de contas periódica, consistente unicamente no resultado do trabalho, para o cumprimento de metas e avaliação da produção, poderá denunciar a existência de vínculo empregatício.

Nesse sentido, há de se considerar que o empregador não abdica de controlar o desempenho do teletrabalhador, mas o faz por meio dos canais informatizados e/ou telemáticos ou pelos resultados obtidos, inclusive ciente se o teletrabalhador está executando suas atividades, ou não, conforme pondera Alice Monteiro de Barros (2009, p. 331):

No trabalho a distância, do qual o teletrabalho é modalidade, o controle alusivo ao poder de direção poderá se apresentar com maior ou menor intensidade, tomando a subordinação jurídica a denominação de telessubordinação, que poderá manifestar-se durante a execução do trabalho ou, mais comumente, em função do seu resultado. Afirma-se, até mesmo, que o controle da atividade é substituído pelo controle do resultado.

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2009, p. 331) também ratifica a forma de controle ainda que a atividade em execução seja *off-line*:

Se o trabalhador se encontra, por exemplo, em conexão direta e permanente, por meio do computador, com o centro de dados da empresa, o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução de trabalho e comprovar a qualidade e a quantidade de tarefas de forma instantânea, como se o empregado estivesse no estabelecimento do empregador. A *internet* permite, inclusive, aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando foi acessado pela última vez o teclado. Esse controle revela, sem dúvida, a subordinação jurídica, que poderá estar presente ainda quando a execução do serviço seja desconectada (*off line*). Tudo irá depender da análise do programa de informática utilizado.

Salomão Resedá (2007, p. 824) comunga desse entendimento, ao afirmar que “realmente o teletrabalho caminha para o estabelecimento de uma fiscalização do empregador a partir do cumprimento de metas e não do tempo gasto”.

Na opinião de Manuel Martins Pino Estrada (2012), no teletrabalho, o pagamento por tarefa é mais frequente:

Normalmente no teletrabalho a domicílio a transmissão de dados não é feita em tempo real, dificultando o controle do trabalho que é feito, então, por esta razão que o teletrabalhador a domicílio é avaliado pelo resultado final que é transmitido. Por isso é que o pagamento por tarefa é mais frequente, ou seja, considerando-se só o produzido, e em alguns casos o empregador determina uma mínima de produção a ser atingido num determinado período de tempo, podendo ser quinzenal, mensal ou anual.

Flávio Landi (2009, p. 68/69) defende outro ponto de vista, segundo ele:

[...] o cumprimento de metas tem como consequência imediata justamente a questão da duração do trabalho necessário para que as mesmas sejam atingidas. As metas, portanto, não impedem por si só o controle da duração do trabalho; ao contrário, permitem a sua aferição, ainda que de forma estimada.

O controle das atividades do trabalhador à distância pela produção se dá, de forma preponderante, nas atividades que exigem menor grau de qualificação profissional, a exemplo das atividades de costura ou montagem de bijuterias e joias semipreciosas [...].

Já o controle “on-line” ocorre notadamente nas atividades em que há um maior grau de capacitação dos prestadores do serviço – e aqui, sim, trata-se de teletrabalho. Ferramentas tecnológicas que possibilitam o diálogo em tempo real, seja por via escrita ou de voz e imagem, permitem ao tomador dos serviços controle imediato sobre a ação do teletrabalhador.

Flávio Landi (2009, p. 31) ressalta que não se pode limitar o teletrabalho apenas àquele realizado de forma subordinada:

[...] não se pode vincular o conceito apenas ao trabalho subordinado, notadamente em seu viés de organização fordista ou toyotista, sobre as quais se construiu o critério de subordinação. [...] Basta lembrar que o trabalho autônomo também pode ser realizado por meio telemáticos. Exemplo notório dessa afirmação são os sistemas informatizados que permitem aos advogados o peticionamento por via eletrônica, a exemplo do sistema E-Doc da Justiça do Trabalho.

Flávio Landi (2009, p. 70) ratifica que:

A regra quanto ao teletrabalho, portanto, deve ser a mesma aplicável às formas tradicionais de prestação de serviços, ou seja, em princípio deve-se presumir a existência de teletrabalho subordinado. A aferição fática dos diversos elementos [...] – controle das atividades por meio da produção ou através de modernas ferramentas tecnológicas de informação, caráter essencial e permanente do serviço para os fins empresariais – é que permitirá

avaliar tratar-se de uma situação excepcional, de teletrabalho prestado de forma autônoma.

No teletrabalho, o requisito da subordinação jurídica é assim interpretado por Márcio Túlio Viana (2000, p. 176):

Nos dias atuais, mesmo o teletrabalho, que parece desconectar o empregado das ordens diretas do empregador, não o impede de sofrer cobranças constantes, através da própria máquina. Na verdade, a volta ao lar que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas - ao contrário - a empresa chegando ao lar.

Em 26 de novembro de 2009 o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região publicou a seguinte decisão, proferida pelo desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida⁹:

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3o da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação. (TRT da 3.ª Região; Processo: RO -31973/09; Data de Publicação: 26/11/2009; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar; Revisor: Maria Perpetua Capanema F. de Melo; Divulgação: 25/11/2009. DEJT. Página 97).

Há que se considerar que, mesmo sendo esporádico o comparecimento do teletrabalhador ao ambiente patronal, os produtos e resultados por ele obtidos têm por objetivo o alcance do escopo empresarial. Dessa forma, a prestação do serviço à distância, por meio dos canais tecnológicos, não descaracteriza o vínculo empregatício, visto que há o exercício da atividade laboral, ainda que além do campo físico do empregador.

O desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida¹⁰ corrobora esse entendimento. Vejamos:

VÍNCULO DE EMPREGO. PROFESSOR. CURSOS À DISTÂNCIA. Como bem destaca a r. sentença recorrida, o reclamante foi contratado *intuitu*

⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 3.1973/09. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=709846&acesso=cbf571c1775977c8a803c7570a8c9001>>. Acesso em: 05 set. 2015.

¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário TRT/00423-2009-042-03-00-1 RO. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=718749&acesso=c26c2b32c7b7902cdeb41fedc77a35b3>>. Acesso em: 05 set. 2015.

personae para trabalhar no assessoramento dos cursos à distância. A intermitência invocada pela reclamada não descaracteriza o vínculo jurídico de emprego entre o professor e a instituição de ensino, por não ser imprescindível que o empregado compareça ao estabelecimento de ensino todos os dias, especialmente no presente caso concreto, por ter sido contratado o reclamante para trabalhar na execução do Projeto Pedagógico dos Cursos à Distância instituído pela Universidade reclamada, portanto só comparecendo às atividades presenciais com a frequência que lhe for determinada pelo empregador, o que não descaracteriza a 'não eventualidade' do vínculo jurídico contratual que preside o relacionamento jurídico entre as partes. Em se tratando de ensino à distância não é imprescindível a presença física do empregado no estabelecimento de ensino diariamente para que haja a configuração da relação de emprego, como ocorre com o trabalho externo e com o teletrabalho. Quem se insere num Projeto Pedagógico de Cursos à Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar online sozinho em casa, tem plenamente preenchido o requisito da não eventualidade necessária para a proclamação judicial da existência do vínculo jurídico de emprego. Os cursos à distância até podem ter curta duração, ser sequenciados ou ser descontinuados, o que depende exclusivamente do poder de comando empresarial e não da vontade individual dos professores contratados. A atividade empresarial de educação superior adotada pela reclamada é permanente, como instituição de ensino superior privada – uma Universidade particular, cuja característica de permanência fundamenta o princípio jurídico da continuidade da relação de emprego, de molde a afastar a suposta eventualidade por ela invocada. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0042300-27.2009.5.03.0042 RO; Data de Publicação: 08/02/2010; Disponibilização: 05/02/2010, DEJT, Página 35; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Milton V..Thibau de Almeida; Revisor: Convocado Danilo Siqueira de C..Faria).

2.2 Adicional de Hora Extraordinária

Os teletrabalhadores gozam dos mesmos direitos dos trabalhadores que executam suas atividades de forma direta e pessoal, sendo o adicional de hora extraordinária uma dessas garantias, com “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”, conforme expresso no artigo 7º, inciso XVI da Constituição Federal.

Nessa esteira, assim esclarece Sérgio Pinto Martins (2007, p. 500):

As horas extras são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação.

Em seu artigo 58, a CLT determina que “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 8 (oito) horas diárias,

desde que não seja fixado expressamente outro limite”. Cabe citar os incisos XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal:

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultadas à compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Quanto ao turno ininterrupto de revezamento, assim manifesta o enunciado de Súmula nº 360¹¹ do TST:

A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

O mencionado inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal prevê, mediante negociação coletiva, a extensão da jornada de seis horas para o trabalho executado em turnos ininterruptos de revezamento, encontrando guarida constitucional no inciso XXVI do mesmo artigo, o qual garante o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

O enunciado de Súmula nº 423¹² do TST coroa tal entendimento:

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

Aplica-se aos teletrabalhadores o que estabelece o enunciado de Súmula nº 110¹³ do Tribunal Superior do Trabalho:

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive como respectivo adicional.

¹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 360. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-360> Acesso em: 15 ago. 2015.

¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 360. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-423> Acesso em: 15 ago. 2015.

¹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 360. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-110> Acesso em: 15 ago. 2015.

O entendimento do TST¹⁴ é que se há o efetivo controle da jornada de trabalho do trabalhador externo, há que ser feito o pagamento do excesso de jornada como horas extras:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE JORNADA CONFIGURADO. O quadro fático delineado pelo e. Tribunal Regional é de que o autor (motorista de caminhão) tinha a sua jornada de trabalho controlada, na medida em que a prestação de trabalho se dava com a estipulação prévia de rotas e prazos de entrega das cargas, rastreamento eletrônico do veículo via satélite e, ainda, contatos telefônicos entre as partes no curso da jornada laboral. Assim, a decisão regional está em consonância com a jurisprudência desta Corte, segundo a qual o efetivo controle da jornada de trabalho do trabalhador externo, bem como a simples possibilidade de fazê-lo, enseja a exclusão do empregado da exceção prevista no art. 62, I, da CLT, e o pagamento do excesso de jornada como horas extras. Precedentes. Incólume o art. 62, I, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

Processo: AIRR - 270-93.2012.5.04.0122 Data de Julgamento: 20/08/2014, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/08/2014.

Ainda no rol exemplificativo de pagamentos de horas extraordinárias por serviço externo executado com controle de horário, citamos mais um julgado do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho¹⁵:

AGRAVO DE INSTRUMENTO.

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. SERVIÇO EXTERNO. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE HORÁRIO. NÃO PROVIMENTO.

A norma do artigo 62, I, da CLT exclui das disposições de limitação da jornada os trabalhadores que prestam serviços externos incompatíveis com a fixação de horário de trabalho.

No caso dos autos, a egrégia Corte Regional registrou que havia possibilidade de controle da jornada do reclamante, o que evidencia o seu não enquadramento na exceção do inciso I do artigo 62 da CLT.

Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Processo: AIRR - 1029-21.2012.5.18.0008 Data de Julgamento: 26/03/2014, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/04/2014.

¹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - 270-93.2012.5.04.0122. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20270-93.2012.5.04.0122&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAM+6AAD&dataPublicacao=29/08/2014&localPublicacao=DEJT&query=teletrabalho>>. Acesso em: 07 set. 2015.

¹⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - 1029-21.2012.5.18.0008. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%201029-21.2012.5.18.0008&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAANP9AAW&dataPublicacao=04/04/2014&localPublicacao=DEJT&query=teletrabalho>>. Acesso em: 07 set. 2015.

A forma de remuneração do empregado é relativa, há aqueles que são pagos por peça ou tarefa. Se houver piso salarial instituído por norma coletiva, o que é garantido ao trabalhador, é esse vencimento em vez do salário mínimo. Quanto ao pagamento de horas extras, assim manifesta Sergio Pinto Martins (2010, p. 147):

Configurado o vínculo de emprego, dificilmente o empregado terá direito a horas extras, por trabalhar em sua própria casa e desde que não haja alguma forma de controle, pois se houver, haverá tal direito, salvo se determinada produção só puder ser alcançada com mais de oito horas diárias de serviço.

Cabe ressaltar a doutrina de Juliana Hörlle Pereira ao afirmar a obrigação de prevenir que o trabalho na modalidade à distância:

[...] converta-se em facilitador de jornadas extenuantes, capazes de aniquilar a vida pessoal do profissional e de ameaçar sua saúde física e psíquica, o que certamente representaria inadmissível retrocesso em ponto especialmente sensível da disciplina do trabalho subordinado.

2.3 Horas de Sobreaviso

É característica do regime de sobreaviso o fato do trabalhador não estar no campo físico da empresa, entretanto, permanecer no aguardo do contato do empregador a qualquer momento para a execução de suas atividades, segundo o que conceitua o “§ 2º do artigo 244 da CLT:

§ 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

Originalmente, a instituição do sobreaviso surgiu para a categoria dos ferroviários, entretanto, com o passar do tempo, estendeu-se por analogia aos eletricitários, conforme Súmula 229¹⁶ do TST: “Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial”.

¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 229. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/juris/prudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-229> Acesso em: 29 jul. 2015.

O texto anterior do enunciado de Súmula 428¹⁷ do Tribunal Superior do Trabalho afirmava que a utilização de aparelho de intercomunicação ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracterizava o regime de sobreaviso:

O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, “pager” ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.

Com a nova redação, a utilização de instrumentos telemáticos e informatizados no ambiente de trabalho foi inserida no enunciado de Súmula 428¹⁸:

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Na lição de Maurício Godinho Delgado (2006, p. 844), os meios tecnológicos proporcionam novas formas de comunicação entre empregador e empregado em regime de sobreaviso:

O avanço tecnológico tem propiciado situações novas que suscitam debate acerca da possibilidade de incidência tecnológica da figura especial do tempo de sobreaviso. É o que se passa com a utilização, pelo empregado, fora do horário de trabalho, de aparelhos de comunicação, como BIP's, pagers ou telefones celulares. Instrumentos que viabilizariam o seu contato imediato com o empregador e conseqüente imediato retorno ao trabalho.

Para Maurício Godinho Delgado (2003, p. 843) não se confundem horas de sobreaviso com horas de prontidão:

Note-se que a ordem jurídica não considera, é claro, esta situação igual à do tempo à disposição no centro do trabalho; não a considera, inclusive, tão restritiva quanto a do tempo de prontidão. Por isso, confere-lhe menor peso jurídico. Ressalte-se que, de fato, a restrição à disponibilidade pessoal obreira verificada nas horas de sobreaviso é muito menor do que a ocorrida nas horas de prontidão, pois, afinal, o trabalhador permanece em sua residência, não tendo de se deslocar para o estabelecimento empresarial ou suas cercanias.

¹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 428. 14 set 2012. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428> Acesso em: 15 ago. 2015.

¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 428. 14 set 2012. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428> Acesso em: 29 jul. 2015.

O Egrégio Tribunal Superior do Trabalho¹⁹ ratificou o entendimento da caracterização do sobreaviso nas situações em que o trabalhador permanece disponível, por meio telemático ou informatizado, para atendimento à eventual solicitação do empregador:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. SOBREAVISO. REGIME DE PLANTÃO. USO DE CELULAR.

Esta colenda Corte Superior firmou entendimento no sentido de que considera-se em sobreaviso o empregado que à distância e submetido a controle por qualquer meio telemático ou informatizado, permanece em regime de plantão, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, durante o seu período de descanso (Inteligência do item II da Orientação Jurisprudencial nº 428 da SBDI-1).

Na hipótese dos autos, o egrégio Tribunal Regional registrou que o reclamante atendia ocorrências nos períodos de intervalo interjornada durante a semana, podendo ser acionado a qualquer momento através de aparelho celular fornecido pela reclamada para uso exclusivo em serviço, razão pela manteve a r. sentença que deferiu tal período como de sobreaviso.

Dessa forma, percebe-se que a decisão regional foi proferida em plena consonância com o item II da Orientação Jurisprudencial nº 428 da SBDI-1, o que torna inviável o conhecimento do apelo, em face da Súmula nº 333 e do artigo 896, § 4º, da CLT.

Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Processo: AIRR - 463-35.2012.5.24.0031 Data de Julgamento: 21/05/2013, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/05/2013.

O entendimento da Corte Superior do Trabalho²⁰ quanto ao regime de sobreaviso permanece uníssono no seguinte julgamento:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CLARO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. BENEFÍCIOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL. DESPACHO MANTIDO POR SEUS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. A despeito das razões expostas pela parte agravante, merece ser mantido o despacho que negou seguimento ao Recurso de Revista, pois subsistentes os seus fundamentos. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. HORAS DE SOBREAVISO. SÚMULA N.º 428 DO TST. Nos termos do item

¹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - 463-35.2012.5.24.0031. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ED-AIRR%20-%20463-35.2012.5.24.0031&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAJ5kAAX&dataPublicacao=16/08/2013&localPublicacao=DEJT&query=>>> Acesso em: 05 set. 2015.

²⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 575-64.2010.5.09.0007. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%20575-64.2010.5.09.0007&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAMouAAM&dataPublicacao=28/08/2015&localPublicacao=DEJT&query=teletrabalho>>> Acesso em: 05 set. 2015.

II da Súmula n.º 428 do TST, "considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso". Em que pese o Regional tenha registrado que não ficou comprovado que o Autor tivesse que permanecer em sua residência, não há dúvidas de que a situação limita a sua locomoção, pois, conforme entendimento externado pela SBDI-1 desta Corte Superior, na análise de caso semelhante ao dos autos, o empregado "ficava em estado de alerta para eventual atendimento, sendo obrigado a atender aos chamados realizados por meio de celular". Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.

Processo: ARR - 575-64.2010.5.09.0007 Data de
Julgamento: 19/08/2015, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª
Turma, Data de Publicação: DEJT 28/08/2015.

Considerando o exposto neste capítulo, ratificamos a existência de lacunas na Lei nº 12.551/2011, atualmente dirimidas à luz da jurisprudência. Os pontos omissos da legislação impactam diretamente nas diversas desavenças da esfera teletrabalhista, inclusive em seus aspectos econômico-sociais, tema analisado no próximo capítulo.

3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

3.1 Vantagens Proporcionadas com a Adoção do Teletrabalho

As vantagens do teletrabalho perpassam pela qualidade de vida dos trabalhadores e pela otimização de custos das empresas, com reflexos positivos para a sociedade em geral, na percepção das autoras Maria Helena Autuori e Daniela Gregorin (2001, p. 135):

São apontados como vantagens para o empregado a maior autonomia na forma de execução do trabalho; a redução dos gastos com transporte e locomoção; além da diminuição do *stress* provocado pelo tráfego intenso das grandes capitais. Como consequência de uma maior satisfação, inclusive em virtude de uma vida familiar e social mais intensa, haverá o aumento de produtividade.

Para as empresas, são apontadas como vantagens na utilização desse tipo de trabalho, a diminuição de custos com energia elétrica, combustível e horas extraordinárias, além da ausência de interrupções e faltas do emprego. Obviamente, a empresa também seria beneficiada com o aumento de produtividade dos empregados.

Para a sociedade, a adoção do teletrabalho poderá significar melhoria da qualidade de vida, proporcionada pela diminuição dos problemas de tráfego e transporte; também poderá atenuar os índices de desemprego dos deficientes face à utilização de pessoas que não podem e/ou têm dificuldade de locomoção.

Convergente ao rol exemplificativo de vantagens está o entendimento de Juliana Bracks Duarte (2005, p. 51) ao ratificar a melhoria da qualidade de vida do teletrabalhador:

[...] aumento do bem-estar; maior disponibilidade para a família; diminuição de despesas com vestuário, alimentação, transporte; ... ausência de competição; ... menor rotatividade de pessoal; maior capacidade de concentração; autodisciplina e organização pessoal; e maior tempo livre.

A flexibilidade da modalidade teletrabalho proporciona aos teletrabalhadores opções quanto à sua forma de execução, aos horários de cumprimento da jornada e até mesmo às vestimentas utilizadas, na abordagem de Boucinhas Filho (2012, p. 5):

De fato, o teletrabalho – assim como as demais formas de trabalho realizado a distância – assegura, em certa medida, mais liberdade para o trabalhador em razão de ser realizado sem a presença física dos superiores hierárquicos.

Isso permite, por exemplo, que o trabalhador escolhe com maior liberdade os trajes que usará e, em alguns casos, decida os horários em que cumprirá suas tarefas e a forma como o fará.

João Hilário Valentim (2000, p. 100-103) destaca, ainda, as seguintes vantagens do teletrabalho, envolvendo otimização de recursos, preservação do meio ambiente, mobilidade, vida familiar e social e diminuição de desemprego:

- 1 – economia de energia elétrica e de combustíveis;
- 2 – menor poluição ambiental, com a melhoria da qualidade do ar e, conseqüentemente, do meio ambiente;
- 3 – trânsito menos congestionado;
- 4 – utilização mais racional dos edifícios urbanos e o conseqüente barateamento do preço dos imóveis;
- 5 – melhoria do relacionamento familiar e social;
- 6 – atenuação do desemprego, ante à possibilidade de inserção, no mercado de trabalho, de pessoas que não podem ou têm dificuldades para se locomoverem (deficientes físicos, idosos, mulheres com filhos pequenos ou idosos a seus cuidados).

O autor enumera os benefícios gerados pelo teletrabalho:

- 1 – trabalhar de acordo com o seu biorritmo;
- 2 - maior autonomia e menor alienação na execução do trabalho;
- 3 - redução e até eliminação do tempo despendido pelo empregado no deslocamento de sua residência até o local de trabalho;
- 4 - diminuição do estresse provocado pelo trânsito caótico que o empregado enfrenta diariamente para ir ao trabalho;
- 5 - redução da despesa com transporte, combustível, etc.;
- 6 - vida social e familiar mais intensa.

Otávio Pinto e Silva (2004, p. 127) especifica algumas vantagens ocasionadas pelo teletrabalho:

- [...]
- c) inexistência de problemas de relacionamento, pois o trabalhador não está em contato com pessoas com as quais não tem afinidade;
 - d) maior rendimento do trabalho, considerando que no ambiente residencial as interrupções e interferências são menos frequentes que no escritório, o que facilita a concentração;
 - e) redução de custos com gastos pessoais, como alimentação, transporte e até vestuário.

Nessa série de benefícios para o teletrabalhador, Manuel Martin Pino Estrada (2012) acresce os seguintes proveitos:

- evita o deslocamento do trabalhador até a sede da empresa;
- aumento da produtividade, pois está comprovado que o teletrabalhador precisa de menos tempo para produzir em casa o que produziria no escritório;
- a quantidade de interrupções e interferências em casa é menor que no ambiente de um escritório convencional;

- no caso de um trabalhador ser deficiente físico, o que dificultaria seu deslocamento, o teletrabalho lhe abriria um leque de perspectivas profissionais e de ofertas de emprego também.

Especificamente para as empresas, João Hilário Valentim (2000, p. 100-103) enumera vantagens como transferir parcela de gastos da produção para o trabalhador:

- 1 - modificação das condições físicas do ambiente de trabalho, com a redução do espaço físico e dos custos com aluguéis e mobiliário;
- 2 - execução de atividades e circulação de informações empresariais mais rápidas;
- 3 - diminuição do custo do pagamento de horas extraordinárias;
- 4 - eliminação ou redução da possibilidade de falta ao trabalho;
- 5 - possibilidade de aumento da produtividade, em decorrência da ausência de interrupções do trabalho;
- 6 - aumento da dedicação e satisfação do empregado, dentre outros motivos, pela desnecessidade do trabalho diário e a presença contínua do empregado no estabelecimento.

Manuel Martin Pino Estrada (2012) acrescenta as seguintes vantagens corporativas do teletrabalho:

- redução em despesas com imobiliário pela diminuição do espaço no escritório;
- o teletrabalhador dificilmente estará "ausente";
- oportunidade para a empresa operar as 24 horas globalmente;
- em caso de catástrofes que não bloqueiem as telecomunicações, as atividades feitas pelos teletrabalhadores não sofrerão suspensão.

3.2 Desvantagens Ocasionadas pelo Teletrabalho

Não obstante o teletrabalho ter se expandido de forma expressiva ultimamente, a tendência dessa modalidade laboral é ainda aumentar, principalmente entre as grandes empresas e os empregados da atual geração, os quais dão preferência ao fator qualidade de vida.

Há que se observar possíveis desvantagens que, porventura, possam desmotivar os empregados, tendo em vista a maior flexibilização do contrato de trabalho do teletrabalhador, entretanto, não deve haver cláusulas abusivas, em detrimento dos direitos fundamentais mínimos garantidos pela Constituição Federal e pela Norma Consolidada.

Em que pese a ocorrência de diversas vantagens no teletrabalho, esse formato de execução de trabalho está acompanhado de alguns problemas motivadores de descontentamento e até mesmo de danos e perdas a ambas as partes da relação contratual em caso de possíveis descumprimentos de normas basilares que escoltam essa categoria com características tão próprias, como alerta Wolfgang Däubler (1997, p. 201), “controlar a tecnologia através de normas é uma tarefa difícil pelo fato de se tratar de uma realidade variegada”.

Juliana Bracks Duarte (2005, p. 50-51) apresenta, em sua visão sintética, as principais desvantagens do teletrabalho:

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.

A pressão psicológica do teletrabalhador é um aspecto que pode surgir conjugado à ausência de monitoramento e ao objetivo de demonstrar maiores resultados com produção em grande escala.

Essa situação gerada pelo trabalho excessivo traz consequências negativas aos teletrabalhadores, tais como doenças provocadas por stress e Lesão por Esforço Repetitivo (LER).

Há que se destacar que trabalhadores que estejam aptos a desempenhar suas funções nas instalações físicas da empresa, podem não ter o preparo suficiente para a realização do teletrabalho no ambiente familiar.

Essa categoria de trabalho exige, naturalmente, recursos humanos que, além de dominarem a tecnologia necessária para o desempenho das atividades, estejam intelectualmente aptos para atuarem.

No que concerne à qualificação profissional, Rodrigues Pinto (2000, p. 113) ressalta que:

Todas as prestações cuja consecução dependa da qualificação intelectual do trabalhador, a ponto de colocá-lo nos níveis de decisão, sob o aspecto técnico do resultado visado, são compatíveis e, mais do que isso, se recomendam ao teletrabalho.

Igualmente, tais profissionais devem possuir perfil psicológico e características biológicas que não tenham propensão ao desenvolvimento de doenças que eventualmente possam surgir em decorrência da pressão psicológica e da falta de monitoramento do teletrabalhador, questão abordada por Vera Winter (2005, p. 131):

O trabalho em excesso, como qualquer vício comportamental, pode levar a doenças relacionadas a *stress*, exaustão, ou conflitos familiares, refletindo sobre a queda da produtividade, daí a necessidade de uma seleção de teleempregadores, analisando, inclusive, a própria personalidade, pois há correlação entre pessoas com interesses sociais limitados e excesso de trabalho.

Ao tempo em que Otávio Pinto e Silva (2004, p. 128) destaca a abrangência global de recrutamento de recursos humanos para o teletrabalho, “uma vez que podem ser buscados os profissionais mais adequados onde quer que eles se encontrem, em qualquer parte do mundo”.

Carla Jardim (2003, p. 39) ressalta que outro aspecto a ser observado é a diferença entre a remuneração proporcionada aos teletrabalhadores qualificados dos países desenvolvidos frente àqueles dos países em desenvolvimento:

[...] por exemplo, um engenheiro hindu poderá receber menos que um engenheiro americano. Deve-se ter em conta que, para os padrões americanos, a remuneração paga a um engenheiro hindu pode representar escravização, enquanto em seu país de origem, o hindu goze de uma boa renda. Na realidade, o que está por trás da alegação da escravização da mão de obra *off-shore* é a entrega da atividade para um cidadão que não faz parte da sociedade na qual a empresa está situada. É a briga por mais empregos, consequentemente mais oportunidades de trabalho e renda. É a briga por mais empregos, consequentemente mais oportunidades de trabalho e renda. A educação é outro parâmetro, visto que muitas atividades de trabalho *off-shore* são desenvolvidas por pessoal altamente capacitado, sendo sua competência sendo reconhecida além das fronteiras. Isso é certo nos países desenvolvidos; já nos países em desenvolvimento e nos menos desenvolvidos, a premissa inverte-se, existe um grande contingente de mão de obra sujeita a tornar-se futura escrava da *net*, no tocante às condições de trabalho, pela sua baixa qualificação.

Nessa linha, Otávio Pinto e Silva (2004, p. 120) expõe o contraponto entre os teletrabalhadores e os profissionais economicamente dependentes:

[...] renasce, por exemplo, a ideia da dependência econômica como o critério a ser levado em consideração para estender a aplicação dos direitos sociais a todos os que forem os mais fracos na relação de trabalho.

[...] ressurgem em face de novas formas de organização do trabalho (pós-fordistas), que deram origem a uma nova geração de trabalhadores, como os que trabalham em domicílio (teletrabalho) e outros profissionais tecnicamente autônomos mas economicamente dependentes.

Há uma série de desvantagens elencadas por Carla Jardim (2003, p. 42/43) inerentes ao teletrabalho que merecem atenção do legislador quando for elaborada a regulamentação dessa modalidade, quais sejam:

Fragmentação do trabalho.
 Falta de visão dos teletrabalhadores do conjunto da empresa e seu mercado.
 Controle invisível pelo computador central da empresa, por meio de programas de mensuração da produtividade.
 Pouco ou nenhum contato com colegas e com a hierarquia;
 [...] Dispersão dos trabalhadores pelo território, dificultando as ações sindicais.
 Isolamento social.
 Não-separação entre vida privada e vida profissional.
 Tratamento diferenciado referente a salários.
 Deficiência na proteção jurídica.
 Menos oportunidade de promoção e de ascensão na carreira profissional.

O rol exemplificativo de desvantagens é ampliado por João Hilário Valentim (2000, p. 100-103) ao trazer questões de impacto social negativo, tais como surgimento de doenças no teletrabalhador, fragilidade na representatividade sindical, ausência de privacidade e quebra de segurança da informação empresarial:

- 1 – maior isolamento do trabalhador;
- 2 - problemas relacionados à saúde do empregado, em razão da inadequação ergonômica dos móveis e instrumentos usados na execução do trabalho e **excesso de tempo à frente do computador**, favorecendo a ocorrência de doenças ocupacionais (g.n.);
- 3 - enfraquecimento de representação e da ação sindical, ante o isolamento e a dispersão geográfica do empregado e a falta de comunicação;
- 4 - favorecimento da quebra de privacidade;
- 5 - maior facilidade para o furto de segredos empresariais, industriais, comerciais;
- 6 - redução da subordinação.

Acréscimos aos exemplos de desvantagens do teletrabalho são listados por Otávio Pinto e Silva (2004, p. 129):

- a) diminuem as chances de desenvolver uma carreira dentro da empresa;
- b) [...]
- c) despesas domésticas podem aumentar, em virtude da confusão entre as necessidades familiares e as do trabalho;
- d) o relacionamento direto e individual com a empresa pode tornar o trabalhador mais vulnerável, tendo em vista possíveis práticas patronais abusivas; isolado, não saberá ou não poderá se defender.

O autor relaciona sinteticamente os aspectos negativos que afetam o ramo empresarial:

- a) vulnerabilidade em relação a dados e informações confidenciais, uma vez que tanto o trabalhador quanto terceiros podem ter acesso ao sistema

- informatizado, com riscos para a segurança técnica e comercial da empresa;
- b) necessidade de fixação de regras específicas para o teletrabalho, com a obrigação de proteção de memórias, disquetes, redes de computadores e a previsão de cláusulas de não concorrência e de confidencialidade no contrato como teletrabalhador, sempre de difícil operacionalização prática;
 - c) [...]
 - d) dependência total dos recursos tecnológicos, o que pode acarretar dificuldades quotidianas com panes nas comunicações, vírus nos computadores, falta de energia;
 - e) dificuldades no controle das atividades do trabalhador, uma vez que ele fica ausente do campo físico de fiscalização.

Ante às constatações de vantagens e desvantagens do teletrabalho, concluímos que os aspectos econômicos-sociais são fatores preponderantes a serem analisados com bastante cuidado pelos propensos postulantes a essa modalidade laboral.

CONCLUSÃO

Os meios tecnológicos encurtaram as distâncias, os tempos e os movimentos no mundo dos negócios, o qual exige rapidez, eficiência, melhores resultados e custos menores. Alinhada à essa perspectiva está o teletrabalho, modalidade que carece de uma legislação específica no Brasil. Em que pese a publicação da Lei 12.551/2011, tal dispositivo legal não contribuiu substancialmente para o regramento do trabalho à distância no País, o que gera um descompasso com a realidade.

O avanço da tecnologia somado às rápidas mudanças do universo corporativo necessitam do acompanhamento simultâneo de atualização que verse sobre o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. As lacunas existentes sobre o tema trazem à tona discussões controversas entre os doutrinadores.

Concluimos que o teletrabalho proporciona uma série de vantagens aos trabalhadores, às empresas e à sociedade em geral, entretanto, possíveis desvantagens que, porventura, possam desmotivar os empregados têm que ser observadas, diante de maior flexibilidade do contrato de trabalho da modalidade à distância. Há que se ter cuidado quanto a cláusulas abusivas em prejuízo aos direitos fundamentais mínimos dos teletrabalhadores, os quais são garantidos pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A exemplo da França, de Portugal, da Colômbia, do Peru e dos Estados Unidos, o Brasil precisa institucionalizar o teletrabalho por meio de lei, que estabeleça a proteção ao teletrabalhador, as normas de contratação ou de alteração para a modalidade à distância, a garantia de remuneração e de direitos iguais àqueles assegurados aos trabalhadores da metodologia tradicional, a garantia à vida privada, ao descanso recreativo, cultural e criativo do teletrabalhador, entre outros.

REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan da Costa; BARROSO, Márcia Regina C. A subordinação simbólica: mecanismos de dominação no mundo do trabalho. **Direito, Estado e Sociedade**, n. 39, p. 82-97, jul./dez. 2011. Disponível em: <<http://direitoestadosociedade.jur.puc-rio.br/media/artigo4.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

AUTUORI, Maria Helena Villila; GREGORIN, Daniela. **Internet: o direito na era virtual**/ Luíz Eduardo Schoueri, organizador. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Suplemento trabalhista LTr**. São Paulo, n. 111, p. 464, 2007.

BOUCINHAS, Celeste. As novas gerações e as relações no trabalho. **Jornal Trabalhista Consulex**, v. 29, n. 1421, p. 8, abr. 2012.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Teletrabalho. Interpretação da Lei nº 12.551 de forma a impedir a superexploração do trabalhador. **Jornal Trabalhista Consulex**, v. 29, n. 1458, p. 3-10, dez. 2012.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Ato Normativo CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000, de 29/05/2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=CSJT-AN-CSJT-Cumprdec%20-%209223-30.2012.5.90.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAMf5AAD&dataPublicacao=09/06/2015&localPublicacao=DEJT&query=teletrabalho>>. Acesso em: 05 Set. 2015.

_____. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 109, de 29/06/2012. Disponível em: <www.csjt.jus.br/atos-do-plenario>. Acesso em: 05 Set. 2015.

_____. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 151, de 29/05/2015. Disponível em: <www.csjt.jus.br/atos-do-plenario>. Acesso em: 05 Set. 2015.

_____. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16.12.2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 3.1973/09. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=709846&acesso=cbf571c1775977cba803c7570a8c9001>>. Acesso em: 05 set. 2015..

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário TRT/00423-2009-042-03-00-1 RO. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=718749&acesso=c26c2b32c7b7902cdeb41fedc77a35b3>>. Acesso em: 05 set. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - 270-93.2012.5.04.0122. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20270-93.2012.5.04.0122&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAM+6AAD&dataPublicacao=29/08/2014&localPublicacao=DEJT&query=teletrabalho>> Acesso em: 07 set. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - 463-35.2012.5.24.0031. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ED-AIRR%20-%20463-35.2012.5.24.0031&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAJ5kAAX&dataPublicacao=16/08/2013&localPublicacao=DEJT&query=>>> Acesso em: 05 set. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 575-64.2010.5.09.0007. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ARR%20-%20575-64.2010.5.09.0007&base=acordao&rowid=AAANGh>>

AAFAAMouAAM&dataPublicacao=28/08/2015&localPublicacao=DEJT&query=telet
rabalho> Acesso em: 05 set. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - 1029-21.2012.5.18.0008. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%201029-21.2012.5.18.0008&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAANP9AAW&dataPublicacao=04/04/2014&localPublicacao=DEJT&query=teletrabalho>>. Acesso em: 07 set. 2015.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2000.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.

COLÔMBIA. Ley nº. 1.221, de 2008 (Julio 16). Reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012. **Diário Oficial**, Colômbia, 16 jul. 2008. Disponível em: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>>. Acesso em: 06 set. 2015.

DÄUBLER, Wolfgang. **Direito do trabalho e sociedade na Alemanha**. São Paulo: LTr, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DUARTE, Juliana Bracks. O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. **Justiça do Trabalho**, v.22, n. 258, p. 50-58, jun. 2005.

ESTRADA. Manuel Martin Pino. A escravização digital no teletrabalho e nos mundos virtuais e comentários à Lei 12551 de 2011. **Âmbito Jurídico**, v. XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11525> Acesso em: 08 ago. 2015.

FRANÇA. LOI n° 2012-387 du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives. L'Assemblée nationale et le Sénat, Paris, 2012. Disponível em: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025553296>>. Acesso em: 05 set. 2015.

GBEZO, Bernard E. Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo. **Trabajo**, revista da OIT, n. 14, dez. 1995.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo. LTr, 2003.

LANDI, Flávio. **Novas tecnologias e a duração do trabalho**. 2009. 123f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

LIMA FILHO, Francisco das C. O reconhecimento legal da relação de emprego do teletrabalhador. **Revista LTr: Legislação de Trabalho**, v.76, n.1, p. 34-38, jan. 2012.

MALLET, Estevão. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a lei 12.551. **Revista do Advogado**. São Paulo, n. 115, p. 44-51, abr. 2012.

MANNRICH, Nelson. Prefácio. In: WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...** Rio de Janeiro: Qualitymark ABRH - Nacional, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. In: Prefácio. DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr**. São Paulo, n. 64, p. 584, 2005.

PEREIRA, Juliana Hörlle; STÜRMER, Gilberto. Teletrabalho: controle de jornada e ambiente laboral. **Revista Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun. 2013

PORTUGAL. **Lei 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <http://www.dgap.gov.pt/upload/Legis/2009_I_07_12_02.pdf>. Acesso em: 06 Ago. 2015.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2006.

REPÚBLICA DO PERU. Lei nº. 30.036, de 4 de junio de 2013. Ley que regula el

Teletrabajo. **Congreso de la República**, Peru, 2013. Disponível em: <<http://www.trabajo.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=2940>>. Acesso em: 05 set. 2015.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista LTr**. São Paulo, v. 71, n. 07, p. 824, 2007.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Curso de direito individual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Karoline Marthos da. Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas. **Revista Trabalhista: direito e processo**, v. 10, n. 37, p. 211-221, jan./mar. 2011.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo, LTr, n. 19, p. 100-103, 2000.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**. Belo Horizonte, v. 3, n. 5 e 6, 1º e 2º sem. 2000.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr. 2005.