

O TELETRABALHO E OS EFEITOS DA LEI 12.551/2011

Marília Rangel Alves de Sousa¹

Micheline Cachina Cavalcanti Faheina de Souza²

RESUMO

Este artigo analisa o Teletrabalho, também chamado de trabalho remoto, meio de prestação de serviços no qual o trabalhador exerce suas atividades fora do ambiente habitual de trabalho através de tecnologias como *internet*, *notebook* ou *tablets*. Objetiva, por meio de pesquisa de caráter bibliográfico e documental, entender como a Lei 12.551/2011, promulgada em 15 de dezembro de 2011, que alterou a Consolidação de Leis do Trabalho em seu art. 6º influencia as relações jurídicas oriundas de tal prestação de serviços, ressaltando a análise da subordinação jurídica em tal modalidade de trabalho, verificando a existência do Teletrabalho em outros países e ainda as vantagens e desvantagens deste para o empregador, o empregado e o Estado.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Relações de Trabalho. Teletrabalho. Lei 12.551/11.

THE TELEWORKING AND THE EFFECTS OF LAW 12.551/2011

ABSTRACT

This article analyzes the Telework, also known as telecommuting, means service in which the employee performs his activities outside of regular working through technologies like internet, laptop or tablet. Objective, through bibliographical research and documentary, to understand how the Law 12.551/2011, promulgated in December 15, 2011, which amended the Consolidation of Labor Laws in his art. 6 affects the legal relations arising from such services, emphasizing the analysis of legal subordination in such type of work, verifying the existence of Telework in other countries and advantages and disadvantages of the employer, the employee and the state.

Keywords: Labor Law. Labor Relations. Telework. Law 12.551/11.

¹ Graduanda no Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. mariliarangel2@gmail.com

² Professora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. micheline@farn.br

1 INTRODUÇÃO

Com a expansão das novas tecnologias e sua utilização pelas empresas, surgiram novas formas de prestação de serviços, como o Teletrabalho. Também chamado de Trabalho Remoto, o Teletrabalho é realizado através de equipamentos que permitem que o trabalhador preste serviços fora do ambiente habitual de trabalho.

Esta nova forma de prestação de serviços acabou por revolucionar as relações jurídicas entre empregador e empregado, entretanto, por ser um meio novo de trabalhar não estava devidamente regulamentada na CLT, surgindo assim a necessidade de uma Lei que regulamentasse estas relações de trabalho.

Os direitos do profissional remoto foram conquistados por meio da Lei 12.551/2011, sancionada pela presidente Dilma Rousseff em 15 de dezembro de 2011, que alterou a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), estabelecendo novas regras para o teletrabalho. De acordo com o novo parágrafo, acrescentado ao artigo 6º celetista, “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 regulamentação do profissional remoto era uma reivindicação antiga, principalmente das empresas do setor de Tecnologia de Informação, setor este que incorpora microeletrônica e informática e em grande parte das situações propicia que suas funções sejam realizadas em qualquer lugar. Segundo dados presentes no site do IBGE, esse é um dos setores que mais cresce no país. De posse de um computador, *notebook*, *tablet* ou *smartphone* com acesso a *internet*, alguns empregados não precisam comparecer ao seu ambiente físico de trabalho para realizar suas tarefas, pois o uso destas tecnologias possibilita que o trabalho seja desempenhado até mesmo em casa.

Surgem assim questionamentos de como deve ser regulamentada a jornada de trabalho e como são contabilizadas as horas extras prestadas pelo empregado. Este trabalho visa, portanto, debater tais questionamentos e elucidar os desdobramentos e consequências da Lei 12.551/11 nas relações jurídicas entre empregado e empregador, realizar uma análise das vantagens e desvantagens na realização do teletrabalho e ainda como este trabalhador se insere no mercado. A importância do estudo sobre o teletrabalho se justifica porque consiste em modalidade de prestação de serviços que se

expande não só no Brasil, mas em várias partes do mundo, inserindo a prestação de serviços no mundo globalizado.

Será utilizada na elaboração do presente trabalho análises bibliográfica e doutrinária especializadas, bem como a análise da legislação vigente, sites na *internet*, periódicos, análises de jurisprudência e quaisquer outros materiais que possam tornar o trabalho mais robusto e concreto.

2 O TELETRABALHO

2.1. ORIGEM E CONCEITO

O trabalho em domicílio teve sua origem nos séculos XVI e XVII na Europa, baseado principalmente no trabalho familiar. O trabalho se dava de forma artesanal, em suas residências ou pequenas oficinas. Eram considerados artesãos tanto os indivíduos que trabalhavam nesses locais, de forma independente como também aqueles que destinavam sua produção a um patrão.

Com o desenvolvimento destas atividades surgiu a figura do patrão, responsável pela fiscalização da produção e dos operários, que recebiam pelo que produziam. Para atenuar os custos da produção, foi adotada a prática de concentrar todos os artesãos num mesmo local, tornando cada vez menos usual o trabalho realizado no domicílio.

Com uma frequência cada vez maior da concentração dos artesãos em locais especiais destinados à produção, surgiu o capitalismo industrial, momento no qual foi percebido que a inserção de máquinas no local de trabalho a produção seria alavancada.

O trabalho domiciliar tinha uma remuneração inferior às atividades exercidas nas fábricas, porém, nem sempre a produção tinha o mesmo nível, a exemplo das máquinas produtoras de linho, que produziam peças de qualidade inferior às aquelas produzidas por meio de atividades manuais.

No Brasil, a ausência de vagas em indústrias ou ainda a pequena consolidação destas, seja por ausência de infraestrutura ou por ausência de mercado, possibilitou que o trabalho em domicílio fosse consolidado. Isto posto, o trabalho assalariado realizado no local de morada do trabalhador sempre teve como referência as atividades manuais, como costura, lavanderia e produção de calçados.

Com o passar dos anos, tal modalidade de trabalho precisou ser regulamentada, o que foi feito pela Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 6º (BRASIL, 1943):

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Após a Segunda Guerra Mundial e com a consolidação da Terceira Revolução Industrial ou Revolução Tecno-científica³, as relações de trabalho acabaram por sofrer influência pelos novos métodos utilizados no ambiente de trabalho.

O avanço das tecnologias, a globalização e a necessidade da realização de tarefas de forma rápida e eficiente possibilitou o surgimento de uma nova modalidade de labor que poderia existir na forma de trabalho em domicílio: o Teletrabalho.

O Teletrabalho é uma modalidade de prestação de serviços na qual o trabalhador labora fora do ambiente usual de trabalho, podendo exercer suas atividades em centros ou telecentros de trabalho a distância. Pode ser exercido ainda no domicílio do trabalhador através de novas tecnologias e o uso da internet.

Segundo JARDIM (2004, PÁG. 38), a OIT (Organização Internacional do Trabalho) definiu o Teletrabalho como sendo “A forma de trabalho efetuada em um lugar distante da empresa central ou do centro de produção e que utiliza uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”.

O Teletrabalho começou a ser disciplinado com a Recomendação de nº 184/96, denominada de “Convenção Sobre o Trabalho a Domicílio” e na Convenção nº 177/96, adotadas na 83ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 1996. O objetivo desta norma era caracterizar o trabalho a distância aliando a prestação de serviços ao pressuposto da subordinação jurídica do empregado ao empregador, independente da localidade da atividade laboral. (JARDIM, 2004)

Pode-se entender que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho em domicílio, porém ele pode existir na modalidade de trabalho em domicílio, entretanto não pode ser

³ Caracterizada pelo desenvolvimento das atividades industriais através do uso de tecnologias de última geração em todas as etapas da produção.

confundido com esta, uma vez que diferente do trabalho em domicílio, o teletrabalho tem como pressuposto básico a utilização de meios telemáticos.

Segundo Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2010), a verdadeira conclusão é que tanto o teletrabalho quanto o trabalho em domicílio são espécies do gênero trabalho a distância. Há de se mencionar que originariamente o teletrabalho foi inspirado pelo trabalho em domicílio. Pode ser exercido ainda na modalidade de teletrabalho em telecentros, teletrabalho nômade ou ainda teletrabalho móvel.

Diferencia-se, porém, o Teletrabalho do trabalho em domicílio pelo fato deste ser exercido em geral através de atividades manuais, diferente do Teletrabalho, em que a atividade exige um conhecimento mais especializado, necessariamente ligado às novas tecnologias de comunicação. Profissões como as de Analista de Sistemas ou Gestão de Recursos, são exemplos de atividades que podem ser executadas através do Teletrabalho, com o uso de computadores e *internet* fora da empresa.

Nesse sentido, o Teletrabalho apoia-se em dois pontos basilares: a tecnologia, pois é imprescindível para a realização do labor, e o lugar, sendo necessário que seja diverso da sede da empresa, podendo ser na residência do empregado, telecentro ou qualquer outro lugar em que seja possível a realização da atividade.

3 MODALIDADES

3.1 TELETRABALHO EM DOMICÍLIO

O Teletrabalho em domicílio é caracterizado pela prestação laboral de atividade fixada em contrato com a empresa, que deve fornecer os meios para que seja possível a realização desta atividade, como, por exemplo, computador, telefone celular ou acessório diverso que preencha tal requisito. A atividade é executada em casa ou local de escolha do empregado, não sendo necessário seu deslocamento até a sede da empresa. O empregado fica responsável pelo pagamento dos gastos daí oriundos, como conta de energia ou *internet*.

3.2 O TELETRABALHO EM TELECENTRO

O Teletrabalho na modalidade de telecentro é realizado através da prestação do serviço fora da sede da empresa, mas ainda em local disponibilizado por esta. O trabalhador se desloca do seu domicílio até este centro habilitado com equipamentos,

que possibilitam a realização do trabalho. Uma grande vantagem desta modalidade é a construção dos centros de prestação de serviços nas periferias e zonas rurais das cidades, possibilitando que estas áreas possam se desenvolver com este tipo de geração de empregos. Nesta modalidade, os meios para a realização do labor e os gastos oriundos deste são de responsabilidade da empresa.

3.3 TELECABANAS

As Telecabanas, segundo Márcia Hernandez (2011), são empresas de médio a grande porte, que individualmente ou em conjunto abrem centros avançados de emissão de faturas, preenchimento de dados e de cartões de crédito, em locais onde os imóveis e salários são mais baixos, como áreas rurais carentes de emprego. Tais centros podem ser encontrados em áreas rurais na Noruega, Japão, Inglaterra, Escócia, Irlanda, Austrália, Índia, Indonésia, Nigéria e outros países.

3.4 O TELETRABALHO NÔMADE

O Teletrabalho prestado de forma nômade é aquele no qual a atividade pode ser prestada ora em uma localidade ora em outra, método utilizado pelos prestadores de serviços que precisam viajar para a execução de suas atividades estabelecidas no contrato. Entre as subespécies de trabalho nômade podem ser citados o trabalho em escritórios virtuais, móveis ou turísticos, estes localizados em áreas destinadas às férias e utilizadas por empresas que oferecem um “escape” ao estresse causado pelo trabalho, podendo o empregado ter lazer com sua família e exercer suas atividades ao mesmo tempo.

3.5 TELETRABALHO TRANSNACIONAL

O Teletrabalho Transnacional é realizado por trabalhadores localizados em países distintos, com troca de informações e projetos realizados em conjunto. É possível assim, que uma empresa dos Estados Unidos contrate um trabalhador no Brasil e o trabalho seja realizado por meio de recursos tecnológicos como *ipads* ou *notebooks*. Em caso de conflitos trabalhistas a competência para dirimi-los pode ser o local onde foram constituídas as obrigações ou contrato de trabalho ou, levando em consideração a hipossuficiência do empregado, o local onde reside o trabalhador.

Após análise da modalidade de Teletrabalho, deve ser verificado ainda o critério comunicativo do empregado com o empregador, subdivido em *on-line* e *off-line*. No trabalho conectado ou *on-line*, o empregado realiza suas atividades mantendo-se conectado com a empresa por meio de equipamentos de informática e telecomunicação, enquanto que no trabalho desconectado ou *off-line*, não é necessário que o empregado fique constantemente conectado ao servidor da empresa: as informações podem ser enviadas através de correio eletrônico ou *e-mail*. Em ambos os casos o empregado está conectado, o que os diferencia é estar permanentemente conectado como na modalidade *on-line* ou parcialmente conectado como na modalidade *off-line*.

O Teletrabalho é, portanto, a possibilidade da realização de atividades estabelecidas em contrato de trabalho em local diverso da sede da empresa, podendo ser acompanhado pelo empregador em tempo real ou não, estando empregador e empregados inseridos na relação jurídica convencional de prestação de serviços, ambos resguardados pelo Direito do Trabalho em direitos e deveres.

4. A LEI 12.551/11 E AS CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR

4.1 ASPECTOS GERAIS

Os direitos do profissional remoto foram conquistados por meio da Lei 12.551/2011, sancionada pela presidente Dilma Rousseff em 15 de dezembro de 2011 que alterou a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), estabelecendo novas regras para o teletrabalho.⁴

A regulamentação do profissional remoto era uma reivindicação antiga, principalmente das empresas do setor de Tecnologia de Informação, setor este que incorpora microeletônica e informática e em grande parte permite a realização de suas funções em qualquer lugar. Segundo dados presentes no site do IBGE, esse é um dos setores que mais cresce no país. De posse de um computador, *notebook*, *tablet* ou *smartphone* com acesso a *internet*, alguns empregados não precisam comparecer ao seu ambiente físico de trabalho para realizar suas tarefas, pois o uso destas tecnologias possibilita que o trabalho seja desempenhado até mesmo em casa.

⁴ Notícia disponível em: <http://diariocatarinense.clicrbs.com.br/sc/noticia/2012/01/atender-celular-e-responder-e-mail-pode-render-hora-extra-3627346.html>

Como a CLT não previa tal hipótese, a nova lei veio com a proposta de acompanhar o avanço da tecnologia e o aumento da preocupação com qualidade de vida. Agora não importa mais onde o empregado está, mas sim se sua tarefa é realizada. De tal modo, o funcionário contratado pelo regime celetista e que trabalha longe do escritório passa, em tese, a ter os mesmos direitos daqueles que laboram na sede da empresa, como hora extra, adicional noturno e assistência em caso de acidente de trabalho.

A Lei 12.551 transformou o art. 6º da CLT (BRASIL 1943) no seguinte texto:

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.

Portanto entende-se com esta alteração que não importa se o trabalho é desenvolvido no domicílio do empregado, em seu escritório ou outro lugar em que o trabalhador esteja desenvolvendo sua atividade de forma remota. Se a atividade produzida é convertida em elemento de interesse patronal e há subordinação jurídica, será considerado trabalho.

O exemplo disto está nos trabalhadores da área de informática que prestam serviços em casa ou terminais eletrônicos para empresas que contratam a distância para prestação de serviços não eventuais, mediante remuneração e a partir de ordens e orientações técnicas enviadas e fiscalizadas, mesmo que não haja nenhum contato pessoal com o tomador dos serviços. Estes trabalhadores serão considerados empregados, não podendo o elemento distância, próprio desse tipo de trabalho, justificar o afastamento do vínculo de emprego, sob o argumento de ausência de subordinação jurídica.

4.2 A QUESTÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

De acordo com o art. 3º da CLT, BRASIL 1943 "considera-se empregado toda e qualquer pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob

a dependência deste e mediante salário". Desta interpretação surgem os requisitos que devem estar simultaneamente presentes para se caracterizar o contrato de trabalho: continuidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

Segundo Carlos Eduardo Cardoso Duarte (2003), a continuidade seria o exercício das atividades de modo constante, de forma que se mantenha uma regularidade no desenvolvimento destas atividades. A onerosidade pode ser a prestação pecuniária em retribuição a atividade exercida. A pessoalidade está vinculada ao caráter pessoal da obrigação trabalhista no qual fica proibido que um terceiro exerça a atividade laboral sob pena de ser descaracterizado o vínculo trabalhista. Por fim, a subordinação jurídica pode ser entendida como a sujeição do empregado às ordens do patrão, caracterizando-se como verdadeira submissão às diretrizes do empregador, que determina o lugar, a forma, o modo e o dia e a hora da execução da atividade.

Assim, só é considerado empregado aquele que presta serviços de natureza não eventual, a um empregador sob dependência deste e mediante salário, o que caracterizaria a subordinação ou neste caso telesubordinação, segundo o art. 3º da CLT. BRASIL 1943

A subordinação jurídica, ou no caso do Teletrabalho denominada por alguns autores como telesubordinação, é elemento essencial no contrato de trabalho. É o que o diferencia do trabalhador autônomo, que tem autonomia para prestar serviços habitualmente, por conta própria, assumindo os riscos de sua atividade econômica.

O Teletrabalho, assim, é uma espécie do gênero trabalho, podendo se desdobrar em autônomo ou subordinado. O autônomo é aquele em que não há vínculo de emprego, não existindo, portanto subordinação jurídica, uma vez que ele não está sujeito a controle diretivo de um empregador. É o trabalhador quem determina que atividade irá exercer, seu horário de trabalho, clientela e o valor de seu trabalho.

O empregado subordinado pode assumir dois perfis: o de prestador de atividade laboral sob subordinação direta do empregador, em estabelecimento centralizado ou não e o de empregado em domicílio, sujeito a um contrato especial de trabalho, tendo sua subordinação menos substancial e o local de prestação de serviços o mesmo em que reside.

No trabalho a distância, do qual o Teletrabalho é modalidade, a subordinação jurídica pode ser exercida em diferentes intensidades, podendo ser manifestada na execução da atividade laboral ou ainda após o seu exercício através de uma análise do resultado.

Sob este aspecto, a lei 12.551/2011 (BRASIL 2011) alterou o artigo 6º da CLT (BRASIL 1943) dando maior segurança jurídica ao empregado que exerce suas atividades laborais através do Teletrabalho, a equiparação para fins de subordinação jurídica deve ser interpretada de modo que, existentes os pressupostos como controle e fiscalização do trabalho e ainda a dependência do empregado diante do empregador sob a forma de salário caracterize entre outros fatores a relação de emprego e assim a garantia dos direitos do trabalhador.

Neste sentido, pode ser entendido que não é relevante para a caracterização da relação de emprego o local da prestação de serviços, podendo o empregado ser Teletrabalhador, Trabalhador Nômade ou Trabalhador Transnacional, e sim a subordinação jurídica, devendo transcender o espaço físico da empresa. Portanto não deve existir uma diferenciação do poder diretivo exercido pelo empregador pessoalmente no âmbito interno da empresa ou o exercido através da tecnologia usada no trabalho à distância, porém é imprescindível a comprovação da subordinação jurídica. Neste sentido apresenta-se a seguinte decisão:

Ementa: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS - O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se freqüentes 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 deste 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. (Processo: AIRR - 62141-19.2003.5.10.0011 Data de Julgamento: 07/04/2010, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010.)

Ainda sobre a subordinação jurídica e relação de emprego do teletrabalhador apresenta-se a seguinte decisão:

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. (Processo: 3.00977-2009 -129-03-00-7 RO Órgão Julgador: Sétima Turma Relator: Convocado Jesse Claudio Franco Alencar Revisor: Maria Perpetua Capanema F. de Melo Vara de Origem: 2ª Vara do Trabalho de Porto Alegre Publicação: 26/11/2009 Divulgação: 25/11/2009. DEJT. Página 97. Boletim: Sim Tema: RELAÇÃO DE EMPREGO – TRABALHO EM DOMICÍLIO)

4.3 MODALIDADES DE SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO

A subordinação jurídica no Teletrabalho pode ser aferida através de aparelhos de videofiscalização que permitem que o empregador verifique se é seu empregado que realiza a atividade laboral. Existe ainda, a possibilidade da implantação de microchips nos computadores que sinalizam quando estes são ligados e lançam automaticamente a

informação na matriz da empresa, controlando assim o início e término da jornada de trabalho.

Este tipo de subordinação pode ser denominado de “Telessubordinação” e verificado em diferentes formas: desconectado ou *off line*, conectado ou *on line*, comunicação unidirecional ou *one way line* e ainda comunicação bidirecional ou *two way line*.

4.3.1. DESCONECTADO OU OFF LINE

Este tipo de subordinação acontece quando o teletrabalhador desenvolve sua atividade laboral sem conexão direta com o computador central da empresa. O Teletrabalhador envia o resultado da sua atividade através do correio ou outro meio. É uma modalidade pouco usada no Teletrabalho, uma vez que torna mais lento o processo de recebimento e averiguação da qualidade do trabalho.

4.3.2. CONECTADO OU ON LINE

O Teletrabalhador recebe as recomendações da empresa e envia o resultado do trabalho através do uso da tecnologia como a *internet*. O trabalhador pode trocar informações ao longo deste processo tornando o modo de verificação do trabalho realizado mais efetivo. Neste tipo de modalidade é comum encontrar os já mencionados microchips instalados nos computadores dos funcionários que verificam o tempo dedicado à realização do trabalho, fazendo assim um controle mais efetivo da jornada de trabalho.

4.3.3. COMUNICAÇÃO UNIDIRECIONAL OU ONE WAY LINE

Este tipo de comunicação ocorre em sentido único, do empregado para o empregador ou do empregador em relação ao empregado, não sendo possível a intervenção do elemento que não está conectado. Assim apenas um polo da relação trabalhista pode se comunicar, no caso de só o trabalhador estar conectado, ele enviará os resultados da sua atividade após o final da sua jornada de trabalho diária.

4.3.4. COMUNICAÇÃO BIDIRECIONAL OU TWO WAY LINE

Ocorre quando o teletrabalhador possui seu terminal ligado à rede central de computadores da sede da empresa, existindo assim um fluxo de informações entre eles, inclusive em relação à fiscalização em tempo real das atividades executadas.

Pode-se considerar, portanto, que a subordinação jurídica no Teletrabalho é verificada de forma diferente da prestação de atividade laboral usualmente. No Teletrabalho é possível verificar a atividade do empregado através das novas tecnologias também utilizadas da prestação da atividade laboral, caracterizando uma forte inovação na relação jurídica entre o empregador e empregado.

A depender ainda da forma como a atividade é realizada haverá uma fiscalização mais efetiva ou não através do uso destas tecnologias ou novas formas de controle, entretanto a subordinação não desaparece, podendo tornar-se apenas mais difusa.

Assim ensina Hernandez (2011):

Quando o trabalhador está conectado à empresa de forma *on line* é possível controlar a execução, a quantidade e qualidade da tarefa, de forma instantânea, a qualquer momento, como se o trabalhador estivesse dentro do estabelecimento. Na hipótese de o teletrabalhador se encontrar em conexão direta e permanente com a empresa, cumprindo um determinado número de horas, em constante diálogo interativo, de modo a permitir ao empregado transmitir instruções digitais e exercer a supervisão do trabalho realizado, desconsidera-se o fato de que o trabalhador está trabalhando a distância. Pode-se afirmar que estaria em situação de subordinação. É como se o teletrabalhador estivesse dentro da empresa. O mesmo ocorre quando o teletrabalhador desenvolve seu trabalho em um centro satélite da empresa, cujas atividades estão com ela coordenadas.

4.4. JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS

A forma de controle das horas extras e a supervisão da jornada de trabalho do Teletrebalhador geram polêmicas no mercado de trabalho. Surgem questionamentos de como deve ser regulamentada a jornada de trabalho e como são contabilizadas as horas extras prestadas pelo empregado.

Jornada de trabalho é conceituada por Delgado (2010) como:

(...) tempo diário em que o empregado tem que se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. Tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado.

Segundo o mesmo autor, são três os critérios gerais que integram o cálculo da jornada de trabalho: “tempo efetivamente laborado, o tempo à disposição no centro de trabalho, e finalmente, o do tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência”. (DELGADO, PÁGS. 786-787)

A jornada de trabalho normal é aquela prevista na Constituição Federal, (BRASIL 1988) em seu artigo 7º, XIII, com duração de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Esse período não inclui a hora para descanso e refeição, porém pode incluir outros intervalos e não são necessariamente 8 horas de trabalho realizados, mas sim de tempo à disposição do empregador. A previsão mensal da jornada de trabalho é de 220 horas, incluindo as horas previstas como descanso semanal remunerado.

No Teletrabalho a jornada de trabalho nem sempre é pré-fixada ou controlada. O controle pode ser aferido através da implantação de microchips nos computadores dos funcionários que enviam informações para computadores na sede da empresa, indicando assim o início e o término da jornada de trabalho.

O empregado tem certa flexibilidade de desempenhar suas tarefas ao longo do dia, podendo executar suas atividades dentro da jornada de trabalho normal, ou seja, 8 horas diárias e 44 horas semanais. Uma vez que o controle do empregado em um determinado local com fiscalização do empregador foi suprimido, devido a programas empresariais de descentralização, o controle do tempo pode ser também dispensado, pois há um controle por tarefa ou atividades que devem ser realizadas pelo empregado, que se supõe que preencham o tempo da jornada de trabalho.

Por outro lado, a jornada de trabalho pode ser estendida além das 44 horas semanais, o que transforma estas horas prestadas a mais em horas extras, até o limite de 2 (duas) horas diárias. A remuneração deste tempo excedente é calculada em 50% (cinquenta por cento) a mais do valor da hora normal, como ensina a Súmula 264 do TST:

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Em relação ao recebimento de horas extras, há a possibilidade de empregados que não exercem cargo de confiança que receberem emails ou qualquer outra

sinalização por parte da empresa que enseje atividade laboral pleitear o recebimento destas horas extraordinárias, desde que comprovado. Como a lei 12.551/2011 (BRASIL 2011) equipara o trabalhador remoto ao trabalhador que exerce suas atividades na empresa, pleitear horas extras é um direito.

Para tanto, é necessário que seja provado que houve atividade laboral além do horário da jornada de trabalho através do recebimento de e-mails ou ligações telefônicas por parte do empregador que representem atividade laboral.

Nesse sentido apresenta-se a seguinte decisão:

Ementa: TRABALHO EXTERNO. CONTROLE MEDIANTE APARELHO DE COMUNICAÇÃO. DIREITO A HORAS EXTRAS - O controle da jornada de trabalho externo, mediante aparelho de comunicação utilizável como telefone celular, rádio ou Pager, é constitutivo do direito ao recebimento de horas extras, quando caracterizada a extrapolação do limite legal de duração do trabalho. (Recurso Ordinário nº 19990582346 - Acórdão nº 20010111667 - São Paulo - Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - Oitava Turma - Juíza Relatora Vilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - julgado em 19.03.2001 - DJ in 10.4.2001)

Entende-se, portanto, que o trabalho pode ser fiscalizado por meio eletrônico, aferindo-se a jornada de trabalho realizada ou mesmo o desempenho do empregado observando-se as metas cumpridas pelo obreiro.

A autora Alice Monteiro de Barros (2010) afirma ainda:

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.

Entretanto, é importante salientar que na maioria das empresas que adotam o Teletrabalho, o foco central deixa de ser as horas trabalhadas e passa a ser o desempenho do funcionário e a qualidade do trabalho realizado, além do que, nesta

nova visão, a mola propulsora é a confiança mútua entre empregado e o seu empregador.

5 O TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO

O Teletrabalho vem se expandindo em escala global e crescendo nos países europeus e Estados Unidos. Estima-se que a cada ano o número de teletrabalhadores nas empresas quase dupliquem, conforme dados apresentados abaixo:

População mundial de funcionários de empresas que trabalham em casa pelo menos um dia por semana⁵:

1998	2000	2002	2004	2006	2008
9,8 milhões	14,4 milhões	21,4 milhões	30,5 milhões	36,8 milhões	41,4 milhões

Os países vêm adotando tal modalidade de trabalho devido a um grande leque de motivos, dentre eles a comodidade para o trabalhador e a quebra das barreiras geográficas, podendo ser desempenhado em qualquer lugar do mundo, a exemplo do trabalho Transnacional.

5.1. TELETRABALHO EM PORTUGAL

Segundo dados apresentados por ALMEIDA (2000), Portugal à época da sua pesquisa classificava-se no grupo dos países onde o teletrabalho se encontrava numa fase rudimentar de desenvolvimento, juntamente com a Espanha e a Grécia.

Refletindo sobre a pesquisa realizada, a autora constatou que esta situação se dava pelo pouco incentivo à adoção do teletrabalho por parte do poder público pelas empresas e ainda pelo escasso investimento em tecnologias que incentivassem a adoção do teletrabalho. Constatou-se ainda que havia uma resistência à mudança por parte das

⁵ Fonte: http://info.abril.com.br/edicoes/224/arquivos/4745_1.shl (Acesso: 12/07/12)

empresas e ainda dos empregados, impondo assim um grande obstáculo à adoção desta modalidade de trabalho.

O código trabalhista português⁶ hoje regulamenta o teletrabalho entre os artigos 233 e 348. Em seu artigo 233 está presente a definição de teletrabalho, enquanto que nos demais artigos podem ser encontradas as formalidades necessárias a formulação do contrato do teletrabalhador. Dentre as mais relevantes podem ser citadas a jornada de trabalho, obrigatoriedade de estar expresso no contrato que o empregado é teletrabalhador e o teletrabalhador deve ter os mesmos direitos em relação aos demais empregados no tocante a promoções e condições de trabalho. São mencionados ainda nos demais artigos políticas de privacidade e sigilo do empregado em relação à empresa.

Em Portugal, grande parte dos teletrabalhadores executam suas atividades em telecentros ou centros comunitários instalados em bibliotecas ou escolas. Tal medida vem sendo adotada para evitar uma das desvantagens do teletrabalho: o isolamento social.

5.2. TELETRABALHO NA ESPANHA

No direito espanhol o teletrabalho começou a ser adotado através do incentivo dos sindicatos. Comumente, assim como em Portugal, a atividade é desempenhada em telecentros, evitando o isolamento social. Existe ainda, uma modalidade intermediária em que é necessária a presença do trabalhador na sede da empresa uma vez por semana, permitindo assim um relativo convívio e a possibilidade de formação de vínculo com os demais trabalhadores.

No ano de 2001, foi iniciada uma experiência por parte do País Basco de inserir 29 funcionários do Departamento de Justiça da capital Vitória na prestação de serviços através do teletrabalho. O critério usado para selecionar os funcionários foi referente à dificuldade de mobilidade, mulheres com filhos ou ainda a grande distância em relação ao posto de trabalho. Os empregados trabalhavam com linhas de internet e telefone celular, a proposta era aumentar a produtividade.

⁶ Informação disponível em:

<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1836&idAreaSel=8&seeArt=yes>

Além do País Basco, a região de Castilla y León, composta por nove províncias, também aderiu ao teletrabalho em 2010. Durante seis meses, 99 servidores públicos participaram de um programa experimental na mesma linha do adotado pelo País Basco.

Na Espanha existe o “projeto de real decreto sobre o teletrabalho na administração geral do Estado” que irá regulamentar o teletrabalho na administração geral e do Estado e órgãos públicos. Sob uma análise de ESTRADA (2007) diante dos artigos do projeto:

O art. 1º trata sobre o objetivo do projeto de regulamentar o teletrabalho na administração geral do Estado e seus órgãos públicos como um sistema de prestação de serviço público não presencial, baseado no uso das TICs, supondo ser a melhor e mais moderna organização do trabalho, potencializando-o.

O art. 2º define o teletrabalho na administração pública como toda modalidade de serviços na qual, numa parte da jornada laboral, de forma não presencial, sejam utilizados os meios eletrônicos dentro das condições deste decreto.

O art. 3º define o teletrabalhador na Administração Pública como aquele funcionário público que, no desenvolvimento de sua atividade, alterna a sua presença no centro de trabalho com alguma modalidade de distribuição da jornada estabelecida nos programas de teletrabalho aprovados anualmente pelos departamentos ministeriais ou seus órgãos públicos.

Assim, com a regulamentação do teletrabalho na Espanha referente à atividade dos servidores públicos, existe a possibilidade de avanço para o campo do teletrabalho através da fixação de regras que o respaldem, e ainda a possibilidade de maior produtividade e utilização de meios tecnológicos na prestação de serviços ao Estado, o que caracteriza uma modernização deste.

5.3. O TELETRABALHO NOS ESTADOS UNIDOS

Nos Estados Unidos o Teletrabalho surge com crise do petróleo na década de 70, ganhando mais adeptos na década de 90 com o objetivo de combater problemas como a poluição e elevar o grau de conscientização da população.

Segundo Carla Carrara da Silva Jardim (2004), ganhou impulso com a edição do *Clean Air Act*, relacionado à limpeza do ar e da Lei n. 3923, que incentivava as empresas a reduzir o número de trabalhadores que se deslocavam para o local de trabalho através de bônus fiscais.

O Teletrabalho nos EUA apresenta um programa diferenciado no qual cada Estado tem o poder de determinar suas próprias diretrizes. A autora analisa em particular o programa Californiano *telecommuting* “para empregados estatais no qual pode existir a utilização total ou parcial por parte dos trabalhadores da Califórnia de computadores ou tecnologias de telecomunicações, ou ambas, com o objetivo de trocar de trabalho”.

A legislação americana incentiva o uso deste tipo de programa com o intuito de diminuir o impacto ambiental como poluição do ar e congestionamentos de tráfego. Algumas empresas americanas, pretendendo de evitar o isolamento social ocasionalmente derivado do teletrabalho, determina que o empregado após seis meses de trabalho, retorne por um ano para a sede da empresa.

5.4. O TELETRABALHO NA FRANÇA

O Teletrabalho surge na França sob o nome de *télétravail* na década de 80. Respaldo a partir de 1994 pela Lei 94-126 ou Lei Madelin, analisada por Carla Carrara da Silva Jardim (2004) e considerada bastante benéfica ao trabalhador, à lei determinava as condições do contrato de trabalho, identificando se o trabalhador era assalariado ou independente, sendo observado ainda o vínculo de subordinação jurídica a que ele estava submetido.

O contrato de trabalho poderia ser formulado abrangendo os trabalhadores em domicílio, estando expresso o pagamento e o equipamento necessário para a realização da atividade, bem como os gastos excedentes.

Nestes contratos pode conter ainda uma cláusula de reversibilidade e de não concorrência para “se uma das partes não estiver satisfeita com a nova modalidade de trabalho, qualquer um deles pode exigir o retorno à situação anterior”, segundo Carla Carrara da Silva Jardim (2004).

5.5. O TELETRABALHO NA ITÁLIA

Na Itália, o Teletrabalho é chamado de *Telelavoro*, tendo quatro características próprias: distância, interdependência, interconexão e flexibilidade. Assim, diferente do teletrabalho em outras partes do mundo, o *telelavoro* pode ser executado por um

profissional autônomo, conhecido como teleempreendedor ou ainda na modalidade tradicional em que há a subordinação jurídica.

Ainda de acordo com análise de Carla Carrara da Silva Jardim (2004), o teletrabalhador que age de forma autônoma é respaldado pelo art. 2.983 do Código Civil Italiano que o define com sendo “aquele que organiza uma atividade preponderantemente pessoal e com os componentes de sua família” Sua diferença entre os outros trabalhadores é o poder de auto-organização.

6 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

O Teletrabalho pode ser visto como uma resposta à evolução das tecnologias e aplicação destas no meio de trabalho. A análise desta nova modalidade de trabalho requer o entendimento das vantagens e desvantagens que ele pode gerar ao mercado de trabalho, do ponto de vista do empregado, empregador e ainda do Estado.

6.1. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA O EMPREGADO

Vantagens:

O empregado assume como uma das principais vantagens a redução do tempo de deslocamento de sua residência para a sede da empresa, aumentando assim seu tempo livre; Como o trabalho pode ser prestado em casa ou na hora que lhe parecer melhor, o empregado adéqua seu ritmo de trabalho às suas próprias condições biológicas, importante para pessoas que sofrem de insônia ou distúrbios do sono; A flexibilidade do local de trabalho é um dos fatores positivos do teletrabalho, que pode ser prestado em casa, em telecentros ou através do teletrabalho nômade; Ao evitar o deslocamento até a sede da empresa o trabalhador economiza também com gastos de transporte ou combustível; O indivíduo que adota o teletrabalho como prestação laboral pode ter um maior convívio com seus familiares e amigos, já que existe uma maior flexibilidade do seu horário de trabalho; É um modo de trabalho capaz de inserir portadores de necessidades especiais e ainda pessoas com imunodeficiência ou doenças infectocontagiosas; As mulheres com filhos que ainda necessitam de cuidados podem ter uma maior inserção no mercado de trabalho, uma vez que a atividade laboral pode

ser prestada no seu próprio domicílio, permitindo que o trabalho possa ser executado e ainda assim participem da rotina diária de seus filhos.

Desvantagens:

Uma das desvantagens do teletrabalho é a falta de visão dos trabalhadores em relação ao conjunto da empresa e posicionamento no mercado; Controle pelo computador central da empresa que mede a produtividade do trabalhador; Pouco contato com os colegas de trabalho e dificuldade na mobilização para sindicalização dos empregados; Isolamento social; Dificuldade por parte do empregado de separar a vida íntima da vida profissional; Deficiência na proteção jurídica.

6.2. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA AS EMPRESAS

Vantagens:

As empresas que adotam o teletrabalho podem obter maior flexibilização na organização, gestão da empresa e sua mão-de-obra; Redução nos custos com infraestrutura como móveis na sede da empresa; Redução dos níveis de hierarquia intermediários; Execução do trabalho em tempo real em qualquer parte do mundo.

Desvantagens:

Dificuldades em reunir os empregados; Muitos gastos com equipamentos e telecomunicação com cada trabalhador; Ausência da idéia de coletividade dentro da empresa; Gastos com a formação do teletrabalhador; Preocupação com o sigilo dos dados da empresa; Problemas técnicos em relação ao sistema de dados da empresa; Dificuldade em controlar a jornada de trabalho.

6.3. VANTAGENS PARA O ESTADO

Redução dos problemas com transportes e mobilidade no horário de pico; Redução da poluição; Melhor organização do território; Desenvolvimento das periferias através da implantação de telecentros nestas localidades; Inclusão dos portadores de necessidades especiais.

7 CONCLUSÃO

O Teletrabalho se insere no mercado de trabalho como uma nova forma de prestação laboral no qual os empregados exercem suas atividades em local diverso da sede da empresa. É um modo de prestação laboral inspirada no trabalho em domicílio, sendo ambas as modalidades de prestação de trabalho a distância. Porém, um pressuposto básico para que uma atividade prestada a distância seja considerada teletrabalho, é o uso de tecnologias que possibilitem a execução do trabalho.

Tal modo de prestação laboral pode ser exercido nas formas de teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros, telecabanas, teletrabalho nômade e teletrabalho transnacional. Sendo o teletrabalho em domicílio aquele em que atividade é realizada no domicílio do empregado, o teletrabalho em telecentros exercido em centros da empresa equipados para que a atividade laboral seja produzida, o realizado em telecabanas localizadas em áreas rurais aproveitando imóveis mais baratos, o teletrabalho nômade é aquele em que a atividade é feita em qualquer lugar do mundo através do uso de celulares ou *notebooks* com acesso a *internet* e ainda o teletrabalho transnacional em que uma empresa contrata um empregado em outro país.

A necessidade imediata em relação aos teletrabalhadores no Brasil era a regulamentação do trabalhador remoto, o que foi feito com a alteração do art. 6º da CLT através da Lei 12. 551/2011. A partir desta alteração, não importa se o trabalho é desenvolvido no domicílio do empregado, em seu escritório ou outro lugar em que o trabalhador esteja desenvolvendo sua atividade de forma remota. Se a atividade produzida é relativa ao trabalho fixado em contrato e há subordinação jurídica, será considerado trabalho. A comprovação da subordinação jurídica é elemento imprescindível para que o empregado seja considerado teletrabalhador.

A subordinação jurídica pode ser exercida de modo conectado ou *on-line* na qual o empregado recebe fiscalização do chefe em tempo real como também envia o resultado do seu trabalho a todo momento; desconectado ou *off-line* na qual o empregado envia o resultado do seu labor apenas no fim da sua jornada de trabalho; comunicação unidirecional ou *one way line* que ocorre em sentido único, do empregado para o empregador ou do empregador em relação ao empregado, não sendo possível a intervenção do elemento que não está conectado. Assim apenas um polo da relação trabalhista pode se comunicar e ainda a comunicação unidirecional ou *one way line* que ocorre quando o teletrabalhador possui seu terminal ligado à rede central de

computadores da sede da empresa, existindo assim um fluxo de informações entre eles, inclusive em relação à fiscalização em tempo real das atividades executadas.

Estes modos de verificação de subordinação permitem ainda que o teletrabalhador possa comprovar a prestação de horas extras, que podem ser provadas através do uso dos dispositivos tecnológicos instalados nos computadores que medem o início da jornada de trabalho e seu fim, ou ainda através do recebimento de e-mails ou telefonemas que ensejem realização de atividade laboral.

Ao se expandir pelo mundo o teletrabalhador enfrenta a necessidade da existência de uma legislação própria que abranja todas as particularidades existentes na prestação do serviço que os resguarde em seus direitos e deveres. Países como Portugal, Espanha, Estados Unidos, França e Itália apresentam leis ou projetos de leis que visam regulamentar tal modalidade de trabalho, o Brasil também segue tal direcionamento buscando uma maior regulamentação desta modalidade de trabalho.

Tal modo de prestação de serviços deverá crescer graças a sua grande gama de vantagens tanto para o trabalhador como para o Estado, entre elas estão: a redução do tempo de deslocamento de residência do empregado para a sede da empresa, aumentando assim seu tempo livre; o trabalho pode ser prestado em casa ou na hora que parecer melhor ao empregado que adéqua seu ritmo de trabalho às suas próprias condições biológicas, importante para pessoas que sofrem de insônia ou distúrbios do sono; a flexibilidade do local de trabalho é um dos fatores positivos do teletrabalho, que pode ser prestado em casa, em telecentros ou através do teletrabalho nômade e ao evitar o deslocamento até a sede da empresa o trabalhador economiza também com gastos de transporte ou combustível.

Porém, existem também desvantagens para o empregado como: pouco contato com os colegas de trabalho e dificuldade na mobilização para sindicalização dos empregados; isolamento social e dificuldade por parte do empregado de separar a vida íntima da vida profissional.

Assim como os teletrabalhadores, as empresas também apresentam vantagens e desvantagens à adoção de tal modo de trabalho. Dentre as vantagens estão: maior flexibilização na organização, gestão da empresa e sua mão de obra; redução nos custos com infraestrutura como móveis na sede da empresa; redução dos níveis de hierarquia intermediários e execução do trabalho em tempo real em qualquer parte do mundo.

Como desvantagens pode-se apontar: dificuldades em reunir os empregados; muitos gastos com equipamentos e telecomunicação com cada trabalhador; ausência da ideia de coletividade dentro da empresa; gastos com a formação do teletrabalhador; preocupação com o sigilo dos dados da empresa; problemas técnicos em relação ao sistema de dados da empresa e dificuldade em controlar a jornada de trabalho.

Portanto, o teletrabalho é um modo inovador de prestação laboral que requer uma atenção especial e tende a crescer, para tanto necessita de uma legislação específica como a Lei 12.551/11, existente no Brasil, que equipara para fins de subordinação jurídica o controle e fiscalização do exercício do trabalho através de meios telemáticos. Tal medida acaba por respaldar empregador e empregado, gerando ainda, segurança jurídica aos polos desta relação.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria do Rosário Alves de. **O teletrabalho**. (Levantamento e Caracterização). PROJECTO VICTORI@ -ADAPT. Agosto de 2000. Disponível em: <https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:4hwIGz0Cc64J:www.apdt.org/victoria/projecto_victoria.pdf+&hl=pt-BR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEESidS-uT9bNee1H79E59MtnIRZDDzuC2vFTQLTFYVGbaj9GqGoNpXKI5HTPP-IzpnNRIRK3UdIYDJ2UhxkHH398P8P2TQY1-ZJEUa0BUvwJoleU950N4BzpQrhFiBSaijzC5jyyQ&sig=AHIEtbSG_1QTeoO8v_j2J2DDgdYvuMylyg>. Acesso em: 12/07/12

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. Ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. RO 3.00977-2009 -129-03-00-7 Órgão Julgador: Sétima Turma. Relator: Convocado Jesse Claudio Franco Alencar. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/> (Acesso: 11/07/12)

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 264. A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. CLT e Constituição Federal. Saraiva. Ed. 38ª. 2011. p. 575

BRASIL, Lei 12.55/11. LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. 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. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Saraiva e Constituição Federal**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

DARCANHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª edição, São Paulo: LTr, 2005.

DUARTE, Carlos Eduardo Cardoso. **Dos Requisitos para a Formação do Vínculo de Emprego**. Universo Jurídico, Juiz de Fora, ano XI, 14 de fev. de 2003. Disponível em: < http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/1281/dos_requisitos_para_a_formacao_do_vinculo_de_emprego >. Acesso em: 15 de jul. de 2012.

DUARTE, Leonardo Gularte. **Teletrabalho pelo mundo**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1836&idAreaSel=8&seeArt=yes>>. Acesso: 12/07/12

ESPANHA. Constituição (1978). **Constituição do Estado Espanhol**. Disponível em: <<http://www.boe.es/buscar/doc.php?coleccion=iberlex&id=1978/31229>>

ESTRADA, Pino. **Horas extras e Sobreaviso no Teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.alfa-redi.org/node/8901>>. (Acesso: 05/07/12)

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Panorama Juslaboral do Teletrabalho na América Latina e na Europa**. Disponível em: <<http://www.iob.com.br/bibliotecadigitalderevistas/bdr.dll/RNT/1b56/1b57/1b9c/1b9d/1b9e?f=templates&fn=altmain-nf.htm&2.0>>. Acesso em: 12/07/12

FREITAS, Ives Faiad, **Teletrabalhador e a configuração do vínculo empregatício**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/teletrabalhador-e-configura%C3%A7%C3%A3o-do-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio>>. Acesso em 02/05/12.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 4 Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a lei nº 12.551/2011**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. v.23, n. 273, Março 2012.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O Teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: Ltr, 2004.

MARICATO, Percival. **Teletrabalho serve para contestar ponto eletrônico**. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-jan-23/regulamentacao-teletrabalho-serve-contestar-ponto-eletronico>>. Acesso em 03/07/12.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Aplicação das leis trabalhistas no teletrabalho**. Revista Consultor Jurídico, 1º de setembro de 2011. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-set-01/aplicar-leis-trabalhistas-relacao-teletrabalho>>. Acesso em 03/07/12.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de Conceitos Trabalhistas - Vol. I - Direito Individual**. 1. Ed. São Paulo: LTR, 2000.

PORTUGAL. Constituição (1976). **Constituição da República Portuguesa**. Disponível em: <<http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. Ed. Método, 2011.

SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 382, 24 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5499>>. Acesso em: 07/05/ 12.

SPOSITO, Rosa. **Vejam as tecnologias que estão levando o trabalho a qualquer lugar onde você esteja**. Disponível em: <http://info.abril.com.br/edicoes/224/arquivos/4745_1.shl>. Acesso: 12/07/12.

<http://www.ibge.gov.br/home/default.php> (Acesso em 02/05/12)

Avançam na Europa experiências com o teletrabalho; na Espanha projeto envolve funcionários públicos. Disponível em: <http://blog.mte.gov.br/?p=4503> Acesso: 12/07/12

