

Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho

The telecommuting work and information society: different modalities and the workday

Irineu Francisco Barreto Junior
Josiane Machado da Silva

RESUMO

Este artigo trata do surgimento de nova modalidade laboral, denominada teletrabalho, enfoca aspectos relacionados às suas diferentes modalidades e analisa o problema da delimitação da jornada de trabalho. A abordagem é inserida no contexto do novo patamar de sociabilidade humana mediado pelas tecnologias de comunicação e internet, denominado Sociedade da Informação. A pesquisa conceitua, preliminarmente, o teletrabalho como trabalho a distância realizado através de meios informáticos e telemáticos e, para maior alcance, busca no Direito Comparado amparo epistemológico e analítico para esta denominação. Não obstante aos avanços tecnológicos, a nova modalidade laboral coloca em risco as garantias clássicas asseguradas pelo Direito brasileiro aos trabalhadores, ao estabelecer novos patamares de meio ambiente laboral, subordinação e outros paradigmas tradicionais na caracterização do vínculo trabalhista. Concluímos com uma análise jurisprudencial relacionada a esta última questão. Finalmente, percebemos que o trabalho a distância não se realiza apenas no domicílio do empregado e sim em qualquer lugar no qual ele esteja: centros satélites; Telecentros; *telecottages*; nômade ou móvel, *online* ou *offline*, desde que utilizadas a tecnologia e a informática.

Palavras-chaves: Sociedade da Informação. Teletrabalho. Trabalho por meio telemático.

ABSTRACT

This article deals with the emergence of a new mode called telecommuting work focuses on issues related to their different modalities and on the question of delimitation of the workday. The analysis is placed within the context of the new level of human sociability mediated communica-

tion and internet technologies, called the Information Society. The research conceptualizes preliminarily telecommuting as telework performed using computerized and telematic means and for longer range search in Comparative Law epistemological and analytical support for this designation. Despite the technological advances, the new modality labor endangers the classical privileges guaranteed by Brazilian law to workers, to establish new levels of middle workplace, subordination and other traditional paradigms characterizing the employment relationship. Finally, we find that teleworking is not just at home but the employee at any place where he is: satellite centers, telecentres; telecottages, nomadic or mobile, online or offline, since the used technology and computers.

Keywords: Information Society. Telecommuter. Work through telematic.

1 Introdução

Transformações sociais recentes alteraram a dinâmica das relações humanas e criaram a sociedade mediada pelas tecnologias de comunicação e Internet. Esse novo período histórico, denominado Sociedade da Informação, é marcada por uma revolução tecnológica, que propicia inovações refletidas diretamente nos aspectos sociais e nas relações de trabalho. As tecnologias não se resumem em instrumentos e aparelhos tecnológicos, e sim numa conectividade em rede que possibilita ao cidadão diversas possibilidades de interação e acesso ao mundo digital, onde quer que esteja. Atualmente, o ambiente tecnológico de trabalho é bem diferente daquele em que as normas trabalhistas foram geradas. O exemplar contrato individual de trabalho, previsto para ser cumprido em determinado local, com horário exato, folgas e horas extras contabilizadas e pressupostos de uma relação jurídica, vem sendo cumprido (ou não cumprido) de maneira ampla e flexível, conforme as necessidades do mercado.

Esta pesquisa aborda o problema de investigação relacionado com as mutações no trabalho humano, advindas das novas tecnologias de comunicação e Internet, que provocaram o surgimento de uma nova modalidade laboral denominada teletrabalho. Seu foco reside nos aspectos relacionados às suas diferentes modalidades, e analisa ainda

o problema da delimitação da jornada de trabalho. O advento da Lei 12.551/11 possibilita classificar essa nova forma de prestação de serviço, o instituto Teletrabalho, como trabalho à distância, que veio mostrar uma nova relação de emprego, um novo modo de organização e gestão, que tem o potencial de contribuir significativamente as práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis. Por meios telemáticos e informatizados de comando, o teletrabalho se configura, quando presentes os pressupostos da relação de emprego, com destaque à subordinação jurídica, não se diferenciando das demais modalidades de vínculo empregatício.

2 O conceito de teletrabalho

2.1 Origens do teletrabalho

Entre todas as formas contemporâneas de mutação no mundo do trabalho, o teletrabalho está sendo considerada a mais expressiva. Esta modalidade vem materializando-se desde o final do século passado. Na análise de Regina Hernandez, o teletrabalho é capaz de gerar empregos altamente especializados, como também aqueles que demandam menor especialização, alcançando, portanto, um grande contingente de trabalhadores, inclusive aqueles que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho (HERNANDEZ: 2011, p.16). Afirma, ainda, que o teletrabalho atende às novas exigências da mundialização e ultrapassa as barreiras comuns do mercado tradicional de trabalho. Pode-se dizer que a referida Lei apesar de trazer o reconhecimento do trabalho à distância, sob o enfoque do Teletrabalho, até então, vinha sendo na prática aplicado por analogia e hoje reconhecida juridicamente na alteração do artigo 6º da CLT, o qual acrescentou o *trabalho realizado à distância*, e o acréscimo do parágrafo único que o qualifica por meios telemáticos, *in verbis*:

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.

Mas antes de adentrar nos aspectos contemporâneos, faz necessário analisar a origem etimológica da expressão. O termo “Teletrabalho” vem da união da palavra grega “*Telou*”, que significa “longe” e, da palavra latina “*Tripaliare*” que significa “trabalhar”.

No início dos anos 2000, Manuel Castells previa o desenvolvimento do teletrabalho móvel em razão da explosão do acesso à Internet sem fio (WAP) e móvel, destacando que antes os profissionais relacionavam-se com seus clientes e sócios em hora e local determinado, com essa nova realidade afirma dizendo que, “mesmo viajando pela área metropolitana, pelo país e pelo mundo, mantém-se ao mesmo tempo contato com o escritório via Internet e telefones móveis (CASTELLS: 2003, p.192).”

Com essa afirmação conclui-se que o modelo emergente do trabalho não é o teletrabalhador em casa, mas o trabalhador nômade e o “escritório em movimento”. Acrescenta Castells que as companhias estão reduzindo os serviços de escrivania de seus empregados, de modo que usem o espaço apenas quando ele é de fato necessário (CASTELLS: 2003, p.192). Com a Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º da CLT equiparando o trabalhador que realiza o trabalho no estabelecimento do empregador e aquele que realiza o trabalho a distância, desde que configurados os pressupostos da relação de emprego, podemos dizer que hoje no Brasil, o Teletrabalho é uma realidade.

São várias as definições de teletrabalho, para a Sociedade da Informação, no seu Livro Verde menciona que o teletrabalho assenta num novo paradigma, em que o trabalho deve ir ao encontro do trabalhador, não este ir diariamente ao encontro do trabalho, “essencialmente, baseia-se numa descentralização física acompanhada por uma descentralização da informação, o que hoje se chama uma forma de trabalho distribuída (BRASIL: 2001). Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹, “o teletrabalho é qualquer trabalho realizado em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um

contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias (MARTINS: 2012, p.26-29).”

O Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática, explica Pinho Pedreira, que “[...] total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes” (PEDREIRA: 2000, p.583).

Além das diversas definições, existem também vários termos empregados na literatura equivalentes a teletrabalho, tais como: telecomunicação (*telecommuting*), trabalho à distância ou trabalho remoto (*remote working*), trabalho em casa (*homeworking*). Na Europa o termo usado é *telework*, nos Estados Unidos *Telecommuting* e no Brasil teletrabalho. Existem doutrinadores que discutem a respeito da diferença entre um termo e outro, para questões práticas a diferença acaba sendo mínima, pois todas expressam a ideia de descentralização do local tradicional de trabalho para locais alternativos.

Na análise feita por Jouberto de Quadoro Pessoa Cavalcante, os elementos característicos do teletrabalho são:

- a) Atividade realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados;
- b) As ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas;
- c) As tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações (CAVALCANTE: 2012).

Este artigo adota o conceito de teletrabalho de Pinho Pereira, sendo aquela atividade desenvolvida em locais distantes da sede principal da empresa de forma telemática (PEREIRA: 2012, *passim*). Para maior esclarecimento, telemática, segundo Sérgio Pinto Martins, “é a ciência que trata da manipulação e utilização da informação do uso combinado de computador e meios de telecomunicação (MARTINS: 2012, p.28).”

2.2 Modalidades do teletrabalho

Em uma análise mais completa do termo teletrabalho é possível que surja confusão de significados entre o referido termo e trabalho a domicílio. No que tange às modalidades do teletrabalho, podemos dividi-las em: *domicílio; centros satélites; telecentros; telecottages; nômade ou móvel*. Ressalta Rubens Valtecídes Alves:

O teletrabalho abrange outros elementos, que não somente o domicílio do prestador de serviço. Com os recursos proporcionais pelos modernos sistemas de comunicação à distância, o teletrabalho pode ser exercido em qualquer local acordado pelos contratantes, ou seja, até locais virtuais, onde logicamente, não seja residência ou mesmo domicílio deles (ALVES, 2007. v. 35. p. 388).

Esclarece Pinho Pedreira que, “o trabalho a distância é gênero que compreende várias espécies, uma delas o teletrabalho (SILVA: 2000. p. 583).” O trabalho a domicílio também é espécie desse gênero, mas não pode ser considerado como sinônimo de teletrabalho, uma vez que este, além do domicílio do teletrabalhador, pode ser exercido fora do estabelecimento patronal, em contato com ele, ou em outro local, de uso público ou não. A CLT em seu artigo 6º, caput, traz a figura do trabalho em domicílio, onde esclarece que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado. O teletrabalho, portanto, poderia ser associado com aquela modalidade de trabalho, pelo fato de ser igualmente prestado à distância. Robbortella acredita que os trabalhos realizados em domicílio utilizando os meios de comunicação como fax, telefone, computador ou videoconferência nada mais são do que o teletrabalho em domicílio muito diferente realizado no período feudal ou até mesmo no período pré-revolução industrial:

A modalidade do teletrabalho em domicílio permite que o trabalhador execute seu serviço em sua residência ou em outro lugar de sua escolha, evitando seu deslocamento até o escritório ou centro de trabalho da empresa. O teletrabalhador se comunica com a empresa por meio de fax ou computador. Sendo forma mais genuína de teletrabalho, levando ao equívoco de se considerar o teletrabalho como uma mera e nova modalidade de trabalho

em domicílio, cuja comparação é descabida com o trabalho em domicílio dos primórdios da industrialização (ROBORTELLA: 1994, *passim*).

Para pontuarmos a distinção entre teletrabalho e o trabalho a domicílio, Alice Monteiro de Barros diz que não se pode confundir um com o outro, porque:

No teletrabalho o empregado mantém-se em contato com o empregador por meio eletrônico ou telemático, inclusive par afins do controle, comando e entrega dos serviços contratados, ao contrário do trabalho a domicílio, o qual o empregado não se desloca do local e por vezes não se utiliza dos meios eletrônicos ou telemáticos. Além disso, a nova modalidade de trabalho a distância também se diferencia do trabalho em domicílio por ter como prestadores dos serviços pessoas de média ou alta qualificação, que se utilizam da informática, telemática e telecomunicação para o desenvolvimento de suas atividades (BARROS: 2011. p. 263).

Explorando outra modalidade, analisaremos o teletrabalho realizado em *centros satélites*, segundo a posição de *Sellas I Benvingut*, “[...] un lugar distinto al lugar o centro de trabajo donde la empresa desarrolla la actividad económica principal, en el que se situa una fase diferenciada de dicha actividad (SELLAS I BENVINGUT: 2001. p. 29).” O referido autor também escreve sobre a modalidade *telecentros*², que estão situados em pontos geograficamente estratégicos e podem pertencer a uma ou mais empresas e “que os telecentros são espaços físicos dotados de grandes instalações e de uma infraestrutura completa em equipamentos de informática e de comunicação do mais alto nível (*Ibid*, p. 29).”

Para Arruzzo, a modalidade *telecottages* encontra-se nas zonas rurais e tem, como objetivo, atrair a população mais afastada dos grandes centros urbanos (ARRUZO: 2013, p. 23). A modalidade de teletrabalho *nômade*, móvel ou até mesmo itinerante, não apresenta um local específico e determinado para a prestação de serviço, visto que os seus empregados necessitam deslocarem-se inúmeras vezes durante o dia para satisfazer as demandas da empresa (FINCATO: 2006, p. 51). Temos as modalidades de teletrabalho de transmissão: o teletrabalho *off line*, *one waye on line*. Referente à primeira, caracteriza-se pela inexistência de uma conexão interativa, onde o teletrabalhador desempenha as suas atividades sem

manter uma ligação e um vínculo direto com o computador central da empresa. Jardim, continua sua explicação citando que, “[...] por não existir uma conexão eletrônica e permanente com a empresa, as instruções para a realização de um determinado trabalho são previamente estabelecidas pelo superior” (JARDIM: 2003, p. 58).

Denise Pires, classifica teletrabalho *one way* sendo a “modalidade em que se constata a existência de uma comunicação unidirecional, cujo modo de transmissão de um determinado trabalho não permite a interatividade simultânea entre a empresa e o teletrabalhador (FINCATO: 2006, p. 51). Finalizando, a modalidade de teletrabalho *on line*, “possibilita o teletrabalhador e à empresa uma interação constante e contínua. Permite ao empregador uma efetiva fiscalização sobre a prestação do serviço adimplida pelo empregado (*Ibid*, p. 51).

2.3 Execução dos serviços e equipamentos: local

No que diz respeito ao local de prestação dos serviços do teletrabalhador, como já estudamos acima, as inovações tecnológicas permitem inúmeras possibilidades de execução do trabalho contratado, afirma Denise Pires Fincato que:

Os serviços podem ser feitos no domicílio do empregado. Pode ser executado em centros satélites, que são locais de trabalho pertencentes à empresa tomadora, que não se constituem suas filiais. Eles estão situados em pontos estratégicos e de fácil acesso, não possuem estrutura hierárquica, permanecendo disponíveis a todos os teletrabalhadores com domicílio próximo (FINCATO: 2006).

Pires Fincato continua afirmando que outro local de serviço para os teletrabalhadores são os telecentros, como são denominados os centros de recursos compartilhados, cujas instalações físicas são dotadas de serviços de informática e telecomunicações de alto padrão, podendo pertencer a uma ou mais empresas e também dispostos de maneira estratégica, sob o ponto de vista geográfico (FINCATO: 2006, *passim*).

Assegura, Alice Monteiro de Barros que o teletrabalho pode ser desenvolvido até mesmo com o trabalhador em movimento, pois é a

maneira na qual um sujeito trabalha onde quer ou precisa, p.ex. em aeroportos, parques e restaurantes, quartos de hotel, etc., e transcende os limites espaciais de sua prestação, de maneira que o contato entre o empregado e o empregador pode ser realizado Inter regionalmente e internacionalmente (BARROS: 2008. p. 247). Para Maíra Lie Chao, as ferramentas de trabalho do teletrabalhador são:

[...] os tablets (dispositivos pessoais em formato de prancheta usado para acesso à Internet, organização pessoal, visualização de fotos, vídeos, leitura de livros, jornais e revistas e entretenimento), smartphones (telefone inteligente, em tradução livre, que são telefones móveis com funcionalidades avançadas, entre as quais a capacidade de conexão com redes de dados para acesso à internet, a sincronização dos dados do organizador com um computador pessoal, e uma agenda de contatos que pode utilizar toda a memória disponível do celular) e laptops (computadores portáteis), geralmente fornecidos pelo empregador (CHAO: 2012, p. 21-24).

É notável que as ferramentas de trabalho do trabalho flexível ou remoto, denominado, o teletrabalho são de uso pessoal ou não, doados pelo empregador ou não.

2.4 Aspectos favoráveis e controversos do teletrabalho

O Teletrabalho vem se relacionando como uma forma de melhorar o ambiente e a qualidade de vida. Analisaremos as vantagens e desvantagem referentes aos teletrabalhadores, empresas e para sociedade. Considerando apenas as vantagens, baseando em doutrinadores, podemos afirmar que:

Para os teletrabalhadores, haverá uma redução de custos pelo fato de viverem no mesmo local onde trabalham, ou muito perto (caso dos telecentros). Desta forma, é possível reduzir os custos, tanto nas deslocamentos como também, em relação ao vestuário.

Poder-se-á, também, melhorar a qualidade de vida devido às características do meio envolvente ao local de trabalho, como é o caso da diminuição do 'stress', Martin Pino Estrada dispõe:

Vestir o terno, enfrentar trânsito, chegar pontualmente, registrar ponto, almoçar fora de casa e se encontrar em meio ruídos e conversas dos colegas, tem mudado para mais de 10,6 milhões de brasileiros, já que hoje usufruir da liberdade de trabalhar em suas próprias casas. E é essa que, aliada a redução de custo da corporação e o aumento da produtividade, visualizamos como uma das maiores vantagens desse tipo de contrato de trabalho para amos os sujeitos da relação (ESTRADA, 2013).

Há ainda uma maior flexibilidade de horários de trabalho e uma relação mais próxima à família, sem esquecer um desempenho profissional mais autônomo, afirma Barros, “[...] a flexibilidade de horário permite que o teletrabalhador concilie as atividades profissionais com as domésticas e demais necessidades familiares” (BARROS: 2011, p. 259). As principais vantagens para os teletrabalhadores, segundo Rosenfield e Alves, são:

Possibilidade de elevadas margens de autonomia; auto realização; maior independência; menos conflito no trabalho; redução nas despesas, redução de interrupções, o que leva a um aumento significativo da produtividade; aumento da flexibilidade que permite ao teletrabalhador se organizar de acordo com suas tarefas, podendo conciliar suas atividades profissionais com as familiares (ROSENFELD; ALVES: 2006. p. 305-306).

Destacam como vantagens para a empresa em princípio, um aumento de produtividade, permitindo poupar em horas extras e interrupções inclusive, Barros assegura “[...] a redução do espaço imobiliário, com a diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte, etc.”

Já para a sociedade, com o Teletrabalho haverá “[...] redução do tráfego rodoviário e da poluição associada, maior desenvolvimento regional através da descentralização do trabalho, aumento da criação de trabalho em áreas de difícil acesso, maior mobilidade de emprego permitindo a inserção no mercado de trabalho aos deficientes físicos e mulheres” (REBELO: 2004. p. 76) e, por último, melhor gestão dos espaços urbanos e requalificação das cidades. De outra parte, comporta inegáveis desvantagens, afirma Belmonte, referente ao teletrabalhadores:

Isolamento profissional e social devido à falta de contato com os colegas de trabalho; menos oportunidade de ascensão na carreira; dificuldades de

distinguir a vida profissional com a particular, trabalho excessivo; ausência de auxílio na execução das tarefas; dificuldades de atenção e aumento das despesas; insegurança; stress; carência de regulamento no ordenamento jurídico brasileiro e a sensação de estar desvinculado da empresa (BELMONTE: 2007, p. 17).

Neste sentido de desvantagens, o teletrabalho pode implicar na redução de direitos trabalhistas, como a existência de relações autônomas da legislação trabalhista e de acordos e convenções coletivas de trabalho e ainda uma confusão das despesas do lar com as despesas para a realização do trabalho, além dos problemas de meio ambiente inadequado para o trabalho, com prejuízos à saúde do teletrabalhador (JORGE NETO; CAVALCANTE: 2010).

As desvantagens referentes à empresa, é na dificuldade em controlar e supervisionar o trabalho, pois este não será realizado de uma forma presencial, conjugando-se com uma diminuição, ou maior dificuldade, no poder de direção, não tendo saída a não ser utilizar programas de softwares próprios para tal procedimento, ou estipular no contrato de trabalho tal flexibilidade, como já estudamos acima.

Para além destes fatores, existem custos com os meios tecnológicos, que terão de ser eficientes e competitivos, por um lado tal relato não deixa de ser um investimento lucrativo. Por fim, a segurança e a confidencialidade da informação poderão de alguma forma, ser postas em causa, isto devido ao produto do Teletrabalho ser desenvolvido através do uso das telecomunicações, correndo o risco de ficar nas mãos de pessoas mal intencionadas e até criminosas.

Segundo Martin Pino Estrada, “[...] é a relação de confiança entre o empregado e empregador que vai garantir o sucesso da modalidade”, pois independentemente do local de trabalho escolhido, o teletrabalhador não deixará de assumir papéis e responsabilidades para com o empregador (ESTRADA, 2011). Em virtude de tais particularidades que trazem vantagens, mas também desvantagens, a doutrina aponta cinco requisitos fundamentais para ser um teletrabalhador, conforme Estrada, dispõe:

1- capacidade de se auto supervisionar; 2- interação social, traduzida na capacidade do teletrabalhador em ajustar-se ao isolamento causado pelo

teletrabalho, compensando-o com os intervalos sociais; 3- capacidade de organização do tempo; 4- capacidade de adaptação às novas tecnologias e 5- motivação própria e concentração, pois nem todos teleempregados têm condições de serem produtivos quando ninguém os controla assiduamente (ESTRADA, 2011).

Em termos conclusivos, para Winter, “[...] comparadas às vantagens e desvantagens, prevalecem as primeiras, em relação aos teleempregados que retêm os direitos e ainda têm disponibilidade horária e ausência de deslocamento” (WINTER: 2005, p.133).

3 Jornada de trabalho do teletrabalhador e suas horas extraordinárias

Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho. O contrato de trabalho, conforme o artigo 443 da CLT, “[...] a contratação poderá ser por escrito ou verbal ou até mesmo de forma tácita, como também determinada ou indeterminada”. A forma escrita é exigida apenas para prova de estipulação do regime de Teletrabalho.

O empregado em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador. No contrato de trabalho do teletrabalhador possui peculiaridades e, por conta disso, podem ter cláusulas específicas, as quais devem ser expressas, decorrentes do tipo de informação a que o empregado tem acesso e de sua própria modalidade, numa tentativa de evitar futuros conflitos entre as partes. Referentes às cláusulas do tipo de informação a que o empregado tem acesso, Sérgio Pinto Martins, às relacionam:

a) Cláusula de não concorrência durante um certo tempo, mediante o pagamento de uma indenização; b) cláusula de exclusividade, para não divulgar dados de interesse do empregador; c) cláusula de utilização pessoal e exclusivamente em serviço do material do empregador, como para proteção a cds, da memória do computador etc (MARTINS: 2012, p.26-29).

No mesmo sentido de contratação, Pino Estrada, em seu artigo publicado na *Revista de Direito Informático Alfa-Redi*, relata a posição da advogada Juliana Bracks Duarte, que afirmativamente observa que uma das cláusulas deverá constar a jornada de trabalho e “[...] por se tratar de um empregado em domicílio ou fora do estabelecimento do empregador, não faz sentido falar em controle de horário, com a fixação de uma jornada rígida (ESTRADA, 2013)”.

Continua, “[...] é interessante para empresa deixar claro, através de cláusulas, que não haverá controle de jornada, evitando-se, com isso, pagamento de horas extras” (ESTRADA, 2013). Partindo deste posicionamento que não haverá controle de jornada, ocorre uma preocupação dos empregadores quanto à possibilidade de os empregados tentarem provar eventual sobrejornada em juízo mediante a apresentação de e-mails, troca de correios, telas de computador dando conta do horário de ligar e desligar o aparelho, chamadas de celular, *pager* etc.

A questão não é inédita nos Tribunais e já há alguns julgados que demonstram como esse tipo de prova tem sido admitida, ora a favor do teletrabalhador, ora não, por isso a importância do contrato de trabalho especificar em cláusulas próprias se haverá controle de horário ou não, para que eventuais discussões. No Direito do Trabalho, o Princípio da Primazia da Realidade é sempre o norte das decisões judiciais. Diante as afirmações acima, Duarte conclui:

[...] portanto, com pequenas adaptações legais e mudanças na mentalidade empresarial controladora, vida longo aos novos contratos de emprego de teletrabalhador subordinado, que poderão equacionar melhor o aproveitamento do tempo entre trabalho e família, tornando as pessoas muito mais felizes e, conseqüentemente, mais produtivas (DUARTE, 2007).

Cavalcante salienta que não se pode esquecer que o trabalho realizado a distância é uma modalidade de trabalho externo, portanto, de acordo com o artigo 62, I da CLT, não tem direito à percepção de hora extra se a atividade exercida pelo empregado for incompatível com a fixação de horário de trabalho.

Art. 62. Não se compreendem no regime deste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados (CAVALCANTE, 2013);

Continua afirmando que não terá à percepção da jornada suplementar, se ficar evidenciado que os meios telemáticos e informáticos de comando, controle e supervisão não indiquem, por exemplo, que:

a) o empregado esteja submetido a uma jornada de jornada pré-determinada; b) a execução das tarefas atribuídas ao empregado implique em tanto tempo para a sua consecução e que tenha um determinado prazo para a sua realização; c) o trabalhador é obrigado a retornar a qualquer contato de forma imediata; d) se tenha a obrigação para o empregado de ficar 'ligado', de forma virtual, por 24 horas diárias; e) se tenha uma carga diária de tarefas, f) programas de controle de acesso e de jornada de trabalho (*Ibid*: 2013).

O contrato de trabalho e jornada do teletrabalhador se equipara ao emprego comum, isto não significa dizer necessariamente que os empregados à distância, que adotem os meios telemáticos e informatizados de comando, estejam vinculados, necessariamente, sujeitos a controle de jornada. A existência de controle de jornada de trabalho não é requisito essencial para a configuração da subordinação jurídica. Por outra visão contrária, se o teletrabalhador não é remunerado por produção, tem todas as ferramentas informatizadas disponíveis a sua disposição, pode sim ocorrer o controle de jornada desse trabalhador. Para o empregado que se encontra em Telecentros esse controle de jornada torna-se mais fácil.

O empresário brasileiro ainda não está acostumado a fiscalizar o funcionário à distância, mas hoje, controlar a produtividade está fácil pois há tecnologia para isso. Existem softwares que registram até quantas teclas o funcionário apertou no teclado, explica Pino. Apesar da existência de formas de controle, o especialista alerta que é a relação de confiança entre empregado e empregador que vai garantir o sucesso da modalidade. O referido controle pode ser via conexão remota em que o empregador controla todos os movimentos virtuais do trabalhador ou até mesmo de maneira mais simples como os cartões de ponto virtuais.

Para que um teletrabalhador tenha direitos a horas extraordinárias, é preciso que esteja estipulado no contrato de trabalho horário de início e término, pois o exercício exagerado da função exercida, sem o lazer e o descanso prejudica tanto a saúde quanto o desempenho profissional. Ao comentar sobre a legislação Portuguesa, Barreto conclui:

Conforme estabelece a legislação Portuguesa, o teletrabalho pode fragilizar ainda mais as condições de trabalho, pois proteções típicas de um trabalhador regular, como finais de semana remunerados, horas extras e duração de jornada inexistem nesse novo tipo de relação trabalhista. Em outra análise, é evidente que esse trabalhador também é submetido ao rígido controle da sua atividade laboral, mesmo que esse controle seja realizado a distância com a utilização da tecnologia (BARRETO JUNIOR, 2011, p. 256).

Nos casos de teletrabalho, a sujeição a uma jornada extraordinária tende a um regime de horas extraordinárias similar ao de um trabalhador interno na empresa que permite evitar aquilo que muitos consideram abusos laborais do teletrabalho: a não remuneração de um trabalho efetivo. Entende Aranda que, tal como para o trabalhador interno, o excesso de trabalho do teletrabalhador deve de ser considerado como horas extras nos acordos coletivos e nas convenções coletivas, excesso que será contestado através do programa de controle do tempo de trabalho, como também por meio do cartão exigido pelo ordenamento jurídico (TRIBAULT ARANDA, 2001). A jornada estipulada por Lei deve seguida de forma rigorosa para preservar a saúde e bem estar do empregado, é o que afirma Pozelli Hernandes:

Apesar de não existir norma específica, aplicável ao teletrabalhador, há entendimento de que o trabalho diário deve ser fixado em oito horas, consoante previsto no artigo 58 da CLT. Isto porque, se as atividades do trabalhador depender predominantemente de aparelhos estiverem em função da empresa, ocorrerá a expansão do local de trabalho (HERNANDEZ, 2011, p.70).

Aproximando as regras de horas extraordinárias do empregado comum ao teletrabalhador subordinado, Pozelli Hernandes propõe:

As horas prestadas além da jornada contratada podem ser compensadas nas ocasiões em que as tarefas escasseiam. No Brasil equivaleria ao chamado banco de horas pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais previstas, nem que seja ultrapassado o limite de dez horas diárias (HERNANDEZ, 2011, p.70).

Otávio Pinto e Silva, advogado e professor, em reportagem da Folha. com afirma categoricamente que “a nova lei alterou o artigo 6º da CLT quanto à relação de subordinação do empregado ao patrão, equiparando os meios tecnológicos de controle ao demais”, continua:

Mas não há nada que diga que um e-mail ou telefonema trocado entre funcionário e empregador fora do ambiente de trabalho seja necessariamente hora extra. Assim, em caso de processo judicial, o funcionário vai continuar precisando comprovar que trabalhou todas as horas regulares e as extras, com a ajuda de prova testemunhal (SILVA, 2013).

A presente análise diante informações defende, sem dúvida, o que vai demandar pagamento de horas extras não é a alteração do artigo em questão, onde apenas se equiparou teletrabalho ao trabalho tradicional, mas, a comprovação do exercício de sua função além do horário normal ou combinado. Posicionamento da Jurisprudência nesse caso, observa a caracterização de horas extras “[...] a extrapolação do limite legal da duração do trabalho:

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 constituído ao direito de recebimento de horas extras, **quando caracterizada a extrapolação do limite legal da duração do trabalho.** (Grifo nosso). (Recurso Ordinário nº 19990582346 – Acórdão nº 20010111667 – São Paulo – TRT da 2ª Região – 8ª Turma – Juíza Relatora Vilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva. Julgado em 19.03.2001 – DJ in 10.4.2001).

Receber uma instrução ou pedido de auxílio de forma esporádica, através de um simples atendimento a um telefonema ou recebimento de um e-mail ou mensagem fora do horário estipulado da jornada de traba-

lho, não pode ser caracterizado como hora extraordinária. A súmula 428 do TST nos serve como comprobatório quando dispõe:

Sobreaviso. (Conversão da Orientação Jurisprudencial n. 49, da SBDI-1). O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, Pager ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento convocação para o serviço.

Entende Pino Estrada, como sobreaviso à situação onde o empregado fica, de alguma forma, sem menor liberdade para dispor de seu tempo, eis que pode vir a ser chamado a qualquer momento. Em geral, para estes casos específicos, fica em verdadeiro plantão em sua própria residência (ou outro local de conhecimento do empregador (ESTRADA, 2013).

Não há dúvidas de que o empregado que realiza seu trabalho fora do estabelecimento patronal possui maior autonomia, principalmente quanto a forma de organização e execução de seu trabalho, uma vez que poderá realizar o trabalho de acordo com a sua conveniência, desde que respeitados os pressupostos da relação e emprego, já mencionado nesta dissertação em subtítulo próprio. Observe, que havendo flexibilidade quanto a forma de realização do serviço e organização do tempo, a subordinação se mostra mitigada, como bem assevera Martins: “[...] é certo que em seu domicílio poderá o empregado fazer o horário que desejar, mostrando que a subordinação pode ser menos intensa” (MARTINS, 2012, p. 28). Continua Martins que, “caso o empregador pretenda controlar a jornada do emprego que trabalha a distância, deverá desenvolver mecanismos para tanto, o qual, havendo tal controle, estará sujeito ao pagamento de horas extras (MARTINS, 2012, p. 28).” Diante afirmações, Almeida conclui dizendo ser:

Possível que o empregador realize controle de trabalho deste empregado, como a monitoração por sistema, câmera, entre outros, estará sujeito ao pagamento de todos os direitos relacionados a duração do trabalho assegurados na CLT, posto que o artigo 4º dispõe claramente que deverá ser considerado como jornada de trabalho o tempo que o empregado estiver à disposição do empregador e não necessariamente o tempo trabalhado (ALMEIDA, 2012).

Conclui a presente unidade da análise que o teletrabalho surgiu como uma forma de facilitar a vida dos trabalhadores, só que, em virtude da sua natureza quanto ao deslocamento contínuo pelo fato de usar antigas e novas tecnologias da telecomunicação e informação os empregadores começaram a enxergar alguns problemas sobre o controle da jornada de trabalho e o pagamento de eventuais horas extraordinárias que é por lei, mas como já citado neste trabalho, haverá pagamento destas sempre e quando houver efetivo controle das horas trabalhadas, ou também uma relação de emprego saudável e sem conflitos e com regras claras, objetivas, inclusive no âmbito do sobreaviso, ressaltando a confiança entre as partes contratantes.

4 Análise jurisprudencial

Ao analisar a jurisprudência³ destacada sobre a questão das horas extras do teletrabalhador, a presente pesquisa observou que os Tribunais Regionais do Trabalho, para conceder horas extraordinárias, buscam observar a existência dos pressupostos da relação de emprego, já estudada no capítulo terceiro desta pesquisa, bem antes dessa nova categoria ser legalizada. Ao ser aprovada pelo Congresso no final de 2011, a lei que modificou o artigo 6.º da CLT considerou que, do ponto de vista da relação de emprego, o trabalho realizado a distância e no domicílio do trabalhador não se distingue do trabalho realizado no estabelecimento do empregador. Em outras palavras, nos dois tipos de trabalho os trabalhadores têm os mesmos direitos e as mesmas obrigações. O teletrabalhador tem, assim, direito a salário, férias, feriados e licenças previstas pela CLT.

A legislação também equipara as ordens e cobranças de resultados enviadas por e-mails às que são dadas pessoalmente nas dependências das empresas. “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”, diz a nova redação do artigo 6.º da CLT. Os desembargadores trabalhistas já vinham adotando essa posição e o Congresso nada mais fez do que converter em lei acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho a respeito do chamado trabalho virtual, conforme veremos a seguir.

A decisão do TRT 3ª Região – RO/21773/99, relata o pedido de horas extras realizada por teletrabalhador em sua própria residência. O Tribunal fundamenta sua decisão, mencionando que o artigo 6º da CLT não distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador do executado no domicílio do empregado. Enfatiza que esse artigo deve ser lido em companhia do art. 62, I, da CLT, que exclui o pagamento de horas extras aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário.

Afirma que não basta, portanto, que o reclamante prove o trabalho em sua residência, sendo necessária, ainda, a “[...] comprovação de que havia efetivo controle de jornada pela reclamada”, à semelhança do que ela fazia durante o horário normal de serviço, o que não foi feito.

Completa seu raciocínio, afirmando que não há nos autos prova de que o trabalho exercido pelo reclamante em sua residência era “controlado ou fiscalizado”, direta ou indiretamente pela reclamada, razão pela qual não deve integrar a jornada normal de trabalho. Rejeitando o pedido de horas extras relativo ao trabalho realizado no domicílio do reclamante.

TRABALHO A DOMICÍLIO. HORAS EXTRAS. TELETRABALHADOR. Admitindo a reclamante a prestação de serviços em sua residência, no horário que lhe fosse mais conveniente, impossível avaliar o período de tempo despendido. Ausência de pressupostos da relação de emprego. Assim incabível o pedido de horas extras. (TRT 3ª R. - 2ª T. - RO/21773/99 - Relª. Juíza Taísa Maria Macena de Lima - DJMG 14.06.2000 - p. 15).⁴

Outras decisões neste mesmo sentido realizada pelos Tribunais Regionais do Trabalho, mencionam a necessidade da existência de um dos pressupostos da relação de emprego, a subordinação, para que seja concedida às horas extras:

Serviços externos não controlados. Teletrabalhador - Não faz jus a horas extras nessas condições. O teletrabalhador que presta serviços externos não sujeitos a controle de horário enquadra-se nas disposições do art. 62 da CLT e não faz jus, portanto, ao pagamento de horas extras. (TRT-SC; RO-V-2.966/90 -AC. 1ª T. 1.250/91, 05.03.91, Rel. Juiz Rubens Muller, Publicação. DJSC 30.04.91, p. 62).

Sem o controle da jornada o uso de Correio Eletrônico, utilizada pelos teletrabalhadores não gera horas extras, conforme decisão do TRT da 18ª Região, tal decisão posiciona no seguinte sentido: O teletrabalhador tem o conhecimento de sua função e quando não controlado/subordinado, crê saber exercer sua tarefa na melhor maneira que atender suas necessidades, tornando inviável a concessão de horas extraordinárias:

Com relação aos documentos de fls. 49/53 e 63/72, a despeito de registrem em alguns casos horário após as 18h00, não se prestam à comprovação da sobrejornada do teletrabalhador, seja porque detinha o mesmo acesso ao Correio Eletrônico, independente do horário, seja porque, não estando sujeito a controle de jornada, poderia organizar a prestação de serviços no horário que melhor atendesse a suas necessidades.⁵

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

A 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com sede em Campinas/SP, decidiu, por unanimidade, que cópias de e-mails não servem para comprovar trabalho extraordinário, pois podem ser gravadas num momento, mas enviadas em outro. O trabalhador ajuizou reclamação trabalhista em face da empresa Motorola Industrial Ltda., requerendo o pagamento das horas extras trabalhadas.

Como a 4ª Vara do Trabalho de Campinas indeferiu seu pedido, o empregado recorreu perante o TRT, pretendendo a reforma da sentença de 1ª instância. Alegou o reclamante que as diferenças de horas extras estavam demonstradas pelas provas juntadas nos autos: cópias de várias mensagens eletrônicas por ele enviadas e recebidas.

O relator do recurso, juiz Gerson Lacerda Pistori, ao revisar todas as provas documentais produzidas, chegou à conclusão de ter o juízo de 1º grau acertado ao indeferir o pedido de horas extras requerido pelo empregado. Segundo Pistori, ao negar provimento ao recurso do teletrabalhador, restando improcedente a reclamação trabalhista ajuizada:

Cópias de e-mails não servem para demonstrar que determinado trabalho foi realizado naquele horário indicado no correio eletrônico. Mensagens

eletrônicas podem ser gravadas num momento, mas enviadas aos seus destinatários em outro, disse o relator.⁶

Além disso, as facilidades do mundo virtual moderno, associadas ao estilo de vida da sociedade contemporânea, permitem que um profissional de nível médio receba e envie mensagens relacionadas com seu trabalho através de seu próprio computador pessoal, conectado à rede interna de sua empresa, mas instalado em sua própria residência.⁷

Observaremos que o teletrabalhador ao usar o celular para se comunicar com seu subordinado, não pode ser utilizado como controle de jornada nem ser considerado horas extras.

HORAS EXTRAS - TRABALHO EXTERNO - AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA - ART. 62, INCISO I, CLT - NÃO CABIMENTO. Contatos frequentes entre empregado e superior hierárquico através de telefone celular não pode ser considerado como fiscalização de horário de trabalho. A submissão daquele à norma contida no inciso I do art. 62 da CLT é evidente.⁸

O teletrabalhador controlado por aparelho de comunicação tem direito às horas extras, conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – Relatora Juíza Relatora Vilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - julgado em 19.03.2001 - DJ in 10.4.2001:

TRABALHO EXTERNO. CONTROLE MEDIANTE APARELHO DE COMUNICAÇÃO. DIREITO 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 trabalhador, seja ele externo ou interno.⁹

O controle de jornada indireta, através de recebimento de relatórios e emissão de voucher por meio eletrônico, visitas monitoradas, utilização de meios de transporte, ultrapassando a jornada estabelecida em contrato, dispõe o pagamento de horas extras, a seguir:

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. JORNADA EXTERNA. O controle indireto do trabalho cumprido externamente através da exigência de emissão de relatórios de visitas e monitoramento de vendedor em rota através de “palmtop”, dispõe o pagamento da jornada extraordinária devidamente comprovada,

já que a exceção contida no art. 62, I, da CLT refere-se tão-somente à atividade externa do empregado que implique na impossibilidade de controle pelo empregador.¹⁰

Não se pode deixar de observar o entendimento unânime dos Tribunais em conceder horas extras na jornada externa, para a atividade controlada pelo empregador, seja por *e-mail*, celulares, *paggers* ou por intermédio de outras tecnologias de comunicação. O que impera é a subordinação aos empregados e a parassubordinação aos teletrabalhadores.

5 Considerações finais

Após o desenvolvimento do presente estudo, analisada a origem do teletrabalho e visto que seu desenvolvimento está intimamente ligado à sociedade da informação, podemos afirmar que, se o seu presente revela uma capacidade de adaptação às novas formas de relações interpessoais e trabalhistas existentes, o seu futuro é bastante promissor. O avanço da tecnologia tem permitido e ampliado o trabalho fora do estabelecimento do empregador, embora mantendo contato por meio de recursos eletrônicos e de informática, com ênfase nos canais de comunicação decorrentes do computador e da internet. Nesse contexto, o teletrabalho é entendido como uma espécie de trabalho a distância, típica dos tempos pós-modernos. É possível notar a semelhança entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, pois ambos são realizados a distância. Não obstante, especificamente quanto ao teletrabalho, o trabalho é realizado com a utilização de meios tecnológicos e eletrônicos. Consequentemente, houve o expresse reconhecimento legislativo de que o teletrabalho, como espécie de trabalho a distância, quando presentes os requisitos da relação de emprego, com destaque à subordinação jurídica, não se diferencia das demais espécies de vínculo empregatício.

Como estudamos o poder de controle do empregador, assim, pode ser exercido por meio de recursos da telefonia e da informática, em especial com a utilização da internet. A possível existência de maior liberdade ou flexibilidade quanto ao horário de trabalho, podem surgir dificuldades quanto à demonstração do direito à remuneração das horas extras, bem

como discussões quanto à incidência da exceção prevista no artigo 62, inciso I da CLT, relativo à atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Vimos, diante da realidade mencionada, que a jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros já apreciava questões de teletrabalho observando os pressupostos da relação de emprego, como exposto neste trabalho, sem diferença em relação a qualquer outra lide. O teletrabalho é uma realidade inexorável nas relações trabalhistas e em muito anterior ao advento da lei 12.551/11, que apenas o inseriu na CLT, lhe dando reconhecimento legislativo, não alterando sua situação no direito do trabalho brasileiro.

O que prospera é que o teletrabalhador esteja em conexão permanente com a empresa, com a presença de controle do tempo de trabalho e da atividade desempenhada, diante dessa postura as regras sobre duração do trabalho também deverão ser aplicadas normalmente.

Diante do exposto, de modo que os próprios entendimentos jurisprudenciais trazidos nesta pesquisa procuram se adequar, cada dia mais a casos concretos. Isso não significa, no entanto, que se eximem da realidade desafiadora, cheia de peculiaridades que abrangem desde a ordem jurídica até a tecnologia e que, por isso, merecem atenção, cuidado e, claro respeito.

6 Notas

- ¹ www.oit.org.br. Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 no Tratado de Versalhes. Tem como objetivo criar programas direcionados a melhorar as condições socioeconômicas e humanas dos trabalhadores ao redor do mundo, elabora convenções e recomendações às quais são retificadas pelos Estados-Membros e obrigações a respeitar a dignidade do trabalhador.
- ² Centros de recursos compartilhados.
- ³ www.tst.gov.br. Acesso em: 22 ago. 2013.
- ⁴ Anexo. p. 73 - 77.
- ⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (18. Região). Recurso Ordinário nº 0724/2000. Relator Juiz Heiler Alves da Rocha. Goiás, 21 de junho de 2000. Grifo nosso.
- ⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). Recurso Ordinário nº 02164-2003-053-15-00-6. Relator Juiz Gerson Laceda Pistori.
- ⁷ Ibid.
- ⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (20ª Região). Recurso Ordinário nº 2266. Acórdão nº 523/02. Relatora Juíza Ismênia Quadros. Sergipe, 02 de março de 2002.
- ⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Recurso Ordinário nº 19990582346 - Acórdão nº 20010111667. Relatora Juíza Relatora Vilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva. São Paulo, 10 de março de 2001
- ¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 00355-2004-018-03-00-2. Relator Juiz Caio Vieira de Mello. Belo Horizonte, 15 de dezembro de 2004.

7 Referências

ALVES, Rubens Valtecídes. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. Ubelândia: **Revista do Curso de Direito**, v. 35. p. 388, 2007.

ARRUZO, André Vicente Carvalho. **Aspectos relevantes do teletrabalho no ordenamento trabalhista**. Porto Alegre: UFSM, 2013.

BARRETO JUNIOR. Irineu Francisco. Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**, v. 27, p. 256, 2011.

_____. Atualidade do Conceito Sociedade da Informação para a pesquisa jurídica. In: PAESANI, Liliana Minardi (Coord.). **O Direito na sociedade da informação**. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. Abordagens recentes da pesquisa jurídica na Sociedade da Informação. In: PAESANI, Liliana Minardi (Coord.). **Direito na sociedade da informação**. São Paulo: Atlas, 2009. Volume 2.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 33, n. 127, jul./set., p. 17, 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. Recurso Ordinário nº 02164-2003-053-15-00-6. Relator: PISTORI, Gerson Laceda.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 18ª Região. Recurso Ordinário nº 0724/2000. Relator: ROCHA, Heiler Alves da. Goiás, 21 de jun. de 2000.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Recurso Ordinário nº 19990582346 - Acórdão nº 20010111667. Relatora: SILVA, Vilma Nogueira de Araújo Vaz da. São Paulo, 10 mar. de 2001.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 20ª Região. Recurso Ordinário nº 2266. Acórdão nº 523/02. Relatora: QUADROS, Ismênia. Sergipe, 02 mar. de 2002.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Recurso Ordinário nº 00355-2004-018-03-00-2. Relator: MELLO, Caio Vieira de. Belo Horizonte, 15 dez. de 2004.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da Internet – reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504. Acesso em: nov. 2012.

CHAO, Maíra Lie. **Trabalho & água fresca**. São Paulo: LTr, 2012.

DUARTE, Juliana Bracks. **O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos**. Caxias do Sul: Plenum, 2007. Volume 13.

ESTRADA, Manoel Pino. **O Teletrabalho: breve análise jurídica**. São Paulo: 2011. CD ROM Juris Síntese nº 92, nov./dez., 2011.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. Horas extras e sobreaviso no teletrabalho. **Revista de Direito Informático Alfa-Redi**, n. 121, ago., 2008.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Vantagem e desvantagem do teletrabalhador**. Disponível em: <<HTTP://www.youtube.com/watch?v=zLZZSG4jeZ0>>. Acesso em: 22 ago. 2013.

FERRARI, Irany. **Julgados trabalhistas selecionados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1994.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho: uma análise juslaboral**. São Paulo: 2011. CD ROM Juris Síntese nº 92, nov./dez., 2011.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho: uma análise juslaboral**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011, p.16.

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

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA, Leone. **Direito do trabalho**. São Paulo: RT, 2012.

REBELO, Glória. **Teletrabalho e privacidade**: contributos e desafios para o direito do trabalho. Lisboa: RH, 2004.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

ROSENFELD, Cinara; ALVES, Daniela. **Teletrabalho**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

SELLAS I BENVINGUT, Ramon. **El regimen jurídico del teletrabajo em España**. Navarra: Aranzadi, 2001.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 583.

SILVA, Otário Pinto e. **Nova lei sobre e-mail não vai elevar hora extra, dizem empresas**. Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/1033735-nova-lei-sobre-e-mail-nao-vai-elevar-hora-extra-dizem-empresas.shtml>. Acesso em: 23 ago. 2013.

TRIBAULT ARANDA, Javier. **El trabajo, análisis jurídico laboral**. 2. ed. Espanha: Consejo Económico, 2001.

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

Recebido em: 3-4-2014

Aprovado em: 29-1-2016

Irineu Francisco Barreto Junior

Doutor em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); mestre em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); bacharel em Sociologia e Ciência Política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); coordenador Adjunto do Curso de Graduação em Direito das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU-SP); professor do mestrado em Direito da Sociedade da Informação das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU-SP); professor do mestrado em Sociologia Política da Universidade de Vila Velha - ES (UVV).

Av. Casper Líbero, 464, Luz, CEP 01033-000, São Paulo, SP, Brasil. Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados Seade, Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados Seade.

E-mail: ifbjunio@seade.gov.br

Josiane Machado da Silva

Mestre em Direito da Sociedade da Informação pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU-SP); especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU-SP); professora e advogada orientadora do Núcleo de prática jurídica do Centro Universitário Estácio Radial.

Av. Casper Líbero, 464, Luz, CEP 01033-000, São Paulo, SP, Brasil. Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados Seade, Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados Seade.

E-mail: josiane.adv@uol.com.br

