

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
CURSO DIREITO**

**CICERO BATISTA FILHO**

**TELETRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO  
ATRAVÉS DO ARTIGO 6º DA CLT**

**CAMPINA GRANDE – PB**

**2012**

CICERO BATISTA FILHO

**TELETRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO  
ATRAVÉS DO ARTIGO 6º DA CLT**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Professor Especialista Jardon Souza Maia

CAMPINA GRANDE – PB

2012

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

B333t

Batista Filho, Cícero.

Teletrabalho e sua regulamentação através do artigo 6º da CLT [manuscrito] / Cícero Batista Filho.- 2012.  
22 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2012.

“Orientação: Prof. Esp. Jardon Souza Maia, Departamento de Direito Público”.

1. Direito trabalhista. 2. Teletrabalho. 3. Subordinação.  
I. Título.

21. ed. CDD 344.01

CICERO BATISTA FILHO

**TELETRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO ATRAVÉS DO  
ARTIGO 6º DA CLT**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel.

Aprovado em 22 /11/2012.



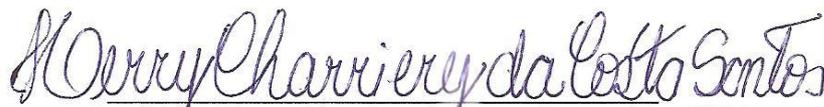
---

Prof. Esp. Jardon Souza Maia / UEPB  
Orientador



---

Prof. Esp. Renata Maria Brasileiro Sobral / UEPB  
Examinadora



---

Prof. Ms. Herry Charriery da Costa Santos / FACISA  
Examinador

# TELETRABALHO E SUA REGULAMENTAÇÃO ATRAVÉS DO ART. 6º DA CLT

CICERO BATISTA FILHO\*

## RESUMO

As transformações tecnológicas têm trazido uma gama de possibilidades para as organizações empresariais, as quais podem adotá-las a fim de criarem diferenciais competitivos nos seus serviços. Dentre estas possibilidades esta o teletrabalho, no qual o trabalhador exerce suas atividades fora das instalações físicas da empresa, comunicando-se com a mesma por meio das novas tecnologias da informação que tem por ênfase o controle de seu empregado no cumprimento de suas metas funcionais à distância. Todavia, até então na boa doutrina e na e na legislação vigente trabalhista nacional lhe faltava norma disciplinadora. Contudo no final ano de 2011, o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho foi alterado e passou a reconhecer legalmente o teletrabalho como espécie do gênero trabalho a distância. Com isso objetivamos, em um plano geral, pesquisar quais são as vantagens e desvantagens do teletrabalho, tanto para a empresa como para os trabalhadores, a partir da modificação do art. 6º da CLT e quais estão sendo suas atuais conseqüências no mercado econômico, trabalhista e social. Para tanto utilizou-se uma pesquisa bibliográfica associada a descritiva, por observar os fatos, sob a ênfase de registrá-los, analisá-los, e classificá-los bem como interpretá-los embasados em consultas literária e na legislação vigente no propósito do tema. Neste ínterim, ao se oferecer um estudo voltado para a matéria teletrabalho nós desvelamos ao público uma nova face das relações individuais trabalhistas.

**Palavras-chave: Direito do Trabalho, Teletrabalho, Subordinação.**

## ABSTRACT

The technological changes have brought a range of possibilities for business organizations, which can adopt these in order to create competitive advantages in their services. Among these possibilities there is the telework, which the employee performs his activities outside the company's physical facilities, communicating through new information technologies which emphasizes on remote employee control in the meeting of his functional goals. However, so far, in the good doctrine and the national labor law in vigor there is a lack of disciplinary rules. However, in the end of the year 2011, the 6th article of the Consolidation of the Labor Laws was amended and passed to recognize telework as a specie of the gender remote work. With this we intend, in a general plan, to research what are the advantages and disadvantages of the telework, for both the company and the workers, since the modification of the 6th article of the CTL and which have been their current consequences in the economic, labor and social markets. For this we used a bibliographical research associated with a descriptive research, observing the facts, under the emphasis of registering, analyzing, and classifying them, as well as interpreting them based on literary consultations and legislation in vigor about the subject. Meanwhile, offering an study focused in the subject telework we unveil to the public a new face of individual relationship labor.

**Keywords: Labor Law, Telework, Subordination.**

---

\* Acadêmico do Curso de Bacharelado em Direito da UEPB. E-mail: cicerofilho@ig.com.br

## INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem passado por profundas transformações, exigindo novos modelos de gestão por parte das organizações, que precisam se adaptar rapidamente à nova realidade para não perder competitividade. Em virtude dessas transformações, praticamente todas as áreas das organizações estão tendo que se reestruturar, derrubando paradigmas e adotando novos modelos de gestão.

O emprego vem sofrendo os efeitos da globalização, do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação e da automação. Cada vez mais a tecnologia modifica a forma que um trabalho é realizado, exigindo, desta forma, um novo profissional, com novas qualificações.

O emprego tradicional de oito horas diárias também está sendo revisto por muitas empresas e profissionais, buscando formas alternativas de desenvolver o trabalho. Logo, novas formas de trabalho estão surgindo, dentre elas, o teletrabalho.

O teletrabalho já vem sendo adotado por muitas empresas há bastante tempo. Contudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não dispunha especificamente sobre essa modalidade de trabalho, exigindo esforço da doutrina e jurisprudência para que se pudesse chegar a um entendimento pacífico.

Contudo, seguindo a evolução da sociedade, foi alterado o art. 6º da CLT, por meio da Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que passou a reconhecer legalmente o teletrabalho, conferindo a ele os mesmos direitos oferecido aos demais trabalhos.

A pesquisa teve por objetivo apresentar uma visão geral do teletrabalho, incluindo a nova concepção introduzida pela nova redação do art. 6º da CLT e suas vantagens e desvantagens, tanto para a empresa como também para os trabalhadores.

À medida que a tecnologia se desenvolve e o mundo torna-se cada vez mais globalizado e competitivo, a tendência é que se desenvolvam novas formas de aplicar as pessoas, isto é, novas formas das organizações utilizarem o trabalho humano. Sendo assim, verifica-se a tendência ao teletrabalho e ao surgimento do trabalho emergente, com o surgimento de novos cargos e relações de trabalho mais flexíveis.

## 1. DEFINIÇÕES SOBRE TELETRABALHO

### 1.1 RETROSPECTO HISTÓRICO

O trabalho tem sido desde o início da história do homem fator de extrema importância em sua vida: de castigo, de vergonha, de submissão, de orgulho.

Para Martins<sup>1</sup>, já foi visto como castigo pela desobediência do homem ao seu Criador que expulsou Adão do Paraíso, condenando-o a trabalhar pelo resto dos tempos, ele e todos seus descendentes, para garantir a sua sobrevivência.

De castigo à necessidade de sobrevivência. A princípio o homem nômade trabalhava para obter alimentos suprindo suas necessidades básicas, depois, fabricando instrumentos para caça e pesca, e depois para defender-se de animais ferozes ou de outros homens. As armas não desapareceram, mas descobriu o homem, então que ao invés de lutar e matar outros homens, melhor seria capturar seus inimigos e escravizá-los ao emprego. Esse fato atingiu maiores proporções entre os povos egípcios, gregos e romanos que consideravam a escravidão justa e necessária.

Neste caminho da longa história do homem, destacaram-se três formas de trabalho: a escravidão, a servidão e as corporações de ofício. Na Idade Média os homens estavam divididos em livres e escravos. Os livres compreendiam os sábios e magistrados, os guerreiros, os servos; os escravos eram todos aqueles que não pertenciam a esses grupos. Os escravos eram considerados *res*, objeto de propriedade do *dominus*, que dispunham de suas vidas podendo vendê-los, trocá-los ou alugá-los. Aos escravos restava o trabalho pesado, tido como atividade vil, desonrosa.

Na servidão os indivíduos já não eram escravos, mas também não eram livres, ficavam sujeitos as ordens de seus senhores. A eles os escravos serviam incondicionalmente e em troca recebiam direito a proteção e assistência.

Com a servidão surgiram as funções de marceneiro, ferreiro, tecelão, etc., para atenderem as necessidades específicas dos senhores. A princípio era trabalho doméstico, pessoal e isolado, mas que logo deu origem as Corporações de Ofício. As Corporações de Ofício eram grupos de trabalhadores que se uniram com o objetivo de se defenderem da concorrência profissional de outras regiões. Era também uma forma de garantia de um futuro melhor para o indivíduo, através de sua ascensão de aprendiz a mestre. Essas corporações

---

<sup>1</sup> MARTINS, Sergio P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006, p. 3-11.

desapareceram na Idade Moderna. Na Idade Moderna tem início essa nova fase – a das grandes questões sociais relacionadas com o trabalho. A Revolução Francesa foi o maior exemplo dessa fase, foi o marco que delimitou a passagem do sistema feudal para o modo de produção capitalista. A Revolução Francesa ditou transformações nos meios de produção e mudanças na organização do trabalho e surge, nesse período, o contrato de trabalho que pressupõe o trabalho livre e suas consequências sociais.

Com as revoluções industriais, com a evolução do capitalismo, com os avanços industrial, científico e tecnológico, evoluem também as relações sociais e conseqüentemente os processos de organização do trabalho. As empresas passam a atuar no âmbito de uma economia mundial, com relações mais complexas e interligadas, sem fronteiras. Essas transformações mundiais se refletem no contrato de trabalho que passa a perder algumas de suas características tradicionais.

As nações civilizadas passaram a se preocupar com a proteção do trabalhador principalmente após a publicação da famosa encíclica do Papa Leão XIII, a *Rerum Novarum*, que apresentava o posicionamento da Igreja quanto às questões sociais, especialmente dos trabalhadores. A preocupação com os trabalhadores alcança grande importância, também, com o pioneirismo da Constituição Mexicana, em 1917, que dedica artigos e parágrafos a temas tais como: relação individual de trabalho, salário mínimo, proteção ao trabalho da mulher e do menor, participação nos lucros, etc.

Daí em diante, as Constituições dos países passaram a tratar do Direito do Trabalho e, portanto, a constitucionalizar os direitos trabalhistas. No tocante à História do Direito do Trabalho no Brasil, é importante observarmos que ela tem como fonte de inspiração a evolução do Direito do Trabalho no mundo, visto que, o Brasil é um país jovem, tendo sido descoberto no ano de 1500, possuindo grande quantidade de recursos naturais.

Desta forma, podemos dizer que a História do Direito do Trabalho no Brasil tem origem na abolição da escravatura, através da Lei Áurea, (Lei nº 3.353), em 13 de maio de 1888, em função do uso da mão de obra escrava, e na imigração de trabalhadores europeus, esses por sua vez com tradição sindicalista, que passaram a exigir medidas de proteção legal.

A política trabalhista brasileira começa a surgir com Getúlio Vargas em 1930, quando foi criado o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, que passou a expedir decretos, a partir de então, sobre as profissões, sobre o trabalho das mulheres em 1932, sobre o salário mínimo em 1936, sobre a Justiça do Trabalho em 1939, entre outros direitos trabalhistas.

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, garantido a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (art.121).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi editada através do Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, em virtude de haver várias normas trabalhistas esparsas, tornado-se necessária sua sistematização. E por fim, a atual Constituição da República de 1988, colocou os direitos dos trabalhadores incluídos no capítulo dos direitos sociais e garantias individuais, arts. 5º a 11.

A Constituição de 1988 demonstrou grande preocupação com o trabalhador. A inovação acentuada do atual texto constitucional foi o deslocamento dos direitos trabalhistas que antes pertenciam ao capítulo “Da Ordem Econômica e Social”, que geralmente figurava no final das constituições anteriores, para uma posição de destaque logo no início do novo Diploma Constitucional, no capítulo “Dos Direitos Sociais”, artigos 6º a 11.

Esta Constituição trouxe grande número de novidades, sendo que algumas já antes concedidas pela legislação ordinária ou constante de cláusulas de dissídios coletivos, citando: Seguro-desemprego; piso salarial; irredutibilidade de salários; garantia de salário fixo, para as categorias que recebem por comissão; 13º salário; jornada de seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento; licença remunerada de 120 dias à gestante e 5 dias ao pai; aviso prévio de no mínimo 30 dias; Adicional Insalubridade e Periculosidade; assistência em creches aos filhos de até 5 anos; seguro contra acidente de trabalho; prescrição quinquenal para os trabalhadores urbanos e rurais; proibição de descontos e retenção de salários; direitos trabalhistas dos empregados domésticos; exclusão da estabilidade; salário mínimo unificado em todo o Brasil; início normal da vida de trabalho assalariado aos 16 anos; jornada semanal de 44 horas; horas extras com adicional de 50%; férias com 1/3 a mais da remuneração; direito de greve sem restrições.

A Constituição de 1988 demonstrou grande preocupação com o trabalhador. A inovação acentuada do atual texto constitucional foi o deslocamento dos direitos trabalhistas que antes pertenciam ao capítulo “Da Ordem Econômica e Social”, que geralmente figurava no final das constituições anteriores, para uma posição de destaque logo no início do novo Diploma Constitucional, no capítulo “Dos Direitos Sociais”, arts 6º a 11. Entretanto, nos princípios gerais da atividade econômica, art. 170 inciso VIII, temos a busca do pleno emprego.

Segundo Nunes<sup>2</sup>, o teletrabalho tem seus primórdios ainda na década de 50 do século passado, onde o conceito de trabalho à distância é mencionado nos trabalhos de Norbert Wiener, considerado o pai da Cibernética e Virtualidade. Em sua obra intitulada *The Human Use of Human Being – Cybernetics and Society* (O Uso Humano de Seres Humanos – Cibernética e Sociedade), o autor cita o exemplo hipotético de um arquiteto que morava na Europa, e que poderia supervisionar a distância, mediante o uso de um fac-simile, a construção de um imóvel nos Estados Unidos.

É difícil situar a época na qual começou a ser realizado o teletrabalho de um modo generalizado, vez não ter esse surgido em todos os países nas mesmas épocas e com a mesma intensidade. A ideia de teletrabalho entrou no debate trabalhista pelas mãos do físico americano Jack Nilles. Na década de 1970, nos Estados Unidos, Nilles dirigiu o primeiro projeto sobre teletrabalho, custeado pela National Science Foundation, e cunhou o termo telecommuting para se referir à possibilidade de se eliminar o trajeto de casa ao trabalho por meio de recursos das tecnologias de comunicação e informação.

No Brasil, considera-se que o teletrabalho foi introduzido oficialmente, em 20 de agosto de 1997, quando foi realizado o Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º milênio, que teve um público de 300 participantes e durante o qual foi lançado o primeiro livro sobre o assunto em português no Brasil: “De volta para casa – Desmistificando o Telecommuting”. O primeiro Congresso Brasileiro de Teletrabalho foi realizado em setembro de 2006, com o apoio da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, na cidade de São Paulo.

## 1.2 CONCEITUAÇÃO

A partir do levantamento acerca das definições de teletrabalho, verificou-se que não existe um consenso na literatura, existindo diversas definições distintas. Para Goulart<sup>3</sup>, as divergências entre os conceitos apresentados pela literatura ocorrem com relação à utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação e, também, em relação à quantidade de horas despendidas em atividades que são desenvolvidas fora da empresa tradicional.

---

<sup>2</sup> NUNES, Diego C. P. Retrospecto Histórico sobre teletrabalho. In: **O teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista**. Universidade Estadual da Paraíba: 2010, p.10

<sup>3</sup> GOULART, Joselma O. **Teletrabalho**: alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009, p. 35.

Em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) *apud* Estrada<sup>4</sup> definiu o teletrabalho como sendo a forma de trabalho realizado em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, tornando possível a separação física e implicando o uso de novas tecnologias facilitadoras de comunicação.

A partir desse conceito de teletrabalho, pode-se observar que o teletrabalho pode abranger uma série de atividades, pois muitas podem ser realizadas longe das instalações da empresa. Dessa forma, por exemplo, por meio do teletrabalho, um trabalhador pode desenvolver suas atividades em casa e enviar seu trabalho por meio das novas tecnologias de comunicação. Essa definição expõe que o teletrabalho implica o uso das novas tecnologias de comunicação, para que o trabalhador possa se comunicar de forma eficaz com a empresa.

Motta, Pimenta e Tavares<sup>5</sup>, explica que a ideia do teletrabalho se refere à possibilidade de se eliminar o trajeto de casa ao trabalho por meio do emprego de recursos das tecnologias de comunicação e informação.

Deste modo, pode-se verificar que o teletrabalho torna possível que um colaborador trabalhe em lugar distinto da instalação da empresa.

Assim, a pessoa pode deixar de precisar ir ao trabalho todos os dias. Esta possibilidade tem sido cada vez mais maximizada na medida em que as tecnologias de comunicação e informação evoluem, tornando mais eficazes a comunicação a distância.

#### Segundo Castells *apud* Pereira Júnior e Caetano<sup>6</sup>

Os meios tecnológicos portáteis, cada vez mais potentes, possibilitam a multiplicidade do espaço de trabalho, já que é possível ter acesso ao escritório de casa, do carro, do restaurante, do aeroporto, do hotel, à noite, nas férias, etc. A alta tecnologia, aliada às dificuldades de espaço e de transporte nas grandes metrópoles, fez com que o teletrabalho fosse avançando, inicialmente em grandes empresas dos segmentos de telecomunicações, informática, consultorias, auditorias e publicidade, multiplicando-se, em seguida, para os mais diversos segmentos e portes organizacionais.

Entende-se, pela análise dessa afirmação, que os avanços das tecnologias de comunicação e informação contribuíram diretamente para o teletrabalho, como nova forma de

<sup>4</sup> ESTRADA, Manuel Martin Pino. Panorama juslaboral e comparativista do teletrabalho. **FAT**. 2010. Disponível em: < [http://www.fat.edu.br/saberjuridico/publicacoes/edicao04/convida\\_dos/PANORAMA\\_JUSLABORAL-MANUEL\\_MARTIN.pdf](http://www.fat.edu.br/saberjuridico/publicacoes/edicao04/convida_dos/PANORAMA_JUSLABORAL-MANUEL_MARTIN.pdf)> Acesso em 24 ago. 2012.

<sup>5</sup> MOTTA, Roberto P; TAVARES, Elaine M; PIMENTA, Roberto. **Novas ideias em administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2006, p. 123.

<sup>6</sup> PEREIRA JUNIOR, Edgar; CAETANO, Maria E. S. Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. *Rev. Psicol., Organ. Trab.* v.9 n.2 Florianópolis dez. 2009. Disponível em: < [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572009000200003&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572009000200003&script=sci_arttext)> Acesso em 22 ago. 2012.

trabalho. Ora, graças ao advento das novas tecnologias, é possível ter acesso ao escritório de casa, do carro, da academia, do hotel, do clube, da igreja etc. Novas possibilidades foram então inseridas, permitindo que o trabalho passasse a ser realizado de formas diferentes. Assim, por exemplo, um técnico de suporte em informática de uma empresa pode prestar parte do serviço de sua casa, operando remotamente os computadores dos usuários.

## 2. TELETRABALHO E CLT

No dia 15 de dezembro de 2011 entrou em vigor a Lei n. 12.551, alterando o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo de equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Assim, o art. 6º da CLT passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A redação anterior do art. 6º da CLT dispunha que: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Verifica-se que não há nenhuma menção ao trabalho utilizando os recursos da tecnologia de informação e comunicação.

A justificativa do Projeto de Lei n. 3.129/2004 que deu origem a alteração na CLT, de autoria de Eduardo Valverde<sup>7</sup>, é a seguinte:

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

---

<sup>7</sup> VALVERDE, Eduardo. Projeto de Lei n. 3.129/2004. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=155964>> Acesso em 22 ago. 2012.

Assim, observa-se que a alteração na CLT, inserindo o reconhecimento do teletrabalho, justificou-se pelas atuais transformações pelas quais passam o mundo do trabalho, principalmente as inseridas pelas novas tecnologias. O teletrabalho, portanto, seria uma realidade que não poderia ser deixada de fora da legislação brasileira, a fim de proteger a relação de trabalho das pessoas que atuam por meio do teletrabalho.

Estevan<sup>8</sup> afirma que:

Uma das principais distinções do trabalho no domicílio e o teletrabalho é que neste as atividades exercidas denotam uma maior complexidade e qualificação profissional do que no primeiro. De igual modo, a utilização de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão em substituição às atividades manuais peculiares ao trabalho em domicílio, é pressuposto indispensável à caracterização do teletrabalho.

Assim, na forma do parágrafo único do art. 6º da CLT, os meios telemáticos e informatizados se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão de trabalho alheio.

Portanto, com a nova redação da CLT, o requisito da subordinação jurídica, necessário ao reconhecimento da relação de emprego, não está vinculado à prestação pessoal de serviços no estabelecimento físico do empregador, mas sim a proeminência do poder diretivo.

Assim, a caracterização do teletrabalho exige a presença de meios telemáticos e informáticos de comando, que permitam o controle e a supervisão do trabalhador, substituindo às atividades manuais do trabalho no domicílio. Assim, há uma nítida diferença entre o trabalho no domicílio e o teletrabalho.

Nota-se no parágrafo único do novo art. 6º da CLT que as formas de contato por meios telemáticos e informatizados equivalem a subordinação jurídica, não se exigindo para a configuração do teletrabalho, à luz da CLT, a existência de meios pessoais e diretos de comando das atividades do trabalhador. Ora, um empregador pode enviar por correio eletrônico as tarefas do trabalhador e acompanhar toda a execução do trabalho também por e-mail. Não há a necessidade, por exemplo, do empregador se dirigir até o local de trabalho do trabalhador para emitir uma ordem ou acompanhar o andamento das atividades e tarefas.

Gonçalves<sup>9</sup> analisa o parágrafo único do art. 6º ponto a ponto, ajudando a se ter uma boa compreensão do mesmo e dos aspectos relacionados, afirmando que:

Meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão: home office, que é o moderno labor na residência do trabalhador (ou em outro local escolhido pelas partes), por meio de computadores: desktop, notebook, netbook, ou telefone

<sup>8</sup> ESTEVAN, Rogério Cunha. O teletrabalho à luz do art. 6º da CLT. **Jurisway**, 2012. Disponível em: < [http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=8163](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=8163)> Acesso em 23 ago. 2012.

<sup>9</sup> GONÇALVES, Marcos Fernandes. Regulamentação do teletrabalho: alteração do art. 6º da CLT. **Juslaboral**, 2012. Disponível em: < <http://www.juslaboral.net/2012/01/regulamentacao-do-teletrabalho.html>> Acesso em 23 ago. 2012.

celular. Trabalho nômade, mediante os mesmos equipamentos, é trabalho itinerante: em casa, num Shopping, Cafés, Lan House, aeroportos, etc. Acrescente-se, ainda, a mais recente modalidade: *co-working*. Para todas essas novas formas de trabalho as ferramentas são praticamente as mesmas: Wi-Fi, 3G, GoogleDocs, MS Office On-Line, Banda Larga etc.

Equiparação para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio: controle, ordens e supervisão efetuados mediante instrumentos eletrônicos, no trabalho realizado a distância, têm o mesmo efeito que o controle efetuado no local de trabalho tradicional.

Como se pode verificar, são muitas as possibilidades de formas de comando admissíveis para a configuração do teletrabalho, incluindo até mesmo o telefone celular. Entende-se, ainda, que o controle realizado por meios das novas tecnologias tem o mesmo efeito que o controle pessoal, tradicionalmente efetuado no ambiente de trabalho.

O teletrabalho então constitui relação de emprego. Almeida<sup>10</sup> explica que a relação de trabalho constitui gênero do qual a relação de emprego é espécie. Relação de emprego é segundo resulta dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação que envolve o trabalho humano prestado pessoalmente a outrem, mediante remuneração, de forma não eventual e com subordinação (ou seja, a relação de trabalho subordinado). Relação de trabalho consiste naquela que tem por objeto o trabalho humano prestado pessoalmente em favor de outrem, com ou sem remuneração, de forma subordinada ou autônoma e de forma eventual ou não eventual.

De acordo com Ali<sup>11</sup>, os elementos da subordinação, contraprestação mediante salário, pessoalidade e continuidade são, normalmente, admitidos pelos doutrinadores como configuradores da relação de emprego. Como a relação de emprego se manifesta a partir do plano dos fatos, necessária se faz a análise dos elementos que a caracterizam:

- **PRESTAÇÃO PESSOAL DOS SERVIÇOS.** *Intuitio personae* por parte do empregado, sendo relevante ao tomador destes serviços não só a realização dos mesmos como a pessoa que os realizou; tal pessoalidade, entretanto, só é exigida unilateralmente, do empregador para com o empregado. Ora, a prestação de serviços é uma obrigação infungível, personalíssima e intransferível, não podendo ser satisfeita por outra pessoa, mas tão somente por aquele que a contraiu, o que quer dizer que o empregado tem o dever de fidelidade para com o empregador.
- **CONTINUIDADE** em que se dissocia o conceito do conteúdo de ideia de tempo e está ligada à ideia de compatibilidade entre as tarefas prestadas e o fim a que se

<sup>10</sup> ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. Belo Horizonte : Del Rey, 2008, p. 126.

<sup>11</sup> ALI, Nádya A. O.; et. al. **Direito individual do trabalho**. Canoas : Editora ULBRA, 2001, p. 96.

destina o empreendimento. A continuidade, no contrato de emprego, significa que as partes podem prolongá-lo de maneira indefinida. Foi observado que a indeterminação é a regra no contrato de emprego, devendo ser presumida se nada for dito expressamente em contrário.

- **SUBORDINAÇÃO** que revela dependência de natureza hierárquica decorrente do contrato, o que explicita o poder diretivo do empregador, ao qual cabe orientar, fiscalizar e dirigir a prestação de trabalho. A subordinação é o elemento que diferencia a relação jurídica de emprego das demais relações de trabalho. O elemento subordinação é aquele estado de dependência real, criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente de o empregado obedecer a essas ordens, sempre, é claro, nos limites legais e ético-morais. O estado jurídico de subordinação do empregado ao empregador decorre da necessidade de o empresário dispor da força de trabalho do empregado, o que é uma situação de fato. Essa relação de mando e obediência revela-se limitada, pois o empregador não pode controlar as atividades de seu empregado além do campo de trabalho, tendo sua força restrita às horas de trabalho e deve obedecer aos ditames do contrato entre as partes.
- **ONEROSIDADE** que se manifesta por meio do valor pago, que na ausência pode expressar a existência de débito do empregador. A gratuidade no contrato de emprego nunca deve ser presumida. A interdependência entre o fator trabalho e o fator salário é tão grande que se pode afirmar não existir um sem o outro. Essa natureza recíproca entre trabalho e salário leva à noção de onerosidade e comutatividade do contrato. A onerosidade é uma característica inafastável decorrente do próprio sentido da liberdade de trabalhar. Ora, não há sentido garantir-se o direito ao trabalho e não se estabelecer norma protetora que presuma o dever de contraprestar daquele que se beneficia do trabalho de outrem.

Dos elementos citados, o estado de subordinação pode ser considerado o mais importante quando se trata do teletrabalho. Balbino<sup>12</sup> informa que a caracterização

---

<sup>12</sup> BALBINO, Rodrigo Pasqua de Oliveira. A Lei nº 12.551/2011 e a nova redação do artigo 6º da CLT. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3116, 12 jan. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/20844>>. Acesso em: 30 ago. 2012.

da subordinação foi modificada com a alteração realizada no art. 6º da CLT, se tornando mais abrangente:

Rompe-se nessa nova visão do fenômeno da subordinação, com o conceito clássico de hierarquia funcional, pois nesse ambiente pós-grande indústria cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas 'colaborar'. A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica, na medida em que a subordinação jurídica tradicional foi pensada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada, ao passo que no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação.

A subordinação, com a alteração do art. 6º da CLT, passa, portanto, a ser mais abrangente, a ir além da espécie de controle realizado no ambiente de trabalho da empresa. O trabalhador pode estar subordinado a um chefe mesmo trabalhando em sua residência, por este pode controlá-lo e emitir ordens por meio dos recursos da tecnologia de informação e comunicação, como correio eletrônico, videoconferência ou até mesmo pelo telefone fixo ou celular.

### **3. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO**

#### **3.1 VANTAGENS**

O teletrabalho tem o potencial de proporcionar uma série de vantagens à empresa. Conhecer essas vantagens é importante para que o empregador possa verificar até que ponto é viável investir nessa nova forma de relação de emprego. Cairncross<sup>13</sup> afirma que a mais importante vantagem proporcionada pelo teletrabalho é a satisfação profissional e a redução de estresse. Uma experiência feita pela Northern Telecom, em 1994, resultou em 30% de aumento de produtividade no período em que 500 funcionários trabalharam em casa pelo menos três dias por semana. Outro benefício é o aumento de flexibilidade no horário de trabalho. Em uma experiência de um ano de duração, realizada na Escócia, em uma empresa de telefonia, identificou-se que telefonistas de auxílio à lista, ligados aos usuários e a um supervisor via linha telefônica e computador, eram mais eficientes. Trabalhar em casa também traz benefícios ambientais. Uma experiência realizada pela AT&T, nos Estados

---

<sup>13</sup> CAIRNCROSS, Frances. **O fim das distâncias**: como a revolução nas comunicações transformará nossas vidas. São Paulo: Nobel, 2000, p. 277.

Unidos, indicou que se 1% dos trabalhadores de empresas públicas e privadas, com mais de 100 funcionários, trabalhasse em casa um dia por semana, o consumo de combustível seria reduzido quase 1.890 mil litros por ano.

A partir dessa colocação, é possível inferir que uma importante vantagem do teletrabalho é a satisfação profissional. Evidentemente, é muito mais cômodo para um trabalhador trabalhar de sua própria residência a precisar ir trabalhar todos os dias na empresa. Assim, a oportunidade de trabalhar pelo menos alguns dias da semana de sua casa, tende a aumentar a satisfação e a produtividade dos trabalhadores. Eles estarão mais próximos da família e também, teoricamente, trabalharão em um ambiente menos estressante, sem uma supervisão rigorosa.

Outra vantagem que se pode identificar é a redução do estresse. O trabalho realizado dentro de casa apresenta-se como menos estressante. Poder estar fora da rotina da empresa e evitar os deslocamentos alguns dias na semana contribuem para menores níveis de estresse. Como se sabe, o estresse pode ser bastante prejudicial.

Dentro de sua residência, por exemplo, o trabalhador pode ficar mais à vontade, ficando mais disposto para trabalhar. Assim, a empresa se beneficia com uma possível melhoria na produtividade e satisfação dos seus trabalhadores.

Martin Piño apud Farias et. al.<sup>14</sup> diz que: “em casa o trabalhador produz até 30% mais que o ambiente corporativo”. Ou seja, o trabalhador que trabalha em casa, em função do ambiente, da liberdade e do horário flexível, pode ser bem mais produtivo do que no ambiente de trabalho da empresa.

Outro ponto que merece ser destacado é a contribuição do teletrabalho para a preservação do meio ambiente. Nas grandes cidades, tanto no Brasil como no mundo, os horários de maiores movimentos de automóveis, que geram engarrafamentos, ocorrem nos períodos de entrada e saída do trabalho. Logo, pode-se verificar que a necessidade de sair para trabalhar gera um elevado nível de poluição e consome milhares de litros de combustível diariamente. Assim, à medida que parte dos trabalhadores possam desenvolver suas atividades em casa pelo menos alguns dias na semana, diminuir-se-á a quantidade de automóveis nas ruas, os engarrafamentos e o consumo de combustível. O meio ambiente então é favorecido com o teletrabalho.

---

<sup>14</sup> FARIAS, Lucas Serrano et. al. Teletrabalho no Brasil: um ensaio sobre a modalidade de trabalho dos novos tempos. **Amatra**, 2011. Disponível em: < <http://www.amatra13.org.br/new/conteudo.php?pg=publicacao&puTipo=6&puCodigo=2249>> Acesso em 22 ago. 2012.

Farias et. al.<sup>15</sup> acrescentam que:

Para o empregador, ou seja, para as empresas que optam por contratar na forma de teletrabalho, por sua vez, as vantagens são, também, consideráveis. Num mundo cada dia mais globalizado e capitalista a necessidade de funcionamento além do horário comercial é crescente, e o teletrabalho oferece a oportunidade de a empresa operar 24 horas globalmente. Aliado a isso, há a agilidade no funcionamento da mesma em relação ao mercado, e o grande número de tarefas que a modalidade abrange.

Muitas são as vantagens então geradas para a empresa que opta pelo teletrabalho, como a possibilidade de operar globalmente e vinte e quatro horas. Além disso, nota-se também a possibilidade de redução de custos, pois com o teletrabalho as necessidades de instalações, mobiliário, materiais de escritório etc., tornam-se menores.

Em relação às obrigações trabalhistas, elas são as mesmas relacionadas ao trabalhador convencional, que presta serviços dentro das instalações da empresa. Logo, o teletrabalho não representa nenhuma desvantagem quanto a este aspecto, nem mesmo traz vantagens como reduções de tributos.

### 3.2 DESVANTAGENS

O teletrabalho também proporciona desvantagens. Tachizawa *et al.*<sup>16</sup> entende que o teletrabalho pode trazer problemas ao relacionamento familiar do trabalhador, em função da tênue divisão entre sua vida pessoal e profissional e à invasão da privacidade, uma vez que seus colegas, supervisores e liderados podem contatá-lo a qualquer hora do dia e da noite. A família pode não entender que a pessoa está trabalhando e exigir atenção, solicitar que o mesmo execute tarefas domésticas etc. Do lado da organização, surgem certas questões jurídicas que precisam ser solucionadas, por exemplo: deve-se pagar ao empregado uma indenização pelo uso de sua residência para fins profissionais? Quem se responsabilizará no caso de haver perda ou roubo de materiais de trabalho? Como caracterizar um acidente de trabalho? Como definir o direito a horas extras?

Dessa forma, pode-se observar que o teletrabalho pode prejudicar o relacionamento familiar do trabalhador, pois algumas pessoas podem ter dificuldades em separar o trabalho da vida pessoal. Podem passar a dedicarem-se mais do que o exigido pela empresa, ocupando

---

<sup>15</sup> Idem. Ibid.

<sup>16</sup>TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: FGV, 2006, p. 35.

parte considerável do seu dia, deixando de lado a convivência familiar, mesmo estando dentro de casa.

Um trabalhador que trabalha em casa pode ser contatado pela empresa a qualquer momento, o que prejudica a sua privacidade e também pode provocar problemas ao relacionamento familiar.

Farias et. al.<sup>17</sup> afirmam que o teletrabalho pode ocasionar o isolamento social:

[...] os empregados, por trabalharem em suas casas ou distantes do ambiente de físico do empregador não têm o contato – comum das corporações – com outros trabalhadores. No mais, registramos o alto grau de investimento com equipamentos, já que esse tipo de emprego requer um aparelhamento de tecnologia avançada o qual o empregador nem sempre tem condições de arcar, bem como o elevado índice de distrações oferecidas pelo ambiente doméstico, exigindo desse funcionário um perfil diferenciado, cuja capacidade de concentração e disciplina seja bem aguçada.

Realmente, o trabalhador quando trabalha em casa, longe das instalações da empresa, perde o contato físico com os demais colegas, o que o torna uma pessoa mais solitária. Além disso, por estar fora das instalações da empresa, o trabalhador precisa ter autodisciplina, para evitar distrações durante o horário de trabalho, o que pode afetar a sua produtividade.

#### **4. O TELETRABALHO NA ATUALIDADE**

Existem neste século XXI muitas condições favoráveis para o crescimento do teletrabalho, como, por exemplo: o avanço das tecnologias da informação, a flexibilidade das estruturas organizacionais, a descentralização do poder, a preocupação com a qualidade de vida no trabalho, a satisfação dos trabalhadores, a previsão do teletrabalho a partir da alteração do art. 6º da CLT, são algumas das condições que estão motivando o crescimento do teletrabalho no Brasil.

O avanço das tecnologias da informação está possibilitando cada vez mais uma troca de dados e informações com maior qualidade e rapidez. Pode-se realizar, por exemplo, videoconferências com excelente qualidade, permitindo que reuniões sejam realizadas com os funcionários localizados fora da organização. Assim, os trabalhadores podem montar uma reunião estando cada um localizado em pontos distintos, com grande facilidade e sem necessitar de recursos que impliquem em elevados custos.

---

<sup>17</sup> FARIAS, Lucas Serrano et. al. Op. cit.

As estruturas organizacionais estão tendendo à flexibilidade, com tendência a diminuição da amplitude administrativa (aumento do número de pessoas sob a subordinação de um supervisor). Dessa forma, a supervisão está deixando de ser rigorosa, recebendo os funcionários, poder para tomar decisões, havendo disposição para a descentralização e delegação de poder.

A qualidade de vida no trabalho e a satisfação tem sido uma preocupação constante das organizações. Assim, permitir que o funcionário trabalhe pelo menos alguns dias da semana em casa, pode proporcionar uma melhor qualidade de vida e aumentar a satisfação dos funcionários.

#### 4.1 SETORES QUE MAIS UTILIZAM O TELETRABALHO

De acordo com Goulart<sup>18</sup> as micro e médias empresas são as que mais utilizam o teletrabalho, talvez em função da possibilidade de reduções de custos e menores exigências por instalações físicas. Segundo pesquisa da Market Analysis<sup>19</sup>, executada em 2008, verificou-se que 23,2% da população adulta em atividade adotam ao longo do mês de alguma forma o trabalho virtual. Um terço desses profissionais (8,1%) exerce o trabalho virtual quase diariamente. Entre os vinculados a microempresas com até quatro funcionários, esse percentual duplica, chegando a 15%. Empresas desse porte, que possuem entre 20 e 100 funcionários, são pioneiras na adoção intensiva e diária da nova estratégia de trabalho, com 10,1%.

No Brasil, entre as empresas que permitem a seus empresários trabalharem a distância, seja em casa ou em outro local fora da empresa, aponta Goulart<sup>20</sup>, que a maioria é de capital estrangeiro, como a IBM, Dupont, Avon, Wyeth, Nortel, Merck Sharp & Dohme, Shell, Kodak e PrinceWaterhouseCoopers. Quanto às empresas brasileiras, destacam-se a Natura, Redecard, Movicarga, Cosipa, Localiza e a Semco. Até 2008, o Serpro era a única empresa na Administração Pública Brasileira praticando a modalidade Teletrabalho.

#### 4.2 CASO PRÁTICO

---

<sup>18</sup> GOULART, Joselma O. Op. cit., p. 28.

<sup>19</sup> ARAGÃO, Marianna. Trabalho à distância chega a 23%. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 07 set. 2008, Seção Economia, p. B20.

<sup>20</sup> GOULART, Joselma O. Op. cit. loc. cit.

Mello<sup>21</sup>, apresenta o caso prático de uma empresa de *call center* que utiliza o teletrabalho operado por pessoas portadoras de necessidade especial:

Quando a ALPHA recebe a ligação de uma pessoa que solicita algum atendimento do call center, transfere esse chamado por meio do seu sistema Planalto online para a casa do atendente especial, como se fosse um ramal dentro da empresa. A pessoa ou cliente que chamou nem percebe que esta transferência ocorreu.

O atendente especial, nome dado ao teletrabalhador do programa PAE, atende a ligação do cliente de sua casa e inicia o diálogo com este, utilizando todos os recursos tecnológicos como se estivesse fisicamente dentro da empresa, inclusive com acompanhamento do supervisor online e da monitoria de qualidade, com gravação integral de todas as ligações de chamada e retorno ocorridas entre o atendente especial e os clientes. O atendente especial é uma pessoa treinada na execução das rotinas e procedimentos de atendimento da ALPHA. Isto garante que o processo e a qualidade de atendimento sejam muito profissionalizados garantindo, assim, que o desempenho deste tipo de atendente é o mesmo ou, até melhor que aquele do trabalhador que atua presencialmente na sede da empresa.

O caso demonstra como uma empresa de *call center* ou como as empresas podem contratar teletrabalhadores para operarem seus *call centers*. O cliente nem percebe que está sendo atendido por alguém que está fora da empresa, mas o trabalhador e a empresa percebem claramente as vantagens proporcionadas pelo teletrabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do desenvolvimento dessa pesquisa, foi possível constatar que o teletrabalho tem crescido graças ao avanço da tecnologia da informação, que cada vez mais proporciona informações para a comunicação remota e para a colaboração em tempo real. Simultaneamente, a necessidade das organizações de reduzirem custos, operarem instalações enxutas e contar com funcionários motivados e satisfeitos, também tem motivado o crescimento do teletrabalho.

Observa-se que existe uma grande tendência das organizações, tanto públicas como privadas, passarem a utilizar alguma forma de teletrabalho, liberando alguns funcionários, pelo menos alguns dias da semana, da obrigação de ir pessoalmente até as instalações da empresa. É uma tendência que gera vantagens tanto para a empresa, que passa a ter custos

---

<sup>21</sup> MELLO, Álvaro A. Araujo. O uso do trabalho nas empresas de call center e contact center multivalentes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. USP, 2011. Disponível em: < [http://www.bsp.edu.br/images/stories/pesquisas/tese\\_alvaro\\_completa.pdf](http://www.bsp.edu.br/images/stories/pesquisas/tese_alvaro_completa.pdf) > Acesso em 23 ago. 2012.

menores e pode ganhar com o aumento da produtividade e, também, para os funcionários, que ganham em qualidade de vida.

O Direito do Trabalho precisou evoluir para atender às novas exigências da sociedade, pois o teletrabalho já vinha sendo praticado há algum tempo, mas sem contar com uma regulação específica. Visando suprir essa lacuna, foi alterado o art. 6º da CLT, que passou a considerar o teletrabalho como forma de trabalho subordinado, conferindo a este trabalhador os mesmos direitos assegurados aos demais. Foi uma importante inovação, a fim de conferir segurança jurídica tanto para o trabalhador como para o empregador. Agora o trabalhador que se dedica ao teletrabalho está assegurado pela CLT, não dependendo mais, para a configuração da relação de emprego, que o juiz reconhecesse sua relação de trabalho como forma de teletrabalho, pois não havia previsão expressa legal.

## REFERÊNCIAS

- ALI, Nádía A. O.; et. al. **Direito individual do trabalho**. Canoas : Editora ULBRA, 2001.
- ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Direito processual do trabalho**. Belo Horizonte : Del Rey, 2008.
- ARAGÃO, Marianna. Trabalho à distância chega a 23%. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, Seção Economia, p. B20, 7 set. 2008.
- BALBINO, Rodrigo Pasqua de Oliveira. A Lei nº 12.551/2011 e a nova redação do artigo 6º da CLT. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3116, 12 jan. 2012 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/20844>>. Acesso em: 30 ago. 2012.
- CAPELARI, Luciana Santos Trindade. Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 70, nov 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6646](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646)>. Acesso em 20 set. 2012.
- CAIRNCROSS, Frances. **O fim das distâncias**: como a revolução nas comunicações transformará nossas vidas. São Paulo: Nobel, 2000.
- ESTEVAN, Rogério Cunha. O teletrabalho à luz do art. 6º da CLT. **Jurisway**, 2012. Disponível em: < [http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=8163](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=8163)> Acesso em 23 ago. 2012.
- ESTRADA, Manuel Martin Pino. Panorama juslaboral e comparativista do teletrabalho. **FAT**. 2010. Disponível em: < [http://www.fat.edu.br/saberjuridico/publicacoes/edicao04/convidados/PANORAMA\\_JUSLABORAL-MANUEL\\_MARTIN.pdf](http://www.fat.edu.br/saberjuridico/publicacoes/edicao04/convidados/PANORAMA_JUSLABORAL-MANUEL_MARTIN.pdf)> Acesso em 24 ago. 2012.
- FARIAS, Lucas Serrano et. al. Teletrabalho no Brasil: um ensaio sobre a modalidade de trabalho dos novos tempos. **Amatra**, 2011. Disponível em: < <http://www.amatra13.org.br/new/conteudo.php?pg=publicacao&puTipo=6&puCodigo=2249>> Acesso em 22 ago. 2012.
- GONÇALVES, Marcos Fernandes. Regulamentação do teletrabalho: alteração do art. 6º da CLT. **Juslaboral**, 2012. Disponível em: < <http://www.juslaboral.net/2012/01/regulamentacao-do-teletrabalho.html>> Acesso em 23 ago. 2012.
- GOULART, Joselma O. **Teletrabalho**: alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22.ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MELLO, Álvaro A. Araujo. O uso do trabalho nas empresas de call center e contact center multivalentes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. **USP**, 2011. Disponível em: <[http://www.bsp.edu.br/images/stories/pesquisas/tese\\_alvaro\\_completa.pdf](http://www.bsp.edu.br/images/stories/pesquisas/tese_alvaro_completa.pdf)> Acesso em 23 ago. 2012.

MOTTA, Roberto P; TAVARES, Elaine M; PIMENTA, Roberto. **Novas ideias em administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

PEREIRA JUNIOR, Edgar; CAETANO, Maria E. S. Implicações do teletrabalho: um estudo sobre a percepção dos trabalhadores de uma região metropolitana. Rev. Psicol., Organ. Trab. v.9 n.2 Florianópolis dez. 2009. Disponível em: < [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572009000200003&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572009000200003&script=sci_arttext)> Acesso em 22 ago. 2012.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

VALVERDE, Eduardo. Projeto de Lei n. 3.129/2004. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=155964>> Acesso em 22 ago. 2012.