

# **DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO – Uma análise acerca da equiparação do teletrabalho ao trabalho desenvolvido no estabelecimento do empregador e o direito à desconexão do trabalho<sup>1</sup>**

*André Pinheiro Lopes e Isabela Tereza Barros Silva<sup>2</sup>  
Ana Carolina Cardoso<sup>3</sup>*

**Sumário:** Introdução; 1 Definição do Teletrabalho; 2 Equiparação do teletrabalho ao trabalho desenvolvido no estabelecimento do empregador (art. 6 CLT); 3 Enquadramento jurídico e subordinação jurídica do teletrabalho 4 Direitos assegurados ao teletrabalhador e a desconexão do trabalho; 5 Vantagens e Desvantagens da Equiparação do teletrabalho ao trabalho; Considerações Finais; Referências

## **RESUMO**

Em meio ao avanço das tecnologias, surge uma nova modalidade de trabalho denominada teletrabalho. Esta nova modalidade, foi equiparada ao trabalho desenvolvido no estabelecimento do empregador conforme a CLT, contudo, apresenta peculiaridades que a distinguem do modelo de trabalho tradicional. E, conseqüentemente, quanto a sua abordagem que deverá ser adaptada a regulamentação vigente do trabalho desenvolvido no estabelecimento do empregador. Dito isso, este presente trabalho busca uma análise acerca do teletrabalho, bem como suas peculiaridades e semelhanças com o trabalho desenvolvido no estabelecimento do empregador.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; CLT; Direito; Trabalho

## **Introdução**

Com a facilidade das telecomunicações devido à inovação das tecnologias, surge uma nova possibilidade de se desenvolver o trabalho não sendo mais necessária a presença do trabalhador no estabelecimento do empregador. Tal possibilidade é desenvolvida à distancia, ou seja, o trabalhador desempenha suas funções à distancia.

Nesse contexto, a CLT equiparou essa nova modalidade de trabalho denominada teletrabalho ao trabalho desenvolvido no estabelecimento do empregador, não fazendo distinção alguma. Contudo, até por possuírem particularidades distintas e ainda não existir regulamentação específica a essa nova modalidade, existem alguns pontos de divergência que

---

1 Paper elaborado para a disciplina de Direito do Trabalho Individual da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco.

2 Alunos do 7º período de Direito Noturno da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB

3 Professora, Mestre, Orientadora.

deverão ser adaptados na aplicação do teletrabalho, como por exemplo, o que diz respeito à desconexão do trabalho, horas extras, jornada de trabalho entre outros.

Posto isso, o presente trabalho abordará o conceito de teletrabalho e suas peculiaridades (como por exemplo: o enquadramento jurídico, subordinação jurídica) bem como uma análise da sua equiparação ao trabalho desenvolvido no estabelecimento do empregador. Bem como apresentará os direitos assegurados aos teletrabalhadores e as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho.

Tendo em vista que o se trata de uma proposta recente, o trabalho terá como base de fundamento pesquisas bibliográficas e eletrônicas acerca do assunto.

## 1 Definição do Teletrabalho

Preliminarmente, embora existam várias definições para o que vem a ser o teletrabalho, destaca-se que parte dos estudiosos entende que as presentes classificações acerca do tema são imprecisas e ilógicas. Alguns sugerem que o teletrabalho seja definido não como um fenômeno unitário, mas como resultante de uma convergência de várias tendências que vem afetando a organização do trabalho. Essas tendências são a mudança geográfica do emprego, as mudanças nas relações contratuais entre empregadores e empregados, a exteriorização do trabalho, o aumento do trabalho feito em casa e mudanças no *job design*. Ou seja, o conceito de teletrabalho poderá servir para denotar uma forma de organização do trabalho onde ele é mediado por computadores e telecomunicação, de modo a ser realizado fora da organização central<sup>3</sup>.

A palavra surge do termo *telecommuting*, que pode ser traduzido para o português como teletrabalho. O *telecommuting* é um meio de trabalho descentralizado e que surgiu como uma resposta do Ocidente em meio à crise econômica mundial. Partiu-se do pressuposto de que vários trabalhos poderiam ser realizados utilizando-se essa inovação para se comunicar a distância<sup>4</sup>.

Teletrabalho é o processo de levar as atividades de trabalho aos empregados em vez de levar os empregados à organização para realizá-lo. Conceitua, ainda, dizendo que teletrabalho é como uma atividade periódica fora da empresa em um ou mais dias da semana, seja em casa ou em outra área da empresa. O teletrabalho, portanto, ampliando as idéias, é uma forma de substituição parcial ou total de idas e vindas diárias à organização, por tecnologia de telecomunicações, com auxílio de

3 SOARES, Angelo. **Teletrabalho e telecomunicação em grande CPDs**. São Paulo, v. 35, n. 2, 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a09v35n2.pdf>>. Acesso em 15 de Mai 2013, pág 69.

4 BOONEN, Eduardo Magno. **As várias faces do teletrabalho**. Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5. 2003. Disponível em: <<http://www.iceg.pucminas.br/espaco/revista/art7n45.pdf>>. Acesso em 14 de Mai 2013, pág. 110.

computadores e outros equipamentos disponíveis no mundo do trabalho, tais como fax, notebook, equipamentos de teleconferência, telefone fixo e celulares<sup>5</sup>.

Isto é, há uma inversão na tradicional estrutura de trabalho onde, ao invés de o empregador ir ao ambiente de trabalho para realizar suas funções, o ambiente de trabalho é que é levado até ele por meio da tecnologia, para que assim possa produzir.

Em mesmo sentido, agora sob uma visão europeia, tal mecanismo pode ser entendido como uma nova forma de trabalho definida pela Comissão Europeia como o uso de computadores e telecomunicações para mudar a geografia do trabalho aceita, que engloba diversos aspectos, sejam eles de ordem econômica, social, cultural, organizacional, tecnológico, ambiental ou legal, e diversos atores. Quais sejam, as organizações, os indivíduos, os governos, os fornecedores de tecnologias de informação, os sindicatos ou dentre outros<sup>6</sup>.

Ademais existem diferentes tipos de teletrabalho que, podem ser definidos como experiências de caráter individual ou coletivo. De um lado, na categoria individual, encontram-se todos os tipos de pessoas que através de um terminal ou microcomputador, trabalham em casa ligadas à organização por um modem e uma linha telefônica. O exemplo clássico é o da representação de televendas. De outro lado, na categoria coletiva, enquadram-se os centros de trabalho em vizinhança, sucursais ligadas a uma organização central<sup>7</sup>.

Vale ainda ressaltar que o teletrabalho surgiu nos países desenvolvidos na metade dos anos 70 em função da crise de energia, e a partir daí várias aspectos têm sido apresentadas e debatidas quanto à sua utilização<sup>8</sup>. Lembrando também que não fora só a crise o principal responsável pela aparição, mas também a tecnologia. Assim é que

[...] o grande responsável pelo surgimento do teletrabalho é o desenvolvimento tecnológico, especialmente a criação da infovia, que possibilitou melhor comunicação entre empresa e empregado, o qual pode executar absolutamente todas as funções exigidas de seu cargo fora do 'local de trabalho'<sup>9</sup>.

Em síntese, o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, mas não podemos comparar e nem confundir com o trabalho domiciliar. Para Martino, "o lugar de trabalho de hoje é, potencialmente, qualquer ambiente onde a gestão de redes eletrônicas é

5 MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework) o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999, pág. 9.

6 SAKUDA, Luiz Ojima. **Teletrabalho: Desafios e perspectivas.** São Paulo, 2001. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4832/1200101410.pdf?sequence=1>>. Acesso em 16 de Mai 2013, pág. 36.

7 SOARES, Angelo. **Teletrabalho e telecomunicação em grande CPDs.** São Paulo, v. 35, n. 2, 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a09v35n2.pdf>>. Acesso em 15 de Mai 2013, pág 69.

8 Idem.

9 SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico.** Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004, p.103.

possível”<sup>10</sup>. Isso nos remete à uma reflexão sobre o conceito de lugar de trabalho. Tal conceito está começando a desaparecer, já que “qualquer lugar tem potencial para assumir este papel, quando a natureza do trabalho requerer”<sup>11</sup>.

## **2 Equiparação do teletrabalho ao trabalho desenvolvido no estabelecimento do empregador (art. 6 CLT)**

Cabe em primeiro plano salientar que, até a promulgação, referida lei, ou seja, a CLT previa apenas uma hipótese, que era a de trabalho à domicílio, como sendo configurada como trabalho. A mudança do parágrafo único do art. 6º da CLT, pela Lei nº 12.551/11, reconheceu uma nova forma de trabalho. Quer dizer, o teletrabalho, de modo que podemos chegar a conclusão de que o trabalho à distancia é gênero do qual o trabalho a domicílio e o teletrabalho são espécies<sup>12</sup>.

Pois bem, o Decreto Lei n. 399, de 30 de abril de 1938 definiu o trabalho à domicílio. Vejamos:

Art. 8º Entende-se por trabalho em domicílio, para os efeitos do presente regulamento, o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

§ 1º O trabalho em domicílio abrangerá não só o manual como o executado com qualquer aparelhagem, sendo vedada a participação das mulheres e dos menores dos serviços perigosos ou insalubres.

§ 2º Será também considerado trabalho em domicílio o realizado na habitação do empregado, desde que se comunique a mesma, direta ou indiretamente, com estabelecimentos de atividade comercial ou industrial.

§ 3º Entende-se por oficina de família a que for constituída por parentes cônjuges, ascendentes, descendentes e colaterais até ao segundo grau do chefe da mesma família, bem como os demais parentes, desde que com eles resida<sup>13</sup>.

A CLT em seu art. 6º afasta a confusão do que venha a ser domicílio de trabalho. Temos 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”<sup>14</sup>. O local de trabalho não deve servir de parâmetro para que se configure a relação de emprego, mas as

---

10 DI MARTINO, Vittorio. **High road to teleworking, in the to teleworking**. Genève: OIT, 2001, p.11

11 Idem, pág. 3.

12 REVISTA ELETRÔNICA PAG 98

13 BRASIL. **Decreto-Lei n. 399, de 30 de abril de 1938**. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=12746>>. Acessado em: 20 de Mai 2013.

14 BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 de Mai 2013.

próprias condições deste, analisadas, concretamente, sob a aplicação do princípio do contrato-realidade<sup>15</sup>.

Nesse sentido, ressalta-se que o legislador apenas reconheceu, juridicamente, a existência de figura já adequadamente classificada pela doutrina e pela jurisprudência como sendo espécie de trabalho a domicílio<sup>16</sup>.

O trabalho em domicílio pode ser prestado de duas maneiras. Ou seja, de forma autônoma ou com subordinação. Ao passo que, para a configuração desta última modalidade, a presença da pessoalidade é suavizada.

Sintetizando o raciocínio, o trabalhador em domicílio pode e deve ser equiparado à aquele mesmo empregado que trabalha diretamente no local de trabalho, no que diz respeito aos direitos, desde que se faça presente a característica da subordinação. Contudo, o conceito tradicionalista de subordinação não ajuda no cumprimento da incumbência de analisar a presença ou ausência da relação de emprego. A causa disso é a forma de prestação de serviço do trabalhador em domicílio, que cumpre seu trabalho fora do estabelecimento do empregador, distante da vigilância de um responsável e superior hierárquico e livre do sistema organizacional empresarial no que tange as conexões de tarefas a serem realizadas<sup>17</sup>.

### **3 Enquadramento jurídico e subordinação jurídica do teletrabalho**

Conforme foi dito anteriormente, a CLT não faz distinção do trabalho desenvolvido no estabelecimento do empregador do desempenhado no domicílio do próprio empregado. Sendo assim, as regras que são aplicadas para um deverão também ser aplicadas para o outro. Contudo,

Nem sempre é possível aplicar rigorosamente os conceitos tradicionais que tipificam a relação de emprego ao trabalho a distância, bastando mostrar a subordinação, uma vez que a descentralização da atividade a evitar um contato direto entre o trabalhador e a empresa, atenuam consideravelmente a ponto de em determinados casos ser praticamente impossível saber se realmente a atividade é exercida de modo subordinado quando não há evidências de controle e poder de direção. E quando há traços que permitem concluir que a atividade foi exercida de modo subordinado, quase sempre as conclusões não são fundadas em bases concretas e permitem dupla interpretação, inclusive a que nega a relação de emprego. As situações que se formam na prática do trabalho a distância ou não demonstram claramente

---

15 VIÉGAS, Fabian. **O teletrabalho como formal laboral na era digital**. [?]. Disponível em:<

[http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o\\_teletrabalho\\_como\\_formal\\_laboral\\_na\\_era\\_digital.pdf](http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o_teletrabalho_como_formal_laboral_na_era_digital.pdf)>. Acesso em 19 de Mai 2013, pág. 7.

16 MIRAGLA, Livia Mendes Moreira. **As relações de trabalho e a subordinação jurídica na contemporaneidade**: Uma análise da nova redação do artigo 6º da consolidação das leis trabalhistas. 2012. Disponível em:< <http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2013/04/D18-10.pdf>>. Acesso em 18 de Mai 2013, pág. 98.

17 Idem.

subordinação, ou esta é muito tênue ou há apenas parassubordinação. Em qualquer dos casos as conclusões nunca serão seguras<sup>18</sup>

Portanto, há grande dificuldade na definição dessa modalidade de trabalho, além disso, também são encontradas barreiras no que diz respeito à pessoalidade e se esta não existir também existe relação de emprego. Como o trabalho é desenvolvido em casa, isso permite um acesso a pessoas distintas, o que prejudica uma configuração de contrato individual do trabalho *intuitu personae*<sup>19</sup>.

Contudo, o teletrabalho não impede o contrato de emprego, até por sua possibilidade estar prevista no art. 6º CLT. Alguns autores sustentam que o liame empregatício se configurará a depender de critérios diferentes da subordinação jurídica (como dependência econômica ou a alteridade) e do local em que a função é desempenhada. Contudo, BARROS discorda desse posicionamento porque admite a possibilidade de adaptação jurídica do teletrabalhador em relação ao empregador. Para tanto, para definir a natureza do vínculo entre o teletrabalhador e o empregador ter-se-á que recorrer a elementos semelhantes aos do trabalho dito tradicionais em consonância com elementos que são característicos do teletrabalho<sup>20</sup>.

Ademais, no teletrabalho, o controle exercido pelo empregador poderá se apresentar com maior ou menor intensidade, e poderá ser manifestado durante a execução ou em função dos resultados. Essa forma de subordinação jurídica é denominada de telessubordinação, contudo, não é somente por isso que será qualificado de teletrabalho, uma vez que depende também da coexistência dos pressupostos do art. 3º da CLT para ser enquadrado como objeto de um contrato de emprego, e da presença de poderes de livre iniciativa, sem ingerência do credor do trabalho, para ser definido como autônomo<sup>21</sup>.

Nesse sentido, a doutrina aponta os seguintes indicadores para caracterização da subordinação jurídica capazes de revelar o vínculo empregatício:

a submissão do teletrabalhador a um programa informático confeccionado pela empresa, que lhe permite dirigir e controlar a atividade do empregado; o fato de o credor do trabalho ter a faculdade de escolher e substituir o programa operativo específico, com assunção de riscos; disponibilidade de tempo em favor do empregador, coma obrigação de assistir a reuniões ou cursos de treinamento, sob pena de sanção disciplinar. Outro indicio consiste em ser a empresa proprietária dos equipamentos de produção; recebimento de importância fixa pelos serviços prestados; assunção de gastos pelo credor do trabalho com água, luz, aluguel, estacionamento, manutenção de equipamentos e outros. A esses indícios acrescenta-

18 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 21. ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 999-1000

19 Idem, p.1000

20 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed.rev.ampl. São Paulo: LTr, 2007, p.322

21 Idem.

se a integração do teletrabalhador na organização empresarial, a qual se manifesta pelo grau elevado de confiança, e participação na vida da empresa, dispondo de crachá de autorização para chamadas telefônicas externas, código para acesso informativo à empresa, figuração nas listas de distribuição interna de documentos aos diretórios eletrônicos da empresa ou aparecimento de sua representação virtual na respectiva página, fatos que não ocorrem com os profissionais que trabalham com sujeitos de um contrato civil ou mercantil<sup>22</sup>.

Portanto, devem ser analisados todos esses elementos em conjunto para que seja significativa a caracterização de uma subordinação jurídica de teletrabalho e, portanto de uma relação de emprego.

#### **4 Direitos assegurados ao teletrabalhador e o direito a desconexão do trabalho**

Tendo em vista que ainda não há legislação especial para o teletrabalhador no Direito Brasileiro, é assegurado a este trabalhador que serão aplicadas as normas trabalhistas gerais da CLT, adaptando-as às peculiaridades circunstâncias em que se desenvolve o teletrabalho. E, seguindo os princípios da CLT, essa relação também será vista de modo mais benéfico para o teletrabalhador.

Como essa modalidade é mais flexível, em geral, esse teletrabalhador tem a possibilidade de administrar o tempo e não está sujeito a controle de jornada, é livre para escolher o horário e por quanto tempo deseja trabalhar, daí a dificuldade de se comprovar a prática de horas extras. Todavia, é possível aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando ele estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a duração real da atividade, dos intervalos, ou o horário definido pela exigência dos clientes do empregador, sem que o teletrabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar ao dia. Sendo assim, não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária e, conseqüentemente, é possível também fixar o salário por unidade de tempo. Há ainda a possibilidade de o teletrabalhador ter que exercer as atividades nos finais de semana e também à noite e se ele trabalha nessas condições, para atender a prazos de entrega, impostos pelo empregador, em períodos de grande demanda, fará jus à paga correspondente (repouso em dobro e adicional noturno). Agora, se essa escolha é do empregado, não há como impor ao empregador esses ônus<sup>23</sup>.

Em relação ao direito à desconexão do trabalho, este se torna um tanto complicado nessa modalidade de trabalho, uma vez que existem casos que a todo momento o

---

22 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed.rev.ampl. São Paulo: LTr, 2007, p. 323-324.

23 Idem, p. 325.

teletrabalhador esta a disposição de qualquer ligação ou problema vindo da empresa. Contudo é direito seu a desconexão do trabalho tendo em vista os riscos a que ficam submetidos a saúde e segurança do teletrabalhador devido à não desconexão do trabalho.

Entre os riscos e patologias que essa nova forma de trabalhar apresenta encontram-se aqueles relacionados com o local e com a organização do trabalho que podem acarretar em problemas visuais devido a má iluminação, a falta de concentração devido a ruídos comprometendo o desempenho, fadiga visual, problemas músculo-esqueléticos, problemas na região dorso lombar, fadiga, problemas osteomusculares e o estresse <sup>24</sup>.

Se não bastasse, existem ainda outros fatores responsáveis pelo comprometimento da segurança e saúde do teletrabalhador afetos à organização do trabalho, entre os quais situam-se: a falta de comunicação e interação com companheiro de trabalho e chefes, a ausência de informações adequadas à utilização dos equipamentos de trabalho, à formação e à atualização de conhecimento. Ademais, a liberdade de regular o ritmo de trabalho poderá induzir o trabalhador a não distinguir tempo de trabalho e tempo livre, transformando-o em um *workaholic*. Todos esse fatores geram depressão, falta de concentração, irritabilidade, insônia, que, no somatório, são altamente estressantes<sup>25</sup>.

Daí a importância do direito à desconexão do trabalho do teletrabalhador.

Por outro prisma, o teletrabalhador assalariado também “tem o dever de lealdade e confidencialidade em relação às informações sigilosas da empresa, de clientes e de colegas, devendo resguardá-las como consequência do dever geral de boa-fé”<sup>26</sup>.

## **5 Vantagens e Desvantagens da Equiparação do Teletrabalho ao Trabalho**

Em relação às vantagens da equiparação de teletrabalho ao trabalho, a doutrina admite como vantagem para o empregador: a redução do espaço imobiliário, com diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, alugueis, manutenção, transporte, etc. Além dessas vantagens propicia uma atenção melhor aos clientes mediante a conexão informática/telemática; gera maior produtividade pelo empregado, em face do desaparecimento do absenteísmo, da eliminação do tempo perdido, sobretudo no trânsito, da maior motivação e da satisfação no exercício da atividade. Além desses aspectos, a empresa também se vê livre das greves de transporte, dos acidentes no trajeto do trabalho, dos fenômenos meteorológicos, entre outros. E como desvantagens para esse empregador, a doutrina admite a necessidade de investimentos expressivos com equipamentos que se tornam

---

24 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed.rev. ampl. São Paulo: LTr, 2007, p.325

25 Idem, p. 326-327

26 Idem, p. 325

com frequência obsoletos, além da presença física de equipe de manutenção a esses fatos acresce a dificuldade de direção e controle dos trabalhadores, dependendo da forma do teletrabalho, a perda da coesão na organização empresarial e a ameaça à confidencialidade da informação”<sup>27</sup>

Já para o trabalhador a doutrina vê como a principal vantagem a flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares. Em consequência, o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre. Outra vantagem consiste na possibilidade de o teletrabalho se estender a um contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal, como é o caso das donas de casa, trabalhadores com idade avançada ou com deficiência física e presidiários. Visto sob esse ângulo, o teletrabalho poderá atuar como um meio capaz de contribuir para diminuir a desigualdade de oportunidades. Por outro prisma, o teletrabalho apresenta como desvantagem a possibilidade de deterioração das condições de trabalho, entre elas o isolamento advindo da falta de contato com outros trabalhadores. Outra desvantagem desse tipo de trabalho é a eliminação da carreira e, conseqüentemente, de qualquer promoção: menores níveis de proteção social, de tutela sindical e administrativa, além de conflitos familiares, na hipótese de o trabalhador não conseguir separar o tempo livre do tempo de trabalho. Ademais, ficará difícil a sua associação sindical e o direito de greve<sup>28</sup>.

Outra desvantagem dessa modalidade de trabalho diz respeito tanto ao empregador quanto ao empregado em relação à fronteira entre o exercício do poder do empregador de fiscalização e o direito à intimidade e à vida privada do empregado uma vez que o fiscal do trabalho só poderá entrar no domicílio do empregado com a sua permissão, sob pena estar-lhe violando a vida privada<sup>29</sup>.

Nesse sentido, a equiparação do teletrabalho ao trabalho apresenta vantagens e desvantagens tanto para o teletrabalhador quanto para o empregador, por conta disso, as particularidades do teletrabalho deve ser tratado de forma minuciosa mediante um regramento adequado e específico, e não de forma geral e equiparado ao trabalho tradicional, como é o que acontece atualmente.

---

27 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed.rev.ampl. São Paulo: LTr, 2007.p.319-320

28 Idem, p.320-321

29 Idem, p.321

## **Considerações Finais**

Portanto, mesmo tendo em mente que o conceito e a classificação daquilo que venha a ser teletrabalho não é preciso e claro dentre os autores, pudemos abstrair que o mais importante é saber que não existe distinção no que tange ao enquadramento e a equiparação dessa modalidade na relação de emprego, por força do disposto no parágrafo I do art. 6 da CLT que fora acrescentado.

Ademais, mesmo com a ausência de legislação específica, não se pode entender que não cabe aquele trabalhador à distância os mesmos direitos que o trabalhador tradicional possui. Pelo contrário, é justamente pela ausência é que deve ser aplicado as regras gerais previstas na CLT. Frisando, ainda que o direito a desconexão, permite que o empregado não fique exposto a riscos e patologias advindas do ambiente de trabalho precário.

Por fim, em um último momento, foi possível se fazer um levantamento dos pontos mais relevantes, tanto em favor, como em desfavor que abarcam o tema do teletrabalho. Em que percebemos que embora sob uma visão superficial se possa achar que o trabalho à distância pode apresentar somente vantagens, isso não ocorre em verdade. Pois há também desvantagens tanto para o empregador quanto para o empregado. Não ficando este último citado, ainda, somente protegido por trás de direitos e garantias, mas também com deveres a prestar como qualquer demais empregador.

**REFERÊNCIAS**

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3.ed.rev.ampl. São Paulo: LTr, 2007
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 399**, de 30 de abril de 1938. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=12746>>. Acessado em: 20 de Mai 2013.
- BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acessado em: 20 de Mai 2013.
- BOONEN, Eduardo Magno. **As várias faces do teletrabalho**. Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5. 2003. Disponível em: <<http://www.iceg.pucminas.br/espaco/revista/art7n45.pdf>>. Acesso em 14 de Mai 2013
- MARTINO, Vittorio. **High road to teleworking, in the to teleworking**. Genève: OIT, 2001
- MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (telework) o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.
- MIRAGLA, Lívia Mendes Moreira. **As relações de trabalho e a subordinação jurídica na contemporaneidade**: Uma análise da nova redação do artigo 6º da consolidação das leis trabalhistas. 2012. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2013/04/D18-10.pdf>>. Acesso em 18 de Mai 2013.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: historia e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 21.ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.
- SAKUDA, Luiz Ojima. **Teletrabalho: Desafios e perspectivas**. São Paulo, 2001. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4832/1200101410.pdf?sequence=1>>. Acesso em 16 de Mai 2013.
- SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista CEJ, n.27. Brasília, DF: out./dez. 2004.
- SOARES, Angelo. **Teletrabalho e telecomunicação em grande CPDs**. São Paulo, v. 35, n. 2, 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a09v35n2.pdf>>. Acesso em 15 de Mai 2013.
- VIÉGAS, Fabian. **O teletrabalho como formal laboral na era digital**. [?]. Disponível em: <[http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o\\_teletrabalho\\_como\\_forma\\_laboral\\_na\\_era\\_digital.pdf](http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o_teletrabalho_como_forma_laboral_na_era_digital.pdf)>. Acesso em 19 de Mai 2013.