**CONTEXTUALIZAÇÃO DE TELETRABALHO E O DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO NO MUNDO DO TRABALHO**

*Marisiane Marques da Silva[[1]](#footnote-2)*

*Rodrigo Magnos Soder****[[2]](#footnote-3)***

**RESUMO**

 A utilização de trabalho à distância tem crescido nos dias atuais. Com o constante desenvolvimento tecnológico no mundo do trabalho, uma nova modalidade surge: o teletrabalho. Este artigo vem para trazer noções básicas de teletrabalhador, as vantagens e desvantagens de se trabalhar fora do estabelecimento tradicional e implicações deste assunto na sociedade. Para o desenvolvimento do estudo utilizou-se embasamento teórico em livros e consultas a endereços eletrônicos no período de março a maio de 2016 na cidade de Santa Rosa-RS. Ao fim, estarão expostas considerações acerca do tema discutido.

**1 INTRODUÇÃO**

No Direito do Trabalho ocorreram muitos fatos importantes para sua evolução. O princípio do desenvolvimento do trabalho surge em meio a um período de regime escravo. Logo a seguir, por volta do século X falou-se no fenômeno Feudal, fomentando a servidão. Na sequência os artesãos principalmente se organizavam em corporações de ofício, onde repassavam seus conhecimentos a seus sucessores por eles escolhidos.

Com o passar dos anos o mundo se modernizou, e como tudo o trabalho transformou sua face. Com a Revolução industrial, entre os períodos de 1840 e 1870, emergiram normas para regulamentar a força de trabalho, e, com isso o Direito do Trabalho viu-se necessário para garantir a dignidade humana.

Hoje em meio a muitas modificações sociais o trabalho também vem se adaptando ao desenvolvimento das tecnologias, possibilitando o surgimento de uma nova forma de trabalho: o teletrabalho. No corpo deste artigo serão abordados temas relacionados ao trabalho à distância apoiado pela informática, além de características sobre a modalidade e implicações sociais.

**2 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO MUNDIAL**

Ao falar em Direito do Trabalho, é preciso relembrar seu início e desenvolvimento no decorrer do tempo. Conforme Martins (2013), o trabalho inicialmente era considerado tortura na Bíblia, o termo conhecido hoje oriunda do latim *tripalium*, um tipo de instrumento de castigo.

Martins (2013), afirma ser a *escravidão* a primeira forma de trabalho. Nascimento (2013) concorda com este pensamento assegurando que o escravo era tratado como coisa, sequer era considerado sujeito de direito.

Em um segundo momento, surge a *servidão*. Segundo Martins (2013), esta forma de trabalho ocorria na época do feudalismo, onde os senhores feudais protegiam seus servos militar e politicamente em troca de seus serviços no pedaço de terra oferecido por eles, pagando-lhes ainda esta proteção, com uma parte da produção de alimentos e animais criados nestes terrenos. Por outro lado, Nascimento (2013) cita a servidão semelhante ao trabalho escravo, pois mesmo tendo proteções e terra para produzir, não eram cidadãos livres.

Ainda conforme Martins (2013), num terceiro plano surge as corporações de ofício, em que existiam somente dois graus:

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da *obra-mestra.* Os companheiros eram trabalhadores que percebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores. As corporações de ofício tinham como características: (a) estabelecer uma estrutura hierárquica; (b) regular a capacidade produtiva; (c) regulamentar a técnica de produção. Pg4

A partir de 1789, quando surge a Revolução Francesa as corporações de ofício são extintas, pois estas são incompatíveis com o ideal de liberdade do homem, segundo Martins (2013). Através desta Revolução e sua Constituição foi reconhecido o primeiro dos direitos econômicos e sociais, o direito ao trabalho. Neste meio de transição, a Revolução Industrial transformou o trabalho em emprego, nas operações das máquinas a vapor emergentes que tornavam o serviço insalubre e de riscos. Além disso, Martins (2013) assegura que o perigo no trabalho de indústria exigiu que o Estado interferisse para melhorar as condições de trabalho das pessoas, então o trabalhador passa a ter proteção jurídica e econômica.

Delgaldo (2011) concorda com o desenvolvimento social e econômico citado anteriormente por Martins (2013):

Surge, por fim, também como relevante fator econômico, o processo generalizado e crescente de concentração industrial (concentração empresarial ou de capital, no sentido mais amplo), característico dos países europeus ocidentais e dos Estados unidos da América de fins do século XVIII e principalmente desenrolar do século XIX. [...] Do ponto de vista social, são fatores que propiciaram as condições favoráveis ao surgimento do Direito do Trabalho: a concentração proletária europeia e norte-americana em torno das grandes cidades industriais, o surgimento de uma inovadora identificação profissional entre as grandes massas obreiras, a partir de um mesmo universo de exercício de sua força de trabalho [...]. pg 86

Para Martins (2013), o Direito do Trabalho surge como uma limitação aos abusos cometidos pelos empregadores em explorar o trabalho e para modificar condições de trabalho.

**3 NOVAS TECNOLOGIAS NO DIREITO DO TRABALHO**

O desenvolvimento da tecnologia nos últimos anos se tornou um marco para a realidade da visão conservadora para a execução do trabalho. Segundo Silva (2002), as inovações tecnológicas que emergem constantemente resultaram em uma onda de modificações sobre as técnicas e operações produtivas, além de trazerem facilidades de comunicações e troca de informações simultâneas nas organizações.

Silva (2002) ainda coloca a o surgimento das inovações tecnológicas como marcos para mudanças no mundo do trabalho, exatamente em um momento em que o direito emergente para proteger o trabalhador surgia para sociedade, em meados do século XX:

No início do século XX algumas descobertas tecnológicas foram responsáveis por importantes modificações na organização do trabalho e da produção, justamente em um momento de construção do direito do trabalho protetor: novas fontes energéticas, como o petróleo e a eletricidade, vieram impulsionar o processo de industrialização e alterar as formas de utilização do trabalho humano.

Então, no Direito do Trabalho fez-se necessária a alterações nos modos de trabalho “surgiram novas modalidades de trabalho, mas fora da equação tradicional “emprego = trabalho subordinado”, levando então à uma necessária revisão do contrato de trabalho.”(NASCIMENTO, 2011). Ainda este autor certifica a inexistência de uma Jurisprudência para o trabalho a distância:

Não há conceito legal de trabalho à distância. Mas deveria haver para regulamentar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põem à disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços.

Porém, atualmente os sistemas digitais estão facilitando o modo de trabalhar e controlar o desempenho do empregado, já que, com as inovações geralmente desenvolvem-se as atividades em casa, por meio do computador. A partir disto, Nascimento (2011) enfatiza a possibilidade de utilizar os sistemas interligados como uma espécie de “controle de ponto”. Por outro lado, o observando a parte do trabalhador, o comodismo pode atrapalhar suas atividades e até mesmo o fato de estar desconexo do local de trabalho tradicional, a sobrecarga influencia sua função profissional, segundo Buaiz (2015).

**4 ORIGEM DO TELETRABALHO**

 A ideia de teletrabalho surge já no século XIX em função da necessidade de redução de custos para as empresas. Durte (2008) afirma:

O trabalho remoto surge em 1857 através do sistema de telégrafo. Um proprietário de uma estrada de ferro chamado J. Edgar Thompson gerenciava divisões remotas delegando-as um controle substancial no uso de equipamento e mão-de-obra. O termo teletrabalho [...] nasce na década de 70 na época da crise do petróleo. A idéia era reduzir gastos com deslocamento das pessoas de casa para o trabalho e vice-versa.

Duarte (2008) ainda salienta que com o surgimento do sistema Toyota na década de 1970, este pensamento de evitar desperdício se fortalece e é refletido para todas as áreas da organização, não mais apenas na produção.

Em uma visão um pouco mais recente, Rodrigues (2011), aponta outro colaborador para o surgimento do teletrabalho, Jack Nilles,que em 1971, no cargo de Secretário do Comitê de Investigação da *Aerospace Corporation*, do sul da Califórnia, foi responsável para resolver o problema do trânsito na cidade, lançando a idéia do trabalho feito fora do estabelecimento do empregador, evitando que o deslocamento do colaborador fosse necessário até a organização, pelo menos algumas vezes por semana.

Para Rodrigues (2011), o surgimento do teletrabalho está relacionado as novas tecnologias que as organizações possuem acesso, tornando a máquina imprescindível para o trabalho moderno. A atividade passa a ser desenvolvida por instrumentos da informática, ferramentas que integram as economias, é o espaço virtual.

4.1 TELETRABALHO: VÍNCULO EMPREGATÍCIO

 Conforme Freitas (2012), o teletrabalhador se enquadra como empregado, pois está sob uma parassubordinação (trabalho com certa autonomia, mas com atividade coordenadoa pelo tomador de serviço), além de apresentar os princípios básicos do Direito do Trabalho:

Estando presentes requisitos como a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e o tríduo “colaboração e coordenação continuada”, poder-se-ia enquadrar, é verdade, tal relação como parassubordinada, no entanto, isso levaria o trabalhador, como já ressaltado, para um nimbo jurídico, sendo mais condizente com os princípios constitucionais enquadrá-lo como empregado, cuja subordinação evidenciada é a de dimensão estrutural.

Freitas (2012) ainda enfatiza a necessidade deste enquadramento como relação de emprego para se obter as garantias de direitos trabalhistas para todos os trabalhadores tidos como autônomos, mas que vivem num conjunto de características como pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e, sobretudo, subordinação, que evidencia sua força de trabalho dependente de recursos da organização.

**5 TELETRABALHO X TRABALHO EM DOMICÍCIO**

Ao contrário do que muitos associam, teletrabalho diferencia-se de trabalho em domicílio. Como cita Silva (2012), existem diferenças básicas para estas duas modalidades de trabalho, porém a principal delas é que o teletrabalho se baseia no uso de tecnologias de comunicação para com seu empregador enquanto o trabalhador em domicílio está ligado de uma forma operacional/industrial com que o emprega.

5.1 TELETRABALHO

Conforme Bernardi (2014), em razão do tema ser novo inexiste uma acordo para uma definição de teletrabalho, inclusive há várias definições não estruturadas mas com alguns pontos de consenso entre pesquisadores. A Autora ainda aponta como ponto comum o uso da tecnologia e local de trabalho distante das estruturas da empresa, independente do período em que se realize a atividade:

Teletrabalho implica em usar as técnicas informáticas e não só o computador isoladamente. A informação deve ser criada e enviada em tempo real, embora também se configure teletrabalho quando o resultado é encaminhado por transporte convencional, correio ou afim, dadas as barreiras técnicas e econômicas existentes. Teletrabalho não significa que todos os trabalhadores fiquem sempre em casa. Essa modalidade pode ser adotada apenas para algumas tarefas que melhor se prestam à descentralização (por motivos técnicos, organizacionais, ou humanos), limitando-se a alguns dias da semana ou algumas semanas por mês.

Nascimento (2013) segue esta linha ao definir teletrabalhador como “aquele que trabalha com o uso da tecnologia moderna, em especial a tela do computador, de comunicação fora da empresa destinatária do seu serviço”. Rocha e Muniz (2013) acordam com o uso da tecnologia como um dos fatores predominantes para a figura do teletrabalhador:

No mercado produtivo, o teletrabalho constitui modalidade de trabalho viabilizada pela tecnologia da informação e da comunicação, importando não apenas em supressão de barreiras geográficas, mas também otimizando o relacionamento entre empregado e empregador, além de diminuir os custos da produção, uma vez que, de regra, é desenvolvido fora da estrutura física tradicional do tomador do serviço.

Outro fator interessante da modalidade de teletrabalho é a permissão da diversidade. Diferenciação por raça, sexo, credo, deficiência ou lugar que o trabalhador estiver não influenciam, fato que gera maior inserção de diferentes perfis no mercado de trabalho. Segundo Bernardi (2014), basta ter uma conexão para compartilhamento de dados e informações e o conhecimento suficiente para operar as tecnologias envolvidas na atividade.

5.2 TRABALHO EM DOMICÍLIO

As relações de emprego podem ser desenvolvidas no estabelecimento do empregador ou fora do mesmo. Para Nascimento (2013), este “fora” pode significar diversos locais, são os serviços externos ou realizados na residência do empregado.

 Em relação à jornada de trabalho e pagamento adicional de horas extras, o autor cita uma contradição em nossa legislação, em que é possível ser reconhecido o vínculo empregatício quando ocorrem serviços externos não subordinados a horário (art. 62, a, CLT). Entretanto, o art. 6º declara não existir distinção entre trabalho realizado nas dependências do empregador ou na residência do empregado, admitindo o trabalho em domicílio.

 Martins (2013), ressalta que, como o trabalhador trabalha em sua casa, dificilmente terá direito ao pagamento de horas extras, pois ele poderá trabalhar nos horários definidos pelo mesmo, salvo se a operação só puder ser realizada com mais de oito horas diárias.

 Atualmente o trabalho é enviado à pessoa, e não mais ela se direciona até o trabalho. O trabalho em domicílio está colocado a uma linha tênue em relação ao teletrabalho, Martins (2013) apresenta algumas diferenças:

Todo teletrabalho é considerado trabalho a distância, mas nem todo trabalho à distância pode ser considerado teletrabalho. O trabalho a domicílio também é um trabalho a distância, mas pode usar tecnologia ou não. As costureiras não usam tecnologias ou aparelhos eletrônicos para trabalhar. Logo, não é teletrebalho, mas trabalho a distância.

 Desta forma, o importante é ressaltar a principal característica do trabalho em domicílio: trabalho na residência do empregado, com relação empregatícia e geralmente trabalhos manuais. Nascimento (2013) ainda relembra que em nada fica descaracterizado o contrato de trabalho nesses casos, e, isso é justificado pela subordinação existente, a obrigação de produzir, a impossibilidade de comercializar os produtos fabricados e porque este trabalhador não obtém lucro do negócio.

**6 JORNADA DE TRABALHO**

Quanto ao termo utilizado para a denominação deste assunto, inexiste um acordo de significado adequado para pesquisadores da área. Nascimento (2013) apresenta três formas de denominação: jornada de trabalho, duração do trabalho e horário de trabalho. Porém, estas termologias recebem críticas quanto seu real significado, pois a primeira se torna restrita porque não abrange os intervalos enquanto a segunda compreende espaços demais, incluindo o repouso semanal, a terceira - horário de trabalho - também desconsidera os intervalos como o termo jornada de trabalho.

Em sua evolução histórica no Brasil, Martins (2013) traz um breve resumo sobre a jornada de trabalho:

O Decreto de º 21.186, de 22-3-1932, regulou a jornada de trabalho no comércio de oito horas e o Decreto nº 21.364, de 4-5-1932, tratou do mesmo assunto na indústria. O Decreto nº 22.979/33 regulamentou a jornada de trabalho nas barbearias; o Decreto nº 23.084/33, nas farmácias; o Decreto nº 23.104/33 na panificação. Nas casas de diversões, a jornada de trabalho era de seis horas (Decreto nº 23.152/33), o mesmo ocorrendo nos bancos e casas bancárias (Decreto nº 23.322/33). Nas casas de penhores, a jornada foi fixada em sete horas (Decreto nº 23.316/33). Tinham jornada de oito horas os trabalhadores em transportes terrestres (Decreto nº 23.766/34), de armazéns e trapiches das empresas de navegação (Decreto nº 24.561/34), indústrias frigoríficas (Decreto nº 24.562/34), empregados em hotéis e restaurantes (Decreto nº 24.696/34). Os trabalhadores em empresas de telegrafia e radiotelefonia tiveram a jornada de trabalho fixada em seis horas (Decreto nº 24.634/34). [...] Os jornalistas tiveram sua jornada de trabalho fixada em cinco horas (Decreto-lei nº 910/37) e os professores só podiam ministrar no máximo seis aulas intercaladas (Decreto-lei nº 2.028/37).

 Nesta linha do tempo proposta por Martins (2013) sobre o desdobramento histórico da jornada de trabalho, com os Decretos espalhados para categorias, houve a necessidade de sistematizá-los, constituiu-se então o Decreto- lei nº 2.308, de 1940, estabelecendo regra geral de ornada de trabalho fixada em oito horas, salvo exceções para certas profissões. Com o surgimento da CLT, em 1943, este decreto é incorporado ao restante da legislação sobre o tema. As Constituições de 1946, 1967 e a Emenda de 1969 possuem mesmo discurso, fixando horário máximo diário de oito horas.

 Segundo Martins (2013), somente na Constituição de 1988 houve mudanças significativas para o assunto de jornada de trabalho. A principal modificação foi a fixação de 44 horas máximas de trabalho por semana, salvo compensação de horas ou redução de horas, mediante acordo coletivo.

 Porém, a visão tradicional para a jornada de trabalho deixa de se fazer relevante quando o assunto é teletrabalho. O teletrabalhador tem horários disponíveis e visto que está apoiado pela tecnologia, se torna muito flexível seu horário de trabalho. Bernardi (2014), afirma o resultado ser de maior importância que a jornada no teletrabalho.

 Por outro lado, Bernardi (2014) afirma que essa flexibilidade de horários pode tornar o teletrabalhador refém de uma sobrecarga de atividades sem controle adequado de horas extras:

O mundo da tecnologia, ao mesmo tempo em que privilegia o trabalhador, em certos aspectos, passa a ser seu maior vilão, em outros. A ideia de desenvolver as atividades em seu próprio lar pode levar o trabalhador à dedicação de sua capacidade intelectual no âmbito profissional por mais tempo que quando laborava na empresa, tendo que fazer jornada de trabalho maior que a do trabalhador comum.

 A partir disso é necessária uma legislação específica para o caso, para que não ocorram injustiças das horas de trabalho sem a remuneração total. Ainda, para Bernardi (2014), cabe ao magistrado julgar as ocorrências ligadas ao teletrabalho com bom senso, em função de não existir leis regulamentadoras.

**7 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO**

 O surgimento desta modalidade de trabalho traz reflexos sociais, consequências positivas ou negativas para as variadas partes envolvidas. Agora o enfoque se concentra no desempenho profissional, deixando de lado o cumprimento de horários em determinado estabelecimento.

Para o trabalhador, Júnior (2013), coloca como principal vantagem para o indivíduo a idéia da flexibilidade, e, junto a ela estão ligados a diminuição de deslocamento e custos diversos; elevação de oportunidades de trabalho e motivação no trabalho; assim como melhorias no desenvolvimento da produtividade e criatividade. Por outro lado, o teletrabalhador enfrente algumas desvantagens: maior isolamento social, possíveis riscos ergométricos e de segurança no trabalho; stress ou vícios; conflitos familiares e também a extensão de jornada de trabalho.

 Sob a ótica das organizações, Júnior (2013), destaca as vantagens de maior produtividade; redução de custos; flexibilidade organizacional; competividade aflorada e as possibilidades de novos negócios. Porém, são detectadas algumas desigualdades como dificuldade de supervisão; enfraquecimento da cultura organizacional; riscos relacionados a sigilo de informações da organização, e, em alguns casos necessidade de investimentos específicos.

 Além disso, o teletrabalho proporciona inúmeros benefícios para a sociedade como um todo. Envolve a melhor qualidade de vida; redução do tráfego, inclusão profissional; impulsionando o desenvolvimento regional, conforme Júnior (2013).

**8 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através do conteúdo descrito, entende-se o quão necessário é o estudo para o teletrabalho. Por ser uma temática nova, porém, com fundo já conhecido a alguns anos, esta modalidade apresenta uma crescente em nossa sociedade principalmente pelo fato de estarmos mergulhados em inovações tecnológicas e constantes mudanças na comunicação e relações via métodos informatizados.

 Percebe-se também que o teletrabalho surge como uma alternativa para baixar os custos das organizações, pois com menos pessoas em seus estabelecimentos menos recursos materiais serão utilizados. Por outro lado, um fator negativo acompanha o trabalho fora do estabelecimento tradicional de trabalho: a falta de um controle de horários. Isto acarreta em injustiças para o trabalhador que na maioria das vezes fica sobrecarregado com um alto volume de atividades e não recebe a remuneração proporcional a sua força de trabalho.

 Como tudo que existe, o teletrabalho não fica atrás em apresentar vantagens e desvantagens, cabe aos responsáveis criar normas específicas para regulamentar esta nova forma de trabalhar, pois não é algo passageiro e sim um fenômeno social emergente e que ainda pouco se pesquisou, mas se mostra presente e muitos brasileiros estão enquadrados nesta modalidade de trabalho, necessitando de respaldo legal como todos os outros tipos de trabalhadores possuem.

**REFERÊNCIAS**

BUAIZ, Sérgio. **Teletrabalhadores Uni-vos**. RH Portal, 2015. Disponível em: http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?rh=Teletrabalhadores,-Uni-vos!-&idc\_cad=zuqif4fde. Acesso em 20/05/2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Novas **Tecnologias, Internet e Relações no Trabalho**. Revista di Tribunal Regional do Traballho 15ª Região, n 38, 2011. Disponível em: http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125455/Rev38\_art4.pdf/6a76c43d-6ff9-4498-af21-a190af1395b9. Acesso em 20/05/2016.

BERNARDI, Érica Adriana. **O Direito a Hora Extra do Teletrebalhador**. Monografia Associação Educacional e Assistencial Santa Lúcia, 2014. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/08/070815\_ERICA\_monografia-TELETRABALHO.pdf. Acesso em 20/05/2016.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. MUNIZ, **Mirella Karen de Carvalho Bifano.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88**, 2013.** Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\_87\_88/claudio\_jannotti\_rocha\_e\_mirella\_karen\_carvalho\_bifano\_muniz.pdf Acesso em 20/05/2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed, 2012. Disponível em: https://pt.scribd.com/doc/227133652/Curso-de-Direito-do-Trabalho-Mauricio-Godinho-Delgado-11%C2%AA-ed-2012-pdf. Acesso em 20/05/2016.

JÚNIOR, Jessé de Souza Oliveira. **Teletrabalho: Vantagens e Desvantagens para Indivíduos, Organizações e Sociedade**. Universidade de São Paulo, 2013. Disponível em: https://social.stoa.usp.br/articles/0028/9731/Oliveira\_Jr\_-\_Teletrabalho\_-\_TCC\_-\_MBA\_USP\_GE\_T1-2011.pdf. Acesso em 20/05/2016.

DUARTE, Leonardo Gularte. **A Origem do Teletrabalho**. Via Jus, 2008. Disponível em: http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1835. Acesso em 20/05/2016.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: As Tecnologias Transformando as Relações de Trabalho.** Universidade de São Paulo, 2011. Disponível em: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/TELETRABALHO\_A\_tecnologia\_transformando\_as\_relacoes\_de\_trabalho\_Integral.pdf. Acesso em 20/05/2016.

# FREITAS, Ives Faiad. Teletrabalhador e a configuração do vínculo empregatício: análise das teorias da parassubordinação e a subordinação estrutural. [Portal de e-governo, inclusão digital e sociedade do conhecimento](http://www.egov.ufsc.br/portal/), 2012. Disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/teletrabalhador-e-configura%C3%A7%C3%A3o-do-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-an%C3%A1lise-das-teorias-da-parassubordin. Acesso em 20/05/2016.

SILVA, Otávio Pinto e**. A nova face do Direito do Trabalho: tecnologia, desemprego, trabalho autônomo e trabalho informal.** 2002. Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/otavio\_pinto\_silva/otavio\_pinto\_silva\_nova\_face\_direito\_trabalho.pdf. Acesso em 30/05/2016.

SILVA, Paulo Antônio Maia e. **Breves Anotações sobre o Teletrabalho no Direito do Trabalho Brasileiro.** Suplemento Trabalhista, 2012. Disponível em: http://www.paulomaia.adv.br/arquivos/documents/academico/ARTIGO\_SOBRE\_TELETRABALHO\_REVISADO\_EM\_JULHO\_2012.pdf. Acesso em 30/05/2016.

1. Acadêmica do curso Bacharelado em Administração pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha – Campus Santa Rosa/RS. 5º Semestre. marisiane.m.silva@gmail.com [↑](#footnote-ref-2)
2. Professor Mestre em Direito no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha – Campus Santa Rosa/RS. email [↑](#footnote-ref-3)