

FATEC - Faculdade de Tecnologia de São Paulo

Home Office e as Tecnologias de Acesso Remoto

São Paulo
2011

FATEC - Faculdade de Tecnologia de São Paulo

Home Office e as Tecnologias de Acesso Remoto

Caroline Lumi Hara

Monografia apresentada à FATEC
São Paulo, como parte dos
requisitos para obtenção do grau
de Tecnólogo em
Processamento de Dados

Orientador: Professora Sandra Tanaka

São Paulo
2011

Aos professores da FATEC que possibilitaram minha formação técnico-profissional e
aos meus pais por sempre me colocarem no caminho certo.

Índice

Introdução	1
1. Capítulo I – Sobre o Home Office	3
1.1. O que é.....	3
1.2. Como surgiu	3
1.3. Justificativa.....	4
2. Capítulo II – Vantagens e Desvantagens do Home Office	7
2.1. Vantagens para os Trabalhadores	7
2.2. Vantagens para as Empresas	8
2.3. Vantagens para a Sociedade	9
2.4. Desvantagens para os Trabalhadores	9
2.5. Desvantagens para as Empresas	10
2.6. Desvantagens para a Sociedade.....	11
3. Capítulo III – Home Office e as Relações Empresariais.....	12
3.1. A Natureza jurídica do Home Office	12
3.2. A personalidade.....	13
3.3. A subordinação	14
3.4. Horas extras pelo trabalho em casa	15
3.5. Cuidado com processos judiciais	17
3.6. Principais dúvidas.....	18
4. Capítulo IV - Atualidades	20
4.1. Home Office cresce	20
4.2. Economia.....	20
4.3. Projeto “Está na Área”	21
4.4. Um caso de sucesso	22
5. Capítulo V – As Tecnologias	24
5.1. A Tecnologia por trás de tudo	24
5.2. Acesso Remoto.....	24
5.3. Porque escolher a VPN?.....	25
5.4. Por dentro da VPN	27
5.4.1. Confidencialidade	27
5.4.2. Integridade	27
5.4.3. Autenticidade	28
5.5. Criptografia	28
5.6. Protocolos para VPN	29

5.6.1.	IPSec	29
5.6.2.	Authentication Header (AH).....	30
5.6.3.	Encapsulated Security Payload (ESP)	30
5.6.4.	PPTP – Point to Point Tunneling Protocol	30
5.6.5.	L2TP – Level 2 Tunneling Protocol	30
5.6.6.	SOCKS v5.....	30
5.7.	Empresas Especializadas em Tecnologias de Acesso Remoto.....	30
6.	Conclusão.....	32
	Referências bibliográficas.....	33

Lista de Siglas e Palavras em Inglês

AH – Authentication Header
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
Home Office – prática de trabalhar em casa ou remoto
I2B – Individual to Business
IPSec – Internet Protocol Security
L2TP – Level 2 Tunneling Protocol
LAN – Local Area Network
MBps – Megabytes por Segundo
NAS – Network Access Server
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PPTP – Point to Point Tunneling Protocol
RADIUS – Remote Authentication Dial-In User Service
RAS – Remote Access Server
VPN – Virtual Private Network
SSL (Secure Sockets Layer)
TCP/IP - Transmission Control Protocol/Internet Protocol
TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação
WWW - World Wide Web

Resumo

A internet, dentro das inúmeras vantagens que nos trouxe, uma vem se destacando a cada dia. Com ela, tornou-se possível o acesso remoto em arquivos e redes até então de uso apenas dentro da empresa que trabalhamos. Devido a isso, o termo "home office" ganhou força e o seu uso cresce dia a dia. Mas o que é o "home office"? Traduzindo para o português, o termo significa "escritório em casa" ou seja, a partir de nossas residências é possível realizar as tarefas do dia a dia e exercer nossas funções, sem a necessidade de nos locomover diariamente até o escritório, trazendo grandes benefícios tanto para empresa quanto para seus funcionários. Em contrapartida deve-se ter cautela ao decidir aderir a essa modalidade de trabalho pois uma das desvantagens é a possibilidade de ocorrerem processos judiciais por conta de funcionários terem suas horas extras negligenciadas. A CLT não prevê leis específicas para o Home Office, mas as leis normais do trabalho se aplicam. Conclui-se então, que o teletrabalho pode ser a grande chance de evolução de uma empresa, se as vantagens e desvantagens forem analisadas cuidadosamente, se o funcionário tiver o perfil adequado e se a empresa estiver a par da legislação trabalhista vigente.

Abstract

Internet has brought us many benefits and one of them is getting very popular. With the internet it is now possible to remotely access files and networks which until then were only accessible inside the companies that we work. Because of that, the term "home office" has gain strength and its use is growing each day. But what is "home office" actually? It means that from our homes it is possible to do our day-by-day activities and actually do our jobs, without the need of daily transportation to our offices, bringing great benefits for the companies and their employees as well. On the other hand one must be cautious when deciding to use this kind of work because one of its disadvantages is the possibility of having some lawsuits due to employees not getting payed by the extra hours. The labour laws apply to the Home Office exercise. We can conclude that Home office can be the great opportunity of a companie to grow huge, if all pros and cons are carefully analyzed, if employees have the right profile and if the companies are up to date with the current legislation.

Introdução

A globalização e o desenvolvimento científico resultado das Revoluções Tecnológicas, deram uma nova visão e um novo significado ao trabalho.

Independentemente de cargo ou função, as exigências para que um indivíduo adentre o mercado de trabalho, estão cada vez mais rígidas. Não só para entrar no mercado, mas como também para se manterem em seu emprego, as pessoas passaram a buscar cada vez mais conhecimentos e a aprimorar suas habilidades técnicas.

Tudo isso deixa cada vez mais evidente a ação individual das pessoas dentro de uma companhia, afastando de vez aquela ideia das fábricas manufatureiras que produziam em massa e tinham como principal característica a divisão de tarefas. Isso não significa que deixamos de automatizar os processos. Muito pelo contrário, automatizamos processos com técnicas mais aperfeiçoadas e usando de inteligência. Isso torna o trabalho muito mais flexível, pois dá ao trabalhador a escolha de como ele prefere desenvolver seu trabalho. É aí que o trabalho se torna mais dinâmico, mais concorrido, mais desafiador, gerando mais produtividade.

Esse contexto, somado a todo desenvolvimento tecnológico que também ocorreu, leva-nos às relações do mundo virtual, que mudaram as relações pessoais e profissionais, compondo um novo meio de comunicação.

Se a internet é um lugar onde pessoas podem criar relacionamentos diversos, profissionais também podem fazer contato com clientes e, por sua vez, formar equipes de trabalho com outros que estão distantes, ou até mesmo realizar projetos juntos! Enfim, a internet torna possível que um indivíduo possa realizar seu trabalho longe do ambiente corporativo, seja em casa ou até mesmo no carro, trocando informações com qualquer lugar do mundo e em tempo real.

O chamado teletrabalho¹ (trabalho remoto ou home office) permite a realização ímpar de tarefas, por independender de tempo e espaço, mediante o uso das tecnologias de informação, possibilita um alcance extraterritorial, fator importante em termos de globalização.

¹ Ou trabalho remoto, hoje mais conhecido como Home Office.

1. Capítulo I – Sobre o Home Office

1.1. O que é

O escritor de “Fazendo do teletrabalho uma realidade” de 1997, Jack M. Nilles define o teletrabalho da seguinte maneira: “qualquer forma de substituir as viagens relacionadas com o trabalho mediante a utilização de tecnologias da informação como, telecomunicações e computadores; mover o trabalho para os trabalhadores ao invés de mover os trabalhadores para o trabalho”. Ou seja, o home office pode ser entendido como um modo flexível de trabalho, permitindo que as atividades diárias sejam realizadas remotamente, sem a necessidade do trabalhador se locomover até o local de trabalho.

Para a OIT, Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho define-se da seguinte maneira: “A forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação.”.

Embora muitas definições do teletrabalho existam, todas possuem em comum os seguintes fatores:

- a) Espaço físico de trabalho externo;
- b) Larga utilização da tecnologia da informação e comunicação; e
- c) As mudanças na organização e realização do trabalho.

1.2. Como surgiu

Na década de 1950 o termo teletrabalho foi mencionado em trabalhos de Norbert Wiener, considerado por muitos como pai da cibernética. Nas décadas seguintes, o trabalho realizado em casa ganhou novamente destaque e na década de 70, formulou-se o primeiro conceito de teletrabalho.

Este primeiro conceito enfatizava a utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) nas atividades de trabalho, destacando a importância entre distancia-tempo na relação empresa-trabalhador, assumindo a forma Individual to Business (I2B).

Por estes e outros motivos, o home office pode ser entendido como um modo flexível de trabalho, abrangendo diversas atividades, permitindo que os trabalhadores desempenhem suas funções independentemente de tempo e espaço.

Podemos afirmar que essa modalidade de trabalho só se concretizou graças aos sistemas de telecomunicação, pois não ocorre trabalho remoto sem as telecomunicações mesmo que se utilize a informática.

1.3. Justificativa

O home office não é apropriado para pessoas que precisam estar em contato com outras pessoas do grupo de trabalho para aprender sobre a organização, que precisam de treinamento durante o trabalho, que precisam de uma supervisão direta para executar as tarefas, ou que sofrem em um ambiente isolado e quando trabalham sozinhos. Salvo essas exceções, o modelo de trabalho remoto é viável para praticamente todas as tarefas básicas de um escritório e para uma grande quantidade de tarefas industriais. Como principais motivos para a solução do home office, é possível citar:

- A empresa na qual é funcionário propõe que o trabalho seja feito em casa de forma integral ou parcial;
- Após perder ou sair do emprego resolve partir para a livre iniciativa com uma estrutura mínima;
- É um profissional que atua em um escritório externo, mas que também trabalha em casa como extensão do seu tempo;

- Está em um estágio profissional que lhe permite realizar as atividades exclusivamente em sua residência ou a partir dela;
- Exerce uma atividade que para desenvolvê-la o local não é importante;
- Limitações físicas o impedem de continuar trabalhando em locais externos;
- Não quer mais se locomover todos os dias para um outro local e ter que enfrentar congestionamentos, transportes coletivos lotados, mau tempo e a insegurança das ruas;
- Precisa ficar perto da família;
- Quer trabalhar em horários alternativos e a sua atividade permite que isto seja possível trabalhando em casa;
- Tem uma empresa estabelecida em local externo e avalia que não precisa disso para desenvolvê-la;
- Trabalha em vários locais externos e precisa do home office como o local para organizar e planejar suas atividades.

Os meios de comunicação atuais permitem que o colaborador possa realizar suas tarefas longe do ambiente corporativo, há possibilidade de realização do trabalho em casa ou até mesmo no carro, trem, etc., fazendo que as atividades econômicas cada vez mais se distanciem do modelo de concentração física, como é o caso do comércio tradicional.

No comércio tradicional, as empresas de venda direta ao consumidor precisam de lugar físico ou um agente físico para mediar o processo. Este modelo concentra as vendas em determinadas regiões e nichos econômicos, fazendo com que a estratégia seja feita sobre um complexo estudo envolvendo produto, consumidor, aceitação e área geográfica. Estudos estes que na maioria dos casos são complexos, financeiramente

custosos e demasiadamente demorados para atender à necessidade do mercado. Por conta disto, em geral, apenas as grandes empresas conseguem executá-los.

O chamado teletrabalho, permite a realização ímpar de tarefas, com características únicas, como é o caso da distância física e o anonimato potencial. Neste contexto, o teletrabalho, por mostrar em sua natureza intrínseca a flexibilidade do tempo e do espaço mediante o uso de tecnologias da informação, possibilita um alcance extraterritorial, fator importante em termos de globalização.

O teletrabalho é capaz de produzir tantos empregos altamente especializados quanto àqueles que demandam menos especialização, atingindo, portanto uma grande quantidade de trabalhadores, inclusive que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho, porém, existem críticas muito fortes a respeito desta forma de trabalho à distância. (MKNOD “Acesse sua empresa de qualquer lugar do mundo – Home Office”)

2. Capítulo II – Vantagens e Desvantagens do Home Office

O principal atrativo do home office é a realização de poder trabalhar em casa sem a preocupação que muitos tem, de chegar atrasado ao escritório. Estima-se que o brasileiro demora em média 2h42m para deslocar-se até o trabalho. Gastar esse tempo com arranjos pessoais pode ser uma grande vontade de muitos. Porém é importante compreendermos quais as vantagens e desvantagens ao se adotar o home office como método de trabalho. Estas podem ser sob uma visão pessoal ou profissional. É gratificante do ponto de vista pessoal e vantajoso economicamente, mas apresenta algumas desvantagens, que não devem ser ignoradas.

2.1. Vantagens para os Trabalhadores

Redução de deslocamentos: diminuição do tempo de deslocamento e do estresse provocado pelos frequentes congestionamentos e pela falta de comodidade das viagens diárias. O tempo economizado pode ser utilizado em estudos, tarefas domésticas ou simplesmente aumentando o tempo dedicado ao lazer.

Redução de custos: o fato de um funcionário viver no mesmo local onde trabalha lhe permite reduzir os custos gastos com deslocamento (transportes, combustível e até estacionamento no caso de quem vai ao trabalho com o próprio carro). Também passa a economizar com vestuário e até com as refeições.

Ritmo individual: a possibilidade de gestão individual do tempo de trabalho facilita a diminuição de horas desperdiçadas e dos intervalos no horário de trabalho, Pode reduzir o número e a frequência de interrupções e perturbações da sequencia do trabalho.

Harmonia entre vida familiar e profissional: com o tempo ganho na diminuição dos deslocamentos o trabalhador pode conciliar de forma mais harmoniosa a vida profissional e familiar e dispor de mais tempo para o lazer e para a família.

Melhor qualidade de vida: a diminuição do estresse por conta do trânsito, a flexibilidade no horário de trabalho e alimentação mais saudável – visto que não seria necessário almoçar diariamente nos restaurantes por quilo, onde geralmente fazemos as escolhas mais saborosas ao invés de saudáveis – constituem fatores de peso para melhoria da qualidade de vida.

2.2. Vantagens para as Empresas

Aumento de produtividade: a produtividade aumenta com a redução das horas desperdiçadas em reuniões desnecessárias e interrupções no trabalho, dando a chance para o trabalhador focar melhor em suas atividades.

Transformação da estrutura de custos da empresa: as empresas que implementam o home office podem se beneficiar com redução dos custos de funcionamento, diminuição da necessidade de espaço para instalar ou movimentar os trabalhadores e equipamento, mobiliário, materiais, espaço de escritório, garagens, etc.

Flexibilidade no planejamento/estruturação de trabalho: o home office permite as empresas planejar e gerir os fluxos de trabalho com maior eficiência. Torna-se possível estabelecer facilmente contratos em regime especial (horário flexível, meio período, prestação de serviços), que libertam as empresas de custos extraordinários, pois existe sempre um recurso direto e eventual para suprir necessidades pontuais.

Recrutamento mais eficiente e objetivo: com o mercado de home office expandindo e o aumento da oferta e procura de trabalho remoto será mais fácil encontrar a pessoa com o perfil mais adequado a determinado posto de trabalho. Além

disso, não se faz necessário deslocar o técnico mais qualificado de uma zona para outra quando preciso.

2.3. Vantagens para a Sociedade

Diminuição da poluição: o trabalhador que não se desloca de sua casa para o trabalho e do trabalho para casa contribui com a diminuição da poluição além da redução de congestionamentos nas grandes cidades.

Desenvolvimento regional: em regiões onde as condições geográficas, demográficas ou econômicas são obstáculos ao desenvolvimento, o home office pode gerar empregos, pois o trabalho remoto independe de espaço físico e pode ir além de fronteiras regionais.

Flexibilidade de emprego: com a possibilidade de se trabalhar em casa, deficientes, idosos e pessoas que possuem necessidades especiais podem continuar profissionalmente ativos.

2.4. Desvantagens para os Trabalhadores

Isolamento social e profissional: enfrentar a solidão, o tédio e a perda dos contatos informais no local de trabalho podem levar a uma insegurança associada ao trabalho isolado sem o apoio direto de colegas.

Redução das oportunidades profissionais: o afastamento físico do local habitual de trabalho pode levar ao esquecimento do trabalhador em caso de promoções, ações de formação, planos de carreira e prêmios podendo ser mal avaliado ou mesmo marginalizado em relação aos trabalhadores presenciais.

Problemas familiares: a adaptação do ambiente familiar em casa como local de trabalho pode originar problemas de relacionamento com membros da família.

Falta de legislação: dada a ausência de legislação específica aplicável a esta modalidade de trabalho, o trabalhador poderá ser prejudicado ou mesmo explorado. Os contratos de trabalho subordinado ou de prestação de serviços atuais não referem aspectos relacionados com o Home Office e sua cessação, seguro de saúde, remuneração e reembolso de despesas adicionais, fornecimento de equipamento, higiene e segurança no trabalho.

Vício do trabalho: o trabalhador cria as condições para o abuso do horário de trabalho, pois os meios de comunicação (telefone, fax, correio eletrônico) serão compartilhados entre a utilização para fins profissionais e fins pessoais. E aumenta o risco de o indivíduo, ao estar sempre contatável, estar sempre sob pressão profissional de realizar determinada tarefa ou trabalho o que o conduz a continuar ou prolongar a jornada de trabalho diária.

2.5. Desvantagens para as Empresas

Maior dificuldade em controlar e supervisionar o trabalho: os gestores, supervisores e responsáveis, sentem dificuldade em controlar e supervisionar seus funcionários e a avaliação pelo desempenho presencial está condenada ao fracasso nessa modalidade de trabalho.

Resistência às mudanças: o gestor mais tradicional pode sentir sua gerência enfraquecida por não estar rodeado de subordinados e pode não apoiar a adesão ao trabalho remoto.

Diminuição do foco na empresa: o trabalho remoto cria condições para que um funcionário ofereça seus serviços a outras empresas e trabalhe em paralelo àquela que o contratou com regime de home office.

Riscos de segurança e confidencialidade da informação: uma vez que o funcionário passa a exercer suas atividades dentro de sua casa, ou em outro lugar, as

informações da empresa podem ficar vulneráveis, pois esses dados podem ser salvos em qualquer lugar.

2.6. Desvantagens para a Sociedade

Implicações negativas no mercado imobiliário: se as empresas param de alugar salas ou espaços em geral, isso poderia ter um impacto negativo no setor da construção ou no mercado imobiliário.

Vulnerabilidade face à competição de potencial trabalho e mão de obra estrangeira: a possibilidade de recrutar mão de obra barata em mercados estrangeiros e compensar o trabalho dada as diferenças de fuso horário, leva o mercados de emprego a ficarem instáveis e vulneráveis a concorrência desleal.

3. Capítulo III – Home Office e as Relações Empresariais

3.1. A Natureza jurídica do Home Office

Como parte do mundo do direito, quando surgem novas formas de trabalho, é tarefa do estudioso do direito do trabalho determinar a natureza jurídica desta, incluindo-as em alguma das categorias legais existentes, e em caso de ser impossível, fazer uma reclamação ao legislativo para que determine seus parâmetros.

Uma análise leva-nos aos arts. 2.º, 3.º e 6.º da CLT².

“Art. 2.º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

“Art 3.º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário.”

“Art. 6.º 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.”

Podemos observar que as definições acima citadas praticamente caracterizam a uma relação emprego em domicílio, não abrangendo o teletrabalho como todo.

Somente a análise das condições concretas de execução da prestação de serviços permite determinar a natureza jurídica do teletrabalho, podendo haver nesse ponto aspectos cíveis, comerciais ou trabalhistas, havendo ainda a necessidade de determinar se são presentes os requisitos que configuram a relação de emprego como trabalho prestado por pessoa física, de forma não eventual; onerosidade; subordinação e personalidade.

² CLT – O Direito do Trabalho, por Sergio Pinto Martins (vide bibliografia).

No caso do teletrabalho devemos enfatizar os requisitos de subordinação e personalidade, por ficarem estes desconfigurados em relação a este novo tipo de trabalho.

3.2. A personalidade

O contrato de trabalho é “intuitu personae”³, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. Não pode ser substituído por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última. O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, locação de serviços, empreitada, etc.

O contrato de trabalho é bilateral, ou seja, celebrado apenas entre duas pessoas, o empregado e o empregador, não havendo a participação de um terceiro nesta relação.

Conforme o art. 443 da CLT o contrato de trabalho pode ser feito tacitamente ou expressamente ou por escrito.

“Art. 443.º O contrato individual de trabalho poder ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.”

Deduzimos, portanto, que o requisito da personalidade diz que a atividade deve ser exercida pessoalmente pelo empregado e que o caráter da obrigação é pessoal, ligando-se com o citado no art. 83 da CLT.

“Art. 83.º É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta e empregador que o remunere.”

³ Em consideração à pessoa. Motivo que determina a vontade ou o consentimento de uma pessoa para com outra, a quem quer favorecer, ou com quem contrata, atenta à consideração ou ao apreço que ela merece; a causa de uma disposição testamentária, de uma doação, etc. (<http://www.saberjuridico.com.br>)

3.3. A subordinação

A subordinação, em suas diversas definições, remete-se a formas de subordinação física, aquelas em que o trabalhador está sempre ao alcance do empregador, presente fisicamente no centro de trabalho, cumprindo ordens por meios eletrônicos como a Internet ou mesmo um telefone.

A subordinação é o elemento mais importante para demonstrar o vínculo jurídico do emprego. Esta idéia é a base para toda a normatização jurídico-trabalhista, sendo importante desde a origem do contrato de emprego até a sua extinção.

A nossa legislação não define o que é subordinação, mas podemos encontrar uma referência no art. 4.º da CLT.

“Art. 4.º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”

Muito se debateu sobre a natureza da subordinação até prevalecer a teoria da subordinação jurídica, um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, ordenar, onde nasce a obrigação correspondente para o empregado de submeter-se a essas ordens.

Na subordinação, existe uma sujeição do empregado à vontade do empregador, pelo fato de ter colocado à disposição deste a sua força de trabalho por meio da contraprestação de salário. Desta situação decorre o poder diretivo do empregador.

Considerando o acima citado, pode-se dizer que a relação de dependência do teletrabalhadores com seu empregador é reforçada, por meio da monitoração constante das tarefas.

Muitos trabalhadores são submetidos a uma dependência tão intensa quanto aqueles que estão presentes fisicamente na empresa. A utilização de novas tecnologias

pode supor algumas vezes uma maior autonomia do trabalhador remoto, mas também em vários casos observa-se um taylorismo mediado pelo computador.

3.4. Horas extras pelo trabalho em casa

Segundo reportagem escrita por Fábio Botacin para a Gazeta Online, o home office cresce em média 10% ao ano e, proporcionalmente a esse crescimento, aumentou também o número de processos trabalhistas relacionados ao pagamento de horas extras ao empregado.

Isso acontece quando a jornada de trabalho não é respeitada e o funcionário não tem o retorno no salário. Nesses casos, o conjunto da legislação trabalhista, a CLT, é claro em definir a jornada: são 44 horas semanais ou oito horas por dia. Além disso, o empregado recebe a hora extra.

Nas ações que correm no Tribunal Superior do Trabalho, foram aceitas provas que demonstram a jornada além do escritório, como horários registrados em e-mails, extratos telefônicos e mensagens de fax.

O advogado trabalhista e professor universitário Christiano Menegatti, também em reportagem para a Gazeta Online, lembra que a CLT contempla tanto situações do trabalho nas empresas como fora dela. "Nada impede que se tenha controle da jornada por meio de telemonitoramento".

Mesmo assim, no Senado tramita um projeto de lei que regulariza e iguala o trabalho em casa como se estivesse feito nas dependências da empresa.

O texto lembra que o teletrabalho é uma realidade no país, e a distância não diminui a relação de patrão e empregado. O projeto pode ir à votação no próximo mês.

Para evitar o transtorno de ir a uma batalha judicial pelas horas extras, o advogado trabalhista Geraldo Benício orienta o diálogo. "Se o funcionário está à

disposição da empresa, é justo o pagamento. Mas deve ter o aviso que a tarefa está sendo cumprida de casa. E se for o caso, usar comprovantes ou mesmo testemunhas".

Trabalhar em casa exige o gasto com eletricidade, conta de telefone e até com impressora. Esses custos também devem ser pagos pela empresa. "Não se pode arcar com custos que vão gerar lucro para o empregador. Apresente notas fiscais, por exemplo", destacou o advogado Christiano Menegatti.

A orientação não vale para cargos de confiança ou atividades onde não há controle do horário.

Por outro lado, as empresas tentam se prevenir de processos judiciais, identificando profissionais com perfil para o trabalho em casa. Mas o conforto do lar não dispensa orientações sobre a ergonomia, como a maneira de se posicionar diante o computador e alimentação, nem diminui o cumprimento das metas da empresa.

Para a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais feitos pelo empregado no home office, a modalidade supõe a comprovação das despesas adicionais realizadas para o cumprimento somente das tarefas corporativas de sua função.

Havendo pagamento pelo empregador para subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares ao funcionário, no contexto efetivo do home office, não pode ter natureza salarial. Somente instrumental e indenizatória.

Para que os trabalhadores em domicílio tenham direito a horas extras é preciso que haja alguma forma do empregador fiscalizar o horário em que o empregado está ou não trabalhando. Como relatórios, monitoramento eletrônico de ligações, e-mails, etc. Caso contrário, sem fixação do horário de trabalho, ele fica excluído da lei.

3.5. Cuidado com processos judiciais

A reportagem de Andrezza Queiroga para a Gazeta Mercantil alerta que o home office exige cuidados para evitar processos judiciais. "O empresário deve avaliar os custos e definir se o trabalhador é contratado ou prestador de serviços porque as obrigações são diferentes", alerta o advogado Guilherme Gantus, do Gantus Advogados Associados. Ele explica que o prestador de serviços não tem subordinação, exclusividade e o empregador deixa de ter obrigações previdenciárias e tributárias. No entanto, quando o empregado tem registro em carteira, ele passa a ter todos os direitos previstos em lei, "inclusive hora extra". "É importante ter cuidado com a jornada, não exigindo, por exemplo, relatórios", diz. "Já tive um trabalhador afastado por acidente que conseguiu na Justiça as horas extras, pois o gerente o obrigava a enviar um relatório semanal com todas as tarefas realizadas durante a semana."

A iniciativa é tida como benéfica por Ana Tereza Monteiro de Barros, do Pinheiro Neto Advogados, pois "permite a flexibilização do horário do empregado, otimiza o espaço na empresa, agrega qualidade de vida ao trabalhador, mas ainda há muita confusão entre o trabalho em domicílio tradicional e o home office", observa. Segundo a advogada, o home office é a solução para o aproveitamento do espaço e do tempo, mas o empregado deve atuar como se estivesse na empresa, conectando-se ao sistema e aos arquivos e organizando os horários. "Já o trabalho tradicional é aquele feito em casa e entregue posteriormente", assevera.

Apesar da iniciativa ser tida como positiva, os advogados lembram que é importante que a empresa faça um estudo do empreendimento, verifique os custos e arque com a estrutura de tecnologia, equipamentos, banda larga, energia e telefonia. "O cuidado, além de estruturar o sistema, é formalizar no contrato a forma da prestação de serviços, verificar na casa do trabalhador a sua saúde, se as condições atendem à

legislação, eleger um trabalhador que atenda o perfil de home office e evitar que ele se isole porque o contato com a equipe é importante", explica Heliomar dos Santos Júnior, do Leite, Tosto e Barros Advogados Associados. Além disso, o empresário deve se resguardar exigindo um termo de confiabilidade com o uso do meio digital e acesso a arquivos "porque precisa proteger sua documentação", argumenta a advogada do Opice Blum Advogados, Maria Pellegrina. (Gazeta Mercantil/Caderno A – Pág. 8) (Andreza Queiroga)

3.6. Principais dúvidas⁴

O que se considera jornada normal de trabalho?

É o período durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador. A duração deverá ser de até oito horas diárias, e 44 horas semanais.

E o que se considera horas extras?

São aquelas trabalhadas além da jornada normal de cada empregado.

O empregado pode recusar-se a trabalhar horas extras?

Sim. A recusa é legítima, salvo em caso de força maior ou dentro de limites estritos. Para que o empregador possa legitimamente exigir trabalho em horas extras suplementares, deverá haver acordo escrito entre as partes ou norma coletiva.

Como pode ser prorrogada a jornada normal de trabalho?

A jornada normal de trabalho somente poderá ser prorrogada em até duas horas, exceto nos casos de força maior ou então por necessidade.

Como deve ser remunerada a hora extra?

⁴ Matéria de Fábio Botacin para Gazeta Online (vide bibliografia).

Deve ser paga no mínimo em 50% acima do valor da hora normal, percentual que poderá ser maior, por força de lei, de acordo ou sentença normativa.

Poderá ser trocada por folga?

Será dispensado do acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

4. Capítulo IV - Atualidades

4.1. Home Office cresce

Uma pesquisa recente, realizada em 2009 pelo Jornal Hoje, estimou que cerca de 4,5 milhões de brasileiros trabalham em casa. Ao saber destes dados e imaginar as tarefas do dia a dia do escritório sendo feitas em casa, a impressão que se tem é que o trabalho em home office é uma atividade fácil e tranqüila, mas para isso, algumas regras devem ser criadas. Quando você trabalha em casa, o seu chefe é você mesmo, ou seja, a disciplina e os resultados devem ser cobrados por você mesmo. Manter horários como o almoço, por exemplo, fazem com você ainda mantenha suas atividades conciliadas com colegas de trabalho e clientes. Separar as contas de casa dos gastos com seu negócio e ter organização com o ambiente que escolheu pra trabalhar só aumentarão sua produtividade.

4.2. Economia

Conforme matéria escrita no site Escritório em Casa (disponível em < <http://www.escriptorioemcasa.com.br/site/blog.asp?idblg=23>>), os norte-americanos poderiam economizar mais de US\$ 500 bilhões com o chamado home office, segundo revelou uma pesquisa conduzida por Kate Lister e Tom Harnish. Eles indicaram que as empresas dos EUA poderiam adicionar mais de US\$ 260 bilhões por ano em suas margens de lucro. Da mesma forma, clientes economizariam US\$ 228 bilhões se selecionassem profissionais para trabalhar em casa.

O mesmo estudo, chamado de "Undress for Success - The Naked Truth about Working From Home", apontou que o governo poderia economizar em torno de US\$ 14 bilhões.

Segundo os autores, menos de seis milhões de norte-americanos trabalham regularmente em casa, sendo que mais da metade são profissionais liberais. Usando o censo EUA e dados de outros estudos, eles disseram que ao menos outros 33 milhões de norte-americanos poderiam, ou gostaria, de trabalhar em casa.

A economia calculada pelos pesquisadores vem do menor gasto com energia e aumento da produtividade, por exemplo. De acordo com os relatos, a Sun Microsystems economiza em torno de US\$ 70 milhões anualmente com esse tipo de iniciativa, enquanto a Dow Chemical conseguiu cortar custos.

Empregos que prestam serviço de suas casas para Best Buy, JD Edwards e American Express produzem de 20% a 40% mais do que os trabalhadores que se locomovem até às sedes das empresas, segundo a pesquisa

4.3. Projeto “Está na Área”

A jornalista Clara Caldeira escreveu em setembro de 2011 uma reportagem sobre o projeto “Está na Área” que foi publicada no site *Catraca Livre* (vide bibliografia). O projeto visa consolidar o desejo de muitas pessoas de trabalhar perto de casa.

Depois de crescer em Bastos, uma pequena cidade no interior do Estado, próxima a Presidente Prudente, Tatiane Ribeiro se acostumou aos deslocamentos curtos e rápidos. Quando veio morar em São Paulo, a jornalista, hoje com 26 anos, ficou assustada com a dificuldade que a população encontrava no trajeto de casa até o trabalho. “O desgaste que as pessoas sofrem no trânsito e no transporte coletivo estressa muito... Muitas vezes as pessoas terminam o dia exaustas, não por causa do trabalho, mas por conta do percurso de ida e volta”, explica.

Ela mesma viveu essa realidade por um bom tempo, até o momento em que resolveu dar um basta nisso tudo. Hoje Tatiane mora no bairro da Bela Vista e trabalha

na Aclimação. O percurso que repete todos os dias é rápido e sem grandes transtornos. Quando se deu conta da diferença que essa mudança representou em sua vida, decidiu ajudar outras pessoas a conquistar o benefício do home office (trabalhar em casa) ou de trabalhar perto de casa.

Para isso Tatiane criou o projeto “Está na Área”, que está em fase de captação no site de crowdfunding Catarse. A ideia é estruturar uma plataforma na internet que conecte os interessados em home office ou em procurar trabalho perto da residência, com empresas que ofereçam essas possibilidades. Além de melhorar a qualidade de vida dos cidadãos o objetivo em longo prazo é contribuir para a redução do trânsito e para a melhora da qualidade do ar, especialmente durante a temida hora do rush. A jornalista chegou a inscrever o piloto do projeto no Festival de Idéias que ocorreu em setembro deste ano e foi uma das pré finalistas.

4.4. Um caso de sucesso⁵

Conforme reportagem de Andrezza Queiroga para a Gazeta Mercantil, um exemplo de home office que está dando certo é o da Ticket. Desde que implementou o sistema, em 2005, a empresa teve uma economia de R\$ 3 milhões e um volume de vendas superior a 40%. Segundo a superintendente de vendas, Dalva Braga, hoje, já são 104 vendedores atuando de casa. “Antes de implementarmos o sistema, verificamos as necessidades, procuramos uma consultoria, fizemos um treinamento e fornecemos toda a infra-estrutura”, explica. Em 2005, 42 vendedores passaram a trabalhar de casa, em 2006 foram mais 48 e, em 2007, quando o processo passou a ser adotado na capital paulista, foram mais 14 trabalhadores. “Ganhamos produtividade porque são cerca de 1,7 mil visitas a mais por mês”, sustenta. Maurício Alves, que desde 1999 atua na

⁵ Reportagem de Andrezza Queiroga para Gazeta Mercantil (vide bibliografia).

empresa e há dois anos passou a trabalhar de casa, diz que a economia de tempo fez com que as vendas aumentassem. “Perdia horas me locomovendo no trânsito de São Paulo e agora consigo planejar meus horários e, de quebra, ganho qualidade de vida”, afirma

Guilherme Gantus sustenta que o home office é uma boa pedida no caso de um trabalhador que foi afastado por dificuldade de locomoção, ou uma mulher que tem de aliar o trabalho com a maternidade ou, ainda, quando é necessário ter um representante em outra cidade. “Se o sistema for bem feito, o empresário acabará economizando com ferramentas que antes deveria arcar como o vale-transporte e, ainda, permite que o empregado passe mais tempo com a família o que resulta em um rendimento melhor”, avalia Heliomar Júnior.

5. Capítulo V – As Tecnologias

5.1. A Tecnologia por trás de tudo

Mesmo com as constantes quedas dos custos dos equipamentos tecnológicos, ainda é inviável conectar um usuário remotamente diretamente a rede privada de uma empresa por de um link dedicado.

Uma rede WAN tem uma grande vantagem sobre redes públicas como a Internet, tratando-se de confiabilidade, desempenho e segurança, porém o custo físico e operacional se eleva principalmente levando em consideração a distância entre a empresa e o usuário.

A solução utilizada para atingir o objetivo de baixo custo e segurança é a VPN (Virtual Private Network).

As VPNs são túneis de criptografia entre pontos autorizados, criados pela Internet ou outras redes públicas para transferência de informações, de modo seguro, entre redes corporativas ou usuários remotos.

A segurança é a primeira e mais importante função da VPN. Uma vez que dados privados serão transmitidos pela Internet, que é um meio de transmissão inseguro, eles devem ser protegidos de forma a não permitir que sejam modificados ou interceptados. Outro serviço oferecido pelas VPNs é a conexão entre corporações (Extranets) por meio da Internet, além de possibilitar conexões criptografadas que podem ser muito úteis para usuários móveis ou remotos, bem como filiais distantes de uma empresa.

5.2. Acesso Remoto

Um exemplo de uma empresa que precisa de uma VPN para acesso remoto é uma grande empresa com centenas de vendedores em campo. Outro nome para este tipo de VPN é rede virtual dial-up privado (VPDN), sendo de forma mais primitiva, uma

rede VPN discada conectando-se em um servidor utilizando um sistema de telefonia analógica.

Existem dois componentes necessários para uma VPN de acesso remoto. O primeiro é um NAS - Network Access Server ou RAS - Remote Access Server. O NAS pode ser um servidor dedicado ou compartilhado com outras aplicações. É pelo NAS que o usuário se conecta a partir da Internet com o intuito de utilizar a VPN. Para autenticar as credenciais do usuário, o NAS utiliza o seu próprio processo de autenticação ou um servidor de autenticação separado executando na rede.

O outro componente necessário para a conexão VPN é o software cliente. Em outras palavras, os funcionários que necessitam utilizar a VPN é preciso que um software, ou plugin, esteja instalado em seu computador para que seja possível estabelecer e manter uma conexão com a VPN. Atualmente, a maioria dos sistemas operacionais acompanham um software que pode se conectar a VPN, embora algumas VPNs exigem que o usuário instale uma aplicação específica. O software cliente configura a conexão encapsulada para um NAS, configurado pelo usuário. O software também gerencia a criptografia necessária para manter a conexão segura. Grandes corporações ou empresas de TI experiente normalmente implantam e manter suas próprias VPN. As empresas também podem optar por terceirizar seus serviços de acesso remoto VPN através de um ESP - Enterprise Service Provider. O ESP configura um NAS para um determinado negócio e o mantém funcionando de acordo com cada empresa.

5.3. Porque escolher a VPN?

Enquanto as VPNs oferecem redução de custos em métodos de comunicação – como links dedicados para diversas aplicações – podemos verificar diversas outras

vantagens, incluindo redução de custos em treinamento e equipamento, aumento de flexibilidade e escalabilidade e facilidade no gerenciamento da rede.

Primeiramente a comparação de custos entre redes corporativas tradicionais e redes corporativas que utilizam CPN. A rede tradicional é baseada em diversos links dedicados, por exemplo, dois ou mais MBps, acarretando altos custos mensais fixos, custos de instalação e utilização de diversos equipamentos.

Para usuários remotos, devem ser mantidos equipamentos provedores de acesso e alugadas diversas linhas da companhia telefônica local. Enquanto isso, redes baseadas em VPN utilizam um único link com banda menor com custo variável, necessitam de somente um roteador no lado do cliente reunindo todos os serviços em um só, provêm acesso remoto por meio de um provedor de Internet que detém os provedores de acesso e as linhas telefônicas e acarreta uma diminuição nos custos com suporte e manutenção.

⁶ Link Dedicado	VPN
Diversos links diretos	Link único
Custo de instalação	Custo mensal variável
Custo de manutenção	Acesso remoto via NSP
Custo mensal fixo	Poucos equipamentos
Tarifa por distância Ponto a Ponto	Link barato
Servidores dedicados	
Equipamentos envolvidos	

Existe ainda o fato de redes VPN serem facilmente escaláveis. Para se interconectar mais um escritório a rede, deve-se contatar o provedor de serviço para a instalação do link local e respectiva configuração dos poucos equipamentos no lado

⁶ Diferenças evidentes entre link dedicado e a VPN

cliente. Dessa forma, no momento em que a utilização da rede esbarra na banda disponível no link local alugado do provedor, um simples telefonema requisitando um aumento desta banda pode determinar uma melhora considerável no desempenho da rede.

O gerenciamento da rede é realizado pela própria empresa utilizadora da VPN, sendo que as mudanças/alterações ocorridas na rede – como endereçamento, autenticação de usuários e determinação de privilégios de rede – são efetuadas de forma transparente ao provedor de serviço, levando a uma maior flexibilidade.

5.4. Por dentro da VPN⁷

Para que esta abordagem se torne efetiva, a VPN deve prover um conjunto de funções que garanta Confidencialidade, Integridade e Autenticidade.

5.4.1. Confidencialidade

Tendo em vista que são utilizados meios públicos de comunicação, a tarefa de interceptar uma sequência de dados é relativamente simples. É imprescindível que os dados que trafeguem sejam absolutamente privados, de forma que, mesmo que sejam capturados, não possam ser entendidos.

5.4.2. Integridade

A garantia de integridade dos dados trocados em uma VPN pode ser fornecida pelo uso de algoritmos que geram, a partir dos dados originais, códigos binários que sejam praticamente impossíveis de serem conseguidos, caso estes dados sofram qualquer tipo de adulteração. Ao chegarem ao destinatário, este executa o mesmo algoritmo e compara o resultado obtido com a sequência de bits que acompanha a mensagem, fazendo assim a verificação. Na eventualidade dos dados serem capturados,

⁷ VPN – informações retiradas do site How Stuff Works (vide bibliografia).

é necessário garantir que estes não sejam adulterados e reencaminhados, de tal forma que quaisquer tentativas nesse sentido não tenham sucesso, permitindo que somente dados válidos sejam recebidos pelas aplicações suportadas pela VPN.

5.4.3. Autenticidade

A autenticação é importante para garantir que o originador dos dados que trafeguem na VPN seja, realmente, quem diz ser. Um usuário deve ser identificado no seu ponto de acesso à VPN, de forma que, somente o tráfego de usuários autenticados transite pela rede. Tal ponto de acesso fica responsável por rejeitar as conexões que não sejam adequadamente identificadas. Para realizar o processo de autenticação, podem ser utilizados sistemas de identificação/senha, senhas geradas dinamicamente, autenticação por RADIUS (Remote Authentication Dial-In User Service) ou um código duplo. A definição exata do grau de liberdade que cada usuário tem dentro do sistema, tendo como consequência o controle dos acessos permitidos, é mais uma necessidade que justifica a importância da autenticação, pois é a partir da garantia da identificação precisa do usuário que poderá ser selecionado o perfil de acesso permitido para ele.

Somente usuários e equipamentos que tenham sido autorizados a fazer parte de uma determinada VPN é que podem trocar dados entre si; ou seja, um elemento de uma VPN somente reconhecerá dados originados por um segundo elemento, se ele seguramente tiver autorização para fazer parte da VPN. Dependendo da técnica utilizada na implementação da VPN, a privacidade das informações poderá ser garantida apenas para dos dados, ou para todo o pacote (cabeçalho e dados). Diversas técnicas podem ser usadas para implementar uma solução VPN.

5.5. Criptografia

A criptografia é implementada por um conjunto de métodos de tratamento e

transformação dos dados que serão transmitidos pela rede pública. Um conjunto de regras é aplicado sobre os dados, empregando uma sequência de bits (chave) como padrão a ser utilizado na criptografia. Partindo dos dados que serão transmitidos, o objetivo é criar uma sequência de dados que não possa ser entendida por terceiros, que não façam parte da VPN, sendo que apenas o verdadeiro destinatário dos dados deve ser capaz de recuperar os dados originais fazendo uso de uma chave.

São chamadas de Chave Simétrica e de Chave Assimétrica as tecnologias utilizadas para criptografar dados.

Chave Simétrica ou Chave Privada é a técnica de criptografia onde é utilizada a mesma chave para criptografar e descriptografar os dados. Sendo assim, a manutenção da chave em segredo é fundamental para a eficiência do processo.

A Chave Assimétrica ou Chave Pública é a técnica de criptografia onde as chaves utilizadas para criptografar e descriptografar são diferentes, sendo, no entanto relacionadas. A chave utilizada para criptografar os dados é formada por duas partes, sendo uma pública e outra privada, da mesma forma que a chave utilizada para descriptografar.

5.6. Protocolos para VPN

5.6.1. IPSec

IPSec é um conjunto de padrões e protocolos para segurança relacionada com VPN sobre uma rede IP, e foi definido pelo grupo de trabalho denominado IP Security (IPSec) do IETF (Internet Engineering Task Force). O IPSec especifica os cabeçalhos AH (Authentication Header) e ESP (Encapsulated Security Payload), que podem ser utilizados independentemente ou em conjunto, de forma que um pacote IPSec poderá apresentar somente um dos cabeçalhos (AH ou ESP) ou os dois cabeçalhos.

5.6.2. Authentication Header (AH)

Utilizado para prover integridade e autenticidade dos dados presentes no pacote, incluindo a parte invariante do cabeçalho, no entanto, não provê confidencialidade

5.6.3. Encapsulated Security Payload (ESP)

Provê integridade, autenticidade e criptografia à área de dados do pacote. A implementação do ESP pode ser feita tanto em Modo Túnel, onde somente os dados são criptografados, não havendo mudança no tamanho dos pacotes, como em Modo Transporte, no qual somente os dados são criptografados, mas podendo haver mudança no tamanho dos pacotes.

5.6.4. PPTP – Point to Point Tunneling Protocol

O PPTP é uma variação do protocolo PPP que encapsula os pacotes em um túnel IP fim a fim.

5.6.5. L2TP – Level 2 Tunneling Protocol

É um protocolo que faz o tunelamento de PPP utilizando vários protocolos de rede (IP, ATM, etc) sendo utilizado para prover acesso discado a múltiplos protocolos.

5.6.6. SOCKS v5

É um protocolo especificado pelo IETF e define como uma aplicação cliente-servidor usando IP e UDP estabelece comunicação através de um servidor Proxy,

5.7. Empresas Especializadas em Tecnologias de Acesso Remoto

Com o crescimento da utilização de tecnologias de remoto por empresas no mundo todo, está também aumentando o número de empresas especializadas em fornecer essas tecnologias a elas. A Citrix é uma empresa especializada em soluções para conexão remota e computação nas nuvens para grandes empresas (“Citrix”, disponível em <http://www.citrix.com.br/>). E a VNC que foi criada pela AT&T, tem o

intuito de conectar uma estação cliente a um servidor, transferindo imagem, teclas e eventos de mouse permitindo assim o controle total da estação servidora. Já a LogmeIn é uma empresa inovadora com soluções para controle remoto, gerenciamento de sistemas, backup de dados, colaboração comercial e suporte ao cliente sob demanda para PCs, servidores, computadores Mac, smartphones e outros dispositivos conectados.

6. Conclusão

O Home Office é decorrente da Revolução Tecnológica, visto que, para a sua implementação são necessários os recursos tecnológicos e a comunicação a distancia, sua adoção visa minimizar os custos das empresas e realizar o sonho de muitos de ser o seu próprio patrão, além de poder romper qualquer barreira física ou geográfica. A característica principal dessa forma de trabalhar é a flexibilidade e a ausência do funcionário nas dependências da empresa. A mão de obra contratada para desempenhar as funções de teletrabalhador pode apresentar qualificação específica ou não, pois há uma gama de variações em atividades que podem ser realizadas dessa maneira. Para a implementação do teletrabalho existem pontos que necessitam ser revistos, algumas desvantagens que não podem ser ignoradas, mas avaliadas cautelosamente antes de se adotar esse método de trabalho, como por exemplo a falta de legislação específica que acarreta numerosos processos judiciais. A adesão ao trabalho remoto traz como benefícios: independência de tempo e espaço para realização de inúmeras atividades, diminuição da poluição e trânsito nas grandes cidades, redução de custos por parte tanto da empresa quanto do funcionário e melhor qualidade de vida.

Referências bibliográficas

CITRIX “Citrix”, disponível em <<http://www.citrix.com.br/>>. Acesso em 14 de novembro de 2011.

CVIU Blog “Home Office, saiba mais sobre esta prática cada vez mais comum”, disponível em <<http://www.ceviu.com.br/blog/info/artigos/home-office-saiba-mais-sobre-esta-pratica-cada-vez-mais-comum>>. Acesso em 10 de agosto de 2011.

Escritório em Casa “Home Office economizaria bilhões, diz estudo”, disponível em <<http://www.escriptorioemcasa.com.br/site/blog.asp?idblg=23>>. Acesso em 27 de outubro de 2011.

Gazeta Mercantil, Caderno A – Página 8 disponível em <<http://www.original123.com.br/assessoria/2008/10/09/home-office-requer-cuidados-para-evitar-processos-judiciais/>>. Acesso em 10 de novembro de 2011.

Gazeta Online “Hora extra por trabalho em casa”, disponível em <http://gazetaonline.globo.com/_conteudo/2011/07/noticias/a_gazeta/economia/918593-decisao-judicial-hora-extra-por-trabalho-em-casa.html>. Acesso em 27 de outubro de 2011.

How Stuff Works “Como funciona a VPN”, disponível em <<http://informatica.hsw.uol.com.br/vpn.htm>>. Acesso em 15 de novembro de 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto, O Direito do Trabalho. 23ª Ed. São Paulo: Atlas,.2007.

MARTINS, Sérgio Pinto, Comentários à CLT. 10ª Ed. São Paulo, Atlas, 2006.

MKNOD “Acesse sua empresa de qualquer lugar do mundo – Home Office”, disponível em <<http://www.mknod.com.br/?q=node/149>>. Acesso em 10 de agosto de 2011.

RPN, Rede Nacional de Ensino e Pesquisa “VPN”, disponível em <<http://www.rnp.br/newsgen/9811/vpn.html>>. Acesso em 15 de novembro de 2011.

Saber jurídico, “Intuitu Personae”, disponível em <<http://saberjuridico.com.br>>. Acesso em 10 de dezembro de 2011.

UOL, Catraca Livre “Site quer ajudar profissionais a conseguir emprego mais perto de casa”, disponível em <<http://catracalivre.folha.uol.com.br/2011/09/site-quer-ajudar-profissionais-a-conseguir-emprego-mais-perto-de-casa/>>. Acesso em 15 de novembro de 2011.