

Teletrabalho: conceito, aspectos jurídicos e proposições

Fernanda Caribé Seixas¹

Resumo: O teletrabalho, aquele realizado fora da sede da empresa e através de instrumentos telemáticos, está em franco desenvolvimento e crescimento. Este pode ocorrer de forma autônoma ou inserido em uma relação de emprego, foco do presente estudo. Em que pesem as diversas vantagens decorrentes dessa modalidade de labor, como a maior liberdade na jornada de trabalho, redução dos custos empresariais com imóveis, manutenção do local da prestação de serviços e até com mão-de-obra (vale-transporte, alimentação etc), também é necessária a análise dos seus aspectos negativos, como a dificuldade de controle de jornada, ocorrência de doenças emocionais e psicológicas no trabalhador como decorrência do isolamento social e da pressão maior produtividade, além de enfraquecimento sindical. Diante da importância e peculiaridade do teletrabalho, mostra-se evidente a necessidade de regramento especial para essa modalidade de labor. Ocorre que, diferentemente de Portugal, Chile, Colômbia e Espanha (dentre outros países), o Brasil não possui diploma legal que verse especificamente sobre o tema cabendo à doutrina e jurisprudência (ainda escassa) preencher essa lacuna aplicando a legislação trabalhista comum, enquanto não é aprovada norma sobre o teletrabalho, especialmente o Projeto de Lei nº 4.505/2008, que tramita hoje no Congresso Nacional e por sua relevância mereceu uma análise própria.

Palavras Chave: Trabalho a distância. Teletrabalho.

1 Introdução

O crescimento desenfreado das cidades gerou consequências que molestam todos aqueles que nelas residem, a exemplo da violência e dos engarrafamentos, estes resultantes do sistema de transporte público insatisfatório. Todos esses fatores reduzem indubitavelmente a qualidade de vida dos trabalhadores.

Além disso, sob a ótica empresarial, especialmente em tempos de crise econômica, é bastante custoso manter escritórios com larga escala métrica, pois os gastos ultrapassam a compra ou aluguel do espaço, abrangendo também sua segurança, manutenção, pagamento de tributos etc. Para reduzir esses custos, a flexibilização laboral está em voga.

Em resposta a tais questões, o trabalho a distância, fora do ambiente do estabelecimento comercial, está em franco desenvolvimento e crescimento, em especial o teletrabalho. Segundo pesquisa da Market Analysis, divulgada no Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade via Teletrabalho e Teleatividades no Estado de São Paulo, cerca de 23,2% (vinte e três inteiros e dois décimos por cento) da população economicamente ativa do Brasil adota, ao longo do mês, alguma forma de teletrabalho, sendo que o labor em sua residências é a forma mais comum, com 52% (cinquenta e dois por cento)². Conforme informações extraídas do *website* da Sociedade

¹ Advogada formada pela Universidade Federal da Bahia, atuante nas áreas trabalhista, cível e consumerista. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Ex-estagiária do Ministério Público do Trabalho e do TRT-05, vinculada ao Gabinete de Dra. Luíza Lomba.

² SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo. São Paulo: Secretaria de Meio Ambiente do Estado de São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/arquivos/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2014.

Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), o trabalho a distância tem média de crescimento de aproximadamente 10% (dez por cento) ao ano no país³. Por fim segundo, projeções de dados do Censo IBGE de 2010, no Brasil, nesse ano de 2016, existem mais de 20 milhões de trabalhadores nessa modalidade⁴.

Considerando o crescimento e relevância do teletrabalho no Brasil, é clara a necessidade do seu estudo, compreendendo seu conceito, natureza jurídica, seus aspectos positivos e negativos para ambas as partes contratantes, a sociedade e o meio ambiente. Ademais, faz-se mister a análise da legislação pátria e do regramento internacional sobre o tema, bem como o Projeto de Lei nº 4.505/2008, que se propõe a trazer para o ordenamento nacional uma regulamentação própria para o teletrabalho.

2 Conceito de teletrabalho

Conforme aponta Alice Monteiro de Barros⁵, o teletrabalho tem a sua origem etimológica no grego, onde “tele” significa distância – etiologia que se mantém nas variações da nomenclatura desta forma de labor ao redor do mundo. No francês, é chamado de *télétravail*; para a língua espanhola, é *teletrabajo*; no italiano, *telelavoro* e, nos Estados Unidos, ele é chamado de *telecommuting*, embora também sejam usadas outras expressões como *networking*, *home office* e *remote working*.

142

Registre-se que o teletrabalho deve ser entendido como espécie, e o trabalho a distância como gênero que abarca também o trabalho em domicílio tradicional, sem utilização de meios telemáticos, conforme ensina Pinho Pedreira⁶. Todavia, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem definição diferente daquela que será delimitada aqui. O artigo primeiro da Convenção n.º 177 define o trabalho em domicílio como aquele realizado em troca de remuneração, com fins de elaboração de um produto ou realizar um serviço, conforme as especificações do empregador, no casa do trabalhador ou em outros locais de sua escolha, mas sempre distintos dos estabelecimentos do empregador⁷. Esta, todavia, é a definição de trabalho a distância *lato sensu*, pois não exige necessariamente a utilização de meios telemáticos e possibilita a realização do labor em locais diversos da residência do trabalhador. Por óbvio, o trabalho em domicílio seria aquele realizado no domicílio, ou seja, no local onde o contratado, seja ele autônomo ou empregado, “[...] estabelece residência com animo definitivo, convertendo-o, em regra, em centro principal de seus negócios jurídicos ou de sua atividade profissional”⁸.

³ Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/faq.html>>. Acesso em: 18 jun. 2014.

⁴ Disponível em: <<http://www.pesquisahomeoffice.com.br/>> Acesso em 9 ago. 2016

⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006, p. 303.

⁶ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. *Revista Eletrônica de Direito da UNIFACS*. Ano 2004, n.º 44, jan./2004. Disponível em: <http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_janeiro2004/convidados/convidados.htm>. Acesso em: 9 set. 2016.

⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 177. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normalex/es/f?p=NORMALEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177>. Acesso em: 17 jun. 2014.

⁸ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de direito civil: parte geral*. Vol.1. São

Segundo Thierry Breton, para que seja caracterizado o teletrabalho é devida a averiguação de três elementos: a realização do trabalho a distância, fora dos acessos imediatos de onde o resultado do labor é esperado, a ausência física do supervisor no local de trabalho e a efetivação por meio de aparelho informático e/ou aparelhos de telecomunicações⁹. Pinho Pedreira não concorda com essa aceção, pois entende que o teletrabalho também pode ser realizado através de aparelhos de comunicação pré-informáticos, como *bips* e fax. Em que pese o brilhantismo do autor, sua discordância mostra-se equivocada do ponto de vista defendido neste estudo, pois, aqui, compreende-se que a utilização de técnicas e serviços em que se associam meios de informática e telecomunicação (telemática) é a nota diferenciadora do teletrabalho e do trabalho a distância.

Nesse passo, Denise Fincato aduz que, para classificar o teletrabalho, é necessário observar a forma de comunicação entre os contratantes. Segundo ela, as modalidades podem ser: *online*, *one way line* e *offline*¹⁰. Teletrabalho *online*, modo mais comum, é aquele que o empregado está conectado com a empresa em tempo real e com constante troca de dados e materiais. Teletrabalho *one way line* seria aquele que o trabalhador utiliza o *software* de suporte empresarial e o resultado do trabalho é enviado de uma vez, através, por exemplo, de conexão eletrônica simples. Já a modalidade *offline* seria aquela na qual o computador, se utilizado, serve apenas para cumprimento de tarefas, não havendo conexão com a rede ou com o computador central da empresa, sendo o material produzido entregue via postal ou até pessoalmente. Contudo, esta última forma, essencialmente desconectada, não é aqui compreendida como teletrabalho, mas apenas como trabalho a distância, já que ausente o meio telemático.

143

Tem-se, assim, o teletrabalho deve ser visto como o não realizado na sede da empresa e de forma telemática. Melhor dizendo: é a atividade desenvolvida em local distinto do estabelecimento da empresa e concretizada com o auxílio de tecnologia, como computador ligado à internet e/ou intranet ou outros aparelhos de comunicação. Para alguns autores, também é elemento essencial do teletrabalho a impossibilidade de fiscalização presencial da atividade, sendo geralmente mensurado pela produtividade.

Note-se que o teletrabalho pode ocorrer em diferentes locais, contanto que fora da sede da contratante. Assim, é possível que seja realizado no domicílio do empregado; em centrais de teletrabalho, também chamados de telecentros, compartilhados por várias empresas, estrategicamente localizados para evitar o deslocamento do prestador de serviços; centrais não específicas, porém dotadas de rede telemática, como escolas e bibliotecas; bem como pode ser um trabalho nômade, realizado em qualquer lugar que o trabalhador deseje, sem fixação, inclusive variando a cada dia.

Paulo: Saraiva, 2010, p. 289.

⁹ BRETON, Thierry. Le télétravail en France. La documentacion Française, 1994. *Apud* SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. *Revista Eletrônica de Direito da UNIFACS*. Ano 2004, n.º 44, jan./2004. Disponível em: <http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_janeiro2004/convidados/convidados.htm>. Acesso em: 09 set. 2016.

¹⁰ FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. *Revista Direitos Fundamentais & Justiça*, Porto Alegre, PUCRS. Ano 3, n.º 9, out./dez. 2009, p. 101-123.

Diante das possibilidades infinitas de lugares a ser realizado o teletrabalho, surge a questão de qual a legislação aplicável ao contrato, que em regra geral seria a do local da prestação de serviços. Em que pese esta não seja a discussão central deste estudo, o entendimento de José Cairo Júnior¹¹ melhor se coaduna com as premissas suscitadas, no sentido de considerar que o local do estabelecimento da empresa (sede) seria o *loci laboris* final, pois o término das tarefas somente se realiza diante da chegada das informações nesse espaço físico ou rede ali centralizada. Com essa interpretação permite-se que as relações empregatícias sejam regidas pelas normas do lugar em que está estabelecida a empresa, dando mais segurança jurídica a ambas as partes do contrato.

3 Natureza Jurídica

Ao contrário do que poderia concluir um olhar superficial sobre o tema, o teletrabalho não pode ter sua natureza jurídica classificada tão só como trabalho autônomo. Se é certo que a ausência de controle físico das atividades e da jornada, bem como a avaliação focada nos resultados, dão ao teletrabalhador um grau considerável de liberdade e autonomia, também é certo que a distância e os meios telemáticos, por si só não têm o condão de afastar o reconhecimento de relação de emprego.

Segundo ensina Luciano Martinez, o trabalhador autônomo é responsável pela determinação do modo e do tempo de execução do quanto contratado; se a atividade for prevista em lei, se intitulará como profissional liberal¹². Com base nesta definição e no quanto já explicado sobre o teletrabalho, percebe-se porque é tão fácil acreditar que este seria assim classificado. Diante da redução de obrigações trabalhistas, até os próprios contratantes podem ser seduzidos a acordarem prestação de serviço com natureza formalmente autônoma. Ocorre que o Direito do Trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade; assim, mesmo que a vontade da contratação seja de prestação autônoma, será convertida em contrato empregatício, se presentes todos seus elementos caracterizadores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

O artigo 3º Consolidado conceitua empregado como pessoa física que presta serviços de maneira não eventual, mediante salário e sob dependência do empregador.

Na expressão pessoa física repousa o elemento da pessoalidade: o direito do trabalho não tutela pessoa jurídica ou animais. A prestação de serviço tem que ser realizada, de regra, por aquele que foi contratado para tal, exceto quando a substituição se faz com o consentimento do empregador¹³. Denise Fincato pondera que garantir a pessoalidade torna-se mais difícil no teletrabalho, tendo em vista que, por vezes, as partes contratantes nem ao menos se encontram pessoalmente. É necessário, por conseguinte, recorrer aos princípios gerais do direito, como o

¹¹ CAIRO JÚNIOR, José. Local de trabalho virtual como critério definidor da vigência da lei no espaço nas relações de teletrabalho. In: *Revista Vistos, Etc.* Salvador: AMATRA 5, 2008, vol. 01, nº 8, p. 61-64.

¹² MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo, Saraiva, 2010, p. 108.

¹³ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. Rio de Janeiro, 1999, p.77.

da boa-fé. Não sendo suficiente, e havendo recursos financeiros para tal, é possível utilizar dispositivos de autenticação de usuário, como *tokens* com senha e sistemas biométricos¹⁴.

Quanto ao elemento da não eventualidade, também conhecido como permanência, Sérgio Pinto Martins aponta que o contrato empregatício tem como requisito a habitualidade da prestação de serviços, pois esse tipo de contrato é de trato sucessivo¹⁵. No que toca ao teletrabalho, como o labor não pode ser verificado fisicamente, como nos escritórios comuns, a questão torna-se um pouco mais complexa, pois deve ser examinada a habitualidade pela produção sequenciada ou através de sistemas que mensurem o tempo de conexão.

Nesse estudo, sustenta-se que o teleempregado deve ter liberdade para definir o momento do trabalho, mas deve ser estipulada no contrato a duração da jornada, para evitar que estas se estendam ilimitadamente em nome das metas a serem cumpridas.

Sobre a onerosidade, comunga-se do posicionamento de Fincato, que defende a garantia (prevista constitucionalmente) de um mínimo salário mensal ao teleempregado, ainda que o resto da remuneração seja mensurada por produção¹⁶. Esse também é o que se retira da análise do art. 83 da CLT¹⁷, que garante o salário mínimo mensal ao trabalhador em domicílio, estendendo-se a todos os tele-empregados.

A subordinação (dependência) é o último elemento a ser analisado, sendo, no caso do teletrabalho, o mais importante e polêmico. Conforme dito anteriormente, a liberdade proporcionada pela livre escolha de horário para a jornada e a ausência de constante fiscalização presencial dão ao teletrabalho uma aura de autonomia. Todavia, a subordinação não é neutralizada e sim amenizada: a distância é relativizada pelos instrumentos telemáticos, que possibilitam frequente contato e controle do empregado¹⁸.

A doutrina destaca a existência de diversos tipos de subordinação, que pode ser econômica, social, técnica etc. Sobre a dependência técnica, hoje com viés tecnológico, Pinho Pedreira, inspirado pelo pensamento da autora espanhola Rosario Gallardo Moya, aponta relevante observação: se a propriedade do *know-how* for do empregador, indica a existência da subordinação e, conseqüentemente, contrato empregatício¹⁹. Ou seja, se o contratante orienta técnica-

¹⁴ FINCATO, Denise Pires. *Teletrabalho: uma análise juslaboral*. Disponível em: <www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/386.htm>. Acesso em: 9 set 2016.

¹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 14.

¹⁶ FINCATO, Denise Pires. *Op. cit.*

¹⁷ BRASIL. *Consolidações das Leis Trabalhistas*. “[...] Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerando este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunerar”.

¹⁸ FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; MELLO, Roberta Dantas de. Lei n. 12.551/2011: subordinação jurídica no trabalho a distância. In: VIANA, Márcio Túlio (Cord). *O que há de novo no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 676.

¹⁹ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. *Revista Eletrônica de Direito da UNIFACS*. Ano 2004, n.º 44, jan./2004. Disponível em: <http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_janeiro2004/convidados/convidados.htm>. Acesso em: 27 maio 2014.

mente como deve ser feito o trabalho, ainda que através dos meios telemáticos, há forte indício de subordinação jurídica, que decorre do contrato de trabalho.

Quando se trata do teletrabalho, parte da doutrina reporta-se à existência de parassubordinação ou ainda telessubordinação, ou seja, subordinação com alto grau de autonomia, ou ainda “[...] trabalho remoto autônomo (...) de colaboração coordenada e continuada, caracterizada pelo fato de que a prestação laboral tende-se a estender-se no tempo”²⁰.

Todavia, como bem coloca Jair Teixeira dos Reis, classificar como parassubordinado o teletrabalho é um posicionamento frágil, pois este pode ser utilizado tanto pelo autônomo quanto pelo empregado. Assim, a parassubordinação acabaria por se enquadrar na própria forma subordinada, servindo esta classificação apenas como meio empresarial de tentar afastar a relação empregatícia e seus encargos trabalhistas. Registre-se que, conforme determina o parágrafo único do artigo 6º da CLT, para fins de subordinação jurídica são equiparados os meios de comando, controle e supervisão telemáticos e pessoais.

Portanto, é imperioso esclarecer que o teletrabalho não possui uma natureza jurídica una, podendo ser cível ou trabalhista: é preciso analisar a forma da prestação de serviços que está sendo oferecida para determinar a ontologia do instituto.

4 Crítica: aspectos positivos e negativos do teletrabalho

146

Para melhor compreensão de qualquer tema jurídico, não é suficiente observar sua definição e natureza jurídica – é preciso também colocá-lo sob a lente social e, principalmente, crítica, analisando-o de forma a ponderar as suas vantagens e desvantagens. Como todos os demais institutos jurídicos, o teletrabalho possui aspectos positivos e negativos.

Como já ressaltado, uma das mais benéficas consequências dessa modalidade de labor, especialmente em grandes centros urbanos, é a redução do deslocamento das pessoas em horário de pico, bem como a redução as distâncias percorridas e a utilização de meios de transporte poluentes como carros, ônibus e motos, além do amortecimento dos gastos com vale-transporte. Ademais, o teletrabalho minimiza ou até mesmo elimina as chances de acidente de percurso casa/trabalho.

Acrescente-se que o teletrabalho tem uma natureza essencialmente inclusiva, pois independe da presença física do empregado, o que facilita a inserção de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho²¹, bem como a das mulheres com filhos pequenos e até aposentados. Provoca, ainda, uma redução dos custos da contratação de pessoas domiciliadas em distintas cidades, estados ou até países, ampliando, por consequência, o leque de opções de candidatos para admissão, possibilitando ao empregador escolher aquele mais qualificado para a tarefa, independente de sua localização.

²⁰ FINCATO, Denise Pires. *Teletrabalho: uma análise juslaboral*. Disponível em: <www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/386.htm>. Acesso em: 22 maio 2014.

²¹ Sobre o tema, cf. DARCANCHY, Mara Vidigal. *Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais*. São Paulo: LTr, 2006.

Especificamente para o empregado, essa forma de labor traz também várias vantagens, como a diminuição dos gastos com vestuário específico (excetuados os uniformes), alimentação e transporte, bem como o aumento de tempo livre, já que se eliminam os longos períodos de deslocamento.

Do ponto de vista da autonomia, para o trabalhador também existem aspectos positivos, porquanto há mais liberdade para determinar o horário da jornada laboral, possibilitando maior contato com a família e amigos e autodeterminação dos momentos de lazer. É um sistema que valoriza a individualidade de cada um, pois é certo que nem todos atingem o auge de sua produção e criatividade durante o horário comercial. Todavia, esse melhor equilíbrio entre a vida profissional e privada não é unanimidade na doutrina, a qual aponta que especialmente o teletrabalhador em domicílio pode ter dificuldades em concentrar-se ou ainda em fazer os entes queridos entenderem que, em que pese a presença na residência, aquele é um momento de labor e por isso não deve ser interrompido²². Logo, para que haja o aumento da produção, que geralmente se verifica nos trabalhadores à distancia, é necessário, concomitantemente, a disciplina do empregado e a compreensão familiar.

Registre-se, ademais, a interessante ponderação de Vera Winter de que, nesta modalidade de labor, o sistema de avaliação é baseado no desempenho do empregado, ensejando maior imparcialidade e conseqüente evolução mais rápida da carreira, diretamente relacionada à produção e dedicação pessoal, afastando favoritismos típicos dos escritórios físicos²³.

147

Para o teleempregador também existem diversas vantagens. A primeira delas é o aumento da produtividade²⁴, além da redução de custos imobiliários com escritórios e de mão de obra. Insta apontar ainda a extinção dos atrasos ou faltas, já que a jornada é decidida pelo trabalhador: se este marca uma consulta médica para a tarde, pode laborar pela manhã, à noite ou até de madrugada, se for de sua preferência, sem reduzir a sua jornada em razão disto.

Por fim, há ainda o aspecto positivo relacionado à oportunidade de atender a um maior número de clientes, independente da hora ou dia da semana, e sem gastos com adicional noturno, por exemplo – o que significa, em última análise, expansão e crescimento da empresa sem custos adicionais com pessoal.

Há a possibilidade de ampliação do horário de funcionamento e até de funcionamento ininterrupto, pela viabilidade de contratação de empregados, em esfera global, com o aproveitamento do benefício da diversidade de fusos-horários²⁵.

²² WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005, p. 128.

²³ *Ibidem*, p. 129.

²⁴ Segundo a pesquisa feita pela SAP Consultoria em 2016, um dos principais ganhos obtidos com a implantação da prática do Home Office, identificado pelas empresas, foi o aumento da produtividade (54%). Disponível em: < <http://sapconsultoria.com.br/homeoffice/resultados-2016/> > Acesso em: 9 ago 2016

²⁵ BIERDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. *Reflexões contemporâneas de direito do trabalho*. Curitiba: Rosea Nigra, 2011, p. 49.

Sob a ótica do empregador, os pontos negativos referem-se: a) à dificuldade de controle da jornada; b) aos gastos com obtenção, instalação e manutenção dos equipamentos a serem utilizados pelo teletrabalhador, bem como da conexão com a *internet*, telefone ou qualquer outro meio telemático que viabilize o labor e; c) à possibilidade de vazamento de informações confidenciais da empresa, o que configuraria crime virtual.

Nessa linha, Mara Darcanchy aponta que o aspecto cultural da falta de confiança é um dos maiores empecilhos para implementação do teletrabalho. Entende a autora que as grandes empresas têm dificuldade em abdicar dos mecanismos tradicionais de controle físico e temporal dos seus colaboradores e simplesmente confiar, não apenas na qualidade do trabalho a ser feito, mas também no empregado e na avaliação de desempenho e resultado final da atividade.²⁶ Tal análise foi confirmada pela já citada pesquisa da SAP Consultoria RH em que 90% das empresas participantes que não aplicam o teletrabalho não o fazem em razão de barreiras relacionadas com “[...] à cultura da empresa, segurança das informações, aspectos legais, gestão de atividades e aspectos tecnológicos/infraestrutura”²⁷.

Por parte do teletrabalhador, podem ser citadas quatro principais desvantagens. A primeira seria a dificuldade de provar, em eventual reclamação trabalhista, o vínculo empregatício. Em que pese já se encontre na jurisprudência nacional casos de reconhecimento de vínculo²⁸ e, portanto, direito ao pagamento de todas as verbas consectárias, como férias e décimo terceiro salários, muitas vezes a contratação é feita com vestes de trabalho autônomo, exatamente para violar os direitos trabalhistas. As causas desta brecha, que possibilita a burla aos direitos laborais, são a dificuldade em verificar a subordinação clássica e a ausência de regramento específico que trate sobre o teletrabalho, conforme será posteriormente destrinchado.

Em segundo, estaria a exclusão de grande parte da população brasileira do mercado de trabalho. Paradoxalmente, enquanto há um crescimento gigantesco do uso da tecnologia, informática e *internet* como auxílio ou instrumento de labor no país, por outro lado, há uma de-

²⁶ DARCANCHY, Mara Vidigal. *Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais*. São Paulo: LTr, 2006, p. 43-44.

²⁷ Disponível em: < <http://sapconsultoria.com.br/homeoffice/resultados-2016/> Acesso em: 9 ago. 2016

²⁸ **EMENTA.** AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. *HOME OFFICE*: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. [...]. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do *home office*, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados(...). BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 0062141-19.2003.5.10.0011*. Ministro Relator: Maurício Godinho Delgado; Órgão julgador: Sexta Turma; Agravante: Heider Fernandes Filho; Agravada: Esso Brasileira de Petróleo Ltda; Data de publicação: DJe de 16/4/2010.

No mesmo sentido Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário 0097700-56.2009.5.03.0129*. Relator: Juiz Convocado Jessé Cláudio Franco de Alencar; Órgão julgador: Sétima Turma; Recorrente: Fernanda de Souza Fonseca; Recorrida: Ouro Minas Turismo; Data de publicação: DJe de 26/11/09.

fasagem enorme na educação brasileira. Por esta razão, ao mesmo tempo em que o teletrabalho acolhe os deficientes físicos, aposentados, mães e pais com filhos pequenos, que têm necessidade de ficar em casa, também exclui os analfabetos digitais.

Em terceiro, tem-se a possibilidade de jornadas extenuantes e imersão excessiva no trabalho. Como, em sua maioria, o controle de labor não é mais realizado por determinação da jornada e sim pela produção, muitos empregados obrigam-se a continuar trabalhando até alcançar a meta, por vezes inatingível. Este problema também ocorre quanto teletrabalhador temporário, que presta parte do serviço na sede empresa e parte em outro local, especialmente seu domicílio. O empregado, nestes casos, pode ficar ininterruptamente conectado, respondendo a demandas e e-mails a qualquer hora do dia e da noite, roubando seu tempo de lazer e descanso e por vezes até a sua saúde. Sobre este cenário a jurisprudência trabalhista brasileira²⁹ e a doutrina já vem se manifestando, a exemplo da esclarecedora ponderação de Martin Pino Estrada acerca da existência de um “teletrabalho escravo”, assim o descrevendo:

Em lugar de ser realizado no mundo físico, é realizado na internet através de ferramentas tecnológicas que permitem o uso da telecomunicação e telemática, privando o trabalhador da sua liberdade por causa do controle virtual (mais ainda no teletrabalho em domicílio) e que se encontra privado de romper o vínculo em razão de coação moral ou psicológica advinda de dívidas artificiais contraídas com o empregador³⁰.

O isolamento social também pode ser observado como uma desvantagem, pois o teletrabalho, especialmente se este for realizado em casa, diminui a integração entre colegas pertencentes ao mesmo quadro empresarial. Esse afastamento do convívio social e constante pressão para produzir mais, o empregado pode desenvolver problemas emocionais e psicológicos como estresse, síndrome de Burnout e até depressão. Para evitar esse quadro é recomendado que a empresa instaure sistemas que permitam a socialização dos empregados, como reuniões presenciais periódicas ou cursos de capacitação e reciclagem, por exemplo, na sede da empresa.

149

Como consequência do isolamento, há ainda uma última questão a ser discutida: o enfraquecimento sindical. Como os trabalhadores têm pouco contato uns com os outros, o espírito individualista é inflado, ao tempo que a sensação de coletividade e unidade se esvai. A luta pelos direitos fica comprometida pela diminuição da noção de classe. Vera Winter entende tal cenário como uma crise de representatividade, mas não acredita que esse seja o fim da sindicalização.

²⁹ **EMENTA.** SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. (...) Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido no particular. (grifo acrescido). BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Recurso Ordinário 00031436020125020045* Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Órgão julgador: Quarta Turma. Recorrente: Raimundo Nascimento; Recorrido: Kurita Do Brasil LTDA. Data de Julgamento: 29/09/2015, Data de Publicação: DJe de 9/10/2015.

³⁰ ESTRADA, Manuel Martin Pino. *O teletrabalho escravo*. Disponível em <<http://tele-trabalho.blogspot.com.br/2012/07/o-teletrabalho-escravo.html?m=1>>. Acesso em: 01 jun. 2014.

Em verdade, aponta que o teletrabalho pode vir a fortalecer os sindicatos quando estes se adaptarem à nova realidade virtual, aproveitando a tecnologia para integrar os trabalhadores:

Deve até mesmo o sindicato utilizar dessas formas tecnológicas para maior contato com a sua categoria, mantendo a comunicação mais eficaz com cada teletrabalhador por meio de e-mails, ou mediante a utilização de sites, com divulgação de notícias, eventos, atualizações em geral, transformando o velho quadro de avisos nas fábricas ou jornais informativos em uma página pela Internet sempre atualizada, com maior divulgação, para incentivar os empregados, notadamente os teletrabalhadores, a buscar ajuda do seu representante de classe³¹.

O teletrabalho, como toda forma de labor, apresenta prós e contras para aqueles que o utilizam. O destino do mercado trabalho não pode mais se separar do teletrabalho, e isso deve ser celebrado, pois as vantagens são muitas e os aspectos negativos apresentados, em que pese a gravidade, podem ser trabalhados para redução e/ou eliminação de seus impactos.

5 Legislação aplicável ao teletrabalho

Apesar do crescimento exponencial nos últimos anos, o teletrabalho não é novidade, especialmente fora do Brasil. Em diversos países essa modalidade laboral, além de ser utilizada em larga escala, também é regulada pelo ordenamento jurídico. Por essa razão, interessante o estudo de algumas dessas normas, especialmente para contrapor com a legislação brasileira, ainda carente de regulação específica, conforme será visto a seguir.

150

5.1 Breve análise sobre o teletrabalho no âmbito internacional

A importância do teletrabalho em Portugal pode ser observada na sua regulamentação no Código de Trabalho Português, nos artigos 165 a 171. A previsão legal apresenta muitos pontos interessantes, como a limitação de no máximo três anos para contrato de teletrabalho, no caso de preexistente vínculo entre contratante e empregado, podendo ser alargado por meio de instrumento de acordo coletivo. Como se não bastasse, o direito lusitano prevê algumas formalidades para o contrato de teletrabalho como: forma escrita; determinar quem detém a propriedade dos aparelhos telemáticos utilizados, bem como a previsão da responsabilidade por sua manutenção; especificação do superior hierárquico e a quem o contratado deve se reportar. Se no contrato não for estipulado que a prestação do serviço será por teletrabalho, este não poderá ser presumido; por outro lado, satisfeitas as condições legais, o empregador não poderá opor-se ao pedido do empregado em laborar nesses moldes³².

Para combater o temido isolamento social, o artigo 169, nº 3, do Código de Trabalho Português, determina que o empregador deve proporcionar contatos regulares entre empre-

³¹ WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005, p. 127.

³² PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Disponível em: <www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_L1_004.html#L004S14>. Acesso em: 5 set. 2016

gados e com a empresa. Além disso, o teletrabalho é realizado, como regra geral, em centros comunitários locais instalados em bibliotecas ou escolas chamados *telec-tage* ou *telecabana*³³.

Igualmente à legislação portuguesa, o Estatuto dos Trabalhadores Espanhol, recentemente modificado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, prevê a obrigatoriedade de contrato escrito para o vínculo de trabalho a distância³⁴. Além disso, também em seu artigo 13, há a garantia dos direitos de representação coletiva e de igualdade entre aqueles que trabalham no seu domicílio e os que laboram nas instalações da empresa, especialmente no que toca à contra-prestação, que será, no mínimo, o estabelecido em razão do grupo profissional ou pela função³⁵.

Já na França, conforme leciona Vera Winter, foi criada uma *Bureau de Voisinage*, rede com diversos centros tecnológicos próximos, com o intuito de possibilitar aos empregados de diversas empresas – e até da administração pública – laborar próximos às suas residências³⁶.

No Chile, em 2002, entrou em vigor a Lei nº 19.759, que trouxe, dentre outras, uma reprovável modificação do artigo 22 do Código do Trabalho, excluindo da limitação de jornada aqueles que, em livre tradução, “forem contratados para prestar seus serviços preferencialmente fora do local de funcionamento da empresa, mediante utilização de meios informáticos ou de telecomunicações”³⁷. Entende-se que essa nova lei não levou em consideração os possíveis meios telemáticos de controle de jornada, nem as hipóteses de metas de produção elevadas, forçando o trabalhador, com isso, cumprir jornadas extenuantes e prejudiciais à saúde física e psicológica.

151

Por fim, muito se perderia ao não analisar a avançada legislação colombiana sobre o teletrabalho. A Lei nº 1.221, de 16 de julho de 2008, além de delimitar expressamente as definições sobre o teletrabalho e suas formas (autônoma, móvel e suplementar), prevê uma política pública de fomento deste modo de prestação laboral, com especial foco na população vulnerável, como deficientes, presos e aqueles isolados geograficamente ou sob ameaça de morte. Este programa deve ser feito sob o comando do Ministério da Proteção Social e com apoio dos Ministérios das Comunicações, do Comércio, Indústria e Turismo e pelo Departamento Nacional de Planejamento, Departamento Administrativo da Função Pública, conforme artigo terceiro daquela lei³⁸.

Além disso, em caminho oposto ao que aparentemente segue o Chile, existe na Colômbia a obrigação, por parte do Ministério da Proteção Social, de garantir que os teletrabalhadores não sejam submetidos a excessivas cargas de trabalho. Nesse passo, o Decreto nº 884/2012, que regulamentava a supracitada lei, dispõe que, quando o trabalho for executado de modo a ser possí-

³³ WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo, LTr, 2005. p. 67.

³⁴ ESPANHA. *Lei do Estatuto dos Trabalhadores modificado pelo Real Decreto Legislativo de 2/2015*. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>> Acesso em: 10 ago. 2016.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005, p. 70.

³⁷ CHILE. *Lei nº 19.759/2002*. Disponível em: <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282>>. Acesso em: 10 ago. 2016.

³⁸ COLÔMBIA. *Lei 1.221, de 16 de julho de 2008*. Disponível em: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31431>>. Acesso em: 29 maio 2014.

vel a verificação do tempo laborado e, a pedido do empregador, o obreiro se mantiver labutando por mais tempo que o previsto legalmente, devem ser pagas horas extras, domingos e feriados³⁹. Também ao teletrabalhador é assegurada a igualdade na remuneração em relação aos empregados que prestem serviço na empresa, desde que na mesma localidade e com idênticos resultados.

5.2 Legislação brasileira

É imprescindível uma análise da produção normativa brasileira acerca do teletrabalho, a fim de que se possa ter noção exata dos limites do instituto, em termos dogmáticos. Também nesta oportunidade será avaliado o Projeto de Lei nº 4.505/2008, que almeja preencher essa lacuna legislativa específica, mas apresenta alguns dispositivos que, se aprovados, violarão direitos constitucionalmente garantidos, como a remuneração referente às horas extraordinárias laboradas.

5.2.1 Legislação em vigor aplicável ao teletrabalho

Em 16 de dezembro de 2011, foi publicada no Diário Oficial da União a Lei nº 12.551/2011, dando nova redação ao artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aumentando a proteção ao trabalhador que presta serviços fora da sede da empresa. A expressão “no domicílio do empregado”, presente na redação original do *caput*, foi mantida, porém acompanhada pela que prevê o trabalho executado à distância, pois, conforme visto anteriormente, não possuem igual significado.

A nova redação, através do parágrafo único, impediu que houvesse diferenciação entre os meios telemáticos e pessoais de controle e fiscalização, para fins de verificação da subordinação jurídica e consequente configuração de relação empregatícia. Esse foi um importante avanço legal, pois se prestou a reduzir as fraudes trabalhistas que, cobertas pelo véu do contrato autônomo formal, negam os direitos dos empregados, apesar de verificados todos os elementos caracterizadores da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação).

Registre-se a importância do parágrafo único do art. 3º da CLT e do inciso XXXII do art. 7 da Constituição Federal, pois ambos vedam a distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual. Isso porque o labor intelectual depende em sua essência do raciocínio e criatividade humana, sendo pouco relevante onde o mesmo é prestado. É o caso do teletrabalho, que ainda quando realizado em domicílio ou centros específicos não pode ter tratamento distinto daquele prestado na sede da empresa, por força de determinação legal e constitucional.

5.2.2 Projeto de lei n.º 4.505/2008

Diferentemente do alhures exposto sobre outros países, no Brasil o teletrabalho é atualmente pela legislação trabalhista comum. Martin Pino Estrada defende que uma lei específica

³⁹ COLÔMBIA. *Decreto nº 884, de 30 abril de 2012*. Disponível em: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216>> Acesso em: 01 de julho de 2014

sobre o tema seria desnecessária, pois os dispositivos existentes seriam suficientes para guiar tanto as partes envolvidas no contrato quanto a jurisprudência, em caso de reclamação trabalhista sobre a questão⁴⁰. Este posicionamento, contudo, não está em consonância com o melhor entendimento acerca da proteção de direitos dos trabalhadores.

A ausência de base jurídica sólida e regulamento específico reduz a segurança jurídica e repele empresários que poderiam implementar o teletrabalho, negando aos envolvidos todas as vantagens oferecidas por esta modalidade de labor. Assim, é clara a importância do Projeto de Lei nº 4.505/2008, o que não significa que este não possa ser merecedor de reparos. Faz-se mister a análise cuidadosa do projeto, a fim de que as modificações não tragam prejuízos aos trabalhadores e representem um retrocesso social.

Criado no ano de 2008, pelo Deputado Luiz Paulo Velloso Lucas, o Projeto de Lei nº 4.505 almeja disciplinar as relações de trabalho a distância e teletrabalho, conceituando, em seu artigo 1º, o teletrabalho como todas as formas de trabalho desenvolvidas, em uma cota superior a quarenta por cento da jornada, em espaços diversos do ambiente de trabalho regular.

Note-se que na própria definição do objeto central do projeto de lei existe a quantificação do tempo de trabalho fora da sede da empresa para a sua configuração (quarenta por cento). Paradoxalmente, no parágrafo único do artigo 6 destinado a elencar os direitos do teletrabalhador, afasta-se o direito às horas extraordinárias, em razão do dito controle de jornada aberta.

Questiona-se como seria possível mensurar percentualmente o tempo trabalhado para configuração do teletrabalho, mas impossível para calcular as horas extraordinárias eventualmente laboradas. É do conhecimento geral que hoje em dia existem muitos dispositivos que possibilitam a verificação do tempo de conexão e do quanto produzido em tal intervalo. Essa realidade é inclusive reconhecida na justificativa do projeto, porém afastada sob o fundamento de que não se pode garantir que o tempo de produção é igual ao tempo *online*. Ora, no trabalho cuja fiscalização é realizada pessoalmente também não se pode garantir a produção durante a integralidade da jornada – o que demonstra a fragilidade do argumento. É absurdo presumir que todo empregado que labora na sede da empresa tem o seu trabalho e sua velocidade de produção inspecionados, a todo o momento, pelo superior hierárquico.

O direito social garantido no artigo 7, inciso XIII, da Constituição Federal, não pode ser afastado sob a justificativa de que as horas são geridas pelo teleempregado e este pode escolher laborar mais ou menos. Em verdade, existe liberdade quanto à escolha do momento de trabalho, mas não ao quanto ao tempo que deve ser dedicado ao serviço. O mais razoável seria implementar um sistema de banco de horas, remunerando o tempo colocado à disposição do empregador e não somente a produção.

Excetuando esse ponto controverso no que toca à remuneração pelo labor extraordinário, o projeto de lei analisado traz avanços louváveis que devem ser reconhecidos, como igualdade de tratamento no que toca à filiação sindical, participação em negociações coletivas, proteção

⁴⁰ ESTRADA, Manuel Martin Pino. *O teletrabalho escravo*. Disponível em: <<http://tele-trabalho.blogspot.com.br/2012/07/o-teletrabalho-escravo.html?m=1>>. Acesso em: 01 jun. 2014.

ao salário, férias e licenças previstas na CLT, além de ressarcimento dos gastos suplementares que decorrem das funções inerentes ao teletrabalho.

A proposta normativa disciplina que o Estado não pode mais permanecer inerte, e deve adotar medidas para estimular a criação de postos de teletrabalho, potencializar a competitividade industrial, aumentar a capacitação profissional dos teletrabalhadores, bem como promover novas formas de organização do labor com base no trabalho a distância. A minuta original também previa o incentivo da adoção do teletrabalho na administração pública, no artigo 4, alíneas “b” e “d”. Todavia, em uma de suas emendas, esta parte do dispositivo foi retirada devido à incompetência formal para decidir sobre assuntos relativos ao serviço público.

Por fim, uma das mais importantes modificações do Projeto é a equiparação com os direitos dos empregados presenciais quanto à proteção à saúde, higiene e segurança no trabalho. Este dispositivo demonstra a vontade dos parlamentares em garantir aos teletrabalhadores integridade física e psicológica, através do meio ambiente laboral saudável e salutar, independente de onde ele seja. Falha apenas em não trazer, expressamente, a previsão de responsabilidade do empregador em caso de lesão do empregado, mas caminha para a direção certa⁴¹.

6 Considerações finais

154

O teletrabalho apresenta-se como uma forma de labor em que a atividade é desenvolvida em local distinto do estabelecimento da empresa e concretizada com o auxílio de tecnologia, como computador ligado à internet e/ou intranet ou outros aparelhos de comunicação. Este pode ser utilizado por trabalhadores autônomos ou em contratos empregatícios, sendo nesse último caso um modo de flexibilizar a relação, trazendo vantagens tanto para o empregador e quanto para o empregado.

No escopo de aumentar a segurança jurídica e melhor orientar aqueles que contratam ou desejam contratar através do teletrabalho, é essencial a promulgação norma específica sobre o tema, seja em lei apartada ou em dispositivo inserido no código trabalhista comum, conforme já fizeram diversos países como Chile, Espanha e Portugal.

No Brasil, infelizmente esta lacuna ainda persiste, aplicando-se atualmente apenas os regramentos contidos nos art. 6º e 83 da CLT, que se mostram insuficientes no tratamento do complexo tema do teletrabalho. O Projeto de Lei nº 4.505/2008 possui potencial para preencher tal ausência legislativa, com garantias importantes para assegurar os direitos dos teletrabalhadores. Porém, esta afirmação não o torna imune a críticas, pois existem falhas e omissões que devem ser corrigidas no seu texto para que, quando em vigor, possa melhor gerir as relações de trabalho a distância e teletrabalho.

⁴¹ Atualmente, o citado Projeto de lei ainda tramita na Câmara dos Deputados, aguardando, desde 2011, deliberação quanto ao recurso interposto pelo Parlamentar Paulo Piau que, entendendo a relevância e importância do tema, aduziu que este deveria ser analisado por uma sessão do Plenário Legislativo. O sítio para acompanhamento do projeto de lei encontra-se disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>> Acesso em: 09 ago. 2016

Referências

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.
- BIERDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.
- BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.505/2008**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=626255&filename=PL+4505/2008>. Acesso em: 03 jun. 2014.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário 00031436020125020045**. Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Órgão julgador: Quarta Turma. Recorrente: Raimundo Nascimento; Recorrido: Kurita Do Brasil LTDA. Data de Julgamento: 29/09/2015, Data de Publicação: DJe de 9/10/2015.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário 0097700-56.2009.5.03.0129**. Relator: Juiz Convocado Jessé Cláudio Franco de Alencar; Órgão julgador: Sétima Turma; Recorrente: Fernanda de Souza Fonseca; Recorrida: Ouro Minas Turismo; Data de publicação: DJe de 26/11/09.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 0062141-19.2003.5.10.0011**. Ministro Relator: Maurício Godinho Delgado; Órgão julgador: Sexta Turma; Agravante: Heider Fernandes Filho; Agravada: Eso Brasileira de Petróleo Ltda; Data de publicação: DJe de 16/4/2010.
- BRETÓN, Thierry. Le télétravail en France. La documentacion Française, 1994. *Apud* SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. **Revista Eletrônica de Direito da UNIFACS**. Ano 2004, n.º 44, jan./2004. Disponível em: <http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_janeiro2004/convidados/convidados.htm>. Acesso em: 09 set. 2016.
- CAIRO JÚNIOR, José. Local de trabalho virtual como critério definidor da vigência da lei no espaço nas relações de teletrabalho. **Revista Vistos, Etc**. Salvador, AMATRA 5, 2008, vol. 01, n.º 8.
- CHILE. **Lei nº 19.759/2002**. Disponível em: <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282>>. Acesso em: 10 ago. 2016.
- COLÔMBIA. **Decreto nº 884, de 30 abril de 2012**. Disponível em: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=47216>> Acesso em: 01 de julho de 2014
- COLÔMBIA. **Lei 1.221, de 16 de julho de 2008**. Disponível em: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=31431>>. Acesso em: 29 maio 2014.
- DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.
- ESPANHA. **Lei do Estatuto dos Trabalhadores modificado pelo Real Decreto Legislativo de 2/2015**. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>> Acesso em: 10 de ago. 2016
- ESTRADA, Manuel Martin Pino. **O teletrabalho escravo**. Disponível em <<http://tele-trabalho.blogspot.com.br/2012/07/o-teletrabalho-escravo.html?m=1>>. Acesso em: 01 jun. 2014.
- FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; MELLO, Roberta Dantas de. Lei n. 12.551/2011: subordinação jurídica no trabalho a distância. In: VIANA, Márcio Túlio (Cord). **O que há de novo no direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2012.
- FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Revista Direitos Fundamentais & Justiça**. Porto Alegre, PUCRS. Ano 3, n.º 9, out./dez. 2009.
- FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho: uma análise juslaboral**. Disponível em: <www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/386.htm>. Acesso em: 09 set. 2016.
- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: parte geral**. Vol.1. São Paulo: Saraiva, 2010.
- GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro, 1999.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 177**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normalex/es/f?p=NORMALEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177>. Acesso em: 17 jun. 2014.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em: <www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_L1_004.html#L004S14>. Acesso em: 5 set. 2016.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. **Revista Eletrônica de Direito da UNIFACS**. Ano 2004, n.º 44, jan./2004. Disponível em: <http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_janeiro2004/convidados/convidados.htm>. Acesso em: 9 set.2016.

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo. São Paulo: Secretaria de Meio Ambiente do Estado de São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/arquivos/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2014.

WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005, p. 128.