

4. Artigo

O TELETRABALHO E O CONTROLE DO TRABALHADOR À DISTÂNCIA The Telework and the Control of the Worker from Distance

João Paulo Lucena*

RESUMO: O teletrabalho ainda é modalidade recente de organização do labor em termos históricos, sendo impulsionado pelos avanços da telemática e da tecnologia de mobilidade e remanescendo dúvidas quanto à forma em que deve ser prestado e controlado. O sistema à distância potencializa a inclusão de mão de obra no mercado local e internacional, diminui custos e amplia a liberdade do indivíduo. Já a pulverização dos trabalhadores precariza as relações de trabalho, enfraquece a organização coletiva, dificulta o controle da saúde laboral e possibilita a formação de uma *cyber* classe proletária global. O fato de ser externo e prestado à distância não exclui do teletrabalho a possibilidade de existência de subordinação, vínculo de emprego e de meios para fixação e controle de jornada. Cumpre ao Direito Laboral estabelecer a disciplina jurídica para que sejam preservadas as garantias e conquistas dos trabalhadores como o direito ao tratamento digno, remuneração compatível, descansos e limitação de jornada, saúde, intimidade, desconexão dos meios telemáticos, descanso e lazer.

Palavras-chave: Teletrabalho – Tecnologia – Controle à Distância – Saúde Laboral – *Cyber* Proletariado

ABSTRACT: Telework is still a new modality of labor organization in historical terms, being driven by advances in telematics and mobile technology, but having remained concerns about the manner in which it should be provided and controlled. The distance work system enhances the inclusion of the local and international market skilled labor, reduces costs and increases the freedom of the individual. On the other hand, the workers pulverization leads to precarious labor relations, weakens the collective organization, makes it difficult to control occupational health and enables the formation of a global *cyber* proletarian class. For telework is outside the workplace and provided from distance, it does not mean it excludes the possibility of subordination, employment bond and means for setting and controlling working journey existence. The Labour Law has to carry out the establishing of legal regulation so that the workers' guarantees and achievements are preserved, such as the right to decent treatment, compatible remuneration, rest and journey limitation, health, privacy, disconnection of telematics, rest and recreation periods.

Key-words: Telework – Technology – Control from Distance – Occupational Health – *Cyber* Proletarian

* Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS). Graduado na Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais da UFRGS (1988), Especialista em Direito Processual Civil pela PUC-RS (1995) e em Direito e Processo do Trabalho pela Unisinos (2000). Extensão em Direito Norteamericano pela Universidade da Califórnia (2008). Professor em cursos de pós-graduação e autor de obras jurídicas nas áreas de Direito Processual Civil e Direito e Processo do Trabalho. Email para contato: jplucena@trt4.jus.br – Palestrante convidado.

1 TECNOLOGIA, MOBILIDADE E TELETRABALHO

Thomas Friedman afirma que a rede global de fibra ótica equalizou o mundo em um mesmo plano, onde agora somos todos vizinhos de porta¹.

É fato que o direito do trabalho vem paulatinamente alargando suas fronteiras e ampliando limites materiais (NASCIMENTO, 2013, p. 275) em ritmo equivalente ao da evolução tecnológica, isto em uma época em que o capital a tudo mercantiliza e monetariza, privatizando serviços públicos essenciais e consumindo as duas principais fontes da sua própria riqueza - a natureza e o trabalho humano, volatilizando-se e migrando em tempo mínimo para além das fronteiras regionais e nacionais, uma das principais características da nossa era.

Nesse cenário pós-industrial é que nasce o conceito do teletrabalho, onde as formas de comando, supervisão, coordenação e disciplina entre a empresa e seus prepostos evoluíram *pari passu* com a tecnologia, valendo-se de conexões remotas por meios telemáticos², recursos de mobilidade e onde o trabalhador está distante ou sequer conhece o emissor da ordem, sem que tal aspecto lhe diminua a condição de subordinação.

As primeiras evidências da relação de subordinação à distância como forma de organização do trabalho são de 1857, quando John Edgard Thomson, engenheiro civil e um dos presidentes da estrada de ferro *Pennsylvania Railroad* nos Estados Unidos, implementou o gerenciamento de unidades remotas da companhia por meio do telégrafo, descentralizando as operações de gestão e comando e tornando-a, na época, um dos maiores empreendimentos do mundo e padrão para o uso inovações tecnológicas e de gestão³.

Mais tarde, na década de 1950, estudos do matemático norte-americano Norbert Wiener⁴ registraram o caso de um arquiteto europeu que supervisionava uma obra nos Estados Unidos por meio de comunicações por aparelho de "ultrafax", trocando desenhos e fotografias da construção entre os dois lados do Oceano Atlântico e complementando o trabalho com comunicação via telefone e telégrafo (HOSSEIN, 2004, p. 304).

Entre 1960 e 1970, impulsionadas pela busca de soluções para a crise energética do petróleo, desenvolvem-se na Europa experiências de trabalho a domicílio, especialmente nos segmentos do vestuário, calçados, alimentação e detergentes (WINTER, 2005, p. 63).

¹ "E o fenômeno que está capacitando, dando poder e impelindo indivíduos e pequenos grupos a se tornarem globais tão facilmente e tão harmonicamente é o que chamo de plataforma do mundo plano, e que descrevo em detalhe neste livro. Só uma pista: a plataforma do mundo plano é produto de uma convergência entre o computador pessoal (que subitamente permitiu a cada indivíduo tornar-se autor de seu próprio conteúdo em forma digital), o cabo de fibra ótica (que de repente permitiu a todos aqueles indivíduos acessar cada vez mais conteúdo digital no mundo por quase nada) e o aumento dos softwares de luxo de trabalho (que permitiu aos indivíduos de todo o mundo colaborar com aquele mesmo conteúdo digital estando em qualquer lugar, independentemente da distância entre eles). Ninguém previu essa convergência. Ela simplesmente aconteceu - bem em torno do ano 2000. E quando aconteceu, pessoas do mundo inteiro começaram a acordar e perceber que tinham mais poder do que nunca para se tornarem globais como indivíduos, que precisavam mais do que nunca pensar em si próprias como indivíduos competindo com outros indivíduos em todo o planeta e que tinham mais oportunidades para trabalhar com esses outros indivíduos, e não apenas para competir com eles" (FRIEDMAN, 2014, p. 19).

² Telemática é o conjunto de tecnologias da informação e da comunicação resultante da combinação dos recursos das telecomunicações (telefonia, satélites, rádio, cabo, fibra ótica, *wi-fi*, etc.) e da informática (computadores, periféricos, aplicativos, sistemas de redes, etc.)

³ Wikipedia. Disponível em: <https://en.wikipedia.org/wiki/John_Edgar_Thomson>. Acesso em 20/10/2015.

⁴ *The Human use of Human Beings: Cybernetics and Society*, 1950.

O termo teletrabalho com o conceito hoje utilizado é tido como concepção pioneira do físico norte-americano Jack Nilles, quando em 1974 buscava alternativas de combate à poluição ambiental por meio da redução de viagens profissionais, partindo da idéia de "levar o trabalho ao trabalhador e não o trabalhador ao trabalho". Nilles chamou de *teleworking* qualquer alternativa para substituir as viagens profissionais pelos recursos tecnológicos, enquanto o *telecommuting* seria o repasse ao trabalhador de tarefas periódicas a serem realizadas fora do escritório principal, por meio das tecnologias da comunicação e da informática, reduzindo a necessidade da sua presença na física de forma parcial ou total.

A partir da década de 1980 a adoção do teletrabalho inicia grande expansão acompanhando a sofisticação dos novos recursos da telemática, conjugando as tecnologias da informação e das comunicações e valendo-se dos conceitos gerenciais da não-concentração da atividade assalariada, redução do impacto ambiental, organização territorial e a redução dos custos de mão de obra e de estrutura física (DALLEGRAVE NETO, 2012, p. 282-305).

Em 1990 a OIT definiu o teletrabalho como aquele executado em um local distante do escritório central ou da instalação de produção, onde o trabalhador não mantém contato pessoal com colegas, devendo, ainda, ser desenvolvido com o auxílio de tecnologias de comunicação e transmissão de dados.

O teletrabalho em sentido estrito se difere da espécie à domicílio pois, para que se performe, é essencial que a conexão entre o tomador e o prestador do serviço se dê pelos meios telemáticos embora, em termos gerais, ambos possam ser classificados dentro do gênero do trabalho à distância. Para a pesquisadora do teletrabalho Denise Fincato, três são os pressupostos básicos para a sua configuração: (i) geografia diversa entre o tomador e o prestador do serviço; (ii) utilização da tecnologia da comunicação e da informação para conexão entre ambos e (iii) inserção deste formato de organização da mão de obra e do trabalhador no sistema organizacional da empresa (FERNANDES; KRIEGER, 2015, p. 77).

Atualmente o teletrabalho constitui um modelo de gestão da força laboral largamente adotado em segmentos onde predominam o uso da tecnologia da informação, vendas, atendimentos (*call centers*), telemarketing, serviços jurídicos, finanças, vigilância, ensino e diversos outros, incluindo no Brasil a prestação de serviços jurídicos e o próprio Poder Judiciário⁵, sendo que os teletrabalhadores conectam-se aos seus escritórios utilizando softwares, intranets e tecnologias similares e funcionalidades de conexão do tipo VPN, wi-fi, ligações de banda larga residenciais e tecnologia VOIP, cujos menores custos de conexão à intranet da empresa tornaram-se mais atrativos quando comparados ao custo operacional de escritórios convencionais.

2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO. PROMESSAS CUMPRIDAS?

Há que considerar-se que o modo do teletrabalho interessa e beneficia certo perfil de

⁵ O Tribunal Superior do Trabalho foi pioneiro dentre o Poder Judiciário ao adotar formalmente a modalidade do teletrabalho. O ato CDEP.SEGPES.GDGSET.GP 327/2014 alterou a Resolução Administrativa 1.499, de 2012, que regulamentou o teletrabalho no TST. O limite de servidores nesse regime, por unidade, que era de 30% da respectiva lotação, foi aumentado para até 50%, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada. De outra banda a adoção em âmbito nacional do Processo Judicial Eletrônico – PJE pelos diversos ramos do Poder Judiciário também tem incrementado enormemente a possibilidade de prestação de serviços jurídicos à distância pelos usuários desta ferramenta tecnológica ainda em franca evolução, tanto nas modalidades do trabalho autônomo quanto subordinado.

trabalhadores que, em muitas situações, tornaram-se globais valendo-se das novas tecnologias para um maior acesso à informação, à educação, ao treinamento e aos empregos, ao que se somam outros fatores como os processos migratórios e a queda das barreiras entre países, especialmente dentro dos blocos econômicos dos mercados comuns. É emblemático o exemplo dos trabalhadores indianos no segmento de tecnologia da informação (TI) e que prestam serviços de suporte técnico, desenvolvimento de softwares e teleatendimento (*call centers*) para países de língua inglesa, ainda que com remuneração inferior ao seus correspondentes colegas nos Estados Unidos e Europa, da mesma forma que angolanos são chamados a fazê-lo para as nações de língua portuguesa.

Dentre os fatores positivos destacam-se muito especialmente o enriquecimento da mão de obra disponível pelo incremento da sua diversidade e dinamismo econômico, bem como pela possibilidade de inclusão social e acesso ao mercado de trabalho de trabalhadores discriminados pela condição física, idade, raça, gênero, origem e localização geográfica (DI MARTINO, 1990, p. 531-533).

Todavia, algumas mesmas características do teletrabalho podem ser positivas ou negativas, conforme a maneira em que geridas pelas partes da relação de contratual. Assim, se novas tecnologias possibilitam ao indivíduo um incremento na convivência com a família e outras relações pessoais, permitindo uma melhor gestão do seu tempo, por outro lado o afastam do contato direto com o ambiente da empresa, dos seus supervisores e colegas. Tal condição poderá levá-lo a um nocivo isolamento, em especial quando da prestação de serviços no domicílio ou em unidades remotas, uma vez que o convívio profissional também é elemento contributivo na construção da felicidade e dos laços de afeto e amizade.

Se o incremento das relações virtuais entre o empregador e o empregado ainda são objeto de discussões nos campos do direito e da administração quanto a temas como a subordinação, o controle do trabalhador à distância e a própria viabilidade do modelo remoto⁶, o mesmo ocorre nas múltiplas disciplinas que se preocupam com os seus reflexos no ambiente ocupacional e na saúde do trabalhador.

No aspecto, a psicologia e a psiquiatria ocupam-se de investigar se o isolamento do teletrabalhador pode ser prejudicial e levar a quadros de adoecimentos de natureza mental (FERNANDES; KRIEGER, 2015, p. 74). Isto porque alguns indivíduos podem ter maior propensão genética, fragilidade e sensibilidade ao desenvolvimento de patologias de ordem psíquica como estresse, a ansiedade e a depressão, constituindo quadros de doenças ocupacionais e de aumento do risco de outros acidentes de trabalho.

Considerando ser o teletrabalho ainda uma forma relativamente nova de labor e cujas

⁶ "GENEBRA (Notícias da OIT) – O tema das vantagens – e inconvenientes – do teletrabalho tem sido objeto de um acalorado debate desde que a Diretora Executiva do Yahoo, Marissa Mayer, decidiu proibir o trabalho em casa. Segundo um comunicado interno confidencial que vazou para a imprensa, Mayer disse que a comunicação rápida e a colaboração de qualidade frequentemente são sacrificadas quando as pessoas trabalham a distância, inclusive em casa. As melhores decisões, declarou, na maioria das vezes são tomadas durante reuniões informais no local do trabalho.

Os comentaristas assinalaram a aparente contradição de uma sociedade informatizada que acredita que as pessoas devem estar fisicamente presentes para comunicar-se, sobretudo quando a tecnologia do Século XXI permite que muitos trabalhadores possam conciliar de maneira eficaz o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional ao trabalhar a distância.

A idéia de que é necessária a presença dos empregos em um lugar físico para poder colaborar eficazmente está arraigada na "velha escola" de gerência, que em parte se baseia na convicção de que não se pode confiar no trabalho realizado em casa." Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia>>. Acesso em 20/10/2015.

eventuais doenças ocupacionais ainda não foram totalmente identificadas, o modelo não deve ser imposto ao indivíduo, recomendando-se atenção especial no recrutamento e fixação de um período de experiência e observação para adaptação prévia. O contrato estabelecido entre o tomador e o prestador do serviço deverá disciplinar com especial atenção a forma da prestação, medição, avaliação, fiscalização do serviço e limitação da jornada, uma vez que, necessariamente, deverá respeitar o **direito à desconexão** do trabalhador dos meios de comunicação durante seus períodos de descanso e intimidade, como um valor a ser tutelado ante à crescente obstinação prela conexão *full time* em todos os segmentos da sociedade (ALMEIDA; SEVERO, 2014, p. 53).

Adoecimentos de natureza física e psíquica de alta gravidade como o *burnout*, próprios de trabalhadores com alta responsabilidade e que atuam em ambientes de estresse e tensão, podem levar a estados graves culminando, inclusive, em suicídios.

O dever do empregador de responsabilizar-se pelo meio ambiente ocupacional e pela identificação da aptidão do empregado para o teletrabalho é patente, uma vez que é dele o risco pelo negócio, adaptando a organização do trabalho ao indivíduo e não o inverso. Deverá prevenir os riscos e informá-los ao trabalhador, fornecer os instrumentos para execução do labor, os equipamentos de proteção individual (EPI's) e monitorar a sua saúde uma vez que os transtornos mentais e acidentes ocupacionais atingem não somente o obreiro e seu empregador mas, diretamente, toda a sociedade e o sistema de saúde e previdência onde está inserido.

Todavia, necessário atentar-se que certas vantagens podem transformar-se em desvantagens quando o teletrabalho for tomado de forma indevida, como se pode verificar do quadro que segue:

	Aspectos positivos	Aspectos negativos
Para o trabalhador	<ul style="list-style-type: none"> - maior autonomia e responsabilidade - aumento do convívio no círculo familiar e com pessoas próximas - flexibilidade de jornada e horário de trabalho - adequação da execução das tarefas conforme o próprio biorritmo - ausência ou redução da necessidade de deslocamentos a serviço e viagens profissionais - ausência ou redução dos custos de deslocamento de ida e volta ao trabalho e melhor aproveitamento do tempo - maior concentração no desempenho das tarefas 	<ul style="list-style-type: none"> - isolamento do ambiente da empresa e dos colegas - possibilidade de dificuldades de separação entre a vida privada e a profissional, com desgaste das relações familiares e menor exposição social - não observância dos limites da jornada de trabalho e intervalos para descanso - possibilidade de marginalização na carreira - possibilidade de menor concentração no desempenho das tarefas - controle de produtividade exacerbado e jornadas de trabalho excessivamente intensas - avaliação do empregado com ênfase quantitativa - supervalorização do conhecimento tecnológico - interferência abusiva na vida privada do empregado e desrespeito do direito à desconexão telemática



		<ul style="list-style-type: none">- desmobilização associativa e sindical pelo afastamento físico dos colegas e demais trabalhadores- riscos ocupacionais decorrentes do uso excessivo dos terminais vídeo, teclados e mouse- doenças psíquicas com ênfase no estresse e depressão- vida mais sedentária
⁷ Para o empregador/tomador do serviço	<ul style="list-style-type: none">- flexibilidade organizacional- redução de custos decorrentes da diminuição da infraestrutura corporativa e do uso de energia- maior amplitude no recrutamento de recursos humanos- uso do teletrabalho parcial ou total como incentivo à retenção de mão de obra- redução da rotatividade (<i>turnover</i>) e do absenteísmo uma vez que parte das licenças são utilizadas para resolução de problemas pessoais- diluição do risco de paralisação de atividades da empresa em situações de força maior como distúrbios e desastres de qualquer natureza	<ul style="list-style-type: none">- restrições de imposição da hierarquia, controle e supervisão do empregado à distância- maior risco quanto à segurança de dados, segredos do negócio e <i>know how</i> próprio da empresa- aumento de custos com implantação e manutenção de infraestrutura de conexão de dados, licenciamento de softwares e comunicação para o teletrabalhador- dificuldade no controle da exclusividade na prestação dos serviços e exposição à concorrência- dificuldade no monitoramento do ambiente ocupacional e da saúde do trabalhador e, por consequência, da prevenção de doenças e acidentes do trabalho- ausência de convivência pessoal no ambiente de trabalho para troca de experiências e ideias- menor riqueza no contato virtual quando comparado ao face-à-face e maior demora na tomada de decisões- dificuldade de integração ao trabalho em equipe
Para a sociedade	<ul style="list-style-type: none">- maior inclusão social de trabalhadores usualmente discriminados para o trabalho em função de idade, gênero, origem, localização geográfica e condição, como portadores de moléstias graves e deficiências imunológicas- menor gasto de combustível e energia- menor necessidade de mobilidade	<ul style="list-style-type: none">- incremento do potencial de fraude ao contrato de emprego- retrocesso nas garantias trabalhistas- precarização das relações laborais- adoecimentos psíquicos com repercussão no sistema público de saúde e previdência- aumento do risco psicossocial

⁷ Segundo dados da OIT o absenteísmo é reduzido em aproximadamente 63% na modalidade do teletrabalho. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia>>. Acesso em 20/10/2015.

	<p>e redução dos congestionamentos de tráfego</p> <p>- redução de emissões de carbono e do impacto ambiental</p>	
--	--	--

3 A SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO E OS MEIOS DE CONTROLE DO EMPREGADO À DISTÂNCIA

Em função da multiplicidade de situações que surgiram na sociedade pós-industrial, novas formas de contratação do trabalho passaram a refugir da relação binária entre autonomia e subordinação, levando à necessidade de evolução destes parâmetros como fórmula clássica para caracterização da relação de emprego.

Nesta linha, há quem se refira a um conceito intermediário entre o trabalho autônomo e o subordinado denominado parassubordinação, neologismo abrangendo tipos de labor que não se enquadram com perfeição nos modelos tradicionais, em que os prestadores do serviço são altamente qualificados, controlados à distância e ficam na zona gris que forma a intersecção entre a autonomia e a subordinação. Assim poderiam ser enquadrados, no direito pátrio, o vendedor praticista, o representante comercial, os profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação (MAGANO, p. 277; DALLEGRAVE NETO, 2012, p. 292).

Tais formas de trabalho se tecnicizam e se intelectualizam progressivamente, diluindo e dificultando a caracterização da subordinação dentro do conceito tradicional de relação de emprego. Embora o local da prestação dos serviços seja essencial em determinadas situações, em outras ela se esvazia de significação (MALLET, 2012, p. 232), levando à discussões quanto à efetividade da subordinação jurídica à distância e a sua relevância na configuração de formas de organização da mão de obra como no teletrabalho, onde aparece especialmente mitigada. Em análise mais apurada, no teletrabalho identifica-se a subordinação estrutural ou integrativa, que se dá pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador dos serviços, independente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização a funcionamento, sendo o resultado do trabalho o principal indicador de controle do empregado.

A subordinação jurídica permanece assim como uma das principais características da relação de emprego e pode ser configurada não apenas pela obediência a ordens imediatas, mas também à distância pela aferição de tarefas executadas, metas alcançadas, cumprimento de prazos, qualidade e produtividade, uma vez que as atividades desenvolvidas pelo teletrabalhador estarão inseridas na dinâmica empresarial do empregador. Em regra o teletrabalhador tem seu labor dimensionado por meio do tempo à disposição ou pela produção. No que tange ao teletrabalho ele poderá ser *off-line* (desconectado), *one way line* (email, CD, DVD, pen drives) ou *online*.

Há que se considerar que, nos dias atuais, a impossibilidade de controle à distância do trabalhador torna-se hipótese cada vez mais rara de ocorrer e, por consequência, de difícil justificação por parte do empregador.

Além dos conhecidos meios indiretos e combinados de controle à distância de jornada externa do trabalhador como roteiros pré-definidos, prazos, metas, pontos de encontro e tacógrafos⁸, também são utilizados recursos da tecnologia de mobilidade e telemática por meio de conexões

⁸ Tacógrafo ou cronotacógrafo constitui recurso de registro de tempo de uso, distância percorrida e velocidade em veículos.

remotas pela rede de telefonia, fibras óticas, fio, *wi-fi*, internet, rádio e satélite, valendo-se de instrumentos tão variados como computadores, *notebooks*, *palm tops*, *smartphones*, *paggers*, *tablets*, BIPs, câmeras de vídeo, localizadores e rastreadores por satélite (*gps*) e aplicativos de comunicação instantânea do tipo Skype, WhatsApp, MSN, Viber, tele e vídeo conferências e uma ampla variedade de novos recursos que a todo dia nos oferece a ciência.

Há que atentar-se no entanto, para que tal peculiaridade da mitigação da subordinação quando exercida à distância não seja utilizada como estratégia de burla da relação de emprego, em especial sob a máscara de pessoas jurídicas formalizadas por trabalhadores, sociedades entre o dono do estabelecimento e seus empregados, cooperativas fraudulentas, terceirizações irregulares, parcerias e arrendamentos fictícios e o trabalho dito autônomo somente porque prestado à distância. Ao contrário da promessa de “menos e melhor trabalho” quando executado à distância, muitas vezes o que se constata é uma maior intensidade do labor a impor longas e extenuantes jornadas de trabalho, inclusive superiores aos limites legais e àquelas praticadas por empregados instalados dentro do ambiente físico corporativo, beneficiando-se o empregador pela desoneração do pagamento de horas extraordinárias, adicionais e seus reflexos.

Em frente a tal cenário, impõem-se como referências jurídicas quando da análises de situações de obscura identificação, a aplicação da principiologia humanística e protetiva do direito do trabalho, em especial os postulados de vedação do seu retrocesso, primazia da realidade, indisponibilidade dos direitos trabalhistas, direito à intimidade e boa-fé objetiva, sendo especialmente esta última não apenas como intenção dos contratantes, mas como conduta concreta dos sujeitos da relação de emprego.

4 O TELETRABALHO NO BRASIL: ASPECTOS LEGAIS E JURÍDICOS

No Brasil as primeiras experiências teriam se dado a partir de 1986 pela empresa Serpro, com um projeto de desenvolvimento de *softwares* à domicílio por parte de alguns empregados. Pouco depois, em 1987, a empresa Senco, por iniciativa do empresário Ricardo Semler, introduziu um sistema pelo qual seus gerentes poderiam conectar-se com o escritório a partir das suas próprias casas.

Seguindo tendências de outras nações como os Estados Unidos e Portugal (DALLEGRAVE NETTO, 2012, p. 311), consagrou o legislador a opção de estender aos teletrabalhadores a mesma proteção jurídica já concedida aos demais obreiros, sem qualquer diferenciação, o que fez por meio da Lei 12.551/2011, que dispôs sobre o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e que passou a ter a seguinte redação:

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

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

A nova redação dada ao art. 6º da CLT reconheceu expressamente a relação de emprego à distância, o que deve ser interpretado frente aos requisitos exigidos pelo art. 3º do mesmo diploma quando define a condição de empregado - (i) pessoalidade, (ii) não eventualidade, (iii) subordinação e (iv) onerosidade - onde as ordens de comando podem perfeitamente ser

transmitidas pelos meios telemáticos e aparelhos de conexão móvel.

Embora previsto na CLT, o teletrabalho ainda carece de regulamentação, sem que até o momento tenham sido fixadas normas a respeito da fiscalização da jornada e seus intervalos, trabalho noturno e pagamento de horas extraordinárias, exigindo tal modalidade de organização do labor o efetivo compromisso das partes com a boa-fé objetiva no contrato de emprego, sob pena de prestar-se a diversas espécies de fraudes. Isso porque, como já referido, a forma de subordinação jurídica direta decorrente do modelo tradicional onde o empregado é um elemento da linha produtiva e base da revolução industrial, é mitigada pela distância entre comandante e comandado, conectados apenas por meios tecnológicos.

O teletrabalho poderá ser autônomo ou subordinado, contratado diretamente ou decorrente de alteração do contrato de emprego, situação em que deverá ser consensual e bilateralmente negociado na forma do exigido pelo art. 468 da CLT, podendo ser classificado também como uma forma flexível de prestação de serviços⁹.

Na doutrina e na jurisprudência trabalhista brasileiras uma situação polemiza especialmente as discussões, qual seja o enquadramento do teletrabalhador na exceção do art. 62, I, da CLT como incompatível com a fixação de horário e, portanto, sem direito à percepção de pagamento de horas extraordinárias, adicionais e reflexos.

Dispõe o art. 62, I da CLT não estarem abrangidos pelo capítulo referente à duração do trabalho aqueles trabalhadores que exercem atividade externa "incompatível com a fixação de horário de trabalho", tendo como principal consequência a não remuneração da eventual jornada extraordinária.

Todavia, e a partir do expressamente estabelecido no inciso I do referido dispositivo legal, o só fato de o empregado "desempenhar de atividade externa", ainda que na modalidade à distância, não constitui óbice à garantia da justa remuneração pelo trabalho realizado fora dos limites da jornada legal. Isto é, mesmo que o labor seja prestado fora das dependências físicas da empresa, o enquadramento na exceção legal prevista no dispositivo celetista, norma que excepciona a regra geral que visa a tutelar a saúde do empregado e que a ele impõe o pesado ônus de não ter limitação de jornada e de não ser remunerado pelas horas extras eventualmente prestadas, somente é possível quando efetiva e comprovada a impossibilidade de fixação de horário e do respectivo controle por parte do empregador.

Na esteira do pensamento de Dallegrave Neto (2012, p. 293), valendo-se de uma hermenêutica construída sobre princípios constitucionais de valorização do trabalho humano, do pleno emprego, da existência digna, do bem estar e da justiça social na forma dos artigos 170 e 193 da Constituição, a tutela jurídica da CLT deve ampliar seu horizonte para acolher novas figuras contratuais como o teletrabalho, estando, tanto os trabalhadores subordinados quanto os parassubordinados, protegidos pelo direito do trabalho em decorrência de uma exegese teleológica e conforme a Carta Maior.

Não se pode olvidar que a existência de controle de jornada constitui a regra geral diante da exceção do art. 62, I, da CLT, como também a limitação de oito horas diárias para o labor prestado configura garantia fundamental para o trabalhador na forma do art. 7º, XIII da Constituição Federal, ao qual se associam as demais normas regradoras da jornada de trabalho consistentes nos arts. 59, *caput*, 66 e 71 da CLT, na sua totalidade destinadas à proteção da saúde física e mental do

⁹ Para DALLEGRAVE NETTO (2012, p. 282) são características do teletrabalho ser fragmentado, remunerado por resultado útil, digitalizado e monitorado pelo uso da telemática.

trabalhador, incluído aquele que presta serviços de forma remota.

Nessa mesma esteira a doutrina de Gilberto Stürmer e Juliana Pereira (2013) ao defender a necessidade de se impedir que o trabalho nos moldes à distância converta-se em facilitador de jornadas extenuantes, capazes de aniquilar a vida pessoal do profissional e de ameaçar sua saúde física e psíquica, o que representaria inadmissível retrocesso em ponto especialmente sensível da disciplina do trabalho subordinado. Complementam que, reconhecido o trabalhador como titular do direito fundamental à limitação da jornada, é incontornável a necessidade de se adequarem os meios (instrumentos e sistemas de controle de horários) ao fim (preservação da saúde física e psíquica), reforçando tal assertiva o entendimento de que o enquadramento do trabalhador na regra excepcional do art. 62, I, da CLT não pode ser presumido e exige cabal demonstração da inviabilidade da manutenção de controle de jornada.

Trata-se, portanto, de esclarecimento e atualização quanto ao conteúdo protetivo geral da regra celetista, da década de 1940, à luz das novas tecnologias disponíveis no século 21, em especial aquelas relacionadas aos meios telemáticos e informatizados de comunicação, mobilidade, comando, controle e supervisão por parte do empregador já reconhecidos pela nova redação dada ao art. 6º da Consolidação e que trata do teletrabalho. Consagra o referido dispositivo legal o entendimento da doutrina e da jurisprudência de que, tanto a subordinação jurídica quanto o controle de horário e jornada, podem perfeitamente se dar também à distância mediante a adoção de instrumentos tecnológicos de controle patronal quanto o modo da prestação laborativa, entendimento de todo aplicável à interpretação da hipótese do art. 62, I, da CLT.

É de ressaltar que dentre as modalidades do teletrabalho também está aquele totalmente móvel, como no caso de vendedores viajantes, caracterizado justamente como a ausência de um local fixo de onde o indivíduo presta o labor, o que perfaz a necessidade de permanente conexão ao empregador por meios telemáticos.

Como referido, o controle do trabalho à distância pode ser implementado por meios diretos e indiretos, qualitativa e quantitativamente. Como algumas formas diretas temos os registros de jornada feitos pelo próprio empregado¹⁰, horários e tempo de conexão telemática (*logs* de acesso), controle biométrico, equipamentos de conexão com horários pré-programados de funcionamento, sendo possível a aferição exata até mesmo da quantidade de toques digitados em um teclado pelo teletrabalhador. O controle direto poderá ser complementado por meios indiretos como a especificação de tarefas, metas, roteiros de visitas, prazos, pontos de encontro, reuniões e outros.

A imposição legal de adoção de controle de jornada objetiva afastar fraudes pela supressão de direitos trabalhistas como as horas extras, adicional noturno, hora reduzida noturna e seus reflexos, bem como proteger a saúde do trabalhador, uma vez que a limitação de jornada constitui garantia fundamental constante do art 7º, XIII, da CF. A mera adoção do regime do trabalho à distância não se traduz como automático enquadramento do empregado na exceção do art. 62, I, da CLT, competindo ao empregador a obrigação de provar que, ao enquadrar um trabalhador na hipótese de jornada externa, não lhe é possível aplicar qualquer dos meios diretos e indiretos disponíveis para fixação e controle de jornada, resultando em efeitos no curso da relação processual trabalhista como a inversão do ônus da prova previsto no art. 818 da CLT.

Em outros termos, pouco importa que o empregador tenha formalmente enquadrado o

¹⁰ O trabalho executado integralmente fora do estabelecimento poderá ter seu horário controlado diretamente pelo empregado por meio de ficha, papeleta ou registro ponto, conforme parágrafo único do art. 13, Portaria 3626/1991 do MTPS. Um registro eletrônico acessível pela internet poderia ser uma solução, embora atualmente o art. 21 da Portaria 1.510/2009 não preveja tal possibilidade.

empregado como trabalhador externo não sujeito a controle de horário, mas sim que ele demonstre concretamente que, para tanto, havia impossibilidade absoluta em prover o referido controle e que o labor era incompatível com a fixação de horário, condição anotada na CTPS e no registro de empregados¹¹, atraindo para si o ônus da prova no caso de conflito judicial. Demonstrado que o teletrabalhador ultrapassava a jornada de oito horas diárias, fará jus à remuneração extraordinária, sendo parte do risco do modelo de negócio escolhido pela empresa o implemento de formas adequadas para o controle de horário à distância, como demonstra a jurisprudência a seguir:

EMENTA: HORAS EXTRAS. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE HORÁRIO. NÃO SUJEIÇÃO DO TRABALHADOR À EXCEÇÃO PREVISTA NO ART. 62, I, DA CLT. Sendo a atividade externa realizada pelo empregado compatível com a fixação e controle de jornada, não há falar na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, sendo devidas ao trabalhador as horas extras laboradas (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2015).

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE DE HORÁRIO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA Nº 126 DO TST 1. A execução das atividades fora da sede da empresa, por si só, não afasta o cumprimento das normas relativas à duração do trabalho. A incidência da exceção prevista no art. 62, I, da CLT exige trabalho externo incompatível com a fixação de horário de trabalho. Precedentes. 2. Se o TRT, com fundamento no contexto fático-probatório dos autos, notadamente na prova testemunhal, consigna que o empregado não se insere na exceção prevista no art. 62, I, da CLT ante a possibilidade de fiscalização efetiva da jornada de trabalho cumprida fora da sede da empresa, a pretensão de afastar a condenação em horas extras demanda reexame de fatos e provas, inviável em sede extraordinária, à luz da Súmula nº 126 do TST. 3. Recurso de revista não conhecido (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2015).

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORA EXTRA. INTERVALO INTRAJORNADA. TRABALHO EXTERNO. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT. PROVIMENTO. Ante a razoabilidade da tese de violação do art. 62, I, da CLT, impõe-se o processamento do Recurso de Revista, para exame das matérias veiculadas em suas razões. Agravo de instrumento conhecido e provido. [...]

RECURSO DE REVISTA. HORA EXTRA. TRABALHO EXTERNO. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT. PROVIMENTO. A decisão guerreada indica que havia utilização de "palm top (meio eletrônico/internet)" e celular para contato entre empregado e empresa; comparecimento do Autor no início e final da jornada na sede da empregadora e que havia a possibilidade de o supervisor acompanhar o vendedor durante o trabalho externo. No caso dos autos, evidenciada está a presença de meios indiretos e diretos de controle, esvaindo-se a presunção excetiva do art. 62, I, da CLT, sendo devidas as horas extras cumpridas. Recurso de Revista conhecido e provido (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2015b).

Ainda dentro do tema do controle à distância do trabalhador, deve ser referida a nova redação dada em 2012 à Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual ampliaram-se os meios reconhecidos de conexão à distância com a potencialidade de caracterização do regime de sobreaviso e excluiu-se a exigência de que, para enquadrar-se na condição, o obreiro estivesse obrigatoriamente em plantão no seu domicílio à disposição do empregador.

E assim dispõe a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho em sua atual redação:

"APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26

¹¹ No mesmo sentido DALLEGRAVE NETO, 2012, p. 298.

e 27/09/2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.”

A determinação do empregador para que permaneça o empregado em regime de disponibilidade para o recebimento de ordens e tarefas pode ser tácita ou expressa, dispensando a nova redação da Súmula 428 que o obreiro esteja restrito ao ambiente do seu lar, passando a ser fundamento da indenização a que objetiva o preceito jurisprudencial o direito à desconexão do trabalho durante os períodos de repouso¹².

Há que se demonstrar com clareza, portanto, quando o empregado esteve efetivamente à disposição do empregador na forma do art. 4º, da CLT, não mais sendo exigida a sua restrição ao espaço do lar, motivo pelo qual não se alinha este autor dentre a parte da doutrina e da jurisprudência que entendem que, pela mera disponibilidade ou portabilidade de meios de conexão móvel com o empregador, por si só já estaria o empregado enquadrado no regime legal de sobreaviso.

5 CONCLUSÃO

O teletrabalho ainda se configura globalmente como modalidade recente de organização do labor em termos históricos, potencializado dia a dia pelos avanços dos recursos da telemática e da tecnologia de mobilidade, remanescendo dúvidas quanto à forma em que deve ser prestado e controlado, realidade que cumpre ao direito laboral estabelecer disciplina jurídica para que atinja seus fins e sejam preservadas as garantias e conquistas dos trabalhadores na condição de seres humanos e de cidadãos.

Sem dúvida um dos maiores avanços do sistema de prestação de serviços à distância foi permitir a diversificação e a inclusão no mercado profissional de trabalhadores discriminados por fatores diversos como a condição física, idade, gênero, origem e até mesmo localização geográfica. Ao contrário do que alguns anunciaram, a telemática não ocasionou desemprego maciço em determinados segmentos do mercado, mas criou oportunidades de trabalho ao fazer desaparecer as fronteiras e obstáculos geográficos, colaborando com a minimização do impacto ambiental diante da economia direta de energia e diferentes recursos naturais. Trabalhadores relatam maior satisfação e felicidade na prestação de serviços remotos, muitas vezes no seu próprio domicílio, gerenciando com maior independência o equilíbrio entre trabalho, lazer e vida privada, enquanto empresas, corporações e governos diminuem custos físicos e de logística na ordem de milhões de dólares anuais.

Ainda assim, embora em tese contrário à lógica primeira do capital na busca da eficiência e do lucro máximo, o desenvolvimento tecnológico deve ser utilizado em favor do empregado, facilitando e racionalizando a prestação dos serviços e não sofisticando a forma de controlá-lo e extrair-lhe à exaustão o máximo das forças de trabalho. O direito à privacidade, à desconexão, ao descanso, ao lazer, à reflexão, ao ócio criativo, à saúde, à convivência familiar e ao usufruto dos seus laços

¹² "O trabalhador tem direito à desconexão, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado" (CASSAR, *apud* DALLEGRAVE NETO, 2012, p. 300).

afetivos permanece como garantia ínsita aos teletrabalhadores enquanto no exercício das suas funções remotas, de forma sim mais independente mas não menos responsável.

No aspecto coletivo, são evidentes os efeitos negativos da pulverização de trabalhadores no que tange à organização em moldes associativos e sindicais (BOFF, 2012, p. 32), afastando o homem do homem, desunindo e enfraquecendo movimentos reivindicatórios por melhor remuneração e condições de labor. Também já se constata evidências da formação de uma *cyber* classe proletária global (*cyber-proletariat*) (DYER-WHITEFORD, 2015) decorrente da revolução da comunicação, da flexibilização na contratação direta ou terceirizada de serviços, da precarização do trabalho e do aumento da extensão e intensidade das jornadas de trabalho, derrubando as promessas de vantagens absolutas decorrentes da conjugação da vida profissional com a privada, como bem refere Grijalbo Coutinho:

De idêntico modo, os incrementos cibernéticos criam uma falsa sensação de que o trabalhador da era toyotista não mais se submete a controle de jornada, nem extrapola o seu horário regular. Na verdade, os turnos são muito mais intensos, tanto pela conexão permanente do empregado com o ambiente virtual do trabalho, estando ele em casa ou no outro lado do mundo, quanto pela existência de mecanismos eletrônicos sofisticados capazes de captar, com extrema precisão, cada passo do obreiro, dentro e fora do local de trabalho. Cabe coibir tal tipo de excesso de labor, em nome da saúde e da dignidade do empregado, sem prejuízo da adequada remuneração de todas as horas realizadas (COUTINHO, 2013, p. 219).

No âmbito da medicina e da segurança do trabalho ainda se desconhecem os efeitos totais dos métodos de labor à distância e em condições de isolamento quanto à saúde ocupacional do trabalhador, especialmente na sua dimensão psicossocial. Relatos de adoecimentos de natureza psíquica de teletrabalhadores relacionados ao estresse e à depressão são realidade, decorrentes de situações onde a incapacidade do indivíduo de responder às exigências das suas funções provocam a cumulações de tensões, com respostas pessoais das mais variadas e de difícil prevenção.

Metas cumuladas de difícil ou impossível alcance, coisificação do ser humano pela avaliação meramente quantitativa e qualitativa dos resultados da sua produção, monotonia e repetição das tarefas, ausência de contato pessoal com colegas, dificuldades na conciliação entre a vida privada e a profissional, jornadas longas e excessivamente intensas de labor, baixa taxa de retribuição pessoal e pouca autonomia são alguns dos fatores identificados como obstáculos à renovação da energia psicofísica e causadores de depressão no trabalho à distância, já classificada com uma das maiores e mais perigosas causas de transtornos mentais e acidentes do trabalho no mundo moderno (LUDOVICO, 2011).

Alicerçados em preceitos constitucionais relativos à saúde e ao meio ambiente como a valorização do trabalho humano, o pleno emprego, a existência digna, o bem estar e a justiça social, as normas de segurança do trabalho a eles se incorporam e complementam, renovando-se a responsabilidade do empregador pela prevenção de danos em um ambiente ocupacional seguro¹³ e prevalecendo a premissa de que é a organização do trabalho que deve ser adaptada ao homem, que sobre os meios produtivos não dispõem, e jamais o homem a ela.

No âmbito pátrio, embora ainda não haja em nosso ordenamento uma regulamentação quanto à forma de execução e controle do trabalhador à distância, é certo que os meios diretos e indiretos disponíveis para o empregador são suficientes para que tal se proceda em plenitude, impondo-se a limitação do monitoramento remoto do teletrabalhador, o respeito à extensão legal da jornada, os

¹³ No mesmo sentido FINCATO, 2008.

intervalos para descanso, a saúde, a intimidade e a vida privada, como expressas garantias constitucionais que são (SILVA, 2012, p. 220), bem como por ser restrito o *ius variandi* do empregador ao trabalho e jamais sobre a pessoa.

O fato de ser externo e prestado à distância não exclui no teletrabalho a existência de subordinação e vínculo de emprego, bem como não pressupõe a incompatibilidade com a fixação e controle de jornada pelo enquadramento na exceção prevista pelo art. 62, I, da CLT.

Ora, a consagração dos direitos humanos decorre de lutas históricas pela dignidade humana e de longos processos de evolução cultural e, por tais motivos, transcendem e não se submetem ao limite dos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais uma vez que deles não são oriundos. É o direito humano que dá origem ao direito positivo.

Portanto, ressaltam os tempos modernos a necessidade de fortalecimento da principiologia do direito do trabalho clássico e humanista em resistência ao retrocesso de conquistas irrenunciáveis, sendo defeso ao capital aproveitar-se de dispositivos ultrapassados ou ainda não adequados do ordenamento laboral a fim de maximizar o lucro pela flexibilização de direitos trabalhistas. O teletrabalho, com os benefícios diversos que traz ao indivíduo em seu bojo, não pode ser utilizado como forma de fraude ao contrato de emprego e como método mascarado de submissão do empregado a jornadas extenuantes, metas inatingíveis e subtração e precarização de direitos trabalhistas historicamente conquistados.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.
- ARAÚJO, Francisco Rossal; COIMBRA, Rodrigo. **Direito do Trabalho - I**. São Paulo: LTr, 2014.
- BOFF, Salete Oro; SILVA, Juliana Fabres. Implicações das novas tecnologias nas relações de trabalho. **Revista Bonijuris**. Curitiba, v. 24, n. 583, p. 25-32, jun. 2012.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **RO 0020200-78.2013.5.04.0020**. 8ª Turma. Relator: Des. João Paulo Lucena. Porto Alegre, 11 de junho de 2015. Publicado no DEJT: 12/06/2015.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 1938-79.2011.5.08.0201**. 4ª Turma. Relator: Min. João Oreste Dalazen. Brasília, 11 de fevereiro de 2015. Publicado no DEJT: 27/02/2015.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 155547.2011.5.09.0016**. 2ª Turma. Relator: Desembargador Convocado Cláudio Armando Couce de Menezes. Brasília, 25 de fevereiro de 2015. Publicado no DEJT: 06/03/2015.
- COUTINHO, Grijalbo. Trabalho, subordinação e controle do tempo obreiro à disposição da empresa em tempos de sofisticada modernidade tecnológica. In: REIS, Daniela Muradas, MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coords.). **Trabalho e Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2013. p. 210-219.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Anais da Academia Nacional de Direito do Trabalho 2012**. São Paulo: LTr, 2012. p. 282-305.
- DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. *Telework: A new way of working and living*. **International Labour Review**. Genebra, International Labour Organizations, v. 129, n. 5, 1990, p. 529-553.

◀ volta ao índice
▲ volta ao sumário

:: Ano XI | Número 187 | Dezembro de 2015 ::

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antonio Cesar, Controle de horário no teletrabalho – Análises jurídicas, sociais e econômicas. **Anais do IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades**. Porto Alegre: Lex Magister: 2011. p. 149-163.

DYER-WITHEFORD, Nick. **Cyber-Proletariat**: Global Labour in the Digital Vortex. London: Pluto Press, 2015.

FERNANDES, Juliano Gianechini; KRIEGER, Maurício Antonacci. O isolamento como possível desvantagem para o teletrabalhador: reflexões a partir do direito e da psicologia. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 32, n. 376, p. 72-89, abr. 2015.

FINCATO, Denise Pires. Acidente do trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Porto Alegre, n. 4, p. 146-173, jul./set. 2008.

FRIEDMAN, Thomas L. **O mundo é plano**: uma breve história do século XXI. 3. ed. São Paulo: Cia das Letras, 2014.

HOSSEIN, Bidgoll. *Defining Telecommuting and Telework*. **The Internet Encyclopedia**, V. 3. New Jersey, Wiley: 2004. p. 434.

LUDOVICO, Giuseppe. Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale. **Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale**, Bologna, 2/2011, p. 401-434.

MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 106-107, p. 217-245, jan./dez. 2011/2012.

MIES, Natalia Schnaider Serro. O teletrabalho e os meios de comando. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 32, n. 380, p. 69-84, ago. 2015.

MENDONÇA, Talita Rodrigues. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, v. 19, n. 36, p. 228-241, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Os avanços da tecnologia e o trabalho à distância. In: *Novos Temas e Desafios no Mundo do Trabalho*. **Anais da Academia Nacional de Direito do Trabalho 2012**. São Paulo: LTr, 2012. p. 275-315.

NASCIMENTO, Carlota Bertoli. O direito fundamental ao descanso do teletrabalhador: meio de efetivação do direito ao lazer? **Revista Magister de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 7, n. 42, p. 44-57, maio/jun. 2011.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Novas tecnologias e as repercussões do art. 6º da CLT. In: *Novos Temas e Desafios no Mundo do Trabalho*. **Anais da Academia Nacional de Direito do Trabalho 2012**. São Paulo: LTr, 2012. p. 306-315

SILVA, Karoline Marthos. Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas. **Revista Trabalhista Direito e Processo**. São Paulo, v. 10, n. 37, p. 211-221, 2012.

STÜRMER, Gilberto; PEREIRA, Juliana Hörlle. Teletrabalho: controle de jornada e ambiente laboral. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun. 2013.

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