

ANA CRISTINA BARCELLOS RODRIGUES

**TELETRABALHO: A TECNOLOGIA TRANSFORMANDO AS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação de Mestrado

Departamento do Direito do Trabalho e da Seguridade Social

Orientador: Prof. Titular Sergio Pinto Martins

Universidade de São Paulo

Faculdade de Direito

São Paulo - 2011

ANA CRISTINA BARCELLOS RODRIGUES

**TELETRABALHO: A TECNOLOGIA TRANSFORMANDO AS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Orientador: Prof. Titular Sergio Pinto Martins.

Universidade de São Paulo

Faculdade de Direito

São Paulo - 2011

RESUMO

O teletrabalho é uma nova forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas observadas nos últimos tempos. Com o desenvolvimento da informática e a introdução das telecomunicações nas relações de trabalho, o teletrabalho ganha cada vez mais espaço, transformando as tradicionais relações laborais.

Destarte, o teletrabalho pode ser conceituado como trabalho desenvolvido total ou parcialmente à distância, em lugar distinto da sede da empresa, com utilização prevalente das tecnologias de informática e telecomunicações. Em vez do trabalhador se deslocar até a empresa para realização do trabalho, é o trabalho quem se desloca até o trabalhador, onde quer que ele esteja.

Esta moderna forma de trabalho, com o desenvolvimento das atividades à distância, fora da sede da empresa, exige uma flexibilização também nas definições de subordinação e identificação do poder diretivo, que passam a ter seus conceitos ampliados, gerando impacto também na esfera jurídica.

Diante desta nova realidade cada vez mais presente no mundo laboral, importante se faz um estudo aprofundado sobre o conceito de teletrabalho, sua natureza jurídica, suas possíveis modalidades, vantagens e desvantagens e regulamentação, ainda precária, mas muito necessária. O estudo pretende mergulhar na doutrina existente sobre o tema, bem como nos ensinamentos que podemos extrair da experiência estrangeira.

Não menos importante é o respeito ao diálogo social, promovido por representantes das empresas e empregados, com o objetivo de garantir os objetivos empresariais na modernização das relações laborais, mas sem esquecer da preservação e respeito aos direitos laborais garantidos e conquistados ao longo da história, em especial no que se refere à saúde e segurança do trabalhador. Somente através do estudo aprofundado sobre o tema e do respeito ao diálogo social conseguiremos ter sucesso no desenrolar de mais este capítulo dentro do direito do trabalho brasileiro.

ABSTRACT

Telework is a new flexible labor form, resulting from technological development newly observed. With technology information development and telecommunication introduction in labor relations, the telework is gaining more space, changing traditional labor relations.

Telework may be conceptualized, in different premisses from corporate sites, as a distant wholly or partly labor execution, using the information technology and telecommunications. Instead of going to the company the work goes to the worker, wherever he is.

This modern working way, with distant activities development, outside the corporate offices, also requires flexibility in subordination definition and directive power identification, which now have expanded their concepts, causing impact also in legal field.

In face of this new reality, increasingly present in world's labor, it is important to study telework concept, its legal nature, its many different possibilities, advantages and disadvantages, and regulations, still sparingly, but very necessary. The study aims to dive into existing doctrine on the subject, as well as the lessons we can draw from foreign experience.

Not less important is the social dialogue respect, settled between the company's representatives and the employees, in order to ensure business objectives related to labor relations modernization, but not forgetting labor rights preservation and respect, guaranteed and conquered throughout history, especially regarding worker's health and safety. Only through a deep study of the subject and respect for social dialogue we may succeed in building up this chapter in Brazilian labor law.

1. INTRODUÇÃO.....	08
1.1.Apresentação do tema.....	08
1.2.Delimitação e objetivos do trabalho.....	09
1.3.Justificativa e relevância do tema.....	11
1.4.Metodologia.....	12
1.5.Resumo dos capítulos.....	13
2. FLEXIBILIZAÇÃO E TELETRABALHO.....	15
2.1.Globalização e o Direito do Trabalho.....	15
2.2.Flexibilização e Direito do Trabalho.....	20
2.3.A revolução tecnológica e o teletrabalho.....	24
2.4.O surgimento do teletrabalho.....	27
3. DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO.....	31
3.1.Conceito de teletrabalho.....	31
3.2.Características do teletrabalho.....	37
3.2.1. Distância.....	39
3.2.2. Não presencialidade.....	40
3.2.3. O uso prevalente da tecnologia telemática.....	42
3.2.4. Horário flexível.....	45
4. QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHO.....	51
4.1.Teletrabalho autônomo.....	54
4.2.Teletrabalho parassubordinado.....	57
4.3.Teletrabalho subordinado.....	60
4.3.1. A nova concepção do poder diretivo: a teledireção.....	62
4.3.2. A nova concepção da subordinação: a telesubordinação.....	64
4.3.3. Novos indícios tipificadores da subordinação.....	66
5. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	71
5.1.Para o trabalhador.....	71
5.2.Para a empresa.....	74

5.3.Para a sociedade.....	76
6. MODALIDADES DE TELETRABALHO.....	78
6.1.Teletrabalho a domicílio.....	79
6.1.1. O velho trabalho a domicílio.....	79
6.1.2. O novo trabalho a domicílio.....	81
6.1.3. Teletrabalho a domicílio.....	83
6.2.Teletrabalho remotizado em telecentros.....	86
6.2.1. Telecentros satélites.....	88
6.2.2. Telecentros compartilhados.....	89
6.2.3. Telecentros comunitários.....	90
6.2.4. “Telecottage”.....	91
6.3.Teletrabalho móvel, itinerante ou nômade.....	91
6.4.Teletrabalho transnacional.....	93
7. O DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO NO MUNDO.....	94
7.1.Disciplina normativa internacional.....	95
7.2.Convenção nº 177 e Recomendação nº 184.....	95
7.3.Acordo Marco Europeu sobre teletrabalho.....	100
7.4.Ensinamentos da experiência portuguesa.....	109
7.4.1. Regime contratual.....	112
7.4.2. Trabalhador anteriormente vinculado ao empregador.....	114
7.4.3. Instrumentos de trabalho.....	115
7.4.4. Igualdade de tratamento.....	116
7.4.5. Privacidade.....	117
7.4.6. Participação e representação coletivas.....	118
7.5.Teletrabalho no Brasil.....	119
8. O TELETRABALHO E O DIREITO COLETIVO.....	122
8.1.Direito sindical e a representação coletiva do teletrabalhador.....	122
8.2.A preocupação dos sindicatos com o teletrabalho.....	127
8.3.A importância da negociação coletiva de trabalho.....	128
8.4.Saúde e segurança do trabalho.....	130

CONCLUSÃO.....	132
BIBLIOGRAFIA.....	136

1. INTRODUÇÃO

1.1. Apresentação do tema

O processo de reestruturação global da economia, alavancado pelo desenvolvimento científico tecnológico, propiciam uma aceleração no desenvolvimento das relações no mundo virtual e anunciam uma nova organização social, na qual o desenvolvimento de diversas atividades depende cada vez mais da tecnologia.

Neste contexto, redesenham-se as formas de vida e trabalho, impondo um novo ritmo de desenvolvimento das atividades humanas. As relações de trabalho ganham nova dimensão, com necessidade de redefinição de tempo e espaço. Torna-se inevitável o reconhecimento da relação de trabalho caracterizada pela utilização de tecnologia da informação e de comunicação no desenvolvimento de suas atividades.

Assim surge o teletrabalho, como uma nova forma de trabalho flexível que originou da introdução do instrumental da informática e da telecomunicação (telemática) no processo produtivo da empresa: o computador em rede. A evolução da tecnologia da informação e de comunicação e a crescente afirmação e difusão da internet, aliados à estratégia empresarial de descentralização e externalização produtiva de trabalho, mudaram a geografia laboral.

O teletrabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode ser conceituado como “*forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação*”¹. Podemos dizer que o trabalho à distância é gênero e compreende o teletrabalho como espécie.

Diante de uma tendência de adaptabilidade e flexibilidade das relações de trabalho e da gestão de recursos humanos, o teletrabalho, em crescente expansão a nível mundial, se apresenta como uma alternativa ao clássico modelo de organização centralizada de produção. O apego a esquemas de relação de trabalho tradicionais revela-se defasado e isto

¹ THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo – análisis jurídico-laboral**. Consejo econômico y social, Madri: 2001, p.19.

implica na necessidade de atualização permanente dos operadores do Direito em um campo muito dinâmico e ainda pouco explorado.

É certo que o teletrabalho já se insere nos novos meios de labor da modernidade, e impõe para o ordenamento jurídico algumas inovações, evoluções e adaptações. Embora apenas o teletrabalho em domicílio tenha algum amparo no ordenamento jurídico brasileiro vigente, várias são as modalidades de trabalho a distância, cabendo-nos, estudar, discutir e estimular o enquadramento destas outras espécies em nosso ordenamento, fazendo com que a evolução legislativa acompanhe as mudanças nas relações laborais. Neste sentido, o estudo sobre a experiência e evolução legislativa de outros países nesta seara também é de grande valia para o aprimoramento legislativo e doutrinário brasileiro no que se refere ao teletrabalho. Como já advertia o jurista francês George Ripert “quando o direito ignora a realidade, a realidade se vinga, ignorando o direito”.

Aos comodistas, bastaria a assertiva de que não existe regulamentação legal sobre o tema, impedindo sua aplicação em nosso país. Todavia, ao estudioso do direito, a busca pela evolução legislativa é incessante, visto que a regulamentação hoje existente não se enquadra na evolução das relações de trabalho no que se refere à prática do teletrabalho no mundo atual. Somente o estudo doutrinário, jurisprudencial e comparado poderá estimular debates e culminar com a conscientização sobre a necessidade iminente de evolução legislativa para regulamentação do tema.

Embora já exista no Brasil uma tímida regulamentação sobre trabalho em domicílio, usada como analogia ao teletrabalho, é incontroversa a necessidade de avanços. E, hodiernamente, são latentes as tendências internacionais, percebidas diante das recentes reformas legislativas ocorridas nos últimos anos, em especial na União Européia e nos Estados Unidos, no sentido de se regulamentar e estimular a prática do chamado *telework*, ou *telecommuting*.

1.2. Delimitação e objetivos do trabalho

O objetivo da presente pesquisa é o estudo do trabalho atípico e descentralizado surgido com os avanços da telemática, caracterizado pela flexibilização de horário e local de trabalho: o teletrabalho. O presente trabalho se propõe a analisar os aspectos mais

relevantes que cercam a figura do teletrabalho, enfocando suas peculiaridades, características, modalidades, estrutura, vantagens, desvantagens e validade dentro do mundo moderno. Para garantirmos a profundidade necessária, após a exposição dos aspectos gerais necessários, focaremos nosso estudo no teletrabalho subordinado e suas implicações no mundo moderno.

O direito comparado não terá um capítulo específico, mas sua utilização será imprescindível como subsídio e embasamento de nosso estudo ao longo de todo o trabalho, com destaque especial ao desenvolvimento e aplicação do teletrabalho na União Européia e nos Estados Unidos, onde encontraremos avanços legislativos bastante consideráveis e rica doutrina sobre o tema.

Também serão objetos de análise, em que pese ainda escassos, a publicação doutrinária sobre o assunto no Brasil, bem como a jurisprudência, igualmente tímida.

Por fim, para que o referido estudo não fique só no plano teórico e a fim de demonstrar a sua real importância para o direito do trabalho moderno, apontaremos, ainda que superficialmente e apenas de forma exemplificativa, alguns casos concretos específicos, de onde poderemos extrair ensinamentos para que o teletrabalho e sua regulamentação evoluam na direção do sucesso.

Assim, inúmeras são as questões que afloram do objeto em estudo, podendo algumas delas ser apontadas desde já:

- Em que consiste o teletrabalho?
- Quais são as suas modalidades, vantagens e desvantagens?
- Qual a regulamentação hoje existente sobre o tema no Brasil e no exterior?
- Há compatibilidade das normas hoje vigentes em nosso país com o teletrabalho?
- Qual a real necessidade de avanço legislativo sobre o tema?
- O que podemos extrair do direito comparado?
- O teletrabalho pode ser uma forma de trabalho subordinado?
- Quais são os novos elementos caracterizadores da subordinação no teletrabalho?

- Quais as proteções constitucionalmente previstas que devemos ter sempre em mente para a viabilização desta nova forma de trabalho?
- Diante das regras já existentes na legislação pátria, é possível a sua defesa no ordenamento brasileiro?
- Em caso positivo, quais as condições e cuidados necessários para esta aplicação em nosso país, sem impactar em violação aos direitos laborais?
- Quais devem ser as diretrizes e cuidados necessários no desenvolvimento legislativo sobre o tema?

Registre-se, ainda, importante preocupação com os riscos, abusos e conflitos desta nova modalidade de trabalho atípico, principalmente pela ausência de uma tutela legal adequada. Há o temor da difusão de situações irregulares, que põem em cheque os próprios princípios do Direito do Trabalho. Com a adaptação na forma de exercício do poder diretivo do empregador, há o temeroso risco de que não se respeitem os direitos da personalidade, as liberdades individuais e os direitos relativos à saúde e segurança no trabalho.

Espera-se poder enriquecer a discussão sobre as questões acima formuladas, através de uma análise aprofundada do instituto sob exame, em especial no que se refere ao teletrabalho subordinado em uma nova concepção de subordinação.

1.3 Justificativa e relevância do tema

Inegável a relevância do tema a ser estudado para uma visão atualizada e moderna do direito do trabalho em uma sociedade em constante transformação.

O interesse e preocupação com esta temática emanam do pouco estudo por parte dos legisladores e doutrinadores acerca das novas figuras de trabalho no século XXI. É fundamental promover a discussão sobre estes novos temas, pois só o debate jurídico-social proporcionará o amadurecimento necessário das estruturas na recepção destas novas modalidades de labor. Devido ao vácuo jurídico em que nos encontramos, torna-se evidente a necessidade de elaboração de novas leis e de adequação das normas vigentes em nosso país, propiciando a segurança jurídica necessária para o desenvolvimento do teletrabalho em nosso país.

Diante da lentidão do sistema legislativo brasileiro, também fica evidenciada a necessidade de aprofundamento do relacionamento sindical maduro, buscando através da negociação coletiva e do diálogo social amenizar a insegurança jurídica proporcionada pelo vácuo legal.

Deve-se registrar ser o tema proposto também relevante para o mundo do direito, vez que trata de assunto extremamente em voga no contexto mundial, qual seja, o surgimento de novas formas de trabalho à distância, proporcionado pelo desenvolvimento tecnológico, que já está sendo praticado e difundido no mercado de trabalho mundial.

O tema da presente pesquisa também tem especial importância para nosso país, vez que os impactos gerados com o teletrabalho atingem não só o empregado e o empregador, mas também a sociedade como um todo, que pode sentir o impacto da difusão do trabalho à distância através da redução de congestionamentos e poluição nas grandes cidades, por exemplo, ou com a inserção no mercado de trabalho de áreas antes excluídas por sua distância física.

Este trabalho pretende instigar a discussão sobre tema cada vez mais presente nas relações laborais, contribuindo para uma reflexão sobre onde estamos e onde queremos chegar.

1.4. Metodologia

No presente estudo, a pesquisa doutrinária será a principal metodologia utilizada para desenvolvimento do tema.

O método histórico será usado na análise doutrinária e documental das fontes de registros levantadas. No que concerne ao modelo teórico de investigação, nossa análise, além de sentido analítico-dogmático, tentará empreender também análise hermenêutica e argumentativa no intuito de dar maior amplitude à incursão investigativa.

Por fim, tendo como pressuposto o método cartesiano, serão utilizadas como técnicas prevalentes a pesquisa bibliográfica (nacional e estrangeira) e consultas às

legislações pátrias, não comportando, em regra, a pesquisa experimental, em que pese a abordagem de alguns casos concretos e análise jurisprudencial apenas com objetivos exemplificativos.

1.5. Resumo dos capítulos

Capítulo I. Introdução. Primeiramente é feita uma apresentação sobre o objeto do estudo, delimitando os objetivos do trabalho e demonstrando a relevância do tema escolhido.

Capítulo II. Flexibilização e Teletrabalho. Este capítulo retrata o surgimento do teletrabalho como uma moderna forma de trabalho em meio à necessidade de flexibilização das relações de trabalho.

Capítulo III. Definição e Características do Teletrabalho. Diante da inexistência de um conceito legal nacional, procura-se abordar os conceitos trazidos pela doutrina e regulamentações internacionais, buscando extrair as principais características do teletrabalho. Tendo em vista que o teletrabalho se traduz em uma nova forma de trabalho flexível, também é investigada, neste capítulo, a sua natureza jurídica.

Capítulo IV. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho. Neste ponto discute-se as potenciais vantagens e desvantagens que o teletrabalho pode trazer ao trabalhador, à empresa e à sociedade. As vantagens e desvantagens são consideradas como potenciais, uma vez que a sua configuração depende das condições em que se desenvolve o trabalho.

Capítulo V. Modalidades de Teletrabalho. Aqui são indicadas as principais modalidades de teletrabalho existentes, bem como suas formas de aplicação. O teletrabalho pode ser encontrado sob a forma de trabalho a domicílio, trabalho remotizado em telecentros, trabalho móvel ou trabalho transnacional, e em cada uma destas modalidades distingue-se por características peculiares.

Capítulo VI. Qualificação Jurídica do Teletrabalho. Neste capítulo a preocupação está voltada aos aspectos jurídicos do teletrabalho, fixando seus requisitos essenciais e delimitando seus contornos e sua disciplina jurídica. O teletrabalho é qualificado como

autônomo, parassubordinado ou subordinado, sendo inevitável a abordagem das mudanças no poder diretivo do empregador.

Capítulo VII. Normatividade Aplicável ao Teletrabalho. Este capítulo trata sobre a regulamentação do teletrabalho. Na carência de legislação nacional sobre o assunto, importante se faz o estudo da experiência de outros países.

Capítulo VIII. O Teletrabalho e o Direito Coletivo. Neste capítulo é feita uma verificação da aplicação do Direito Coletivo diante da relação de teletrabalho e a posição dos sindicatos sobre o tema.

Por derradeiro são realizadas considerações finais sobre o tema discutido.

CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho até hoje vigente originou-se nos primórdios do século XX, em razão da Revolução Industrial, e desenvolveu-se em torno de uma organização empresarial, baseada em uma forma de prestação de trabalho essencialmente subordinada, baseada no tempo à disposição do empregado e no espaço físico delimitado, noções que não se compatibilizam mais com a nova realidade.

É inevitável a erosão do Direito do Trabalho clássico perante as novas formas de trabalho, entre elas o teletrabalho. A legislação laboral até então existente é bastante arcaica, pouco flexível e não tramita em torno da globalização, que exige a adequação do enquadramento da relação de trabalho às novas exigências econômicas e empresariais.

Ainda não existe no Brasil uma lei específica regulamentando o teletrabalho e não restam dúvidas de que a análoga regulamentação hoje existente, calcada apenas nos artigos 6º e 83º da CLT, seja insuficiente para suportar as necessidades modernas. Esta situação de fato carece de ser tutelada para garantir que esta moderna forma de trabalho não seja manipulada pela exploração empresarial, mas que retrate uma situação jurídica e socialmente equilibrada, sendo manifesta a insensibilidade e a omissão do legislador pátrio até o momento.

Com as mudanças decorrentes desta moderna forma de trabalho, denominada de teletrabalho, o controle do empregador deixa de ser presencial, apresentando-se como um controle pelo resultado entregue. Os conceitos de trabalho autônomo e subordinado aproximam-se, formando uma linha muito tênue e demonstrando a necessidade de se adotar um conceito intermediário: da parassubordinação. O grau de subordinação é analisado pelo alcance da intervenção do empregador no trabalho do empregado.

Apesar desta forma de trabalho apresentar vantagens tanto para a empresa² como para o empregado³, alguns cuidados precisam ser avaliados para que as desvantagens não

² Podemos citar como exemplos a redução de custos, principalmente em relação a espaço físico, e aumento da eficiência em muitos casos.

atropelam os aspectos positivos encontrados, nem gerem problemas no convívio familiar do teletrabalhador.

Como cuidados importantes a serem observados podemos destacar a necessidade de uma auto-disciplina bem rigorosa por parte do teletrabalhador. Como na maior parte dos casos não existe uma fiscalização do horário de trabalho, o teletrabalhador pode ser equiparado a um trabalhador externo em relação a não aplicação do controle de jornada. A alegação de jornada extraordinária passa a ser um ônus do empregado, pois, como regra, o teletrabalhador está incluído no artigo 61 da CLT e, por exercer atividade externa, incompatível com o controle de jornada, caberá ao teletrabalhador provar que tinha o horário controlado.

A disciplina é uma característica fundamental para evitar dispersões constantes no ambiente familiar, o que poderia gerar uma queda de produtividade, como também para evitar excessos com longas jornadas ininterruptas. É preciso desenvolver uma rotina de trabalho sem excessos, mas com total foco e concentração nas horas destinadas ao desenvolvimento das atividades laborais.

Devido à carência de regulamentação sobre o assunto, hoje encontramos algumas discussões judiciais sobre pontos ainda nebulosos, como, por exemplo, o pagamento de aluguel pelo empregador por conta da utilização de espaço na residência do teletrabalhador. O consumo de eletricidade da residência do empregado também segue pelo mesmo caminho.

Outro ponto de atenção se refere ao envolvimento de familiares na execução dos serviços, o que deve ser veementemente proibido para evitar pedidos de vínculo de emprego pelos familiares envolvidos. O ideal é que o teletrabalhador tenha um local reservado em seu domicílio destinado ao desenvolvimento de suas atividades laborais, pois até mesmo um dano moral decorrente da alteração da rotina familiar poderia ser vislumbrado em eventual ação judicial. Para evitar este tipo de dano, é imprescindível que esteja previamente estabelecida, via contrato individual ou coletivo de trabalho, a

³ Podemos citar como exemplos a ausência de rigidez no horário de trabalho, maior autonomia, maior convívio com familiares e fuga do trânsito.

responsabilidade do empregado sobre seu domicílio, sendo expressamente proibido o envolvimento de quaisquer outras pessoas no trabalho realizado em *home office*.

Para que os pontos ainda nebulosos e carentes de regulamentação sejam superados, outra solução imediata não há senão a busca do diálogo social, acordando todos os pontos necessários através de acordos ou convenções coletivas de trabalho negociadas entre representantes dos empregados e dos empregadores.

O instrumento coletivo pode estabelecer, por exemplo, a possibilidade de adesão voluntária pelos empregados interessados na realização de teletrabalho, bem como a possibilidade de retorno à sede empresarial, caso o trabalhador não se adapte a esta nova forma de trabalho.

Para que a implementação do teletrabalho seja bem sucedida é importante haver um interesse recíproco, tanto do empregador quanto do trabalhador, e que sejam fixadas todas as condições em contrato de trabalho. Os ajustes das condições nas quais será desenvolvido o teletrabalho devem ser negociados, preferencialmente, via acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O local de realização do teletrabalho e suas condições devem ser previamente e periodicamente validados e fiscalizados pelo empregador, já que ele poderá ser responsabilizado na ocorrência de acidentes de trabalho⁴. Para que não seja desrespeitado o princípio de inviolabilidade do domicílio do teletrabalhador, no caso de teletrabalho no domicílio, é importante que as regras de fiscalização também estejam previamente acordadas entre as partes.

O teletrabalho em domicílio também pode ser uma excelente opção para pessoas com deficiência que tenham dificuldades consideráveis de locomoção. No entanto, para evitar problemas com alegações de discriminação e isolamento social, é fundamental o envolvimento sindical nesta construção, sendo o exercício da atividade laboral em domicílio oferecido ao empregado como uma opção, e não como uma imposição.

⁴ Notebooks usados de forma indevida, sem o suporte ergonômico necessário, podem gerar graves problemas de coluna, podendo a empresa ser responsabilizada e condenada ao pagamento de elevadas indenizações.

Os estudos desenvolvidos sobre teletrabalho mostram que esta nova forma de trabalho flexível é uma alternativa válida de criação de posto de trabalho e de absorção de mão-de-obra. O uso das novas tecnologias e das formas inovadoras de organização do trabalho devem ter como objetivo o alcance do crescimento econômico e a realização do valor social do trabalho e da dignidade humana. A existência de alguns pontos ainda nebulosos e problemáticos não retira do teletrabalho a sua utilidade e validade como forma de oferecer diversas oportunidades de trabalho.

Por todo o exposto, fica evidenciado que o teletrabalho, nova modalidade de trabalho à distância, requer a busca de soluções inovadoras, tendo em conta as novas circunstâncias da sociedade da era de digital, e, para tanto, torna-se imprescindível a busca pelo diálogo social nesta construção.

BIBLIOGRAFIA

Abaixo o stress. **Revista Problemas Brasileiros**. São Paulo: Sesc, n.339, p.11-12, 2000

ABDALA, Vantuil. **O TST quer a súmula vinculante**. Maio, 2004. Disponível em: <http://www.tribunadodireito.com.br/2004/maio/maio_38.htm>. Acesso em: 21/03/2007.

ALOISE, Maurizio. **Rapporti di agenzia e parasubordinazione**. p.8. Disponível em http://www.opinioiuris.it/Dott_Civ_0004.htm

AQUINO, Sonia Aparecida Menegaz Tomaz de. **Flexibilização, desemprego e direito ao trabalho**. 1999. 254p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo. São Paulo.

BANGEMANN, Martin. Comissão Européia, apaud, DI NICOLA, Patrizio, **Telelavoro, ripensamenti ravvicinati del terzo tipo**. Disponível em: <<http://www.lex.unict.it/eurolabor/default.htm>> Acesso em 28/12/2009.

BARRERO FERNANDÉZ, Antonio. **Teletrabalho**. Lisboa: Editorial Estampa, 1999.

BARROS JR, Cassio Mesquita. **Teletrabalho**. In: GRECO, Marco Aurélio; MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Direito e Internet: relações jurídicas na sociedade informatizada**. São Paulo: RT, 2001.

BORGNA, Paola. **Telelavoro: concetti e numeri**. In: **Telelavoro in movimento**. Fondazione IBM, Etaslibri, 1996.

BRACCHI, Giampiero; DALL'ORTO Sergio Campo. Universidade de Milão e Castellanza, apaud, DI NICOLA, Patrizio. **Telelavoro, ripensamenti ravvicinati del terzo tipo**. Disponível em: <www.lex.unict.it/eurolabor/default.htm> Acesso em 28/12/2009.

BRETON, Thierry. **Le télétravail en France**, Situation actuelle, perspectives de développement ET aspects juridiques. La Documentation Française. Paris, 1994.

CAMPODALL'ORTO, Sergio; GORI, Massimo. **Conoscere Il telelavoro**. Milano: Franco Angeli, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007.

CHAPARRO, Ortiz F. **El teletrabajo: una nueva sociedad laboral em La era de La tecnologia**. Madrid:MacGraW-Hill, 1996.

CORREIA, André. **Tele-trabalho: nova tendência**. Disponível em: <<http://www.novomilenio.inf.br/ano02/0203c006.htm>>, Acesso em 11/09/2009.

DARWIN, Charles Robert. In: ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL. **Estudos sobre as modalidades distribuídas e flexíveis de trabalho no contexto empresarial português: O teletrabalho**. Lisboa, set. 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

DI NICOLA, Patrizio. **Il nuovo manuale del telelavoro: Nuovi modi di lavorare nella società dell'informazione**. Roma: Edizioni SEAN, 1999.

DRAY, Guilherme et al. **Código do Trabalho Anotado**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2005.

_____. **Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito**. Coimbra: Almedina, 2002.

_____. **Estudos do Instituto do Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, maio-2002. 3 v.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo. Teletrabajo, in Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social, Série **Relaciones Laborales**, n. 28, 1999, Madrid: Ministério de Trabajo y Asuntos Soiales.

E-WORKING in Irland: new way of living and working Code of Practice. Disponível em: <http://www.entemp.ie/e-work> Acesso em 05 dez. 2009.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 13. ed. Coimbra: Almedina, jan-2006.

FERREIRA, Elsa S. Jesus. **Teletrabalho**. 2002. Tese (Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **O teletrabalho e suas peculiaridades nas relações laborais**. Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo, n.6/97. Caderno 2, p.117, 1997.

FROSINI, Vittorio. **Telecomunicazioni**. Novissimo Digesto Italiano, IX, 22/3, p.60.

GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio** – de la máquina de hilar al ordenador, Madrid: Ibidem Edições, 1998.

GBEZO, Bernard E. Outro modo de trabalhar: La revolución del trabajo, in Trabajo. **Revista da Organização Internacional do Trabalho**, n.14. Genebra: OIT, 1995.

GONÇALVES, Reinaldo. Globalização financeira e globalização produtiva. In: **A Nova Economia Internacional: uma perspectiva brasileira**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

GRAY, M.; HODSON, N.; GORDON, Gil. **Teleworking Explained**. New York: John Willey and Sons, 1993.

_____. **El teletrabajo**. Fundación Universidade-Empresa. Madrid, 1995.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

LUCAFÒ, Franco, **Il rapporto di telelavoro**, Ed. Giuffrè, Milão, 2007.

MADERA, Maria. **L'atipicità Del rapporto di telelavoro**. Revista Lavoro e previdenza oggi. Milano, anno XXVI, marzo 1999.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 3.ed. São Paulo, LTr, 993, p.230.

MANNRICH, Nelson. A modernização do contrato de trabalho

MARTINO, Vittorio Di. **The high Road to teleworking**. Geneva: International Labour Organization, 2001. 142p.

MASI, Domenico De. Universidade de Roma, apaud, DI NICOLA, Patrizio, **Telelavoro, ripensamenti ravvicinati del terzo tipo**. Disponível em: www.lex.unict.it/eurolabor/default.htm Acesso em 28/12/2009.

_____. **O futuro do trabalho**. Fadiga e ócio. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 6ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Teletrabalho**. Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo: n. 18/2001. Caderno 2, p. 354, 2001.

_____. **Direito do Trabalho**, 13ª Ed., São Paulo: Atlas, 2001.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes. **Sobre uma nueva manera de trabajar: El teletrabajo**. Espanha: s.c.p., s.d. p.643.

MIRANDA VALVERDE, Antônio. El derecho del trabajo de la crisis. In: IV Jornadas Luso-hispano-brasileiras de direito do trabalho, **Temas de direito do trabalho**. Editora Coimbra, 1990.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1991

NILLES, Jack. **Making Telecommuting Happen**: a guide for telemanagers and telecommuters, New York: International Thomson Publ./ van Nostrand Reinhold, 1994.

_____.: **Fazendo do teletrabalho uma realidade**, Trad. Eduardo Pereira Ferreira, São Paulo: Futura, 1997;

_____. **Managing Telework**: Strategies for managing the virtual workforce, New York: Wiley, 1998.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Recomendação, 184. Disponível em <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>. Acesso em 23/08/2009.

PASTORE, José. **Lar, doce escritório**. Jornal da Tarde, 01/07/1998. http://www.josepastore.com.br/artigos/ac/ac_031.htm Acesso em 29/12/2009

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. Revista LTR. São Paulo: LTR, v. 64, n.5, p. 583-597, maio, 2000.

_____. **Um novo critério de aplicação do Direito do Trabalho: a parassubordinação**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: RT, ano 27, p. 173-181, jul/set 2001.

PERSIANI, Matia. **Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa**. Revista Il diritti del lavoro, Roma, v. 72, n. 4/5, outubro, 1998.

PINEL, Maria de Fatima. **Teletrabalho**: o trabalho na era digital. Disponível em <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.htm> Acesso em 10/11/2009 .

PIZZI, Paolo. Il telelavoro nella contrattazione collettiva. In: **Fessibilità e diritto del lavoro**, a cura de Guiseppe Santoro Passarelli. Turim: G. Giappichelli Editore, vol. III, 1997.

_____. Brevi considerazioni sulla qualificazione giuridica Del telelavoro. **Revista Guiridica de Lavoro e della Previdenza Sociale**. [Itália]: Ediesse. Anno XL VIII, n. 2, trimestrale. Aprile/giugno 1997.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Contrato de trabalho doméstico e trabalho a domicílio**. Curitiba: Juruá, 1995.

RADE, Cristophe. **Nouvelles Technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination**. Droit Social, Paris, n.1, jan.2002, p.26-36.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho**. Parte I: Dogmática geral. Coimbra: Almedina, 2005.

RAY, Jean Emmanuel. Le droit du travail á l`epreuve: Le statut du travailleur. **Droit Social**, Paris, n.2, fev, 1996.

RAYMOND, Wilfredo Sanghinetti. **El teletrabajo**: notas sobres u califación y regimen jurídico. Revista do Instituto Goiano de Direito do Trabalho. Goiânia: LTr, ano VIII, n.9, 2001, p.293-302.

REALE, Miguel. **A Globalização da economia e o Direito do Trabalho**. Revista LTR, 61-01/12

REBELO, Glória. **Teletrabalho e privacidade**. 1. ed. Lisboa: RH, 2004.

REDINHA, Maria Regina. O teletrabalho: II Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 1999.

ROBOREDO, Maria Lúcia. **Flexibilização do direito laboral no Cone Sul**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994

RODRIGUES, Jorge Nascimento. **Em contacto directo com o pai do teletrabalho.** Disponível em <http://www.janelanaweb.com/reinv/nilles7.html> Acesso em 02/12/2009.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 1997.

_____. **A subordinação no contrato de trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SARGENTO, Cláudia. **Teletrabalho.** Estudo. Um mercado em crescimento. Disponível em: <http://www.zdnet.pt/especial/teletrabalho/telet2.shtml> . Acesso em 01/11/2009.

SERRA, Paulo. **O teletrabalho:** conceitos e implicações. Disponível em http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html Acesso em 29/12/2009.

SILVA, Plácido e. **Vocabulário jurídico.** 10. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991, v.4.

STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e hermenêutica.** Rio Grande do Sul: Livraria do Advogado, 2000

SUPIOT, Alain. **Au-delà de l'emploi:** Transformations du travail ET devenir du droit du travail en Europe. Paris: Flammarion, 1999, p. 195.

THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo – análisis jurídico-laboral.** Madrid: Consejo Económico y Social – Colección Estudios, n. 88, 2001.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano X, n.19, p.96-104, mar. 2000.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. 734p.