

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
e UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA

Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro

AMANDA WERNECK GOMES

**TELETRABALHO E SUBORDINAÇÃO:
uma análise ítalo-brasileira**

Belo Horizonte

2012

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
e UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA

Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro

AMANDA WERNECK GOMES

**TELETRABALHO E SUBORDINAÇÃO:
uma análise ítalo-brasileira**

Monografia apresentada no Curso de Especialização em Direito do Trabalho Ítalo-Brasileiro, promovido pela Universidade Federal de Minas Gerais e pela Università Degli Studi di Roma Tor Vergata, como exigência parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho Ítalo Brasileiro.

Professora Orientadora: Maria Rosaria Barbato

Belo Horizonte

2012

RESUMO

Com a evolução tecnológica, profundas alterações foram trazidas na relações de trabalho, principalmente com o surgimento da informática e da automação. Com isso, surgiu o teletrabalho, que é uma modalidade de trabalho prestado a distância do empregador, mediante o uso de instrumentos de telecomunicação. Hoje, o teletrabalho é uma realidade em vários países, mas não há ampla regulamentação acerca do assunto nos diversos ordenamentos jurídicos. A Organização Internacional do Trabalho não dispõe de normas específicas acerca do teletrabalho, mas entende-se que são aplicáveis, no que couberem, as normas atinentes ao trabalho em domicílio, para os teletrabalhadores que trabalham em seu domicílio. O Brasil ainda não possui normas regulamentadoras, apenas reconhece a relação de trabalho subordinado ao teletrabalhador que comprovar a relação de dependência e controle. A Itália, por sua vez, já possui uma maior regulamentação, mas por meio de acordos coletivos. Quanto à legislação, apenas regulamenta o teletrabalho na Administração Pública. Brasil e Itália se assemelham no fato de terem a noção de subordinação jurídica e trabalho autônomo semelhante e de entenderem o mesmo conceito doutrinário de teletrabalho. Se diferem em razão de a Itália ter criado o instituto da parassubordinação e pelo fato de estar um pouco mais a frente do Brasil em termos de regulamentação, pois já prevê o teletrabalho no âmbito da administração pública e possuir acordos coletivos acerca do tema.

PALAVRAS-CHAVE: Autonomia; Distância; Flexibilização; Parassubordinação; Subordinação; Tecnologia; Teletrabalho.

ABSTRACT

Technological developments brought major changes in labor relations, especially with the advent of computers and automation. Telework is a type of work performed away from the employer, through the use of telecommunication tools. Today, telecommuting is a reality in several countries, but there is no regulation about the subject in the various jurisdictions. The International Labor Organization has no rules about telecommuting, but it is understood that apply in that fit the rules pertaining to the work at home, for teleworks working at home. Brazil does not have any regulatory standards,

only recognizes the employment relationship subject to the teleworker to prove the relationship of dependency and control. Italy, in turn, already has more regulation, but through collective agreements. The legislation only regulates telework in Public Administration. Brazil and Italy are similar in the fact that the concept of legal subordination and self-employment identical and understand the same doctrinal concept of telework. Differ because of Italy be a little ahead of Brazil in terms of regulation, as already provided for teleworking in the public administration and have collective bargaining agreements on the subject.

KEYWORDS: Autonomy; Distance; Flexibility; Subordination; Technology; Telework.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	05
DESENVOLVIMENTO	06
1. AS MUDANÇAS NO DIREITO DO TRABALHO	06
2. TELETRABALHO	07
2.1. Conceito	07
2.2. Modalidades	08
2.3. Aspectos positivos e negativos do teletrabalho	09
2.4 Enquadramento jurídico	11
2.4.1 Controle de jornada	11
2.4.2 Subordinação Jurídica.....	12
3. ESTUDO COMPARADO	14
3.1 O Teletrabalho e a OIT	14
3.2 O Teletrabalho na Europa	15
3.3 O Teletrabalho no Brasil	15
3.3.1 O requisito da subordinação jurídica	16
3.3.2 Projeto de Lei nº 4.505/2008	17
3.3.3 Direitos assegurados aos teletrabalhadores	18
3.4 O Teletrabalho na Itália	18
3.4.1 Enquadramento jurídico	19
3.4.1.1 Teletrabalho autônomo	19
3.4.1.2 Teletrabalho subordinado	20
3.4.1.3 Parassubordinação	20
3.4.2 O teletrabalho na Administração Pública	21
3.5 Análise de pontos em comum e distintivos entre Brasil e Itália	22
CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

INTRODUÇÃO

Com a evolução tecnológica, profundas alterações foram trazidas na relações de trabalho, principalmente com o surgimento da informática e da automação. Com isso, surgiu o teletrabalho, que é uma modalidade de trabalho prestado a distância do empregador, mediante o uso de instrumentos de telecomunicação.

Hoje, o teletrabalho é uma realidade em vários países, mas não há ampla regulamentação acerca do assunto nos diversos ordenamentos jurídicos.

A Organização Internacional do Trabalho não dispõe de normas acerca do teletrabalho, mas entende-se que são aplicáveis, no que couberem, as normas atinentes ao trabalho em domicílio, para os teletrabalhadores que trabalham em seu domicílio.

O Brasil ainda não possui normas regulamentadoras, apenas reconhece a relação de trabalho subordinado ao teletrabalhador que comprovar a relação de dependência e controle. A Itália, por sua vez, já possui uma maior regulamentação, mas por meio de acordos coletivos. Quanto à legislação, apenas regulamenta o teletrabalho na Administração Pública.

O presente artigo irá esclarecer o que é o teletrabalho, sua caracterização, características, apresentar vantagens e desvantagens para todos os envolvidos na realização deste trabalho, inclusive as suas consequências. Por fim, será feito seu enquadramento jurídico no Brasil e na Itália e um estudo comparado da visão destes dois ordenamentos jurídicos, apresentando pontos em comum e distintivos.

DESENVOLVIMENTO

1 AS MUDANÇAS NO DIREITO DO TRABALHO

A globalização foi responsável pela alteração das relações de emprego, com a evolução tecnológica, em meio as tecnologias modernas que romperam com as barreiras geográficas principalmente após o surgimento da informática e da internet começaram a surgir novas formas de se produzir e de se trabalhar, inclusive à distância do empregador, dentre as quais, o teletrabalho.

O grande responsável pelo surgimento do teletrabalho é o desenvolvimento tecnológico, especialmente a criação da infovia, que possibilitou maior comunicação entre empresa e empregado, o qual pode executar absolutamente todas as funções exigidas do seu cargo fora do "local de trabalho". Outros grandes fatores foram: a criação de ferramentas como fax, e-mail, a gradual redução do custo tecnológico, juntamente com o aumento assustador do processamento de dados, resultante do desenvolvimento dos microprocessadores. (SILVA, 2004, pág. 103)

Com isso, houve uma flexibilização do trabalho, seja como relação ao horário, quanto ao local de trabalho, com uma conseqüente precarização das relações de trabalho. A grande preocupação é a manutenção da proteção de tais relações de trabalho de modo a se evitar a diminuição de direitos trabalhistas.

Segundo WINTER (2005, pág. 25)

assim como a Revolução Industrial do século XVIII foi a motivação maior para o advento do Direito do Trabalho, a atual Revolução Industrial, marcada pelo salto tecnológico dos meios de produção e de comunicação, é a principal causa do movimento que objetiva a desregulamentação das normas trabalhistas.

Com isso, a flexibilização do trabalho tem sido uma tendência nas últimas décadas, mas isso não significa o fim do Direito do Trabalho, mas indica uma necessidade de o legislador se adequar à realidade e modificar as normas e sua interpretação de modo a assegurar aos trabalhadores sujeitos à flexibilização a uma proteção eficiente, em razão de na atualidade existir a necessidade de se individualizar as relações de trabalho.

2 TELETRABALHO

2.1 Conceito

O teletrabalho é modalidade especial de trabalho a distância do empregador. No entanto, nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho, pois este requer o uso intensivo das técnicas da informática e/ou das telecomunicações (BRANDOLINO, 2005, Pág. 139).

Esta modalidade não se confunde com o trabalho a domicílio, precipuamente em razão deste não se utilizar de instrumentos de tecnologia para a caracterização da subordinação jurídica e em razão do teletrabalho possuir elementos típicos para sua caracterização.

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário (BARROS, 2008, pág. 513).

Segundo Nascimento (2002, pág. 175), o teletrabalho pode ser conceituado como

toda a forma de trabalho desenvolvida às expensas do empregador ou um cliente por um trabalhador dependente, um trabalhador autônomo ou um trabalhador em domicílio regularmente com uma quota consistente de tempo de trabalho desenvolvido em uma ou mais localidades, diversas do posto de trabalho tradicional utilizando tecnologia informática e/ou de telecomunicações.

Segundo Nicola (*apud* NASCIMENTO, 2002, pág. 176),

o teletrabalho depende de dois pressupostos básicos: um técnico e outro numérico. O pressuposto técnico respeita à possibilidade de utilização por indivíduos e empresas de tecnologias de informação e comunicação a custos cada vez mais baixos. Já o pressuposto numérico diz respeito à mudança de uma sociedade centrada na produção de bens, para uma sociedade centrada na produção de serviços em que um papel importantíssimo, o de gerenciar e manipular as informações, pode ser exercido à distância da sede física da empresa.

De Masi (*apud* WINTER, 2005, pág. 14) também apresenta seu conceito de teletrabalho como

um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática.

Os variados conceitos acerca desta modalidade de trabalho demonstra que o instituto ainda se encontra em fase de formação na doutrina. Isso também se deve à pouca regulamentação do assunto pelos mais variados ordenamentos jurídicos.

2.2 Modalidades

Brandolino (2005, pág. 140-141) classifica o teletrabalho em algumas modalidades, quanto à localização e quanto à forma de comunicação.

Segundo o autor, o teletrabalho, quanto ao local da prestação do trabalho pode ser em domicílio, em telecentros (ou centros satélites) e nômade (ou móvel).

Teletrabalho em domicílio ocorre quando o local do trabalho coincide com o domicílio do trabalhador. Importante ressaltar que é necessário que o trabalho seja prestado mediante o uso de instrumentos de telecomunicação. Do contrário, estaria caracterizado o trabalho em domicílio.

Já o teletrabalho em telecentros

ocorre em locais da empresa, mas fora da sede central, como centro satélite, com pequenos estabelecimentos separados da sede central, mas dependentes dela em muitos aspectos e em permanente comunicação eletrônica (WINTER, 2005, pág. 58-59).

Neste caso, os telecentros são locais destinados aos teletrabalhadores, distantes da empresa, onde se encontram disponíveis softwares para que o teletrabalhador permaneça em permanente conexão com a empresa.

O teletrabalho nômade, também denominado móvel, por sua vez se dá quando o trabalhador não dispõe de local fixo para realizar as suas atividades, prestando-as fora da empresa.

Quanto à forma de comunicação, pode ser desconectado (*off-line*) ou conectado (*online*). O primeiro se dá quando o teletrabalhador executa seu trabalho sem uma conexão

direta com a empresa e, finalizada a tarefa, envia os resultados para a empresa. Nesta hipótese há um controle de resultados. Já o segundo se dá quando há uma comunicação entre empregado e empresa em tempo real, por meio de internet, por exemplo, hipótese em que há um controle mais intenso por parte do empregador.

Segundo o autor, as empresas tem preferência pelo "teletrabalho alternativo", na qual os empregados só trabalham em casa uma parte do tempo, transcorrendo o restante da jornada no escritório (BRANDOLINO, 2005, pág. 141).

2.3 Aspectos positivos e negativos do teletrabalho

O teletrabalho apresenta várias vantagens para o trabalhador, dentre as quais a flexibilidade de horário e um aumento do tempo livre, já que não terá que se deslocar de casa para o trabalho, dispensando tempo em congestionamentos comuns nas grandes cidades, além de uma melhor administração do tempo, consoante entendimento de Winter (2008, pág. 129)

Há, portanto, uma melhor administração de tempo, o que redundará em maior produtividade, sem os deslocamentos empresa/residência, o que também concorre para uma maior segurança, com redução dos acidentes de trânsito.

Para os trabalhadores que possuem filhos pequenos e não tem com quem deixá-los, o teletrabalho se apresenta como uma solução, além de ser um modo de educar os filhos com uma maior proximidade. Conforme Winter (2008, pág. 128), é uma forma de motivação do trabalhador, "que se sente mais capaz de cuidar dos problemas familiares sem descuidar do serviço a ser prestado, pela disponibilidade em adaptar as tarefas aos seus horários".

Para o empregador a principal vantagem é a redução de espaço imobiliário, economia, com redução de gastos com mão-de-obra e imobiliários, além do tempo, em razão da desnecessidade do trabalhador enfrentar trânsito para chegar ao trabalho. O teletrabalho possibilita uma maior flexibilidade organizacional, segundo Winter (2008, pág. 132), podendo empregar pessoas situadas em diversas localidades.

Os teletrabalhadores, em geral, apresentam um aumento da produtividade quando passam a se utilizar desta modalidade de trabalho, o que é ainda mais vantajoso para os empregadores.

No que tange ao meio ambiente, a principal vantagem diz respeito a uma possível redução da poluição consequente da diminuição do tráfego de veículos.

A principal vantagem do teletrabalho é a inclusão social de trabalhadores portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida e aqueles trabalhadores portadores de doenças infectocontagiosas, já que nas relações de trabalho tradicionais, existe larga discriminação às pessoas portadoras de deficiência e por várias vezes as empresas não possuem locais fisicamente adaptados às necessidades dessas pessoas, faltando condições de acessibilidade.

Com o teletrabalho, tais trabalhadores poderão prestar seus serviços em sua residência ou escritório, consoante entendimento de Darcanchy

não se trata, pois, de defender o teletrabalho para os deficientes físicos como uma medida assistencialista, mas como uma possibilidade de sua inserção ou manutenção no mercado de trabalho.

O teletrabalho, no entanto, também apresenta algumas desvantagens, no que diz respeito ao teletrabalhador e para o empregador.

Para o teletrabalhador que trabalha em domicílio, pode ser uma desvantagem caso este não consiga conciliar sua vida familiar e profissional, além de ser um risco à sua privacidade.

Outras desvantagens dizem respeito a um isolamento do trabalhador, podendo ocasionar em doenças psicológicas.

Nascimento (2002, pág. 176) ressalta a ausência de plano de carreira para os teletrabalhadores.

Segundo o entendimento de Barros (2008, pág. 525), o exercício do direito de greve pode ser dificultado em razão de o teletrabalhador laborar a distância.

Quanto ao empregador, apesar das vantagens, ele terá custos em investimentos em equipamentos eletrônicos. Jardim (2003, pág. 43) ressalta a possibilidade de haver a destruição do sentido de coletividade que havia no interior da empresa e dificuldades em reunir o teletrabalhador. Segundo Winter (2008, pág. 131), um problema frequente é a falta de lealdade à empresa por parte do trabalhador, em razão da falta de uma ligação mais ativa e efetiva com a empresa e o local de trabalho, além da dificuldade em controlar o teletrabalhador.

Barros Júnior (apud JARDIM, 2003 pág. 58) ressalta a necessidade de se inserir uma cláusula de não concorrência e de confidencialidade ao contrato de trabalho dos teletrabalhadores, visando a evitar ao vazamento de informações confidenciais e à falta de

lealdade do teletrabalhador, que é um risco que o empregador possui nesta modalidade de trabalho.

2.4 Enquadramento jurídico

2.4.1 Controle de jornada

Uma peculiaridade do teletrabalho diz respeito aos meios de controle de jornada nesta forma de trabalho, uma vez que como o teletrabalhador está fisicamente distante do empregador, são necessários instrumentos eficazes para promover este controle de forma a se garantir o rendimento desejável do trabalho e a certeza de que o teletrabalhador se encontra, de fato, realizando as suas funções nos horários determinados pelo contrato de trabalho.

No caso do teletrabalho, a alternativa existente para buscar um modo de controle o mais próximo da realidade é a criação de *softwares* capazes de manter uma conexão em tempo real com o teletrabalhador, através da internet.

Pizzi (apud WINTER, 2005, pág. 61) entende que

o fato de estar o trabalhador em contato contínuo e iterativo com a empresa, por meio de uma ligação *online* com o computador central, permite ao empregador fiscalizar continuamente o trabalho do empregado sem precisar chegar ao local onde é desenvolvido, pois, neste caso, a realização das tarefas, embora em outro local, é semelhante à que desenvolveria no interior da empresa.

De acordo com Barros (2008, pág. 517) o controle de jornada pode ser realizado mediante um software conectado permanentemente à internet

Se o trabalhador se encontra, por exemplo, em conexão direta e permanente, por meio do computador, com o centro de dados da empresa, o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução de trabalho e comprovar a qualidade e a quantidade de tarefas de forma instantânea, como se o empregado estivesse no estabelecimento do empregador. A internet permite, inclusive, aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando foi acessado pela última vez o teclado. Esse controle revela, sem dúvida, a subordinação jurídica, que poderá estar presente ainda quando a execução do serviço seja desconectada. Tudo irá depender da análise do programa de informática utilizado.

De fato, existem *softwares* capazes de registrar o tempo de trabalho, além de períodos de inatividade do trabalhador, erros e as instruções dadas pelo empregador, de modo a demonstrar claramente a existência do vínculo de subordinação e a possibilidade de controlar o empregado a distância.

2.4.2 Subordinação jurídica

A caracterização da relação de emprego resulta da ocorrência dos cinco elementos fático-jurídicos, quais sejam a prestação do trabalho por *pessoa física*, com *personalidade*, com serviço de natureza *não eventual*; com *onerosidade* e efetuada sob *subordinação* ao tomador dos serviços.

No entanto, o requisito da *subordinação* é o que guarda maior importância na distinção entre a relação de emprego e a relação de trabalho autônomo, consoante o entendimento de Delgado (2008, pág. 301):

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).

Existem divergências doutrinárias acerca do enquadramento jurídico do teletrabalho, no que tange à existência do requisito caracterizador da relação de emprego denominado subordinação jurídica. Alguns doutrinadores entendem ser uma atividade autônoma (ausência de subordinação) e outros entendem pela existência do vínculo empregatício (existência da subordinação).

Ocorre que o teletrabalho possibilita as duas formas de trabalho, dependendo do modo de prestação do trabalho, ou seja, se houver o controle do empregador, além da dependência do empregado ao comando e às ordens do empregador, e o trabalho for prestado em favor da empresa, estaremos diante do trabalho subordinado.

Por sua vez, se não houver o controle por parte do empregador durante a prestação do trabalho, ou seja, não havendo sujeição ao poder diretivo e disciplinar do empregador,

concomitantemente com uma total independência do empregado, que possibilita que organize seu trabalho, horários, prazos, dentre outros, o trabalho será autônomo.

O teletrabalho não faz desaparecer a subordinação, mas apenas provoca uma alteração em seu conceito, desestabilizando o equilíbrio de forças que rege a relação de emprego em favor do empregado e em prejuízo do empregador (WINTER, 2005, pág. 59).

Portanto, é importante ressaltar que o requisito da subordinação jurídica não desaparece pela simples ocorrência do teletrabalho, mas somente existirá na hipótese de restar comprovado o controle da relação de emprego por parte do empregador sobre o empregado.

Teixeira (*apud* Winter, 2008, pág. 85-86) ressalta que no teletrabalho

inexiste um contato direto entre as partes, uma vez que a maior parte das diretrizes seguidas pelo teleempregado são oriundas dos programas de computação utilizados por ele. Na realidade, o controle do empregador sobre a atividade do teleempregado limita-se a posterior avaliação da sua produção e, em certos casos, a uma conexão indireta, via sistema de telecomunicações, surgindo assim a telessubordinação.

O autor apresenta uma variação da subordinação, denominada "telessubordinação", indicando que o teletrabalho, por si só, não exclui a existência do requisito da subordinação, mas que o modo em que é exercido é menos rigoroso em comparação com o tradicional, já que o teletrabalhador não é sujeito ao controle presencial do empregador e a forma mais incisiva de controle se dá na hipótese de conexão permanente com a empresa através dos instrumentos de telecomunicação.

Outra forma de caracterização de trabalho é a parassubordinação, já existente na Itália, que se dá quando o trabalho é prestado com uma independência relativa, em uma relação de colaboração, contínua e coordenada.

A parassubordinação não se confunde nem com a subordinação clássica, tampouco com a autonomia e se situa entre as duas, já que o trabalhador parassubordinado goza de uma autonomia organizativa, mas a relação de coordenação surge com a relação de trabalho e significa uma ligação entre a empresa e o prestador do trabalho e está condicionada ao interesse e à determinação da empresa.

3 ESTUDO COMPARADO

3.1 O Teletrabalho e a OIT

O teletrabalho ainda não é matéria de convenção ou recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No entanto, são aplicáveis a esta modalidade de trabalho as disposições referentes ao trabalho em domicílio, constantes na Convenção nº 177 e Recomendação nº 184, de acordo com as particularidades do teletrabalho, uma vez embora o teletrabalho e o trabalho em domicílio guardem algumas semelhanças, são institutos distintos e não se confundem.

A Convenção 177 fixa objetivos e estabelece programas para o desenvolvimento de uma política nacional que proteja os trabalhadores em domicílio (JARDIM, 2003, pág. 74). Conceitua o trabalho em domicílio como o realizado por uma pessoa, na sua residência ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador, remunerado, resultando num produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem provê o equipamento, materiais ou outros insumos, a não ser que esta pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica para ser considerado trabalhador independente segundo as leis nacionais.

Recomendação 168 é aplicável concomitantemente com a Convenção nº 177 e ressalta a preocupação da OIT com os trabalhadores em domicílio, ao dispor que estes devem manter-se informados sobre suas condições específicas de emprego (JARDIM, 2003, pág. 75).

A Recomendação busca assegurar melhores condições de saúde e segurança do trabalho, no que tange aos riscos que os trabalhadores em domicílio podem sofrer e precauções a serem tomadas e assegura os intervalos de descanso diário e semanal, férias e licenças remuneradas, além das proteções à maternidade, saúde e segurança no trabalho. Ademais, ressalta a proteção quanto à rescisão contratual e acesso de tais trabalhadores aos meios de solução de conflitos e acesso à justiça.

Ressalte-se que o Brasil e a Itália não são signatários da referida convenção.

3.2 O Teletrabalho na Europa

Em 2002, foi assinado um acordo sobre o teletrabalho, em Bruxelas, que definiu que os países da União Europeia precisam encorajar o desenvolvimento do teletrabalho em suas diversas formas.

Ademais, prevê que as relações de teletrabalho deveriam contemplar os mesmos direitos individuais e coletivos dos demais trabalhadores, além de sanções penais para as empresas e os teletrabalhadores que não tomarem medidas para garantir a segurança dos materiais e sua confidencialidade.

3.3 O Teletrabalho no Brasil

No Direito do Trabalho brasileiro não há regulamentação na legislação acerca do teletrabalho, de modo que caso seja configurado o liame empregatício, as normas gerais da CLT devem ser aplicadas, de acordo com o disposto no artigo 6º da CLT (JARDIM, 2003, pág. 75).

Recentemente, a Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011, alterou o artigo 6º, da CLT, acrescentando o parágrafo único com a seguinte redação: "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".

Consoante entendimento de Barros (2008, pág. 516)

O teletrabalho não neutraliza o contrato de emprego. Ele poderá prestar serviços subordinados sobre a égide da CLT (art. 6º) ou como autônomo, exercendo suas atividades por conta própria, fora da tutela dessa disciplina, tudo irá depender da forma como for realizada a prestação de serviços. Saliente-se, todavia, que não é o lugar da prestação de serviços que irá distinguir as duas situações e atribuir tratamento distinto para as atividades, mas o fato de o trabalho ser realizado mediante controle do credor do trabalho ou com poderes para gerir a sua própria atividade.

Desta forma, a caracterização da relação de emprego, na hipótese do teletrabalho, requer uma mudança no modo de se visualizar a subordinação jurídica e não a eliminação do referido elemento nas relações em que se tenha o teletrabalho.

3.3.1 O requisito da subordinação jurídica

Existe uma discussão na doutrina brasileira acerca da existência do requisito caracterizador da relação de emprego "subordinação jurídica". Autores divergem acerca da forma que tal requisito estaria presente no teletrabalho em razão da prestação do trabalho distante dos olhos da presença física do empregador e em razão de haver uma lacuna na legislação trabalhista, que não possui normas para regular este tipo de trabalho.

A legislação trabalhista brasileira, de fato, é carente de normas acerca do teletrabalho, mas, com o advento da Lei nº 12.551/2011 e a inserção do parágrafo único no artigo 6º da CLT, houve uma modificação na interpretação acerca da subordinação jurídica, já que foi descrito expressamente que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

No entanto, tal alteração legislativa não importará em caracterização da relação de emprego pelo simples fato de haver uso de meios telemáticos pelo trabalhador. É necessário que exista real comando, controle ou supervisão do empregador para que se caracterize definitivamente o requisito da subordinação jurídica.

O que a nova lei n. 12.551/2011 pretende enfatizar é que não se pode fazer nenhuma discriminação entre o poder diretivo exercido pessoalmente pelo empregador, no âmbito interno da empresa, daquele exercido por meios telemáticos ou informatizados, pois ambos se equiparam, singularidade que também conduz ao raciocínio de que, mesmo sendo o trabalho desenvolvido a distância (teletrabalho), não se pode prescindir do comando, supervisão ou controle do empregador sobre a atividade exercida pelo empregado para que sejam detonados fatos jurídicos granjeadores da percepção por este último de direitos sociais legalmente previstos. (CARMO, 2012, pág. 5-6)

As relações de trabalho que não comprovarem a presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, dentre os quais o principal e mais complexo, quando se trata de teletrabalho, que é a relação de subordinação jurídica, ou seja a dependência do empregado às ordens e ao comando do empregador, além da existência de controle e fiscalização do empregado por parte do empregador, serão consideradas autônomas, sem a ampla proteção conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro às relações de trabalho subordinado clássicas.

3.3.2 Projeto de Lei nº 4.505/2008

Existe um projeto de lei, nº 4.505/2008, de autoria do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas que tem por escopo regulamentar o trabalho à distância, conceituar e disciplinar as relações de teletrabalho e dar outras providências.

O referido projeto de lei prevê, dentre outras normas, o conceito de teletrabalho, os locais onde o teletrabalho pode ser realizado, que o teletrabalho deve servir como instrumento para o aumento dos índices de emprego, bem como a inserção de trabalhadores com reduzida capacidade física no mercado de trabalho. Também prevê que o Estado brasileiro deve criar medidas para estimular a criação de postos de teletrabalho e a adoção do teletrabalho nas empresas privadas e administração pública.

Prevê direitos assegurados aos teletrabalhadores dentre as quais, proteção à saúde, estabilidade no emprego, garantia à não discriminação, proteção ao salário, férias, licenças, segurança no trabalho, ressarcimento de gastos extraordinários decorrentes de funções inerentes ao teletrabalho e não previstos na remuneração.

Ressalta o não cabimento de horas extras no teletrabalho, como uma opção do autor, apesar da existência de softwares capacitados para controlar o *log on* do empregado,

tal controle não se mostra como suficiente para que possa se garantir que a produção é proporcional a quantidade de horas utilizando-se a forma telemática, ou seja, não é possível auferir com segurança integral que o tempo despendido no equipamento será sinônimo de horas trabalhadas (LUCAS, 2008, pág. 13).

Neste caso, o autor considera que será aplicado um regime de subordinação branda, onde terá um controle de jornada de trabalho aberta, e sendo assim, não será uma afronta ao artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, em termos de limite de jornada diária e semanal em razão de que "o principal gestor das horas trabalhadas é o próprio empregado e não a empresa" (LUCAS, 2008, pág. 13).

O projeto também prevê deveres aos empregados, além de formalidades atinentes ao referido contrato de trabalho.

A Deputada Manuela D'Ávila funcionou como relatora do Projeto de Lei e lhe acrescentou duas emendas. Uma delas, acrescenta a reserva de no mínimo 20% (vinte por cento) das vagas em regime de teletrabalho para pessoas com deficiência. A outra tem a

finalidade de demonstrar claramente que o rol de direitos previsto no projeto de lei é exemplificativo.

3.3.3 Direitos assegurados aos teletrabalhadores

Em razão de ainda não haver uma lei específica regulamentando o teletrabalho, aos teletrabalhadores que preencherem os requisitos caracterizadores da relação de emprego serão aplicadas as normas trabalhistas consoante o disposto no art. 6º da CLT, ressalvadas as peculiaridades da função e da forma de controle do empregado.

No que tange ao controle de jornada, por exemplo, somente serão aplicadas as normas que dizem respeito à jornada de trabalho na hipótese em que o teletrabalhador se encontrar em conexão permanente com a empresa, de modo que seja inequívoca a comprovação do controle de jornada. Nos casos em que não for possível controlar a jornada do teletrabalhador, como nos casos em que presta seus trabalhos *off-line*, não serão atinentes as normas referentes à jornada, ou seja, não serão cabíveis horas extraordinárias, por exemplo. Por outro lado também não poderá ser punido ou descontado por atrasos, por exemplo.

3.4 O Teletrabalho na Itália

Na Itália, o teletrabalho, denominado "telelavoro", também é uma realidade. Segundo Del Giudice, Mariani, Izzo (apud JARDIM, 2001) quatro características destacam-se nessa forma de trabalho: a distância, a interdependência, a interconexão e a flexibilidade.

Para seu enquadramento jurídico, no ordenamento jurídico italiano o teletrabalho pode ser autônomo, subordinado e parassubordinado, que serão diferenciados no tópico seguinte.

Foi firmado um acordo entre as organizações sindicais *Confederazione Generale Italiana (CGIL)*, *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL)*, *Unione Italiana del Lavoro (UIL)* e *Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, del Servizi e delle PMI (CONFCEMMERCIO)*, em que o teletrabalho inclui todas as formas de teletrabalho, seja subordinado, parassubordinado ou autônomo. Neste acordo são previstos

princípios para o desenvolvimento do teletrabalho, conforme preceitua Jardim (2001, pág. 108)

Contém referido acordo princípios para o desenvolvimento do teletrabalho: a vontade das partes, a possibilidade de reverter a relação após um período definido, a igualdade no desenvolvimento da carreira e na formação em relação aos trabalhadores que permanecem no seio da empresa, a definição das condições relativas ao cumprimento das obrigações em regime de teletrabalho, a duração do contrato de trabalho e do tempo de trabalho, bem como o regime de contratação, observando sempre os limites legais e contratuais, e a explicação dos vínculos funcionais e hierárquicos que venham a conservar-se ou modificar-se.

Na Itália existem vários projetos de lei tramitando no Senado, que segundo Jardim (2001, pág. 106)

procuram combater a rigidez do esquema contratual e ao mesmo tempo garantir a tutela dos teletrabalhadores. É interessante observar que, embora o ordenamento jurídico italiano tenda a tutelar o trabalho dependente em detrimento do trabalho autônomo, este, por via transversa, acaba por aplicar uma parte da normativa ao trabalho autônomo, caracterizado pela continuidade, coordenação e pessoalidade, próprias do trabalho parassubordinado (...).

Quando o teletrabalho se desenvolver no domicílio do teletrabalhador serão aplicáveis as normas próprias da lei n. 877 de 1973, que trata do trabalho em domicílio.

A recente Lei da Estabilidade, Lei nº 183 de 12 de novembro de 2011, em seu artigo 22 apresenta incentivos para as empresas se utilizarem do teletrabalho como um meio de inclusão e reinserção ao trabalho para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.

3.4.1 Enquadramento jurídico

3.4.1.1 Teletrabalho autônomo

O teletrabalho pode ser considerado uma atividade autônoma de acordo com o disposto no artigo 2.083 do Código Civil Italiano, que define o pequeno empreendedor como alguém que desenvolve uma atividade profissional organizada preponderantemente como o próprio trabalho e dos componentes da família. Segundo Jardim (2001, pág. 65), a diferença

entre o pequeno empreendedor e o trabalhador subordinado consiste no poder de auto organização de que o trabalhador subordinado não possui.

Desta forma, o trabalhador autônomo não possui o vínculo de subordinação quando não está sujeito ao poder diretivo e disciplinar e de controle do empregador, além de assumir os riscos de seu negócio.

3.4.1.2 Teletrabalho subordinado

O teletrabalho subordinado ocorre quando o trabalhador é continuamente controlado pelo empregador. Segundo Occhipinti (apud JARDIM, 2001, Pág. 104)

O poder diretivo está individualizado na faculdade que o empregador se reserva de substituir a qualquer momento o software do cliente, isto é, o software aplicativo de uso do teletrabalhador, esteja prevista essa substituição ou não no contrato de trabalho. O que importa é que ela se realiza de fato no curso da prestação de trabalho.

Desta forma, a caracterização do vínculo empregatício não se dá em razão do local onde o trabalho é prestado, mas sim em razão da relação de dependência que existe entre o empregador e o teletrabalhador.

3.4.1.3 Parassubordinação

O conceito de parassubordinação foi desenvolvido pela doutrina italiana com a finalidade de amparar os trabalhadores autônomos nas relações de agência, representação comercial e as demais que se concretizam na prestação de colaboração pessoal, contínua e coordenada, de modo a assegurar a tais trabalhadores os mesmos direitos conferidos aos trabalhadores subordinados.

Segundo entendimento de Amanthéa (2008, pág. 43)

Portanto, a parassubordinação pode ser conceituada como um contrato de colaboração coordenada e continuada, em que o prestador de serviços colabora à consecução de uma atividade de interesse da empresa, tendo seu trabalho

coordenado conjuntamente com o tomador de serviços, numa relação continuada ou não-eventual.

Na relação parassubordinada o tomador dos serviços continua, como no contrato de trabalho autônomo, perseguindo a consecução de resultados. Mas não se restringe á realização de apenas uma atividade, havendo uma ligação entre os resultados.

O trabalho parassubordinado foi criado com o advento da Lei n. 533, de 11 de agosto de 1973, alterando o artigo 409, n. 3 do Código de Processo Civil Italiano, assegurando ao trabalhador autônomo um instrumento jurídico célere para a resolução dos conflitos contratuais que o envolvem em razão de exercício de uma colaboração pessoal contínua e coordenada.

Tal instituto é aplicável às relações de agência, representação comercial e outras que se concretizam na prestação de obra continuativa e coordenada de caráter pessoal (JARDIM, 2001, pág. 66) e assegura os mesmos direitos processuais atinentes aos trabalhadores subordinados.

Segundo Occhipinti (*apud* Jardim, 2003, pág. 67), é possível a prestação do teletrabalho parassubordinado quando o teletrabalhador prestar sua obra continuamente para um comitente com a liberdade de organização da sua atividade.

Tal entendimento é corroborado por Alves (*apud* Amanthéa, 2008, pág. 67)

O que não parece ser correto é afastar toda a proteção juslaboral destes trabalhadores ao argumento de inexistência de subordinação clássica. Se a realidade fática demonstra coordenação, pessoalidade e não-eventualidade, em um trabalho oneroso, deve ser reconhecida a parassubordinação e garantida a justa proteção.

O problema da parassubordinação consiste no risco que o trabalhador possui de o empregador se utilizar de tal instituto como meio de fraudar a legislação, simulando em uma relação de trabalho onde há real subordinação de modo que se aparente existir uma relação de subordinação relativa.

3.4.2 O teletrabalho na Administração Pública

Na Itália, foi regulamentado o teletrabalho no âmbito da Administração Pública e com o advento da Lei 191/1998, são reguladas as questões atinentes ao mesmo.

A referida lei, de acordo com Jardim (2001, pág. 109), permite à administração pública recorrer ao teletrabalho como forma de flexibilizar os recursos humanos, racionalizando e simplificando a atividade e a lei define o teletrabalho como

Prestação de trabalho executada pelo dependente de uma administração pública em qualquer lugar considerado idôneo, colocado fora da sede de trabalho onde a atividade seja tecnicamente possível, com o preponderante suporte de tecnologia de informações e de comunicação que consentem a ligação com a administração cuja prestação esteja inserida. (*apud* JARDIM, 2001, pág. 109)

Ademais, foi firmado um acordo do quadro geral sobre teletrabalho¹ que se aplica à Administração Pública, em que inicialmente reconhece a necessidade de se estabelecer regras a instrumentos apropriados para a administração se utilizar do teletrabalho.

3.5 Análise de pontos em comum e distintivos entre Brasil e Itália

Após verificar as características do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e italiano, é de se notar várias semelhanças na forma de tratar do tema, mas ainda há algumas diferenças básicas.

No Brasil, com a inserção do parágrafo único ao artigo 6º da CLT, passou a dar uma maior proteção ao teletrabalhador que possui meios de comprovar a existência do vínculo de subordinação com o empregador.

Na Itália, a existência do instituto da parassubordinação faz com que o ordenamento jurídico italiano proporcione uma maior proteção jurídica ao teletrabalhador do que o brasileiro, uma vez que estende as garantias trabalhistas aos trabalhadores que se encontram em uma situação intermediária no Direito do Trabalho, situados entre os trabalhadores subordinados e os autônomos.

Em contrapartida, tal instituto pode ser um risco, caso seja utilizado com o intuito de fraudar o direito do trabalho, servindo como meio de disfarçar uma relação subordinada.

Ademais, a recente lei italiana n. 183 de 2011 que prevê incentivos às empresas que contratarem pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida no âmbito do teletrabalho, é um avanço que ainda não foi implementado no Brasil, presente apenas a previsão de cotas para

¹ Accordo quadro sul telelavoro. **Confederazione Generale Italiana**. Disponível em : <<http://www.cgil.it/archivio/settoripubblici/di%20cosa%20ci%20occupiamo/CCNQ/CCNQ%20TELELAVORO.pdf>>. Acesso em 26 de abril de 2012.

tais trabalhadores no projeto de lei n. 4.505/98 que regulamenta o teletrabalho, mas que ainda se encontra em tramitação na Câmara dos Deputados².

² De acordo com pesquisa através da internet no portal da Câmara dos Deputados, acerca de Projetos de Lei acerca do Teletrabalho, a última movimentação referente ao Projeto nº 4.505/98 é datada de 08/02/2011 e dispõe que o projeto está aguardando deliberação de recurso na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados. BRASIL. CÂMARA. **Projetos de Lei e Outras Proposições. PL 4505/2008**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>> Acesso em 22 de abril de 2012.

CONCLUSÃO

Com o presente estudo temos que o teletrabalho é o trabalho prestado pelo teletrabalhador à distância do empregador, por meio de instrumentos de telecomunicação, sendo uma realidade em vários países, mas ainda não há ampla regulamentação acerca do assunto.

A Organização Internacional do Trabalho reconhece a existência do teletrabalho, mas ainda não possui normas específicas a tal modalidade de trabalho, sendo aplicadas a esta forma de trabalho, no que couberem, as normas atinentes ao trabalho em domicílio, consoante Convenção 177 e Recomendação 184.

A maioria dos ordenamentos jurídicos precisa se adaptar a essa realidade, por meio de sua legislação, mas também é preciso que o Poder Legislativo, ao regulamentar o tema, além de discriminar as modalidades, características, direitos e deveres do teletrabalhador, também tratar do assunto com uma certa cautela, em razão de que alguns aspectos, tais como a saúde e segurança do teletrabalhador que possuem peculiaridades, não podendo ser tratados como as relações de trabalho tradicionais, como por exemplo as hipóteses de ocorrência de acidentes de trabalho, seja no teletrabalho em domicílio, quanto nas demais modalidades, em telecentros e móvel (nômade).

Brasil e Itália se assemelham no fato de terem a noção de subordinação jurídica e trabalho autônomo semelhante e de entenderem o mesmo conceito doutrinário de teletrabalho.

Se diferem em razão de a Itália estar um pouco mais a frente do Brasil em termos de regulamentação, pois já prevê o teletrabalho no âmbito da administração pública e possui acordos coletivos acerca do tema.

Ademais, o fato de a Itália ter reconhecido o instituto da Parassubordinação, conferindo mais proteção jurídica aos teletrabalhadores, ao contrário do Brasil que em termos de legislação, apenas reconhece o vínculo empregatício aos teletrabalhadores que comprovarem a existência do requisito da subordinação jurídica, mas não prevê outras normas protéticas ao teletrabalhador, apenas restando a aplicação às normas atinentes ao trabalho em domicílio, no que couberem.

Quanto ao requisito da subordinação jurídica e sua relação com o teletrabalho, temos que se presentes os requisitos para a sua caracterização, ou seja, a dependência do teletrabalhador em relação ao empregador, por meio do poder diretivo, disciplinar e a existência do controle e da fiscalização do trabalho prestado pelo teletrabalhador, haverá a

caracterização da relação de emprego subordinado. Do contrário, teremos uma relação autônoma. Caso se trate de uma relação de colaboração, coordenada e contínua, na Itália, restarão presentes os requisitos para uma relação parassubordinada.

O teletrabalho se apresenta como excelente alternativa de inclusão social no Direito do Trabalho, funcionando como instrumento de inserção de trabalhadores deficientes físicos, com mobilidade reduzida e portadores de doenças infectocontagiosas.

Nesse sentido, a Itália mais uma vez está a frente no Brasil, já prevendo normas de incentivo ao teletrabalhador que possui deficiência física ou mobilidade reduzida, ao passo que no Brasil ainda não há normas acerca do assunto, apenas um projeto de lei ainda não aprovado no Congresso Nacional.

REFERÊNCIAS

- Accordo quadro sul telelavoro. **Confederazione Generale Italiana**. Disponível em : <<http://www.cgil.it/archivio/settoripubblici/di%20cosa%20ci%20occupiamo/CCNQ/CCNQ%20TELELAVORO.pdf>>. Acesso em 26 de abril de 2012.
- ALMEIDA, Lucilde D`Ajuda Lyra de. *Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas - o teletrabalho*. **Revista do TST**, vol. 71, n. 2. Brasília, mai/ago 2005.
- ALVES, Rubens Valtecídes. **Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro**. Revista da faculdade de Direito de Uberlândia, v. 35, pág. 385-394, 2007.
- AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A evolução da Teoria da Parassubordinação: O trabalho a projeto**. São Paulo: LTr, 2008.
- BANDOLINO, Enrique Ricardo. Teletrabalho. **Avanços e possibilidades do Direito do Trabalho**. Coordenação Luiz Alberto de Vargas. Ricardo Carvalho Fraga. São Paulo: LTr, 2005.
- BARBOSA, Robinson Luis Duarte. **O Teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica**. Disponível em: <http://www.esmarn.tjrj.jus.br/ojs/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/view/295/332>. Acesso em 20 de abril de 2012.
- BARROS, Alice Monteiro de. *O teletrabalhador, novas tecnologias, novas formas de subordinação jurídica*. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2008.
- BRASIL. CÂMARA. **Projetos de Lei e Outras Proposições. PL 4505/2008**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>> Acesso em 22 de abril de 2012.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 07 de fevereiro de 2012.
- CARMO, Julio Bernardo do. *Trabalho a distância e subordinação. Exegese sadia da Lei n. 12.551/2011*. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/300_lei_12551_11.pdf>. Acesso em 20 de abril de 2012.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho. Parte I**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, nº 47, Jan/Jun 2010.
- CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro. **Teletrabalho: a mais expressiva forma de trabalho do século XXI**. Disponível em <http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/Teletrabalho%20-%20Artigo%20-

%20Escola%20Judicial%20-%20Juiz%20Cl%C3%A1udio%20Castro.pdf>. Acesso em 01 de maio de 2012.

Confederazione Generale Italiana del Lavoro. **Telelavoro: Cgil, 'si' al primo accordo volontario siglato a Bruxelles**. Disponível em:

<http://www.cgil.it/archivio/segretariatoeuropa/Guida%20telelavoro.pdf>. Acesso em 28 de abril de 2012.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho e acesso das pessoas portadoras de necessidades especiais ao meio ambiente do trabalho**. Disponível em:

<<http://jusvi.com/artigos/20428/1>>. Acesso em 30 de março de 2012.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para deficientes**. Disponível em:

<<http://www.direitoemdebate.com/index.php/direito-do-trabalho/334-teletrabalho-para-deficientes>>. Acesso em 30 de março de 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Edição. São Paulo: LTr, 2008.

DUARTE, Regina Aparecida. *Estudo sobre a Parassubordinação: A relação de trabalho e sua proteção numa nova perspectiva*. **O Direito e o Processo do Trabalho na sociedade contemporânea**. Coordenação Roberto Parahyba de Arruda Pinto São Paulo: LTr, 2005.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil na OIT, Venezuela e Espanha**. Disponível em: <<http://tele-trabalho.blogspot.com.br/2008/02/artigo-panorama-juslaboral-do.html>>. Acesso em 05 de abril de 2012.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. **Teletrabalho na União Europeia. Resumo**. Disponível em:

<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/967/pt/1/EF09961PT.pdf>>. Acesso em 21 de abril de 2012.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O Teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

LOTTERMANN, Daniela Rodrigues. **A Parassubordinação no Teletrabalho**. Disponível em:

<<http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/6RODRIGUEZ%20LOTTERMAN%20PORTUGUES.pdf>>. Acesso em 21 de abril de 2012.

LUCAS, Luiz Paulo Vellozo. **Projeto de Lei nº 4.505/2008**. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890&ord=1>>. Acesso em 11 de novembro de 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª Edição. São Paulo: Atlas, 2008.

Ministério do Trabalho. **Convenção 177 da OIT**. – Brasília: MTE, SIT, 2002.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

NASSIF, Eliane Noronha. **Fundamentos da flexibilização: uma análise de paradigmas e paradoxos do Direito e do Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A Parassubordinação*. **Evocati Revista**. Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=229/>. Acesso em 25 de abril de 2012.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema de Bibliotecas. **Padrão PUC Minas de normalização**: normas da ABNT para apresentação de teses, dissertações, monografias e trabalhos acadêmicos. 9. ed. rev. ampl. atual. Belo Horizonte: PUC Minas, 2011. Disponível em <<http://www.pucminas.br/biblioteca/>>. Acesso em: 16 de abril de 2012.

SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. **Revista CEJ**, v. 8, n. 27, out/dez 2004.

SILVA, Otávio Pinto e. *Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. **O Direito e o Processo do Trabalho na sociedade contemporânea**. Coordenação Roberto Parahyba de Arruda Pinto São Paulo: LTr, 2005.

SOUZA, Anadélia Viana. **Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro**. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/anadelia_viana_souza/anadelia_souza_teletrabalho.pdf>. Acesso em 05 de abril de 2012.

VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O direito do trabalho no limiar do século XXI*. **Revista LTr**. São Paulo, v. 63, n. 07, jul./1999

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