

A REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHO¹

FERNANDA BORGES STOCKLER BARBOSA²

RESUMO

O presente estudo apresenta as peculiaridades do teletrabalho, comparando-o às formas tradicionais de labor, no tocante aos pressupostos jurídicos configuradores de uma relação de emprego. Visa demonstrar a precariedade de regulamentação dessa nova modalidade de trabalho em âmbito mundial, apontando o que já existe nos ordenamentos jurídicos em matéria normativa, bem como a iniciativa de alguns países com vistas a uma normatização.

Palavras-Chave: Teletrabalho; Relação de emprego; Regulamentação jurídica do teletrabalho.

ABSTRACT

The current study presents the characteristics of telework, comparing it with the traditional ways of working, based on the legal elements found at any employing relationship. It aims to demonstrate the lack of regulation worldwide of this new kind of job, revealing what has already been done to legitimate it and what some countries have been doing to achieve its legal formalization.

Key Words: Telework; Employing relationship; Telework legal regulation.

¹ Trabalho desenvolvido durante o Programa de Bolsas Institucional de Iniciação Científica FAPEMIG/UFU 2008/2009, sob a orientação do Prof. Dr. Rubens Valteciades Alves, docente da Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia.

² Acadêmica da Faculdade de Direito “Prof. Jacy de Assis”, Universidade Federal de Uberlândia. Rua Guajajaras, 757, ap. 01, Bairro Saraiva, Uberlândia – MG, 38408-406. E-mail: fernanda_stockler@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da civilização, a sociedade e os indivíduos, em particular, lidam constantemente com novas exigências, como consequência de sua evolução. Contudo, a observância dessas inovações pelo universo jurídico é requisito essencial para o estabelecimento da harmonia das relações sociais, escopo máximo do Direito. A intensidade dos avanços decorrentes da globalização, aspecto marcante da atualidade, afeta intensamente determinadas relações, surgindo, assim, a necessidade de regulamentação e tutela jurídicas.

A problemática ora discutida surge em razão de uma realidade encontrada atualmente na seara do Direito do Trabalho, cujos parâmetros tradicionais estão sendo afetados pelo surgimento de uma maneira especial de trabalhar: o teletrabalho. Tal inovação tornou-se possível através do avanço tecnológico dos meios de informação e comunicação, proporcionando ao trabalhador o exercício de suas atividades fora do estabelecimento patronal, a exemplo, dentre outros, do trabalho realizado à distância em centros especializados, e, mesmo, na própria residência do trabalhador.

Pouco se tem discutido a respeito do tema, sendo que a maior parte dos estudos não fornece aprofundamento no assunto, especialmente, sob a ótica jurídica. Entretanto, a abordagem jurídica acerca do teletrabalho começa a se despontar, à medida que essa nova forma de labor vai de encontro a institutos tradicionais do Direito Trabalhista.

Certamente, o teletrabalho pode ser exercido tanto na forma de trabalho autônomo, como na modalidade empregatícia, a depender do tipo de contrato firmado entre o trabalhador e seu patrão. Contudo, quando realizado nos moldes de uma relação de emprego, o vínculo criado entre o empregado e o empregador levanta questionamentos acerca da sua legitimidade e de seu reconhecimento. Isso ocorre em função das mudanças operadas no lugar e na maneira da prestação de serviço, que permitem o uso de meios alternativos para seu exercício, afetando sobremaneira os pressupostos da relação empregatícia, tradicionalmente reconhecidos e juridicamente contemplados.

O conflito que se impõe com o advento do teletrabalho aponta uma preocupação para com os direitos trabalhistas que, regularmente, são adquiridos com o estabelecimento do liame empregatício. Por isso, surge a necessidade de regulamentação dessa nova modalidade de labor, bem como da consolidação de uma definição legal.

No Brasil, não há legislação específica para o teletrabalho. Também são raras as manifestações legislativas nos ordenamentos jurídicos estrangeiros. Muitos apresentam iniciativas de regulamentação, mas que, na maioria das vezes, permanecem aquém do

necessário. A omissão é identificada também nas referências doutrinárias e, até mesmo, jurisprudenciais.

Neste contexto, apresentado com a problemática em comento, o presente relatório visa expor os reflexos do teletrabalho no âmbito jurídico, bem como demonstrar de que forma o Brasil e outros países estão lidando com a carência de normatização.

MATERIAIS E MÉTODOS

A elaboração do presente relatório levou em consideração a metodologia do plano de trabalho original, de modo que os objetivos iniciais pudessem ser alcançados. Assim, a pesquisa científica valeu-se dos materiais e métodos previamente selecionados. O que se mostrou desnecessário ao longo da produção, no entanto, foi descartado, bem como novos materiais foram acrescentados.

Visando uma melhor organização metodológica, os estudos foram divididos, de maneira que cada tipo de material foi aproveitado com mais intensidade em determinado aspecto da produção.

Inicialmente, conquanto se tenha almejado apresentar o teletrabalho como gênero trabalhista específico, foi preciso buscar num acervo doutrinário noções gerais e conceitos básicos do Direito do Trabalho. Dessa forma, os estudos foram focados, principalmente, em obras clássicas que pudessem contribuir para a definição e caracterização da nova modalidade laboral. Também prestaram contribuição obras específicas relacionadas ao tema, como artigos científicos.

Direcionando a análise para o seu objetivo central, a segunda parte da produção buscou relacionar o teletrabalho com o instituto norteador do Direito do Trabalho, a relação de emprego. Nesse momento, a pesquisa doutrinária mostrou-se fundamental para caracterizar a relação empregatícia, apontando os seus pressupostos, bem como a importância destes para a configuração do vínculo de emprego, e, conseqüentemente, dos direitos do empregado.

A partir de então, foi feita uma abordagem de cada um dos referidos pressupostos e a sua presença nas relações submetidas ao regime de teletrabalho. Como a produção bibliográfica nesse sentido é escassa, essa análise baseou-se, principalmente, na leitura de artigos e teses encontrados em revistas eletrônicas e páginas virtuais. Esses materiais possibilitaram demonstrar as dificuldades existentes ao se elevar as relações de teletrabalho ao patamar de relações de emprego, essencialmente no tocante ao pressuposto jurídico da subordinação.

Ademais, discutiu-se a respeito da falta de regulamentação jurídica para essa categoria laboral, que envolve não só a problemática relacionada aos elementos da relação empregatícia, mas vários outros fatores, como a questão terminológica.

Finalmente, o ápice da presente produção científica concentrou-se na legislação. A partir da lei brasileira, verificou-se a possibilidade da inserção da modalidade teletrabalhista no ordenamento jurídico pátrio. Outrossim, várias legislações estrangeiras foram apresentadas e analisadas, o que possibilitou observar de que forma os países da Europa, América do Norte e outros da América Latina vêm lidando com as mudanças no mundo laboral. Mereceram destaque também normas de abrangência internacional expedidas pela Organização Internacional do Trabalho e por órgãos da União Européia.

Apesar de pesquisados, os julgados dos tribunais ainda são superficiais em conteúdo relacionado ao tema em questão. Por isso, a jurisprudência, tanto nacional como do Direito Comparado, foi pouco utilizada na elaboração deste trabalho.

De modo geral, foi utilizado o método dedutivo, tendo o estudo se iniciado por noções gerais, adentrado à problemática principal, até chegar ao tema central, a regulamentação jurídica do teletrabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Uma nova modalidade de trabalho

Para se adentrar ao tema central deste estudo, é necessário traçar certos esclarecimentos sobre o conceito e a origem do teletrabalho.

Apesar de ainda serem poucos os escritos acerca dessa modalidade laboral, vários são os conceitos atribuídos a teletrabalho, bem como muitas são as expressões sinônimas usadas. No presente trabalho, adotou-se a palavra “teletrabalho” por se entender ser a que proporciona um melhor entendimento da matéria, além de ter sido primeiramente adotada no projeto de pesquisa norteador da presente apresentação.

Diversos outros termos são utilizados pelos autores para tratar do assunto. Alguns deles são *e-workplace*, *home-based telework*, *new technology homework*, trabalho compartilhado (COSTA, 2003) e, ainda, *networking*, *telecommuting* e *remote working* (BARROS, 2008).

Considerando que o objetivo central da presente exposição não é discutir a respeito da definição de teletrabalho, apresentando os inúmeros conceitos que lhe são atribuídos,

importante se faz apontar uma definição simples e clara do tema, para se adentrar à problemática jurídica que lhe é pertinente.

Destarte, cumpre chamar a atenção para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que conceituou o teletrabalho como sendo “*a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação*” (ESTRADA, 2003, cap. 2).

Tendo como parâmetro o conceito dado pela OIT, a idéia principal de teletrabalho, inerente e peculiar da sua condição, é o fato de as atividades laborais serem exercidas à distância, isto é, fora do estabelecimento patronal, e dependerem do uso de meios tecnológicos de comunicação. Isso é explicado por Martino (2001), para quem, apesar da variedade de conceitos de teletrabalho dados por especialistas, todos concordam em um ponto: “*qualquer definição de teletrabalho deve combinar as noções de distância do tradicional local de trabalho e o uso de tecnologias de comunicação*” (tradução nossa).

Rubens Valtecídes Alves (2007, p. 391) vislumbrou essa idéia ao tratar da complexidade do teletrabalho no Direito brasileiro. Segundo ele, “*esse é um fenômeno oriundo da chamada globalização que apresenta muitas facetas, mas que tem como idéia central os elementos de deslocalização do ambiente de trabalho tradicional e do uso de tecnologia na troca de informação via telecomunicação avançada, agregado ainda aos recursos da informática ‘on line’, sendo conseqüentemente uma peculiaridade sui generis para o trabalho na atualidade*”.

Quanto à origem do teletrabalho, diz-se que surgiu na década de 1970 através do estudioso Jack Nilles, que realizou o primeiro projeto sobre o tema. Utilizando-se do termo *telecommuting*, Nilles referia-se à possibilidade de eliminação do trajeto entre a casa e o trabalho devido aos recursos proporcionados pelas novas tecnologias de comunicação e informação, conhecidas por ICTs - *Information and Communication Technologies* (COSTA, 2003).

Para alguns, o teletrabalho consistiria no “*renascimento do trabalho a domicílio*” (CARACUEL apud BARROS, 2008, p. 322). Esse entendimento, porém, não é seguido pela maioria. O trabalho “a domicílio” surgiu no século XVI, na Europa (MORAES FILHO apud BARROS, 2008), limitando-se ao setor industrial. Mesmo estendendo seu âmbito de aplicação a outros setores com o passar do tempo, ainda é predominante na produção de bens industriais (SCHNIDER DE VILLEGAS apud BARROS, 2008).

O teletrabalho, por sua vez, apesar de poder enquadrar-se na modalidade de trabalho na residência quando o trabalhador o executa em sua casa, designa uma categoria própria de trabalho, que impescinde do uso de tecnologias de comunicação. Sua origem não é antiga, pois surgiu concomitantemente às inovações tecnológicas dos últimos tempos e sua aplicação realiza-se, predominantemente, no setor de serviços.

O legislador brasileiro, com vistas a solucionar o problema do vínculo empregatício do trabalhador na residência, incluiu entre os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho o seguinte dispositivo:

“Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

Segundo Prunes (1997), os tribunais trabalhistas por muitos anos analisaram milhares de relações de trabalho “a domicílio”, reconhecendo ou não o vínculo empregatício. Ressalta-se, novamente, que à época essa modalidade laboral perfazia-se por atividades complementares da indústria. No final do século XX, no entanto, Nascimento (apud PRUNES, 1997) já afirmava que, nos novos tempos, o trabalho “a domicílio” voltaria com a tecnologia e a cibernética, tendendo a se afirmar ou reafirmar como outros tipos de profissões.

O desenvolvimento tecnológico dos meios de comunicação possibilitou ao empregado executar suas tarefas fora do tradicional local de trabalho (SILVA, 2004). Atualmente, qualquer lugar onde é possível realizar operações em rede tem potencial para se tornar um local de trabalho (MARTINO, 2001).

É importante ressaltar que alguns autores diferenciam o teletrabalho do trabalho à distância. Este, também chamado de trabalho remoto, configura-se no trabalho realizado fora do estabelecimento patronal, mas não necessariamente com o uso de tecnologias de informação e comunicação. O teletrabalho, por outro lado, além do fator da distância, impescinde dos recursos provenientes dessas novas tecnologias (COSTA, 2003).

Pressupostos da relação de emprego

A legislação trabalhista brasileira é taxativa ao estabelecer os pressupostos de uma relação de emprego. O art. 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

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

Desse enunciado constam os quatro requisitos que configuram, numa relação de trabalho, o vínculo empregatício entre o prestador do trabalho e o credor da prestação:

personalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade. Alguns autores, ainda, apontam o fato de a prestação do trabalho provir de pessoa física como mais um elemento fático-jurídico dessa relação. Nesse sentido, Delgado (2008) afirma que, além do caráter infungível da prestação de serviço quanto à pessoa do trabalhador, caracterizando aí o requisito da personalidade, é preciso que a prestação seja realizada por pessoa natural. Outros inferem do próprio requisito da personalidade a condição de pessoa física do trabalhador.

Apesar dessa caracterização legalmente estabelecida e doutrinariamente aceita, o Direito do Trabalho, enquanto garantidor dos interesses dos trabalhadores, através da tutela da relação de emprego, passou a ser questionado acerca desses elementos frente às mudanças correntes no mundo laboral. Com o surgimento das novas formas de trabalhar, donde se destaca o teletrabalho, a presença desses pressupostos nem sempre é evidente na relação estabelecida entre o prestador de serviços e o credor de seu trabalho. Como bem salienta Nascimento (2008), as inovações causadas pela informática, telemática e robotização incidem sobre as formas tradicionais de contratos individuais de trabalho, pois surgem outras modalidades que não se enquadram rigorosamente às tipificações legislativas.

A utilização do teletrabalho, como maneira alternativa de se desempenhar as funções laborais, modifica os parâmetros da relação de trabalho, tornando mais complexo o trabalho de identificação dos pressupostos da relação empregatícia. O teletrabalho “faz desaparecer as fronteiras de espaço e de tempo entre o trabalho e a casa, o trabalho e o não-trabalho, o trabalhador e o não-trabalhador” (COSTA, 2003, p. 6). Tais transformações ensejam controvérsias em meio à doutrina e à jurisprudência.

Com a finalidade de situar as relações de trabalho à distância, e mais precisamente, as de teletrabalho, no ordenamento jurídico, é necessário uma análise da incidência de cada um dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício sobre essa modalidade de prestação de serviços. Assim, permite-se delimitar o alcance das normas jurídicas trabalhistas atuais em relação aos teletrabalhadores, bem como buscar uma tutela específica que os garanta maior estabilidade no emprego.

Para essa análise, ainda, é preciso considerar a conjuntura mundial, uma vez que o tema é controverso também nos ordenamentos jurídicos estrangeiros.

A - Subordinação

A abordagem incide com maior veemência sobre o pressuposto da subordinação, também chamado de dependência. Verifica-se a existência desse requisito quando o empregador concentra em si o poder de controle e direção em relação às atividades do

empregado, manifestando-o através de ordens, fiscalização e demais atos demonstrativos de comando. Em linhas gerais, a subordinação pressupõe alguma forma de controle por parte do empregador sobre o exercício laboral do empregado.

Segundo Carrion (2006, p. 38), “*a subordinação do empregado às ordens do empregador (colocando à disposição deste sua força de trabalho) de forma não eventual é a mais evidente manifestação da existência de um contrato de emprego*”. Nesse sentido, diz-se que a subordinação do empregado ao empregador é o “*modo de ser da prestação de trabalho, que imprime ao contrato de trabalho a sua feição própria*” (COLIN apud MARANHÃO, 1982, p. 53).

Pelo exposto, infere-se que esse pressuposto jurídico é o indicador essencial na prova de uma relação de emprego. Vale dizer, em outras palavras, que estabelecido o vínculo empregatício entre duas pessoas, há de se constatar a dependência de uma, o empregado, em relação à outra, o empregador. De acordo com Moro (2009), concomitantemente ao estabelecimento da relação empregatícia, surgem dois poderes que se concentram na pessoa do empregador, como forma de manifestação da subordinação. Trata-se do poder de organização e do poder disciplinar.

Devido à importância que o elemento subordinação tem no contrato de trabalho, há quem o defina como sendo um “*contrato de sujeição de uma pessoa aos poderes de outra*” (MORO, 2009).

Quando o trabalho é exercido à distância, sob a forma de teletrabalho, a identificação desse pressuposto torna-se mais complexa. Por não exigir a presença física do trabalhador no estabelecimento patronal e pelo uso constante de tecnologias para a comunicação e a transmissão de dados, o teletrabalho acarreta transformações nas formas, até então, utilizadas pelo empregador para o exercício do seu poder diretivo.

O que se pode notar nas relações de emprego tradicionais é que, pelo contrato de trabalho, o empregador adquire o direito de interferir na atuação concreta das atividades do empregado (MARANHÃO, 1982). As relações de teletrabalho, porém, não permitem que o patrão interfira concretamente no trabalho de seus funcionários. Os poderes inerentes à sua condição de empregador tomam uma nova dimensão, diversa da existente no cenário habitual, para não dizer menor. Desse modo, como salientado por Luisa Sanseverino (apud MARANHÃO, 1982, p. 54), “*quanto mais o trabalho se espiritualiza, tanto mais a subordinação é rarefeita*”.

Dada essa conjuntura, Alice Monteiro de Barros (2008) afirma que há autores sustentando, até mesmo, a utilização de outros critérios, distintos da subordinação, para a

caracterização da relação de emprego, ponto de vista rechaçado pela doutrinadora. A defesa dessa tese acarretaria no suprimento de um dos pressupostos mais importantes da relação de emprego, o que não demonstra ser a melhor solução para a regulamentação do teletrabalho.

Na verdade, o caráter subordinado da relação de trabalho torna-se mitigado, o que não significa ser abolido. Acredita-se que a nova tecnologia empregada no teletrabalho *“não fez desaparecer a subordinação como categoria jurídica, mas apenas provocou uma alteração da morfologia típica do trabalho subordinado, obrigando a uma reconstrução do sistema de indícios utilizado até agora para desvelar a dependência”* (ORIUHERL apud PEDREIRA, 2004, p. 5).

Partindo dessa premissa, é possível afirmar que a configuração de uma relação empregatícia nos moldes do teletrabalho demanda uma mudança nos critérios de identificação da subordinação jurídica, o que não implica, necessariamente, no suprimento do uso desse elemento. Conseqüentemente, os padrões de gerenciamento tradicional também são modificados.

“A gerência à distância envolve maiores cuidados do que a gerência tradicional, principalmente no que diz respeito a um planejamento cuidadoso e ao desenvolvimento de padrões de comunicação. (...) Mais do que nunca se torna necessário transformar o gerente de um controlador em um animador. Seu estilo de gestão deve estar mais próximo da administração de resultados do que os métodos e meios que foram utilizados para a obtenção dos objetivos desejados” (TROPE apud COSTA, 2003, p. 38).

A modificação mais notável inserida pelo trabalho à distância por meios telemáticos que afeta a subordinação é a alteração do lugar da prestação de serviço. Segundo Santana (2002), essa alteração, provocada pela distância, faz com que o âmbito físico em que o empregador exerce o poder organizativo seja entendido em um sentido mais amplo, englobando os meios utilizados para a execução do trabalho, seu conteúdo, bem como seus resultados. Ademais, quando a subordinação de fato não é facilmente verificável, a subsunção do empregado às normas do empregador é evidenciada pelo resultado da atividade, como ocorre com os altos empregados (CARRION, 2006).

É preciso, pois, que os poderes decorrentes da subordinação estejam inseridos no contexto criado pela telemática.

É válido ressaltar que a crescente automação no exercício do teletrabalho pode tanto atenuar a subordinação, conforme demonstrado, quanto enfatizá-la. É certo que o caráter subordinado da relação entre trabalhador e patrão sofre considerável mitigação em virtude,

principalmente, da distância. Por outro lado, porém, a tecnologia presente nessa modalidade laboral pode ser empregada com vistas a facilitar a fiscalização por parte do empregador.

Alguns defendem a tese de que o monitoramento remoto, assim chamada a fiscalização à distância, implica numa ampliação do poder diretivo do empregador e, conseqüentemente, da subordinação (MACHADO, 2005).

No teletrabalho, “a combinação da ‘flexibilidade’ com a ampliação do leque de tarefas e a falta de supervisão direta, parece transferir unicamente para a pessoa do teletrabalhador a responsabilidade e a oportunidade de mostrar bom desempenho” (COSTA, 2003, p. 91). No entanto, essa flexibilização organizacional proporcionou o desenvolvimento de tecnologias de controle que atuam na responsabilização da autonomia dos empregados, estabelecendo seus limites (TOWNLEY apud COSTA, 2003).

Indiscutivelmente, é a subordinação o requisito mais importante de uma relação de emprego. É também o elemento que se vê mais afetado devido às mudanças provocadas pelo teletrabalho, conforme discutido. Para Nascimento (2008, p. 1072 e 1073), “nem sempre é possível aplicar rigorosamente os conceitos tradicionais que tipificam a relação de emprego ao trabalho a distância, bastando mostrar a subordinação (...)”.

Diz-se, portanto, que, ao se verificar rastros que confirmem o caráter subordinado numa relação de teletrabalho, grande é a probabilidade da existência de um vínculo empregatício.

“Nas hipóteses de questionamento sobre a existência de vínculo de emprego em uma particular relação de teletrabalho, a utilização de monitoramento remoto virá constituir um forte indício para a configuração da relação de emprego” (MACHADO, 2005, p. 73).

B - Pessoalidade

O uso da telemática para a realização do trabalho em lugar diverso do estabelecimento do empregador acarreta outra importante conseqüência nas relações trabalhistas, referente ao pressuposto da pessoalidade.

O teletrabalho enseja uma mitigação no caráter *intuitio personae* da prestação de serviços, tornando a relação de trabalho, em alguns casos, despersonalizada. A causa disso também se encontra na distância existente entre os sujeitos dessa relação e, principalmente, na tecnologia empregada na execução das tarefas laborais.

Sustenta-se que o objeto do contrato de teletrabalho deve passar de trabalho pessoal para trabalho de responsabilidade pessoal (SOARES JUNIOR, 2004). Desse modo, conforme

entendimento de Orlando Gomes (apud SOARES JUNIOR, 2004), acentua-se a responsabilidade do trabalhador em garantir que o serviço prestado tenha sido executado pessoalmente.

Vale observar que ao requisito da pessoalidade pode ser dada maior ou menor relevância, o que dependerá do tipo de trabalho prestado. Em relação ao empregado que trabalha em casa, por exemplo, há uma espécie de aceitação tácita quanto ao fato de ser auxiliado por familiares para a realização de suas tarefas (MAGANO apud BARROS, 2008).

Igualmente ao que pode ocorrer em relação à subordinação, é viável que a tecnologia também seja aplicada no sentido de facilitar a verificação da pessoalidade no trabalho prestado à distância. Para tanto, podem ser utilizadas senhas eletrônicas e outros meios modernos de identificação pessoal.

C - Não-eventualidade e onerosidade

A não-eventualidade, enquanto um terceiro requisito característico da relação de emprego representa o compromisso habitual do trabalhador para com a prestação de serviço que lhe é devidamente remunerada pelo patrão.

Quando essa prestação é feita à distância, a dificuldade em relação ao controle das tarefas laborais também recai sobre a verificação da habitualidade do serviço, sem a qual não se pode falar em vínculo empregatício.

Nesse contexto, é necessário que o caráter não-eventual da prestação de serviços por teletrabalho também seja encarado sob outros parâmetros. É possível, por exemplo, que a sua verificação incida com mais intensidade ou tão-somente sobre o resultado final do trabalho do empregado do que sobre as tarefas desempenhadas para sua execução. Isso decorre do contato mínimo ou mesmo inexistente entre os sujeitos da relação de trabalho, tornando a valorização dos resultados muito maior do que das atividades intermediárias.

Numa pesquisa de campo realizada no Rio de Janeiro, um dos teletrabalhadores, ao se referir a seu superior hierárquico na empresa, afirmou: *“Porque ele não está olhando, ele não sabe o que está acontecendo. É claro que a cobrança por resultado aumenta muito e essa é a forma de medir o seu desempenho”* (COSTA, 2003, p. 91). Logo, o caráter continuado da realização das funções do empregado deve ser visto sob a ótica do seu desempenho final.

No tocante à onerosidade do contrato de trabalho nas relações teletrabalhistas, a discussão jurídica é menos fomentada do que em relação aos pressupostos anteriormente comentados. A questão aqui pode ser elucidada sem maiores dificuldades. Na verdade, o caráter oneroso da relação laboral, que configura a contraprestação ou o pagamento pelo

serviço prestado, tem sido facilitado pela tecnologia, que possibilita diversas formas de transações pecuniárias, as quais podem ser operadas com vistas ao pagamento de salários.

O problema da regulamentação

Após se discutir a respeito da incidência dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego no teletrabalho, bem como a problemática resultante, cabe analisar de que forma isso se reflete no mundo jurídico.

Como anteriormente salientado, não há no ordenamento jurídico brasileiro legislação pertinente ao teletrabalho. Poucos também são os julgados a esse respeito. A falta de regulamentação estende-se ao âmbito mundial, o que torna patente a escassez legislativa no que se refere a essa modalidade de labor.

Desse modo, a solução para muitos países tem sido adequar as relações de teletrabalho às respectivas legislações vigentes. Martino (2001) explica que muitos países utilizam-se de ferramentas antigas para acobertar essas novas situações, técnica que vem demonstrando cada vez mais limitações. Outros utilizam as normas já existentes para o trabalho “a domicílio” como ponto de partida para tratar do teletrabalho. É o que vem ocorrendo, por exemplo, no direito espanhol (SANTANA, 2002). Há, ainda, países que se valem de normas internacionais ratificadas internamente.

O problema da regulamentação, apesar de pouco abordado, carece de solução. O autor alemão Hans-Jürgen Weißbach (2000, cap. 1) faz a seguinte ponderação: *“Nós estamos testemunhando um aumento no número e importância de trabalhadores cujos status no mercado de trabalho é incerto. Há muitos e variados exemplos dessa tendência, especialmente se olharmos para pessoas trabalhando com ICTs (principalmente teletrabalhadores) (...) O que essas formas ‘atípicas’ de trabalho têm em comum é o seu status incerto nos mercados de trabalho tradicionais e no sistema de seguridade social”* (tradução nossa).

Um dos principais fatores complicadores da adoção do teletrabalho, destacado por Costa (2003), é a falta de uma terminologia estabelecida que explique o seu conceito. Isso gera problemas, por exemplo, de ordem estatística. Um relatório da Comissão Europeia de 1998, após o cálculo do número de europeus envolvidos com o teletrabalho, chegou a dois resultados distintos. O primeiro apontou a quantidade de 1,1 milhão e considerou teletrabalhadores apenas aquelas pessoas que participavam de programas corporativos formais de teletrabalho. O segundo resultado apontou para a quantia de 4 milhões, pois levou em consideração um conceito mais abrangente de teletrabalho (DANIELS; LAMOND;

STANDEN apud COSTA, 2003). Já nos Estados Unidos, o Departamento do Trabalho estimou um número de 17 milhões de pessoas sob o regime de teletrabalho em 1997, dos quais apenas 3,6 milhões trabalhavam formalmente em casa numa relação de emprego constituída (VAN HORN; STOREN apud COSTA, 2003).

Além do crescimento dessa nova modalidade laboral, Weißbach (2000) destaca, ainda, que o teletrabalhador pode trabalhar sob a condição de trabalhador autônomo, empregado, trabalhador exclusivo de uma só empresa ou não, trabalhador temporário, etc, e, por isso, o Direito do Trabalho tradicional não é capaz de tutelar todos os problemas surgidos a partir dessas diferentes formas de teletrabalho.

Através desse relato, pode-se perceber que o cenário criado pelo teletrabalho envolve diversas ordens de fatores que contribuem para o surgimento de problemas relacionados à regulamentação da modalidade. Parte desse estudo buscou apresentar de que forma esses problemas tem sido solucionados, através de leis e projetos de leis, entre outras normas, em um contexto internacional.

Perspectivas mundiais de regulamentação

Em uma primeira análise, é mister destacar a normatização do teletrabalho nos países europeus, pois são os líderes no mercado de teletrabalho (DUARTE, 2008). Apesar disso, na Europa essa forma de labor ainda se desenvolve, em sua maior parte, na informalidade (WEIßBACH, 2000).

O recente Código do Trabalho de Portugal, em vigor desde 2003, reservou um espaço específico para o teletrabalho em seu texto legal, representando um avanço significativo no caminho da regulamentação, quando comparado a outras legislações.

Para a lei portuguesa o teletrabalho é considerado “*a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação*”. O conceito é claro no que se refere à distância entre empregado e empregador e ao uso da tecnologia, enfatizando o caráter subordinado e habitual da prestação de serviço, e caracterizando, assim, o vínculo empregatício.

Além de expor essa definição, o diploma legal, em 11 artigos, incluídos na seção IV, dispõe sobre formalidades contratuais, privacidade do teletrabalhador, instrumentos de trabalho, período de trabalho, deveres dos empregadores e teletrabalhadores, participação e representação coletivas e demais condições para o exercício do labor. O legislador português preocupou-se também em atribuir ao teletrabalhador os mesmos direitos e obrigações de

outros tipos de empregado no tocante à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, assegurando àquele igualdade de tratamento.

Com exceção da França (BLANPAIN apud WEIßBACH, 2000) e da Finlândia (WEIßBACH, 2000), e, mais recentemente, de Portugal, o que se pode notar é que a maioria dos países europeus não possui legislação específica referente à situação contratual dos teletrabalhadores.

Na França, a regulamentação envolve a remuneração, a duração do contrato de teletrabalho, a inspeção do trabalho e o regime de acidentes de trabalho. No tocante à remuneração, admite-se que seja tratada por meio de convenções coletivas (DUARTE, 2008).

Interessante apontar para o fato de que a Itália possui legislação regulando a aplicação do teletrabalho pela Administração Pública do país. Trata-se da Lei nº 191 de 1998, que, em seu art. 4º, assim define o *telelavoro*: “*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 tecnologias de informações e de comunicação que consentem a ligação com a administração cuja prestação esteja inserida*” (JARDIM apud DUARTE, 2008).

Sob a ótica jurisprudencial, cumpre mencionar um julgado da Suprema Corte da Espanha datado de 1996. Segundo Santana (2002, cap. 2), a sentença traçou as seguintes considerações:

“1ª Frente a las notas típicas de una relación arrendaticia de servicios concurren en la relación jurídica de autos elementos configuradores de la dependencia característica del contrato de trabajo, tales como la concurrencia de una estricta dirección de los trabajos informativos a realizar a través de un programa informático confeccionado por la empresa la que, a su vez, controlaba dichos trabajos mediante comunicación directa, penalizando por otra parte, el retraso o el incumplimiento del trabajo encomendado y asignando zonas de actuación. Además el trabajo de información encomendado queda en propiedad de la empresa.

2ª Esta dependencia deducida de los anteriores datos no exige ya la presencia física del trabajador en las instalaciones empresariales con sujeción a un horario determinado ni siquiera tampoco la exclusividad en la prestación del trabajo encomendado.

3ª Desde esta perspectiva, y con base en la presunción legal del art. 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, nos encontramos ante una relación laboral de específicas

características pero no desnaturalizada en su esencia de prestación de trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena mediante el abono de una retribución”.

No caso em comento, a jurisprudência espanhola reconheceu a existência de uma relação de trabalho sob dependência e mediante remuneração, como uma relação de emprego. Apesar de se tratar de uma relação de teletrabalho, esse reconhecimento só foi possível através de dados que demonstram marcas de subordinação, como, por exemplo, o fato de o programa informático utilizado pelo empregado pertencer ao empregador.

Na América do Norte, os Estados Unidos também apresentam um número significativo de pessoas que teletrabalham. Aliás, muitas empresas estão aderindo-se à prática do teletrabalho transnacional, modalidade em que o empregado exerce suas funções a partir de outro país (DUARTE, 2008).

Há iniciativas legislativas que buscam regulamentar a implementação e o uso do teletrabalho no âmbito do Governo Federal dos Estados Unidos, de forma semelhante ao que ocorre na Itália, conforme comentado. Dados de uma agência de gerenciamento pessoal do Governo Federal dos Estados Unidos (OPM) demonstram que as recentes inovações tecnológicas têm contribuído para aumentar a eficiência da Administração Pública Federal, onde se concentra o maior número de empregados do país. Por isso, o teletrabalho abrange cada vez mais o quadro de funcionários públicos norte-americanos, o que tem sido facilitado pela formalização dessa técnica trabalhista por meio de leis e políticas de apoio.

A principal legislação americana sobre teletrabalho foi estabelecida em 2000, conhecida como *Public Law 106-346*. Segundo a OPM, a lei dispõe que cada agência estatal deve estabelecer uma política que incentive seus empregados a trabalharem sob o regime de *telecommuting*, na maior extensão possível, sem que haja diminuição de seu desempenho.

De acordo com um relatório apresentado ao Congresso americano pela OPM em 2008, com o nome de *Status of Telework in the Federal Government*: “Teletrabalho refere-se a qualquer acordo no qual, regularmente, um empregado desempenha oficialmente determinadas funções em casa ou outros locais de trabalho geograficamente próximos à residência do empregado” (tradução nossa).

O conceito não vislumbra a utilização de tecnologias, o que pode parecer implícito, mas expressa claramente a questão da distância entre o estabelecimento tradicional e aquele em que o trabalhador realiza suas atividades. Vale ressaltar, no entanto, que o relatório refere-se apenas ao teletrabalho empregado pela Administração Pública dos Estados Unidos.

Na América Latina, o caminho da normatização do teletrabalho ainda é percorrido lentamente. Em termos de matéria específica, foram encontrados apenas projetos de lei em andamento.

No ordenamento jurídico brasileiro, a escassez do conteúdo é patente tanto na legislação quanto na jurisprudência. No entanto, o Projeto de Lei nº 3129/04, do deputado federal Eduardo Valverde, altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, propondo a seguinte redação:

“Não se distingue entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à 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”.

Ao classificar três categorias de trabalho quanto ao lugar da prestação, o *caput* do texto legal visa incluir na tutela do Direito Trabalhista todas as modalidades laborais, igualando-as juridicamente no que diz respeito a figurarem como relações de emprego. De modo especial, o parágrafo único faz referência ao teletrabalho, apontando para a importância da subordinação jurídica, que estará presente sempre que houver o monitoramento remoto através de tecnologias de controle.

Na Argentina, foi criado um órgão específico do governo para tratar de assuntos relacionados ao tema, a Comissão de Teletrabalho que pertence ao Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social. Essa comissão elaborou um projeto de lei, cuja intenção é a de propiciar um mínimo de regulamentação ao teletrabalho, donde as partes possam negociar condições específicas.

O projeto argentino busca estabelecer o que chamou de regime jurídico do teletrabalho em relação de dependência, o que significa o teletrabalho subordinado, enquanto relação de emprego. Contempla, principalmente, as questões relacionadas às obrigações do teletrabalhador, aos equipamentos utilizados e aos sistemas de controle do empregador, ressaltando, quanto a estes, o direito à privacidade do empregado em sua residência.

Ainda na América do Sul, merece destaque o Código do Trabalho do Chile, que excluiu da limitação fixada à jornada de trabalho comum aqueles que exercem suas funções através do uso de tecnologias, fora do local de funcionamento da empresa. Assim, dispõe a lei chilena:

“Artículo 22.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

(...) quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones”.

No tocante a acordos internacionais, é válido ressaltar o Acordo Europeu sobre Teletrabalho firmado em 2002, em Bruxelas, por órgãos da União Européia. Na ocasião, foram estabelecidas normas sobre teletrabalho, vinculando os países membros do bloco a seu cumprimento. Sua regulamentação abrange a definição e o campo de aplicação, condições de emprego, organização do trabalho, direitos coletivos e outros pontos específicos acerca do assunto, atuando como importante fonte normativa internacional (SANTANA, 2002).

A Organização Internacional do Trabalho ainda não disciplinou o assunto. No entanto, dentre as normas que se relacionam, ainda que vagamente, com o tema, encontram-se a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184, concernentes ao trabalho “a domicílio”. Ambas foram celebradas em 1996, na cidade de Genebra, durante a 83ª Conferência da OIT. O disposto na referida convenção pode ser estendido ao teletrabalho quando este se realizar no domicílio do trabalhador (BARROS, 2008).

Convém, novamente, salientar que a falta de regulamentação nos ordenamentos jurídicos leva alguns Estados a utilizar-se das normas relativas ao trabalho “a domicílio” como diretrizes para tratarem do teletrabalho.

O Brasil, a exemplo de outros países, incluiu em sua legislação trabalhista previsão referente ao trabalho “a domicílio”, não fazendo distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento patronal e o executado no domicílio do empregado, conforme disposto no art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Mais uma vez, é necessário observar que a iniciativa do legislador com vistas a tutelar essa modalidade laboral não é recente. Afirma Costa (2003, p. 13) que: *“Naturalmente, o trabalho em casa ou fora do escritório não é novidade. Antes da Revolução Industrial trabalhava-se em casa. O trabalho realizado em domicílio, por encomendas, é bastante comum entre artesãos, por exemplo. No entanto, as formas tradicionais de trabalho à distância diferenciam-se bastante do fenômeno a que assistimos hoje nas organizações”.*

Dessa análise, verifica-se a importância de se atribuir tratamentos diferenciados a estas duas modalidades distintas de trabalho a distância: o trabalho a domicílio e o teletrabalho. Esse fato deve ser observado com cautela ainda maior pelos ordenamentos jurídicos que, tais

como o brasileiro, possuem regulamentação para o trabalho “a domicílio”. Nesse sentido, válida é a observação de Nascimento (2008), segundo o qual as modificações no processo produtivo instituídas pela sociedade pós-industrial ensejam o aparecimento de novas perspectivas para o trabalho realizado no domicílio, que, cada vez mais, afasta-se da diretriz estabelecida no art. 6º da CLT.

Ante o exposto, é possível traçar uma análise de como as legislações trabalhistas têm enfrentado a problemática jurídica surgida com o advento do teletrabalho, bem como a preocupação de se atribuir a ele o mesmo status de outras formas de relações laborais. Observa-se que a abordagem ora realizada tem cunho exemplificativo, uma vez que considerou apenas os aparatos normativos que obtiveram maior destaque ao longo da pesquisa. Bem assim, a exposição contribui para mostrar de que maneira o Direito vem acompanhando as mudanças mundiais.

CONCLUSÕES

As recentes modificações no universo das relações trabalhistas, instituídas pelo uso crescente de tecnologia nos procedimentos laborais, proporcionam, indubitavelmente, uma efetividade cada vez maior na produção. No entanto, simultaneamente a grandes inovações, começam a surgir vários tipos de problemas, algo que se verifica corriqueiramente na atualidade. A partir do aparecimento de novas situações na vida social, é possível verificar uma necessidade de regulá-las, uma vez que os seres humanos dependem de regras para uma convivência harmônica, papel desempenhado pelo Direito.

O debate realizado refere-se à uma inovação vinculada ao surgimento do que, hoje, é conhecido por teletrabalho, uma forma especial de trabalhar, diferente e peculiar quanto ao local e à maneira a ser desenvolvida, assim como à relação estabelecida entre o prestador de serviço e seu credor. O estudo dessa modalidade laboral permitiu traçar algumas importantes considerações.

1 - Verificou-se que o teletrabalho tem causado alterações nos paradigmas tradicionais das relações de trabalho.

2 - Com esse novo panorama na área trabalhista, preocupações de várias ordens aparecem no meio jurídico, cujo escopo máximo é garantir os direitos dos trabalhadores. Conforme retratado, a configuração de uma relação de emprego a partir de uma relação de teletrabalho é de difícil aceitação se utilizados os critérios tradicionais. A razão disso está no fato de essa nova modalidade laboral implicar numa mitigação dos elementos característicos precípuos da

relação empregatícia, quais sejam subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade.

3 - A abordagem dos elementos ou requisitos da relação de emprego demonstrou de que forma a sua presença é constatada na relação entre trabalhador e patrão. Concomitantemente, pode-se perceber que, ao se tratar de teletrabalho, a incidência de tais requisitos não é de fácil percepção.

4 - Foi analisado com maior veemência o requisito da subordinação jurídica ou dependência, ocasião em que se ressaltou a sua importância na determinação do vínculo empregatício. Constatou-se que nas relações regidas pelo teletrabalho, o caráter subordinado da prestação parece desaparecer, pois a distância prejudica o poder do empregador de controlar as atividades do seu empregado. Apesar disso, é possível reconhecer a incidência da subordinação partindo da análise de novos critérios, condizentes com os avanços tecnológicos marcantes nessa nova relação de trabalho. Não se mostrou necessário, portanto, o suprimento do requisito da dependência, tese defendida por poucos. Ademais, restou demonstrado que as tecnologias de comunicação e informação utilizadas pelo teletrabalhador podem, inversamente, contribuir para enfatizar a subordinação nas relações de teletrabalho.

5 - A incidência dos outros elementos também foi discutida. O teletrabalho provoca uma atenuação no caráter personalizado da prestação de serviço, devido à aplicação massiva de tecnologia no trabalho executado e à distância existente entre empregado e empregador. Para que o requisito da pessoalidade esteja presente é preciso que haja responsabilidade pessoal e comprometimento por parte do prestador do trabalho.

6 - Quanto ao requisito da não-eventualidade, é certo que a distância, ao impossibilitar a presença física do empregado no estabelecimento patronal, dificulta a verificação da habitualidade das atividades do trabalhador. Por isso, há quem entenda que o caráter habitual deve incidir mais sobre os resultados da prestação do que sobre a prestação em si.

7 - O requisito da onerosidade não comportou questionamentos, uma vez verificado que a sua relação com o teletrabalho pode ser elucidada sem maiores dificuldades.

8 - O cenário criado pelo teletrabalho na seara jurídica, conforme discutido, demanda uma mudança de critérios utilizados para a identificação dos elementos da relação empregatícia, o que carece de normatização. Nesse sentido, a necessidade de regulamentação do teletrabalho alcança dimensões mundiais, sendo raros os diplomas normativos encontrados a esse respeito.

9 - Na oportunidade, foi feita uma abordagem de alguns países, em que se destacaram Portugal e os Estados Unidos da América. Na Europa, o ordenamento jurídico português é o que apresenta maior conteúdo normativo sobre o teletrabalho, comparando-se às outras

legislações encontradas. Os Estados Unidos, por sua vez, foram apresentados como um país incentivador do uso do teletrabalho pela Administração Pública. Além das legislações pesquisadas, foram encontrados também projetos de lei visando à regulamentação do tema em alguns ordenamentos, a exemplo do Brasil. Foram apontadas, ainda, normas de caráter internacional que têm sido adotadas por países signatários.

10 - Na legislação trabalhista brasileira, a matéria encontrada de maior proximidade com o teletrabalho é acerca do trabalho “a domicílio”. Muitas vezes, essa regulamentação é utilizada como referência, já que o trabalho “a domicílio” também é forma de trabalho a distância. Foi salientado, porém, os cuidados com os quais se devem tratar as semelhanças existentes entre ambas as espécies laborais, sendo imprescindível considerar as peculiaridades pertinentes ao teletrabalho.

As conclusões apresentadas apenas revelam algumas considerações formuladas por meio da pesquisa realizada. É válido esclarecer que a discussão não restou exaurida em nenhum aspecto, visando apenas provocar o interesse, principalmente, de juristas e legisladores a seu respeito. Outrossim, em poucas palavras, foi possível concluir, a partir do estudo proposto, que grande é a necessidade de revisão e regulamentação do teletrabalho a fim de proporcioná-lo a devida tutela jurídica, tal como já ocorre com outras modalidades laborais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, R. V. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. *Revista da Faculdade de Direito da UFU*, Uberlândia, v. 35, p. 385-394, EDUFU, 2007.

BARROS, A. M. de. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

C177 CONVENIO SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO, 1996. Disponível: <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>>. Acesso em: 29 junho 2008.

CARRION, V. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CÓDIGO DEL TRABAJO. Disponível: <<http://www.dt.gob.cl>>. Acesso em: 16 fevereiro 2009.

CÓDIGO DO TRABALHO DE PORTUGAL. Disponível: <http://www.mtss.gov.pt/docs/Cod_Trabalho.pdf>. Acesso em: 29 junho 2008.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 03 julho 2008.

COSTA, I. de S. A. da. *Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho*. Rio de Janeiro. Tese (Doutorado em Administração). Fundação Getúlio Vargas, 2003.

DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DUARTE, L. G. Teletrabalho: um novo modelo de trabalho. *Revista Âmbito Jurídico*, ano XI, n. 59, 2008. Disponível: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352>. Acesso em: 06 fevereiro 2009.

ESTRADA, M. M. P. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro. *Revista de Derecho Informático*, n. 55, 2003. Disponível: <<http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=1376>>. Acesso em: 19 janeiro 2009.

LEGGE 16 GIUGNO 1998, N. 19. Disponível: <<http://www.parlamento.it/leggi/e/elenum.htm>>. Acesso em: 06 fevereiro 2009.

MACHADO, J. C. *Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho*, 2005. Disponível: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/download.wsp?tmp.arquivo=85>>. Acesso em: 09 fevereiro 2009.

MARANHÃO, D. *Direito do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Ed. da Fundação Getúlio Vargas, 1982.

MARTINO, V. D. *The High Road to Teleworking*. Geneva, 2001. Disponível: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/telework/hrdptl.pdf>>. Acesso em: 20 janeiro 2009.

MORO, L. C. Dano moral no trabalho. *Saber Direito*, TV Justiça, 2009. Aula ministrada em: 02 fevereiro 2009.

NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

OPM – U.S. OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT. *A Guide to Telework in the Federal Government*. Disponível: <http://www.telework.gov/guidance_and_legislation/telework_guide/index.aspx>. Acesso em: 12 janeiro 2009.

_____. *Status of Telework in the Federal Government*. 2008. Disponível: <http://www.telework.gov/reports_and_studies/annual_reports/index.aspx>. Acesso em: 11 janeiro 2009.

PEDREIRA, P. O teletrabalho. *Direito UNIFACS - Debate Virtual*, Salvador, n. 48, 2004. Disponível: <http://web.unifacs.br/revistajuridica/edicao_mai2004/convidados/conv01.doc>. Acesso em: 25 junho 2008.

PROJETO DE LEI 3129/04. Disponível: <<http://www.eduardovalverde.com.br/arquivos/PL%203129-04.doc>>. Acesso em: 03 julho 2008.

PRUNES, J. L. F. *Terceirização do trabalho*. Curitiba: Juruá, 1997.

R184 RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO, 1996. Disponível: <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp2.htm>>. Acesso em: 03 julho 08.

COMISIÓN DE TELETRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Proyecto de ley -Regimen juridico del teletrabajo en relacion de dependência*. Buenos Aires, 2007. Disponível: <www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajo/files/proyecto.pdf>. Acesso em: 29 junho 2008.

SANTANA, F. A. R. *El teletrabajo: sus implicaciones para el derecho laboral*. Islas Canarias, Espanha, 2002. Disponível: <<http://derecho.sociales.uclv.edu.cu/EL%20TELETRABAJO.htm>>. Acesso em: 25 junho 2008.

SILVA, F. S. O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. *R. CEJ*, Brasília, n. 27, p. 102-109, 2004. Disponível: <http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/teletrabalho.pdf> . Acesso em: 10 fevereiro 2009.

SOARES JÚNIOR, A. dos S. Configurações jurídicas do tele-emprego. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, n. 475, out. 2004. Disponível: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5836>>. Acesso em: 03 julho 2008.

WEIBBACH, H-J. *Telework Regulation and Social Dialogue*. Euro-Telework Project, 2000. Disponível: <<http://www.telework-mirti.org/weisbach.htm>>. Acesso em: 20 janeiro 2009.