

---

## TELETRABALHO: UM CONCEITO COMPLEXO NO DIREITO BRASILEIRO

---

*Rubens Valtecídes Alves\**

**Resumo:** *No presente estudo demonstraremos como certos fenômenos jurídicos surgem na nossa sociedade sem qualquer regulamentação oficial e passam a ser usados sem restrição. O cientista do Direito não pode fechar os olhos para a realidade. Tal fato é percebido no “teletrabalho”. No plano conceitual, fizemos uma investigação sobre o tema mencionado embasada em vários renomados autores, sem, contudo, chegar a uma posição definitiva a respeito de seus elementos definidores, mas sim alertar a comunidade jurídica sobre a importância deste tema para nossa ciência jurídica.*

**Palavras-chave:** *Teletrabalho. Era digital. Internet.*

**Abstract:** *On the present studies we'll show how juridical phenomena appear in our society without any official regulations but are used without restriction. The scientist of Law can't close his eyes to this reality. This fact is feeling with the telework. On definitions of it, we did a investigations about the subject with many writers, but we can't demonstrate final positions. We would like only make alert to our juridical science community about this subject.*

**Keywords:** *Telework. Digital age. Internet.*

---

\* Doutor e mestre pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia.

Traçar uma diretriz semântica para o termo teletrabalho constitui uma tarefa árdua, pois tal vernáculo expressa uma gama enorme de elementos dispares em seu significado<sup>1</sup>. Ludgerio Borba e Armando Elizondo Almeida<sup>2</sup> consideraram teletrabalho como trabalho realizado à distância, mas

<sup>1</sup> Acompanha-nos, nesta linha de raciocínio, Pinho Pedreira (2000, pp. 583-584) que reflete sua posição assim: “São muito numerosos as definições desse fenômeno social e jurídico, o teletrabalho, algumas das quais reproduziremos em seguida. Para Oson o teletrabalho realiza uma ‘expansão da organização do trabalho empregatício mediante a tecnologia do escritório’. Segundo o autor Thierry Breton propôs uma definição abrangendo três caracteres: ‘1. Ele se efetua à distância, isto é, fora dos acessos imediatos do lugar onde o resultado desse trabalho é esperado; 2. O dador de ordens não pode fisicamente fiscalizar a execução do trabalho; 3. Esta última se efetua por meio do aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicação’.”

Pedreira ainda cita outros conceitos, com base em juristas italianos, tais como: Segundo Paolo Pizzi, o neologismo ‘televario’ é utilizado para individualizar o desenvolvimento da atividade do trabalhador de forma telemática, num lugar diante dos locais da empresa’. Para Paola Borgna — ‘quando a atividade é desenvolvida à distância da empresa (de modo ou móvel), com o suporte do computador (ligado em rede ou *stand alone*)’.

Nas críticas dos conceitos dos conceitos referidos anteriormente, Pedreira os comenta assim: “A definição de Olson é inaceitável porque não deixa claro que o trabalho é à distância, não admite a existência de teletrabalho autônomo, que é possível, como adiante veremos; e falando em tecnologia de escritório, sem elucidar de que espécie considera teletrabalho o prestado com o uso exclusivo de meio tradicionais de comunicação, como o telefone que descartamos.

Rejeitamos também o conceito de Breton porque permite que se repute como teletrabalho o prestado unicamente com aparelhos de comunicação pré-informáticos.

O conceito de Paola Borgna toma em consideração, como ela própria realça, ‘o elemento mais apto a dar conta da multidimensionalidade — além da novidade — do teletrabalho (com o fim dele elaborar um conceito no máximo possível aderente aos fatos) e aqui individuado no computador, esteja ele ou não ligado com a sede central da empresa.

Ela peca já que restringe o teletrabalho à atividade empreendida à distância da empresa quando pode haver teletrabalho prestado não à distância da empresa e sim à distância, para usar expressões suas, da ‘sede principal da empresa’.” Finalmente Pedreira emite um conceito próprio: “diremos que o teletrabalho é atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.” Tal visão está delimitadora do conceito, pois há empresas que nem sede possui, ou seja, são literalmente virtuais. No entanto, tal posição reflete uma tendência além de nossas fronteiras sobre a definição do termo teletrabalho, como a posição encontrada na Comissão Européia em seus estudos, no site European Telework Online, sendo a mesma: The term “telework” is often interpreted by the media and people generally to mean “home based teleworking” (see below), but this is misleading. Telework can have many forms and characteristics, as shown by the other terms explained below. “telecommuting” is a term most widely used in the USA, while “telework” is the expression most commonly used in Europe. Disponível em: <<http://www.eto.org.uk/work/contract/index>>. Acesso em: 8 abr. 2002.

<sup>2</sup> Os autores mencionam interessante colocação de Ricardo Escudero Rodriguez, com base em três elementos interdependentes, os quais devem coexistir simultaneamente quando se tratar de teletrabalho, tais como: ‘*Um elemento espacial*: consiste na prestação de trabalho realizada em um lugar que não corresponde com aquele ou aqueles nos quais habitualmente se realiza; *O trabalho na empresa*: Rompe-se com os cânones comuns de presença dos trabalhadores na sede ou centros de produção da empresa. Isto supõe uma clara peculiaridade do teletrabalho como uma clara dispersão espacial e de potencial onipresença do trabalho. *Um elemento qualitativo*: é outro requisito constitucional do teletrabalho, consiste na prestação trabalhista por

admitem a inconsistência conceitual, na seguinte colocação:

[...] sinônimo de trabalho à distância, trabalho periférico ou remoto, “teledeslocamento” ou, inclusive, trabalho em domicílio. Não obstante, o teletrabalho é um conceito que possui um claro caráter adjetivo; pelo que se aceitam definições como telework, teletravail ou televaro. Atualmente, não é um conceito fácil de definir, já que não existe uma terminologia legal aplicável, nem uma menção legislativa que permita compor seu conteúdo. Porém, definitivamente, é um tema atual e de grande transcendência.<sup>3</sup>

Uma verdade incontestável, nossa Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no art. 6º, deixa claro que o trabalho exercido fora ou no estabelecimento do empregador, caracteriza vínculo empregatício. Vejamos o que diz o dispositivo legal:

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.

De forma sistemática acrescentamos o art. 83 da CLT que preceitua direitos ao salário mínimo a esta categoria, com as seguintes letras:

Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou

---

meio de modernos equipamentos tecnológicos e de telecomunicação: computadores, correio eletrônico, celulares ou fax. Porém, não será o mero uso dessas novas ferramentas que constituirá o teletrabalho. A princípio, há três formas: pode ser uma empresa *off line* (em que não exista conexão informática, constante com a empresa matriz, ainda que exista outro tipo de comunicação como telefônica ou correio convencional). O que traz certa polêmica, uma vez que a doutrina diz que não há controle efetivo e aumenta-se autonomia do trabalhador, levando-o quase à categoria de trabalhador autônomo; pode ser também *One Way Line* (vínculo unidirecional em que o trabalhador presta seus serviços informáticos centrais da empresa e dos dados que ele desenvolve passam diretamente aos da empresa, porém, sem que exista uma margem de controle direito ou contínuo sobre suas atividades; finalmente, pode ser *On-line* (um trabalho ou diálogo interativo). *Um elemento quantitativo*: afeta aos elementos anteriores. Aqui, o que se trata é de definir o quantum da prestação para poder falar-se de teletrabalho em que se admite uma margem de flexibilidade conceitual.’ BORBA, klébia Maria Ludgerio, ALMEIDA, Armando Elizondo. A teleprivacidade. Uma análise da intimidade do teletrabalhador. Gênesis, Revista de Direito do Trabalho, n. 109, Curitiba. Janeiro de 2002, p. 46 e segs.

<sup>3</sup> Importante ressaltar que o teletrabalho teve suas origens nos Estados Unidos. O teletrabalho, apesar de ser um tema atual, teve a sua origem nos anos 70. Foi em 1973, na Califórnia do Sul, que Jack Nilles, (“pai do teletrabalho”) deu vida a este conceito de trabalhar mais flexível. Surgiu assim, graças à reflexão do ex-cientista aeronáutico.

em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

Com tais normas, a doutrina brasileira tem em sua maioria, caminhado para enquadrar o teletrabalho como o exercido no domicílio (ou à distância)<sup>4</sup>, mas é evidente que tal posição por si só é obsoleta como as próprias normas celetistas. O teletrabalho abrange outros elementos, que não somente o domicílio do prestador do labor. Com os recursos proporcionados pelos modernos sistemas de comunicação à distância, o teletrabalho pode ser exercido em qualquer local acordado pelos contratantes, ou seja, até um locais virtuais, onde, logicamente, não seja residência ou mesmo domicílio deles. O que permanece ativa é a ligação obrigacional protegida em detrimento do vínculo criado, que é função do direito do trabalho tutelar<sup>5</sup>. Gil Gordon e Álvaro Melo<sup>6</sup> com ênfase, endossam nossa posição, sem, contudo

<sup>4</sup> Neste sentido vide os estudos sobre trabalho à distância dos juristas: MAGANO, Otávio Bueno; MARTINS, Sérgio Pinto; TRINDADE, Washington Luiz da. **Trabalho à distância, trabalho e doutrina – processo e jurisprudência**. Revista Jurídica Trimestral, vol.24. Valentin Carion. Março de 2000.

<sup>5</sup> PAULO SERRA esclarece que o teletrabalho dos anos 1970 e 1980 é concebido segundo o que Lemesle e Marot chamam ‘o paradigma da deslocalização’ (ou da ‘substituição’), com base nos seguintes pressupostos:

a) Desconcentração da atividade assalariada: na formulação de Jack Nilles, citada pelos autores, trata-se de levar o trabalho ao trabalhador, e não o inverso, substituindo o ‘commuting’ pelo ‘telecommuting’, como atrás referimos;

b) Ação paliativa e coercitiva: o teletrabalho como solução para problemas como congestionamento do tráfego urbano, a poluição atmosférica, o ‘atraso’ de zonas mais desfavoráveis (nomeadamente, as rurais), a ‘depressão’ econômica e social dos subúrbios, etc.;

c) Dinâmica exógena de desenvolvimento de micro-realizações: o teletrabalho como medida coerciva ou incitadora para levar as empresas a deslocalizarem postos de trabalho, a fim de evitar a concentração geográfica e urbana, reduzir o congestionamento do tráfego e a poluição atmosférica (estas foram as razões fundamentais que levaram ao lançamento de muitas das experiências de teletrabalho nos EUA, nomeadamente no Estado da Califórnia);

d) Redução dos custos: o teletrabalho como forma de reduzir custos de deslocação, de *instalações, de mão de obra, etc.*

e) Motivação social: o teletrabalho como solução para pessoas incapacitadas, idosas, donas de casa, portadoras de deficiência, etc. poderem ascender no mercado de trabalho, contribuindo assim pra evitar a sua exclusão social;

f) Simplicidade da fórmula de emergência: o teletrabalho visto como assentando na seguinte equação ‘desenvolvimento tecnológico + política de ordenamento capacidade de desenvolver uma nova organização espacial da empresa’ (LEMESLE E MAROT, p. 16-18).

Por outro lado, o fato de nesta época (anos 80) o teletrabalho ser frequentemente concebido (e praticado) como ‘trabalho em casa’, faz surgir opiniões fortemente críticas sobre ele, acuando-o de conduzir ao isolamento social, à automatização do trabalho e à exploração do trabalhador, predominantemente feminino. (HORNER E DAY, 1995, p. 334)

Na opinião de Lemesle e Marot, as experiências fundadas neste tipo de paradigma, muitas vezes promovidas e financiadas pelos poderes públicos — falharam, na maior parte dos casos. O seu balanço mostra que, nos anos 90 — que viram ressurgir o interesse pelo teletrabalho — ele deve ser visto no contexto de um outro paradigma, a que os autores chamam o ‘o paradigma econômico’ (ou da ‘diferenciação’), implicando os seguintes pressupostos:

refutar o liame entre teletrabalho e trabalho prestado no domicílio da seguinte forma:

Teletrabalho é uma modalidade de labor realizado pelo trabalhador (autônomo, ou empregado) em local distinto da empresa, ou ainda, em local diverso daquele no quais os resultados são esperados. Em tal modalidade laboral, a comunicação do trabalhador com a empresa, ou com o tomador dos serviços, envolve, primordialmente, transferências de informações codificadas sob forma eletrônica, ao invés de produção de bens materiais ou manufaturados, fazendo-se extenso uso das telecomunicações e da informática. Pode ser desempenhado em domicílio, em centros satélites, ou sob a forma de trabalho móvel.

Uma acirrada discussão surge em função do fator subordinação, emanada do poder de fiscalização do empregador sobre a prestação de serviço adimplida pelo empregado. Tal colocação está, dentre outras, feita por José Pitas<sup>7</sup> em sua lição:

Predominantemente, pelo fato de o trabalhador colocar sua força de trabalho á disposição do empregador e, em razão disto, manter uma relação de subordinação. Como é possível se expressar esta subordinação se o trabalhador exerce atividade longe dos olhos do patrão?

O jurista menciona com base na explicação do trabalho em domicílio que “por outro lado, a flexibilidade de que goza o trabalhador, em domicílio, é relativa, a saber, é legítima desde que não altere o resultado médio

---

a) o teletrabalho como fonte de valor acrescentado e, como tal, com interesse econômico para as empresas; o que implica;

b) substituir a noção “clássica” de teletrabalho, pela de ‘tele-serviço’ (tele-gestão, tele-tradução, telformação, telesecretariado, telecontabilidade, etc.); o que implica, por sua vez

c) criar as estruturas que permitam organizar o mercado desses tele-serviços. Uma das formas ilustrativas deste paradigma é, segundo os autores, a ‘corretagem em teletrabalho’ — envolvendo organismos que funcionam como ‘interface’ entre os clientes que procuram um determinado tipo de serviço à distância e os trabalhadores independentes ou empresas susceptíveis de fornecerem esse serviço — que surgem em França por volta de 1990. (os Autores expõem e analisam um caso que, pelo interesse que nos parece ter, tem termos de ilustração dos dois diferentes paradigmas de teletrabalho, reproduzimos nos Anexos a este Trabalho, como Documento 6 (LE-MESLE E MARTO, p. 11-101 e 1117). Disponível em: <[http://bocc.ubi.pt/pág/ipsera\\_teletrabalho.htm](http://bocc.ubi.pt/pág/ipsera_teletrabalho.htm)> Acesso em: 26 jn. 2002.

<sup>6</sup> Teletrabalho (telework). O trabalho em qualquer lugar e qualquer hora. Disponível em: <<http://www.teletrabalho.info/paginas/publicações/faq.htm>>. Acesso em: 28 de jun. 2002.

<sup>7</sup> PITAS, José. Trabalho em domicílio. Repertório de Jurisprudência, n. 2 Caderno 2, 2ª. Quinzena de janeiro de 2002. p. 36.

produzido por um trabalhador, sob os olhos do patrão”.<sup>8</sup>

E mais, ainda coloca o teletrabalho no gênero trabalho à distância, conforme suas letras:

O trabalho à distância é gênero que compreende, no leque das novas formas de trabalhar, o teletrabalho. O trabalho de domicílio é modalidade tradicional que o ar. 6º, da CLT, que equipara ao exercício no local em que o empregador prepara, adremente para receber empregados.

Com a chamada revolução digital e os meios de prestação de serviços a título de relação de emprego, as modalidades de execução se tornam mais versáteis e muitas vezes complexas, podendo ser, inclusive, controladas remotamente por sistemas de fiscalizações inovadores, a citar: os bancos de dados com acesso criptografado que somente os envolvidos em tal atividade têm acesso. Tal inovação veio a ser um fator de despersonalização do trabalho, ou seja, o realizado fora do ambiente tradicional (do empregador), mas controlado por meio eletrônico. Dentre as novas tecnologias que possibilitam tal forma de trabalhar está a internet conforme nos posiciona Manoel J. Pereira dos Santos<sup>9</sup>:

[...] computadores, e dos recursos de telecomunicações, através das transmissões via ondas radioelétricas, cabo e satélites, resulta num sistema global de comunicação multifacetado, chamado Internet, que funciona com múltiplos provedores. Além do processamento automático de informações (a chamada computação de dados), de que se originou o ambiente digital, essa infra-estrutura agrega atividades complementares, como a comunicação interpessoal (e-mails), a

<sup>8</sup> Tal flexibilidade mencionada no domicílio recebe ressalva também do jurista Arnaldo Sussekind em elucubração sobre a matéria com base no art. 7º. XII da CF/88 nas seguintes palavras lapidares: “*Mas a Constituição derogou também a regra do § 2º. Do art. 59 da Consolidação, de vez que a compensação de horários, em face da redução de uma ou mais jornadas, passou a ser prerrogativa da convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º. , XIII). A flexibilização admitida, como já assinalamos, está sujeita à tutela sindical, já que esses dois instrumentos normativos são firmados por sindicato representativo dos trabalhadores em foco. Mas, a nosso ver, há — e deve haver — limites para a flexibilização. O mencionado parágrafo faculta a compensação das jornadas dentro de cada semana. E essa disposição é compatível com o preceito constitucional, que fixa a duração normal do trabalho em função da semana. Continua o mestre: “Essa flexibilização é aplicável tanto às atividades sujeitas ao regime geral de duração do trabalho, como àquelas para as quais vigoram regimes especiais. Caberá, portanto aos sindicatos agir com moderação a fim de que sejam evitadas as exageradas prorrogações de jornadas.” SUSSEKIND, Arnaldo.; MARANHÃO, Délio; VIANA, Segadas. Instituições de direito do trabalho. São Paulo Editora LTr., 1991. p. 712*

<sup>9</sup> SANTOS, Manoel J. Pereira dos. **O direito autoral na internet**. Direito e Internet: relações jurídicas na sociedade informatizada. Coordenadores: Marco Aurélio Grego, Ives Gandra da Silva Martins. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, São Paulo, 2001. p. 137.

transmissão de dados, a telefonia, a radiodifusão e outras formas de entretenimento.

A partir da convergência das lições dos autores mencionados podemos certamente tirar muitas ilações que irão contribuir para o esclarecimento do que vem a ser teletrabalho em nosso estudo. Tais ilustres juristas consideram o teletrabalho como uma nova modalidade de trabalho presente e irreversível no mundo atual. 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.

Exercer o teletrabalho, ainda que no próprio local da prestação, poderá ser da seguinte forma: prestação de serviços; tarefas previamente estipuladas (metas); serviço na própria empresa em local destinado para tal; prestação de serviço na condição de “free lance”; trabalho em escritórios virtuais; em telecentros e assim por diante<sup>10</sup>.

Não queremos delimitar o rol de manifestação das modalidades do

<sup>10</sup> Liliana Vieira Rodrigues enumera várias formas de exercer o teletrabalho nos seus estudos realizados em Portugal, como pode ser citado a seguir: *O teletrabalho proporciona flexibilização e exteriorização. Assim sendo quase que se dá uma “nomadização” de tarefas e serviços e, neste ramo podemos considerar os diferentes locais onde um teletrabalhador pode executar o seu trabalho:*

Em casa — o teletrabalhador trabalha a partir de sua própria casa, ligado a um escritório central ou sede da empresa onde trabalha;

Em Centros Satélite — estes centros satélite situam-se em local que não a sede, pertencente a uma dada empresa que foi “deslocalizada”. Por norma a sua localização é próxima da residência do teletrabalhador, dadas às facilidades eletrônicas e de comunicação que estão subjacentes;

Em Telecentros — são entidades criadas para a prestação remota de serviços; estão devidamente equipados e poderão ser utilizados por outros utilizadores pertencentes e/ou independentes de diversas empresas;

Sob Formas Móveis — assenta no conceito de “escritório móvel” e, pode ser feito a partir de qualquer sítio (avião, carro estação de serviço, hotel, café, restaurante, enfim de uma infinidade de locais). É, portanto uma atividade efetuadas por teletrabalhadores “nômades” e que estão em permanente contacto com as empresas;

Sob Tele-Serviços — aqui são os clientes ou quem utiliza os serviços que estão distantes, em que o teletrabalhador pode-se encontrar na empresa ou em qualquer outro local (região, cidade país); Relativo à modalidade Centro Satélite e a este último, Tele-Serviços é importante acrescentar que atualmente muitas empresas instalam os seus escritórios noutro país ou países, ou então, subcontratam empresas de Tele-Serviços de outros países. (Rodrigues, s.d.)’

RODRIGUES, Liliana Vieira. Teletrabalho. Coimbra, Janeiro de 2006. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2005024.pdf>. Acesso em 05 de jan. 2007

teletrabalho, e sim, demonstrar a amplitude desta maneira de exercer uma função ou emprego, ciente de que tais exemplos apenas esclarecem que o vínculo empregatício se faz presente e, todos os consectários legais oriundos de nossa legislação trabalhista devem ser aplicados, até porque nosso art. 8º, da CLT<sup>11</sup>, autoriza a supressão da norma quando omissa em nosso direito laboral, logicamente, diante dos contraditores que o trabalho a distância realizado fora do ambiente de trabalho ou domicílio, não possua proteção legal em alguns aspectos.

George Leal Jamil<sup>12</sup> elenca vários elementos elucidativos do que vem a ser teletrabalho, como podemos analisar:

Entende-se por teletrabalho todo aquele que é realizado fora do escritório sede da empresa, ou de uma de suas filiais, usando geralmente estrutura doméstica (da residência do trabalhador) ou de outro ponto de trabalho, não envolvendo presença física. Esta forma de produzir insere-se, em meu entender, de forma decisiva na nova ordem econômica.

Diante tal análise, podemos claramente perceber que o conceito de teletrabalho no cenário laboral, em nível de ciência jurídica, está em construção, certamente levará ainda um tempo para se sistematizar em todas as suas nuances definidoras. Assim, esperamos com este estudo, ainda de forma embrionária traçar linhas de estudos sobre esta temática em plena evolução.

## Conclusões

Ao final do presente estudo podemos refletir sobre os seguintes pontos:

1. Teletrabalho, reflete uma literalidade em nosso meio laboral do termo *telework* originário da Europa e dos Estados Unidos, sem, contudo possuir exatidão em seus elementos no plano conceitual, e mais, tal termo tem sido amplamente empregado sem restrição pela doutri-

<sup>11</sup> Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

<sup>12</sup> JAMIL, George Leal. Teletrabalho – Uma força na nova economia. Disponível em: <http://www.widebiz.com.br/gente/jamil/> Acesso em: 10 de junho de 2002.



na, legislação e jurisprudência;

2. Na dimensão do teletrabalho em relação ao espectro normativo nossa Consolidação das Leis Trabalhistas não possui regras sobre esta modalidade de prestação laborativa, e, no art. 6º da mesma, trata do trabalho no domicílio. Com isto, há emprego irrestrito de tal norma para regulamentar o trabalho à distância, mas este é mais amplo do aquele. E o teletrabalho muitas vezes possui uma gama de elementos díspares do trabalho a domicílio e do trabalho à distância conforme demonstramos;

3. A doutrina esboça definições sem, contudo, abranger o fenômeno como um todo, apenas revelando as diferentes facetas pelas quais se pode estudar o teletrabalho, sem atingir sua essência, ficando muitos aspectos fora da individualização no plano definidor, mas ao mesmo tempo revela a complexidade do teletrabalho como nova modalidade de prestação laboral.

4. Vivemos a era digital, sem margem de dúvida, irreversível, proliferaram-se os meios de prestação de trabalho via sistema de comunicação “on-line”, e, exerce-se atividades de natureza laboral de forma mais dinâmica, numa sociedade mais dinamizada. Não se vai mais ao local de trabalho, este está em qualquer lugar “on-line”, uma solução inovadora. Tal fenômeno urge de uma regulamentação normativa para não se tornar uma nova forma de exploração dos trabalhadores em verdadeira anomia, como aconteceu no início da “revolução industrial”.

## Referências

ALVES, Rubens Valtecides. **O princípio de não discriminação de emprego**. Tese Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2001.

\_\_\_\_\_. **Deficiente Físico: Um conceito complexo**. São Paulo: Editoras Paulíneas, 2001.

\_\_\_\_\_. **Novas dimensões do direito do trabalho: o deficiente físico**. São Paulo: Ed. Ltr, 1992.

ANDRIOPOULOS, André-Pierre. **Saber preparar uma pesquisa: definição, estrutura e financiamento**. São Paulo: Hugitec, 1994.

BARROS, Cássio Mesquita. **Teletrabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001.

ROBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Maria Celeste C. J. Santos. 10 ed. Brasília: Editora Unb, 1997.

CRUZ E TUCCI, José Rogério. “**Título prescrito**” e **Ação Monitória**. Boletim da Escola Superior de Advocacia, OAB/MG, Belo Horizonte, Janeiro/Março 1998.

DINIZ, Maria Helena. **A ciência jurídica**. São Paulo: Editora Resenha Universitária, 1982.

\_\_\_\_\_. **Conceito de norma jurídica como problema de essência**. São Paulo: Editora Resenha Universitária, 1982.

FETZER, Maria Amélia de Mesquita. Disponível em: [http://www.google.com.br/search?q=cache:zY\\_OuGJOvZQC:read.adm.ufrgs.br/read22/artigos/artigo7.pdf+teletrabalho&hl=pt&ie=UTF-8](http://www.google.com.br/search?q=cache:zY_OuGJOvZQC:read.adm.ufrgs.br/read22/artigos/artigo7.pdf+teletrabalho&hl=pt&ie=UTF-8) Acesso em: 12 agosto de 2002.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. **Contrato de trabalho por prazo determinado. Lei 9.601 de 22/01/1998 e Decreto 2.490, de 05/02/1998**. Boletim da Escola Superior de Advocacia, OAB/MG, Belo Horizonte, Janeiro/Março 1998.

RODRIGUES, Liliana Vieira. **Teletrabalho**. Coimbra, Janeiro de 2006. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2005024.pdf>. Acesso em 05 de jan. 2007.