

# **O TRABALHO NA SOCIEDADE EM REDE: novas implicações do teletrabalho para a legislação laboral.**

## **THE LABOR IN SOCIETY IN NETWORK: new implications of teleworking for the labor law**

Rosane Leal da Silva<sup>1</sup>  
Priscila Valduga Dinarte<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente trabalho tem por objetivo analisar as implicações do teletrabalho para a legislação laboral, de modo a apresentar brevemente aspectos doutrinários sobre o tema, apontar os possíveis riscos da adoção do teletrabalho, bem como de comparar as legislações latino-americanas nesse sentido. Para o cumprimento desses objetivos, indica-se que foi utilizado o método dedutivo, aliado às técnicas de pesquisa documental e bibliográfica. Portanto, o teletrabalho é um tema novo e merece ser analisado com cautela e atenção, em vista das modificações que pode ocasionar ao mundo do trabalho e direitos do obreiro.

**Palavras-chave:** teletrabalho, sociedade em rede, direito comparado.

**Abstract:** The present work aims to analyze the implications of teleworking for the labor law briefly presenting some doctrinarian aspects about the theme, pointing out the possible risks of adopting teleworking as well as comparing the Latin-American laws related to it. To accomplish these aims, it was used the deductive method, added to documental and bibliographic research techniques. So, teleworking is a new theme and deserves to be analyzed with care and attention, due to the changes it can cause to the labor area and the worker's rights as well.

**Key-words:** Teleworking, network society, compared right.

### **Introdução**

As tecnologias de informação e comunicação (TICs) transformaram o modo que o mundo se relaciona, inclusive com o trabalho. A possibilidade que as TICs trouxeram de deslocar o local de trabalho da fábrica para a casa resultou no teletrabalho. Assim, essa nova modalidade de prestação de trabalho, demanda um novo olhar, tanto no que diz respeito a seus riscos, quanto na proteção de seus direitos trabalhistas.

Desse modo, necessário se faz verificar todo esse cenário do teletrabalho, principalmente o que se produziu de legislação sobre o tema, objetivo do presente trabalho, que analisará os documentos normativos da América Latina sobre o tema, especificamente dos seguintes países: Brasil, Chile, Colômbia e Costa Rica, com escopo de identificar como é abordada a temática do teletrabalho nos documentos normativos desses países. A escolha dos países investigados se baseou em dados da União Internacional de Telecomunicações que apontaram os cinco Estados, além do Brasil, que mais se apropriaram das tecnologias de informação e que tinham legislação específica sobre teletrabalho.

---

<sup>1</sup> Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professora Adjunta do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) e do Curso de Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Líder do Grupo de Pesquisa Núcleo de Direito Informacional (UFSM). E-mail: rolealdasilva@gmail.com

<sup>2</sup> Bacharel em Direito. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da UFSM, na linha de pesquisa Direito na sociedade em rede.

Aliado à análise normativa serão realizados alguns aportes teóricos com o escopo de identificar as denominações, os riscos e a construção doutrinária sobre os direitos que são extensíveis aos teletrabalhadores.

Para cumprir tal objetivo empregou-se o método dedutivo, uma vez que partindo da lógica descendente, apresentou-se uma ideia geral de teletrabalho, avançando para análise particular, ocasião em que foram abordadas as legislações acima indicadas. A essa metodologia foram acrescentadas as técnicas de pesquisa documental: a primeira empregada para o exame das normas produzidas nos Estados investigados, ao que se somou a análise bibliográfica, permitindo que se oferecesse rápida visão do corpo teórico produzido sobre o tema.

### **1 Revelando o tema de estudo: abordagem conceitual do teletrabalho.**

O desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (TICs) modificou substancialmente diversos setores da vida em sociedade. Nesse sentido, não estaria imune o mundo do trabalho a tais mudanças. A Internet, principalmente, proporcionou que algumas tarefas outrora desenvolvidas dentro do estabelecimento da empresa pudessem ser feitas à distância, seja na casa do obreiro, seja em telecentros ou quaisquer outros lugares, fenômeno este que convencionalmente é chamado de teletrabalho.

Independente das críticas que são feitas ao vernáculo em si, e na miríade de termos que são empregados para definir este fenômeno, a conceituação “teletrabalho” é a mais usual (CASTRO, 2007, p.4). Em apertada síntese, chega-se a concepção de que o teletrabalho é: a) uma atividade geradora de riquezas; b) conjugada com a distância em seu entendimento geográfico, ou seja, prestação de serviços fora da estrutura física tradicional do empregador; c) mediada pelas telecomunicações, as quais propiciam contato constante entre trabalhadores e empregadores; d) e prestado de maneira subordinada (FINCATO, 2003, p.2).

O que se pode inferir de pronto é que o teletrabalho não pode ser confundido com trabalho a domicílio<sup>3</sup>, pois este último está mais para um trabalho autônomo e, portanto, sem subordinação. O teletrabalho ultrapassa essa concepção, e é muito mais complexo que o trabalho a domicílio, primeiro porque permite que seja controlado, subordinando o obreiro as especificações do empregador e segundo porque é mediado pelas tecnologias de informação e comunicação, o que traz novas complexidades e desafios ao tratamento do tema.

---

<sup>3</sup> Neste ponto, interessante apontar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem um documento de 1996, a Convenção n.177, que aborda somente o trabalho a domicílio, e que nenhum documento posterior prestou-se a regulamentar o teletrabalho nesse âmbito.

No que diz respeito à subordinação, cabe ressaltar que se defende a posição de ela ser totalmente compatível com o teletrabalho, uma vez que a dependência nesse caso seria a hierárquica, já que o obreiro desempenha a sua função conforme as especificações do empregador (SILVA, 2011, p.8). Nesse diapasão, estar-se-ia tratando de uma subordinação jurídica decorrente do contrato de trabalho existente entre os dois pólos dessa relação (DELGADO, 2011, p. 292). Fala-se também em parassubordinação, que seria um meio caminho entre subordinação e autonomia (NASCIMENTO, 2011, p.388). Ademais, pode-se considerar um controle de resultados, havendo uma passagem “de uma cultura de ‘compra de tempo’ proveniente da organização tradicional, para uma cultura da ‘compra de resultado’, fruto da organização informatizada” (MAÑAS, 2003, p. 132).

O que pode se deprender é que o teletrabalho não é estranho à subordinação, o que o torna semelhante a todas as demais formas de prestação laboral. Essa afirmação é relevante, pois sustenta a tese de que o teletrabalhador deve gozar de todos os direitos que os demais obreiros possuem. Essa conclusão permite que os direitos primários, quais sejam, aqueles que dão tratamento especificado favorável à defesa de bens jurídicos de maior valor, observado o mínimo necessário para a boa concepção dos objetivos do trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 494) são também extensíveis ao teletrabalhador. Ademais dos direitos primários, todos os direitos concebidos aos trabalhadores alcançam o teletrabalhador.

Em apertada síntese pode-se dizer que as principais características do teletrabalho são: o deslocamento do local de trabalho, a mediação pelas tecnologias de informação e comunicação e a subordinação. Uma vez configurada essa nova forma de trabalho, ainda é importante atentar para os riscos que a adoção do teletrabalho pode acarretar, o que será feito no próximo item.

## **2 Os riscos na adoção do teletrabalho.**

Uma vez apresentadas noções gerais sobre teletrabalho, faz-se necessário identificar e iscorrer sobre os principais riscos que a adoção dessa nova modalidade pode acarretar, o que se mostra essencial para que se possa perceber clara e criticamente este novo instituto.

Como destacado acima, uma das principais características do teletrabalho é eliminar o deslocamento diário casa-empresa-casa que tradicionalmente é feita pelos obreiros. De pronto esta parece ser uma vantagem, porque economiza tempo para o trabalhador, ainda mais com o trânsito muitas vezes caóticos das grandes e até médias cidades. Entretanto, ao trabalhar em casa, ou longe do estabelecimento físico da empresa, o teletrabalhador vê-se isolado, não tem

contato com os demais colegas, quadro que pode culminar em depressão (ESTRADA, 2011, p. 2).

Ademais, além da depressão causada pelo isolamento do obreiro do local de trabalho e relacionamento com colegas, existem outras doenças que podem ser ocasionadas pelo teletrabalho, como problemas ergonômicos, porque o trabalhador fica longo tempo na frente do computador, as lesões por esforço repetitivo (SILVA, 2000, p.7).

Esse isolamento também repercute diretamente também no senso de coletividade dos trabalhadores, acarretando despolitização e perda de consciência de classe (PÉREZ LUÑO, 2004, p. 86). Nesse cenário, o sindicato perde poder e encontra maiores dificuldades para unir os operários em torno de uma causa comum, já que os teletrabalhadores estão dispersos, atomizados, o que lhes reduz o poder de mobilização.

Outro sério problema é a confusão entre trabalho e lazer, pois o fato de o obreiro executar as tarefas em casa poderá apagar os limites entre horário de trabalho e descanso, divisão essa que, geralmente, é muito clara nas empresas. Assim, essa nova modalidade pode diminuir os tempos de descanso do trabalhador, como ensina Sadi Dal Rosso (2008, p.70), o qual dispõe que as transformações “tecnológicas contemporâneas, particularmente aquelas no campo da informação e comunicação, constituem instrumentos fundamentais para reduzir a ‘porosidade’ do trabalho, os momentos de não-trabalho dentro do tempo de trabalho.” Portanto, esse tipo de prestação laboral pode culminar no sentimento de que todo o momento é de trabalho e que tudo se tornou trabalho, sem que o obreiro se “desligue” do emprego em nenhum instante.

A possibilidade de conectividade pode gerar uma sensação de trabalho 24 horas, de ofício ininterrupto, onde o lazer e a distração e as já faladas horas de não-trabalho ficariam drasticamente reduzidas ou até suprimidas. Essa última constatação é corroborada por Krishan Kumar (2006, p. 68), o qual disserta que “do ponto de vista da tecnologia da informação, distinções entre escritório e lar, entre trabalho e ócio são, em grande parte, secundárias. Na verdade, a TI trabalha para torná-las irrelevantes.” Por causa disso, a falta de linha divisória entre o profissional e o pessoal pode acabar atrapalhando o tempo de efetivo descanso desse trabalhador. Essa situação não é favorável nem ao empregado tampouco ao empregador, porque “o desgaste físico do trabalhador irá reduzir seu tempo de atividade útil, fragilizando-o. Como corolário, a qualidade dos produtos e dos serviços será reduzida na proporção inversa à fadiga e ao cansaço do trabalhador” (SILVA, 2000, p.4).

Além disso, a falta de relação com superiores pode distanciar o teletrabalhador de possíveis promoções e oportunidade de ascensão profissional, como também em falta de um

real envolvimento do teletrabalhador com a empresa na qual trabalha (BARROS, 2009, p. 329).

Somados a esses fatores, também pode ser considerado um risco ao adotar o teletrabalho se servir como escusa à observância das normas trabalhistas, utilizando o argumento de que o teletrabalhador não tem jornada definida *a priori* e não pagar horas, num claro retrocesso. Em face de todos esses riscos e considerando a necessária defesa do obreiro em razão de sua condição de vulnerabilidade, interessa evidenciar como as legislações latino-americanas estão tratando do teletrabalho, tarefa que será desempenhada no próximo tópico.

### **3 O panorama jurídico do teletrabalho na América Latina.**

Após a análise dos riscos que poderão advir do teletrabalho, importante analisar o estado legislativo da questão no Brasil e em legislações latinas<sup>4</sup>, para que se possa perceber como os Estados estão tratando o tema, principalmente no que diz respeito ao resguardo dos direitos dos teletrabalhadores.

No que concerne ao Brasil, a modificação legislativa mais recente que interessa no estudo do teletrabalho é a modificação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>5</sup> (CLT) pela Lei 12.551 de 2011. O *caput* do artigo estabelece que não se distingue o trabalho realizado dentro ou além da empresa, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego. E o seu parágrafo único equipara os meios telemáticos e informáticos para fins de subordinação jurídica (BRASIL, 2011). Tal modificação foi irrelevante, pois não criou nada novo, não criou modalidade própria, ou seja, apenas explicitou o que já se encontrava na legislação antecedente (MALLET, 2012, p. 51).

Ainda, a introdução desse parágrafo único no artigo 6º da CLT culminou na modificação da Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>6</sup>, com nova redação desde 25

---

<sup>4</sup> Conforme já justificado na introdução, a escolha dos países que foram verificados nessa parte do trabalho se baseou nos cinco Estados, fora o Brasil, que mais se apropriaram das tecnologias de informação e comunicação da América Latina, segundo uma pesquisa da União Internacional de Telecomunicações, restringindo-se àqueles que tivessem lei sobre teletrabalho. Para fins de esclarecimento, a União Internacional de Telecomunicações (2013) é uma agência do Sistema das Nações Unidas dedicada a temas relacionados às Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs).

<sup>5</sup> Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

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

<sup>6</sup> SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) -Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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

de setembro de 2012. Estipula-se que, estará em regime de sobreaviso<sup>7</sup> o empregado que, trabalhando fora da empresa e controlado por meios informatizados ou telemáticos, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando chamado no período de descanso.

A modificação da Súmula reflete o direcionamento do entendimento no sentido do não controle de jornada nos casos de teletrabalho, pois, se considera em sobreaviso somente aquele que permanece em regime de plantão ou equivalente, não percebe que o teletrabalhador, muitas vezes, tem regime de trabalho semelhante ao descrito na Súmula. Ainda, pela redação da parte final da referida Súmula, no qual escreve sobre o período de descanso, parece abranger somente aquele trabalhador que, embora exerça sua atividade na empresa, está em plantão fora dela.

Assim, ao orientar para a indicação de que no teletrabalho não se tem controle de jornada, recai-se na regra existente no artigo 62, inciso I, da CLT<sup>8</sup>, no qual estão abrangidos os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de jornada de trabalho. E, segundo este entendimento, se não existe jornada controlada, não haverá pagamento de horas extras.

Essas são os principais pontos na legislação brasileira. Já no que diz respeito ao Chile, a normatização nesse Estado também não é autônoma, sendo resultado de modificação no Código de Trabalho feita pela Lei 19.759 de 2001. Tal legislação, *a priori*, já exclui o teletrabalhador do controle de jornada, o que acarreta na não remuneração de horas extras, resultando em um dos possíveis abusos laborais do teletrabalho, qual seja, a não remuneração do trabalho efetivo (ESTRADA, 2008, p.3). Ademais, tal lei traz que haverá a devolução das despesas feitas pelo obreiro em decorrência de seu trabalho. Este dispositivo merece destaque quando se considera os gastos que o teletrabalhador faz em seu domicílio, mas que são contraídas em decorrência da prestação de trabalho, como por exemplo, água, luz, obtenção e manutenção de equipamento. Assim, ao determinar que tais gastos não constituem

---

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

<sup>7</sup> O regime de sobreaviso está previsto no artigo 244, §2º: “Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal”. No caso em análise, se aplica tal dispositivo analogicamente.

<sup>8</sup> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

remuneração, preservam o salário do teletrabalhador, mantendo-o em igualdade de condições em relação aos outros empregados.

Uma normatização que merece destaque é a colombiana, isso porque é a mais completa acerca do teletrabalho. Cronologicamente, em 2008 o país promulgou a Lei 1221 que visa promover e regular o teletrabalho e quatro anos depois, em 2012, o Decreto 0884 regulamentou a lei pretérita. Esta lei explicita uma potencialidade do teletrabalho que é a de possibilitar a inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, populações vulneráveis ou isoladas, mulheres de família. Essa é um benefício que o teletrabalho pode trazer, proporcionando a essas pessoas uma nova perspectiva (CARVALHO; BARREIRINHAS, 2006, p. 349).

Outro ponto importante dessa legislação é que reconhece o direito dos teletrabalhadores a horas extraordinárias, desde que existe algum tipo de controle de jornada, além de prever que o Ministério de Proteção Social deve exercer vigilância especial para que os teletrabalhadores não sejam submetidos a excessivas cargas de trabalho. Tal dispositivo é de suma relevância, pois reflete a preocupação que se deve ter com as condições de trabalho nesta modalidade, de maneira que o teletrabalhador possa ser protegido de abusos por parte do empregador no que diz respeito a excesso de trabalho e jornadas exaustivas.

Com relação aos equipamentos, a legislação colombiana disciplina que, se a empresa fornecê-los, deve o trabalhador zelar por ele. Nesse caso, fica clara a aplicação principalmente no princípio da boa-fé lealdade nas relações trabalhistas, a qual “pressupõe uma posição de honestidade e honradez no comércio jurídico, porquanto contém implícita plena consciência de não enganar, não prejudicar, nem causar danos” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 425).

Quando a análise recai sobre o texto do Decreto 0884 de 2012, percebe-se sua amplitude, já que é passível aplicá-lo nas relações públicas e privadas de teletrabalho com dependência, ou seja, com vínculo empregatício. Seu diferencial é o que agrega à lei anterior é principalmente no que se refere ao contrato de trabalho, pois o restante de seu conteúdo apenas reafirma o disposto na lei antecedente ao destacar a necessidade de igualdade de tratamento entre os empregados e tratar do fornecimento de equipamentos.

Comparando-se o estado da questão nos países investigados, percebe-se que a Costa Rica é um dos últimos Estados a regulamentar o teletrabalho, uma vez que o Decreto nº 37695 – MP – MTSS é de 23 de maio de 2013. Esse documento não foi o primeiro impulso normativo nessa seara, uma vez que, anteriormente, tal assunto era regulado pelo Decreto nº 34704 de 2008. O atual decreto revoga expressamente o anterior, mas o exame de seu

conteúdo permite afirmar que ambos se preocuparam somente com a aplicação do teletrabalho na administração pública.

O Decreto versa sobre a voluntariedade na aceitação do teletrabalho pelos servidores públicos e disciplina que a jornada deve ser equivalente aos outros colegas que estão nos estabelecimentos públicos, prevendo expressamente que a Administração Pública disponibilizará *software* e proteção de dados públicos. Em que pese essa preocupação em manter a igualdade de tratamento jurídico e de condições de trabalho, percebe-se uma importante lacuna na legislação da Costa Rica que simplesmente ignorou a existência do teletrabalho na relação de emprego, deixando desprotegidos os teletrabalhadores das empresas privadas.

## **Conclusão**

Da análise aqui empreendida foi possível constatar que ao conjugar trabalho com tecnologias da informação e comunicação resulta no teletrabalho, cuja principal característica é deslocar o local de trabalho do estabelecimento físico para qualquer outro que propicie o exercício da função do obreiro. Por ser uma figura nova, suas delimitações, contornos e proteção legislativa ainda estão se estruturando, o que suscita o seu estudo a partir de viés crítico, pois junto com potencialidades se revelam novos riscos ao obreiro.

Essa nova modalidade de trabalho, embora confundida e muitas vezes conceituada pela doutrina como trabalho a domicílio, com este não se confunde, pois é feito através de meios telemáticos. E o emprego das tecnologias revela uma série de novas perplexidades e desafios, sobretudo para que sua utilização não subtraia direitos do obreiro que, a par de todas as transformações operadas, ainda se mantém subordinado ao empregador, já que o controle físico e visual tradicionalmente utilizado pelo empregador no espaço físico da empresa foi substituído pelo rigoroso controle de produção de resultados.

Assim, embora eliminado parte do stress e da fadiga que o deslocamento físico ao local de trabalho pode causar, o teletrabalho também pode produzir novos problemas e enfermidades, pois o empregado, premido pela necessidade de cumprir metas e resultados fixados pelo empregador pode ter seu tempo de descanso e lazer absorvidos pelo trabalho, afetando sobremaneira sua vida doméstica, sua saúde física e psíquica.

Portanto, essa modalidade de trabalho deve ser analisada com cautela e os eventuais riscos que oferece precisam estar contemplados nas legislações dos Estados que a adotam, pois do contrário os teletrabalhadores terão seus direitos ainda mais vulnerados. A adoção do teletrabalho precisa se converter em uma equação que se revele vantajosa para ambos os



vértices da relação de emprego, não sendo admissível que sua utilização aumente os lucros do empregador (que não mais gastará com a estrutura física necessária na empresa e cobertura de despesas para transporte dos empregados, além de ter o obreiro disponível mais tempo para a execução das tarefas designadas) em detrimento de direitos trabalhistas já garantidos, como é o caso da concessão de horas extras, subtraídas pela recente alteração feita na legislação brasileira.

O exame do quadro normativo nos Estados Latinos investigados apontou um panorama inspirador de cuidados, o que deve servir de alerta para a comunidade jurídica: Brasil e Chile têm um longo caminho a percorrer, pois sequer dispõem de lei específica disciplinando o teletrabalho, realidade já existente nestes países; a Costa Rica, embora conte com legislação sobre teletrabalho, sua lei não abrange aqueles que efetivamente se revelam mais vulneráveis, já que a proteção dirige-se apenas aos funcionários públicos que teletrabalham. O quadro normativo mais animador é o da Colômbia, pois dentre as legislações analisadas foi a que se mostrou a mais completa.

Em vista de todo o exposto, o que se pode inferir é que o teletrabalho existe e se constitui em realidade cercada de potencialidades e riscos que não podem ser ignorados pelo Direito, cuja normatividade deve expressar os avanços da sociedade em rede, contemplando dispositivos que aliem o desenvolvimento tecnológico com a proteção de direitos dos empregados.

## Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 1 maio. 1943. Disponível: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2013.

\_\_\_\_\_. Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2013.

CARVALHO, Ricardo Motta Vaz de; BARREIRINHAS, Andreia Lopes. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/andreia\\_lopes\\_barreirinhas.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/andreia_lopes_barreirinhas.pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2013.

CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **As novas tecnologias e as relações de trabalho: o teletrabalho no Brasil e o direito comparado português**. Disponível em: <[http://www.amatra3.com.br/uploaded\\_files/TELETRABALHO.pdf](http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/TELETRABALHO.pdf)>. Acesso em: 4 dez. 2012.

CHILE. **Ley 19.759 de 05 de octubre de 2001.** Disponível em: <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282>>. Acesso em: 10 nov. 2013.

COLÔMBIA. **Decreto 0884 de abril de 2012.** Disponível em: <<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/Abril/30/dec088430042012.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2013.

\_\_\_\_\_. **Ley 1221 de 16 julio de 2008.** Disponível em: <[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley_1221_2008.html)>. Acesso em: 10 nov. 2013.

COSTA RICA. **Decreto 37.695 de 23 de mayo de 2013.** Disponível em: <[http://www.gaceta.go.cr/pub/2013/05/23/COMP\\_23\\_05\\_2013.html](http://www.gaceta.go.cr/pub/2013/05/23/COMP_23_05_2013.html)>. Acesso em: 10 nov. 2013.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. El teletrabajo en la visión de los jueces laborales brasileños. In: **Revista de Derecho Informático.** v. 153. 2011. Disponível em: <[http://alfaredi.org/sites/default/files/articles/files/pino\\_1.pdf](http://alfaredi.org/sites/default/files/articles/files/pino_1.pdf)>. Acesso em: 06 out. 2013.

FINCATO, Denise. Teletrabalho: uma análise juslaboral. **Justiça do Trabalho,** Porto Alegre/RS, v. 26. ago. 2003. Disponível em: < <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/386.htm>>. Acesso em: 06 out. 2013.

KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna:** novas teorias sobre o mundo contemporâneo. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2006.

MALLET, Estêvão. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei nº 12.551. **Revista do Advogado.** São Paulo, n. 115, p. 44-52, abril 2012.

MAÑAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. In: **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná.** v. 39. 2003. Disponível em: < [ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/direito/article/download/1750/1447](http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/direito/article/download/1750/1447)>. Acesso em: 13 nov. 2013.

PÉREZ LUÑO, Antonio-Enrique. **¿Ciberciudadaní@ o ciudadaní@.com?.** Barcelona: Editorial Gedisa, 2004.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3.ed. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Anelino Francisco da. **O teletrabalho, uma forma de transformação do emprego.** Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23042-23044-1-PB.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2013.

SILVA, Rosane Leal da. **Cyberbullying e teletrabalho.** In: IV Congresso Ibero-americano de teletrabalho e teleatividades., 2011, Porto Alegre. Anais do IV Congresso Ibero-americano de teletrabalho e teleatividades.. Porto Alegre: Lex Magister, 2011. v. 1. p. 196-206.

UNIÃO INTERNACIONAL DE TELECOMUNICAÇÕES. **Medición de la sociedad de la información.** Disponível em: <[http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2013/MIS2013-exec-sum\\_S.pdf](http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/mis2013/MIS2013-exec-sum_S.pdf)>. Acesso em: 12 nov. 2013.