



Teletrabalho: as transformações sociais frente às novas relações de trabalho¹

Luciana Calado Pena²
Francê Kelly de Paula³

Centro Universitário Metodista Izabela Hendrix

Resumo

Diante dos grandes avanços tecnológicos vivenciados nas últimas décadas, muitas transformações ocorrem em todos os segmentos, conseqüentemente surgem novas possibilidades e meios de trabalho, entre eles, os serviços, de comunicações e informatização são os recursos percussores de grandes mudanças geradas na forma de trabalho. Surgem novas possibilidades de atuações, nas quais passam a explorar cada vez mais a utilização das ferramentas tecnológicas, o uso da tecnologia por sua vez traz a facilidade e possibilita o deslocamento da informação favorecendo a descentralização das atuações, permitindo que novas formas de trabalho aconteçam em tempo e espaços diferentes tornando realidade as diversas formas de atuação no âmbito laboral. O teletrabalho possibilita a flexibilização de tempo e espaço, utilizando as tecnologias da informação e comunicação na busca do desenvolvimento das suas atividades. Essa modalidade de trabalho surgiu como reflexo de inovações tecnológicas gerando o aproveitamento do conhecimento na produção de serviços.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Tecnologia. Direitos Humanos.

Introdução

¹ Trabalho produzido como monografia de final de Curso em 2/2018.

² Graduada em Direito. Mestre em Direito Público. Docente no Centro Universitário Metodista Izabela Hendrix. luciana.pena@izabelahendrix.metodista.br

³ Graduada em Direito pelo Centro Universitário Metodista Izabela Hendrix. france.dpl@gmail.com



Este trabalho tem por objetivo abordar a evolução histórica e os aspectos que cercam a modalidade do teletrabalho, destacar as mudanças feitas pela Reforma Trabalhista e seus impactos no âmbito do direito do Trabalho.

Os avanços tecnológicos e as diferentes formas de trabalho foram surgindo no decorrer da história do direito do trabalho e deu espaço a uma modalidade conceituada como teletrabalho, cujo lugar de sua prestação é realizado à distância, na residência ou domicílio do empregado, ou seja, longe do estabelecimento do empregador.

Nos últimos tempos apesar de apresentar aplicabilidade em empresas brasileiras do setor público e privado, ainda pode-se dizer que está em formação evolutiva. Dentre as razões que levam as empresas adotarem essa modalidade está a relação ampliação de resultados, redução de custos, aumento da produtividade e melhorias nas condições de trabalho aos empregados conforme será relacionado no decorrer deste estudo.

Embora o teletrabalho seja diferente do que habitualmente muitas empresas realizam na prática tradicional de trabalho, a legislação desde sua efetivação assegura que não deveriam ocorrer diferenças para o trabalhador do ponto de vista das garantias trabalhistas conquistadas. Amparada pela sua recente atualização a Lei 13.467/17 traz novas regulamentações, compõe condições já existentes de trabalho na modalidade do teletrabalho.

Apesar das atualizações frente à regulamentação dos aspectos jurídicos do teletrabalho ser um tema recente, as garantias da relação de trabalho e os aspectos jurídicos abordados com a nova redação se fazem necessários para entender melhor quais influências e impactos surgem com sua efetividade.

Este estudo foi realizado através de referências bibliográficas e contempla o conceito do teletrabalho, tipo de contrato e aspectos jurídicos especialmente advindos da reforma trabalhista Lei 13.467/17, vantagens e desvantagens da utilização desta modalidade e as oportunidades de trabalho para pessoas portadoras de deficiência, levando em conta quais influências e impactos surgem com sua efetividade.

Histórico

Ao se falar em teletrabalho, é preciso lembrar seu início e desenvolvimento no decorrer do tempo. Historicamente cita-se como provável antecedente concebido em



1857 por meio do sistema de telégrafo. Teve destaque pelo proprietário de uma estrada de ferro chamado John Edgar Thompson, nos Estados Unidos. A época John. Edgar Thompson descobriu que poderia usar o sistema privado de telegrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas, desde que o controle do uso de equipamentos e mão de obra fosse delegado a um responsável de cada divisão, método denominado de “administração a distancia” (WINTER, 2005.p.63).

Por volta de 1960, reaparece na sociedade europeia o trabalho em domicilio, praticamente extinto desde o final do século XX, concentrando-se essa forma de prestação de trabalho, inicialmente nos setores de vestuário, têxtil e calçados, expandindo-se, uma década depois aos setores de embalagem e montagem de artigos eletrônicos, bebidas, cosméticos, entre outros. Dize-se então, que “da convergência do trabalho a distancia e o trabalho em casa, surgindo o conceito de teletrabalho”. (WINTER, 2005, p.63).

Assim, pode-se dizer que a origem do teletrabalho remonta às antigas técnicas de comunicação tais como o uso da fumaça, variados sons (assovios, gritos, tambores) com intuito de comunicar-se sem a presença física no espaço em que se dá a comunicação. (ESTRADA, 2014, p.18).

O interesse na modalidade do trabalho a distância está principalmente ligado aos fatores econômicos para as empresas, surge principalmente devido à redução de custos como deslocamento e manutenção de espaços empresariais e gastos essenciais para atuação no modo presencial, sendo estes fatores de grande relevância para o teletrabalho.

Conceito

É atribuída a Jack Nilles a criação do termo teletrabalho em 1971, quando constatou o uso de recursos tecnológicos ao invés da força humana para realização de trabalho, reforçando e mudando o pensamento da tradicional forma de trabalho. (NILLES, 1997, p. 73). A partir da experiência do pesquisador como físico com trabalhos voltados para NASA, nos quais buscava maneiras de diminuir o tempo gasto no transporte dos trabalhadores até as empresas utilizando os meios tecnológicos.



O Conceito foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467/2017 no art. 75-B, pelo qual: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) esclarece que “teletrabalho” é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

Aos poucos a aplicabilidade do recurso do teletrabalho vem sendo aderida por empresas e por meio de vários tipos de empregados, onde destaca maior exploração das tecnologias aliadas a novas formas de trabalho, engajando mudanças nas rotinas habituais do trabalho.

Teletrabalho no setor Público e Privado

Na Administração Pública o teletrabalho vem sendo utilizado já algum tempo. A utilização do *home Office* antes mesmo da vigência da Lei n. 13467/2017 foi utilizada como estratégia para atender ao princípio da eficiência para a Administração Pública, conforme o art. 37 da Constituição Federal.

O aprimoramento da gestão de pessoas que é um dos macrodesafios do Poder Judiciário no qual também já se fazia uso com o teor da Resolução CNJ 198/2014, compreendendo a necessidade de motivar e comprometer as pessoas, bem como buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores.

O primeiro projeto piloto dessa natureza foi implantado no Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) no ano de 2005. Após a implantação, o SERPRO verificou ter cumprido as seguintes metas previstas no programa e, diante do sucesso dos resultados, a adesão ao teletrabalho foi também realizada em 2009 pelo Tribunal de Contas da União (TCU) com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores, e até mesmo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2012, na Resolução Administrativa nº. 1.499/2012, regulamentou a possibilidade de adesão à modalidade.



Para o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a realização do trabalho à distância é facultativa e restrita a atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor, além de estar necessariamente vinculada a metas de desempenho diárias, semanais e/ou mensais, as quais devem ser 15% superiores às metas dos servidores que executam suas atividades nas dependências do tribunal.

Assim, em 2015 a Controladoria-Geral da União (CGU) (Portaria nº n. 1.24), adotou a prática, bem como os Tribunais, diante disso, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), pela Resolução nº. 227/2016, regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, servindo como parâmetro geral para estas atividades.

Todos os entes citados que adeririam à modalidade do teletrabalho possuem as mesmas especificações para adesão, restringem o teletrabalho às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, dispõem de forma genérica que o servidor é responsável por providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do trabalho e destaca que as metas de desempenho estipuladas nesse regime de teletrabalho serão superiores às dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão.

Na esfera privada segundo dados do portal da Indústria, amparado pela CNI (Confederação Nacional da Indústria), SESI (Serviço Social da Indústria), SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e IEL (Instituto Euvaldo Lodi) cita mais de 150 empresas que em 2013 utilizavam o teletrabalho no Brasil.

O Estudo realizado teve o foco das estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo, publicado pela SOBRATT em 2013, apontou diversas empresas que aderiram ao teletrabalho entre elas: Nike, AT&T, BT Global Service, Ernest & Young, Gol Linhas Aéreas, HSBC, Kimberly Clark, HP, IBM, Cisco Systems, Ericsson, Marry Linch, Unilever, Kraft Foods (Mondelez), Ticket, Shell, Nortel, Polycom, Semco, O Boticário, Nissan, DuPont, Dell, Merck, Shell, SonicWall, Symantec, Telejob, Ticket (G. Accor) e Natura, entre outras. O estudo realizado aponta quais foram as experiências adquiridas por empresas que praticam o teletrabalho, algumas delas resumidas a seguir.



A Nike no Brasil, foi citada por praticar o teletrabalho para os empregados com características de atividade e personalidade compatíveis com teletrabalho, onde destacou o facilitador para mães com filhos pequenos.

O estudo sobre estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades ainda apontou a empresa Ticket, na qual adotou o teletrabalho em sua área de negócios com o viés de que “a gestão dos profissionais de vendas sendo um facilitador por se tratar de trabalhadores com horário comercial flexível”.

Observa-se que, para as multinacionais e para alguns segmentos das empresas o teletrabalho é um facilitador para a execução de suas atividades.

Tanto na administração pública quanto em empresas privadas, adesão é destacada pela busca nos benefícios em relação a fatores econômicos, à qualidade de vida proporcionada aos teletrabalhadores, melhoria na mobilidade urbana, e tantos outros pontos que colaboram com a prática no mercado de trabalho.

Outro estudo realizado em 2013 pela CETEL – Centro de Estudos de Teletrabalho e Alternativas de Trabalho Flexível destaca que a complexidade do mundo nos faz trabalhar com alternativas que permitam uma maior produtividade, resultante de pessoas mais realizadas e saudáveis.

Em 2013 o teletrabalho foi destacado pela CETEL como uma prática que vem crescendo no Brasil, e foi destacado que o país estava em 3^a lugar no mundo em crescimento na modalidade. Tal crescimento é justificado pela autonomia do profissional na modalidade, o qual se apresenta cada vez mais colaborativo, versátil, empreendedor, conhecedor das suas próprias vontades. Atribui-se tais resultados ao fato de o trabalho ocorrer sem endereço fixo, podendo o trabalhador executar suas atividades no *home office*, *hub*, *co-working* ou no cliente.

Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei n.º 13.467/17 promoveu mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inclusive regulamentando o Teletrabalho. Destaca-se os artigos específicos sobre o tema do teletrabalho previstos nos arts. 62, III; 75-A ao 75-E, nos quais foram estabelecidas regulações mínimas para o



desenvolvimento da modalidade, que vão desde a definição da prática, até o esclarecimento acerca do uso dos meios de tecnologia da informação e comunicação.

Foi contemplada a regulamentação sobre os aspectos referentes a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos necessários para o desenvolvimento das tarefas como responsabilidade do empregado, bem como o a possibilidade de reembolso de despesas arcadas via contrato, definindo que tais despesas não integram a remuneração do trabalhador.

Destaca-se especialmente o artigo 76-E, pelo qual o empregador deverá instruir os empregados de forma expressa e ostensiva, quanto aos riscos inerentes à modalidade. O artigo atribui a responsabilidade ao empregador em instruir os empregados de forma expressa e ostensiva, para que sejam tomadas as precauções necessárias a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Em razão da natureza dessa categoria de atividade, a preocupação com a jornada de trabalho também é relevante. Em princípio, não há regulamentação acerca da jornada normal mínima, nem a remuneração de outras horas além das normais, nem adicional por trabalho extraordinário, situação, a qual poderá vir a se tornar um grave problema à saúde do trabalhador.

Diante disso, já é possível vislumbrar algumas cautelas que devem ser tomadas nesse tipo de contratação, isso porque a flexibilização e a descentralização, próprias do teletrabalho, não privam o empregado do exercício de seus direitos, notoriamente dos direitos fundamentais, aos quais se mantém rigorosamente a observância e o respeito. À exemplo, o controle empresarial realizado por meios informatizados não pode ser aleatório a ponto de caracterizar intromissão à vida privada ou intimidação do empregado. É preciso ter atenção às atividades realizadas por meio da *internet*, uma vez que essa modalidade dificulta o controle de trabalho escravo virtual.

A individualização das atividades, o isolamento social, a diminuição do contato social, o gerenciamento falho do tempo, o aumento da carga de trabalho, a possível pressão emocional e de estresse, a distração e a invasão promovida pelas atividades profissionais no ambiente pessoal são fatores que podem ocorrer na modalidade do teletrabalho, apesar destas manifestações ainda não terem sido evidenciadas em estudos



empíricos, é preciso prestar atenção a estas situações, tendo em vista que os fatores mencionados possuem grande relevância.

De acordo com Estrada (2014, p. 100), quando o empregador exige excessiva carga de trabalho do empregado, causa-lhe dano, de ordem psíquica, social e familiar. Impedir o obreiro de gozar direito ao lazer, laborando grande número de horas extras, sem folgas e férias regulares, o empregador furta-lhe não só do convívio com sua família, mas, a sua dignidade, sua saúde e a sua segurança. Mas, não é só: a exigência de jornada laboral excessiva caracteriza método de gestão arbitrária, que comporta reparação por dano moral, em razão do abalo psíquico e por dano material, pelo efetivo impedimento do gozo do pleno lazer, constitucionalmente garantido, nos termos do art. 927 do Código Civil de 2002 e do artigo 5º da Constituição Federal.

A garantia dos direitos estabelecida pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) possui destaque pela importância na esfera dos direitos resguardados em diferentes regramentos jurídicos e culturais de todas as regiões do mundo. As condições asseguradas pelo seu reconhecimento ampara os pontos essenciais que envolvem o teletrabalho, tais como o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Essa garantia de forma universal reforça que na modalidade de teletrabalho, esteja onde estiver o empregado terá suas condições amparadas por esses princípios.

Nesse sentido, reforça-se que os aspectos como intervalos intrajornadas e interjornadas devem ser assegurados para garantir a segurança e saúde do trabalhador, bem como um ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando-se para o fato de que a sobrecarga de atividades e condições inadequadas de teletrabalho são graves, na medida em que podem acarretar acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Observar tais aspectos é imprescindível para garantir que o teletrabalho não extrapole as exigências legais e respeite os direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores.

As questões concernentes à segurança do trabalhador foi um dos pontos que ficaram a desejar. Deixar a cargo do empregador instruir e do empregado assumir a responsabilidade por colocar em prática as ações necessárias para a segurança é ponto que merece atenção, garantir a segurança do trabalhador a distância é um desafio que vai além do comprometimento do empregado.



Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) através da Convenção nº 155 prevê que cabe ao ente estabelecer normas a fim de assegurar o cumprimento de segurança do trabalho, com o propósito de evitar acidentes e danos à saúde do trabalhador. Em consonância com referida legislação, o Brasil estabeleceu a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho através do Decreto nº 1.254/994, especificamente no artigo 4º, sobre o tema.

As doenças do trabalho são aquelas adquiridas em função das condições em que o trabalho é realizado, desta forma, na modalidade do teletrabalho é preciso que haja orientações quanto ao uso inadequado das ferramentas utilizadas a fim de que dos trabalhadores não adquiram doenças relacionadas ao trabalho.

Garantir a segurança do trabalhador trata-se de um direito do qual não se pode dispor tendo em vista que é uma condição essencial para a existência humana, vale destacar que o ordenamento jurídico reserva de forma ampla o direito a segurança do trabalho, bem como um ambiente seguro de trabalho.

Embora a legislação no que se refere o teletrabalho não cita quais os meios ou recursos que o empregador deve adotar para garantir um ambiente seguro as normas de segurança e medicina são medidas irrenunciáveis independentemente da modalidade de trabalho.

Nunca é demais lembrar que, em momento de crise como os que se vive atualmente, os direitos e as garantias individuais são os primeiros a serem flexibilizados ao argumento da necessidade de ajustes de mercado, das contas públicas, da escassez de emprego, como se a responsabilidade fosse, apenas, do trabalhador.

Considerações Finais

A tecnologia é um fator de continuo desenvolvimento. Embora seja desigual, ocorre de forma global e contribui para avanços em diversos segmentos. No ramo do direito a contribuição de tais avanços não foi diferente: surgiu uma nova forma de trabalhar denominada de teletrabalho. Contemporaneamente possível, devido à utilização de recursos tecnológicos cujo lugar da prestação de serviço é diferente do local habitualmente praticado pelos empregadores, ou seja, a atividade é realizada à distância.



Este estudo objetivou o perquirir acerca das formas de efetivação do teletrabalho, os aspectos sociais e jurídicos que essa relação de emprego proporciona.

Buscou-se analisar as vantagens e desvantagens advindas da modalidade, como como economia de espaço, energia e descentralização da produção, para o trabalhador, a possibilidade de laborar em sua residência poderá representar uma maior disponibilidade de tempo para estar junto de seus familiares, como também o ganho do tempo perdido no deslocamento.

Há quem diga que para a sociedade representa a oportunidade de aumento de chances de trabalho em áreas isoladas, uma forma também para mães de crianças pequenas na conciliação de renda e mais tempo no ambiente familiar, além de proporcionar novas formas de trabalho para pessoas deficientes.

Entretanto, não se pode ignorar que há risco real de desrespeito à conquistas trabalhistas que foram alcançadas há tempos, como jornada excessiva de trabalho, adoecimento, acesso desigual aos postos de trabalho, na medida em que muitas pessoas não conseguem acessar recursos tecnológicos.

Demais disso, em tempos de crescentes índices de depressão e problemas sociais ocasionados pelo atual isolamento que a sociedade contemporânea contribui sobremaneira, os riscos para o trabalhador que exerce suas atividades em domicílio se tornam aumentados, repercutindo nos aspectos profissionais, pessoais e psicológicos, o que pode, inclusive, favorecer a prática de atos abusivos por parte do empregador e o enfraquecimento da participação do teletrabalhador em sindicatos e associações profissionais na defesa de seus interesses.

É fato que prevalecem ao empregador as responsabilidades com empregado, ainda destacado como parte frágil nessa relação. A possibilidade de contratar trabalhadores em qualquer parte do mundo provocando a precarização da mão de obra, da redução da remuneração justa é real e existente.

Por outro lado, também é real que o teletrabalho poderá contribuir para a evolução que nosso país precisa, já que é uma forma de levar aos mais distantes rincões oportunidades de ocupação.

A expectativa é que seja possível equilibrar as necessidades individuais, com as necessidades coletivas e de avançado do nosso país, ficando sempre atentos aos valores



estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição Federal de 1988, tendo a dignidade do trabalhador como referência.

Referências

AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO (Mapa) - **Portaria nº 1.354/2018: gestão e tecnológica teletrabalho.** Disponível em: <<http://www.agricultura.gov.br/noticias/mapa-vai-fazer-experiencia-piloto-com-teletrabalho>>. Acesso em : 30/08/2018.

BASTOS, Mariana Candini. **Teletrabalho, Subordinação e seus Reflexos.** Juruá Editora: Curitiba, 2017.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com Deficiência e Teletrabalho: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

BRASIL. **Constituição Federal Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: < www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_5.asp> Acesso em 13/09/2018.

CETEL. **Teletrabalho: para SaberMais.** Disponível em: <<https://blogdoteletrabalho.wordpress.com/2013/07/10/teletrabalho-cetel-para-saber-mais>> Acesso em: 02/09/2018

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 227 de 15 de junho de 2016.** Disponível no DJE de 17/06/2016. Acesso em: 20/09/2018.

DA SILVA, Aimée Mastella Sampaio. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. **ANAIS. 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade.** Rio Grande do Sul. 27 a 29 de maio de 2015. Universidade Federal de Santa Maria. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>>. Acesso em 13/09/2018.



DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

ESTRADA, Manuel Martins Pinto. **Teletrabalho & direito: o trabalho a distância e sua analista jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Juruá: Curitiba, 2014.

JORNAL DE COMÉRCIO. **Os desafios do home office**. Disponível em: <https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/03/cadernos/empresas_e_negocios/551603-os-desafios-do-home-office.html> Acesso em: 13/09/2018.

LEGISLAÇÃO INFORMATIZADA. **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2011/lei-12551-15-dezembro-2011-612013-publicacaooriginal-134647-pl.html>> Acesso em 23/09/2018.

LATOUR, B. **A esperança de Pandora: ensaio sobre a realidade dos estudos científicos**. Bauru: EDUSC, 2001.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>> Acesso em: 23/09/2018.

OLIVEIRA, José Aparecido de; EPSTEIN, Isaac. Tempo, ciência e consenso: os diferentes tempos que envolvem a pesquisa científica, a decisão política e a opinião pública. **Interface**. Botucatu. v. 13, n. 29, p. 423-433, June 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832009000200014&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13/09/2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 155. Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho**. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html#155> Acesso em: 23/09/2018.



PORTAL DA INDÚSTRIA. **Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017.** Disponível em: <
<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/noticias/reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antes-e-depois-da-lei-n-134672017>> Acesso em: 11/10/2018.

RUSSOMANO, Mozart Victor **Direito do Trabalho.** Juruá Editora: Curitiba, 2009.

SPINDLER. **Comunicação Corporativa, Assessoria de Imprensa Porto Alegre.** Disponível em: < <https://www.spindler.com.br/?p=5122>> Acesso em: 11/10/2018.

SOBRATT - **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo, 2013.** Disponível em: <
<http://www.sobratt.org.br/index.php/10082013-estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo-resolucao-sma-n-24-de-10-de-abril-de-2013/>>. Acesso em: 19/10/2018.

TIMO, Desirée. **Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017.** Disponível em: <
<http://www.sobratt.org.br/index.php/01092017-reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antes-e-depois-da-lei-n-13-4672017/>>. Acesso em 13/09/2018

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Teletrabalho. **Revista Eletrônica.** Volume 3. Número 33. Setembro de 2014. Disponível em: <
https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24246/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%2028SET%202014%20-%20n%C2%BA%2033%20-%20Teletrabalho%29.pdf> Acesso em 13/09/2018.

VECCHI, Demétrius **Contrato de Trabalho & a Eficácia dos Direitos Humanos Fundamentais de Primeira Dimensão,** Juruá Editora: Curitiba, 2009.

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