

## TELETRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS: ENTRE A MODERNIDADE SÓLIDA E A PÓS-MODERNIDADE LÍQUIDA

### **TELECOMMUTING AND FUNDAMENTAL SOCIAL RIGHTS: BETWEEN SOLID MODERNITY AND LIQUID POSTMODERNITY**

DENISE PIRES FINCATO<sup>1</sup>  
CARLOTA BERTOLI NASCIMENTO<sup>2</sup>

RESUMO: O teletrabalho pode ser apontado como um dos ícones das mutações das relações humanas, notoriamente quando observados os cenários da modernidade (sólida) e da pos-modernidade (dita líquida). A nova forma de trabalhar ignora limites geográficos e temporais, permitindo verdadeira revolução na relação entre o capital e o trabalho. O estudo ora realizado enfrenta a problemática derivada de um modelo legislativo antigo que não consegue se acomodar à nova matriz fática. Isto porque a legislação trabalhista da maioria dos países democráticos foi forjada no pós-industrialismo. No entanto, a inserção das novas tecnologias e os influxos globalizatórios trouxeram novos padrões de trabalho que não se encaixam de maneira perfeita no modelo pós-industrial, o que leva à insegurança acerca da efetivação dos direitos fundamentais sociais nas relações laborais contemporâneas. Pelo estudo, conclui-se que é necessária a tomada de consciência, pelos operadores jurídicos, principalmente, sobre as características da pos-modernidade. Com isto, por exemplo, poder-se-ia dispensar a edição de leis a cada fato novo, uma vez que a permeabilidade exigida estaria não na lei, mas no intérprete. O ponto de segurança social, portanto, passaria a se fixar no arcabouço principiológico constitucionalizado.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho; Direitos Fundamentais; Modernidade; Pos-Modernidade.

---

*Artigo recebido em 08.03.2013. Pareceres emitidos em 22.05.2013 e 11.06.2013.*

*Artigo aceito para publicação em 17.09.2013.*

<sup>1</sup> Advogada Trabalhista. Mestre em Direito. Doutora em Direito. Pos-Doutoranda em Direito do Trabalho (Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis). Professora Pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Porto Alegre) e Coordenadora do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias e Relações de Trabalho da mesma Faculdade. *dfincato@puocs.br*

<sup>2</sup> Advogada Trabalhista. Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Porto Alegre), bolsista da CAPES. Especialista em Direito Público e em Direito do Trabalho.

**ABSTRACT:** Telework can be named as one of the icons of the mutations of human relations, notably when observed scenarios of modernity (solid) and postmodernity (called net). The new way of working time and ignores geographical boundaries, allowing real revolution in the relationship between capital and labor. The study conducted either face the problems derived from a former legislative model that fails to accommodate the new factual matrix. This is because the labor laws of most democratic countries was forged in the post-industrialism. However, the insertion of new technologies and inflows globalizatórios brought new work patterns that do not fit seamlessly in post-industrial model, which leads to uncertainty about the enforcement of fundamental social rights in contemporary industrial relations. The study concludes that it is necessary awareness, legal operators, mainly on the characteristics of postmodernity. With this, for example, would be able to dispense with the enactment of laws for each new fact, since the permeability was not required by law, but the interpreter. The point of social security, therefore, cease to be a law unto itself, starting framework of constitutional principles.

**KEYWORDS:** Telework; Fundamental Rights; Modernity; Post-Modernity.

**SUMÁRIO:** Introdução; 1. Globalização; 1.1 Globalização Ontem e Hoje; 2. Visão Tradicional do Direito do Trabalho; 3. Teletrabalho; 3.1 Conceito e Características; 3.2 Velhos Problemas, Novas Roupagens; 4. Segurança Jurídica no Cenário da Modernidade Líquida: viabilidade nas relações laborais; Conclusão; Obras Consultadas.

**SUMMARY:** Introduction; 1. Globalization; 1.1 Globalization Yesterday and Today; 2. A Traditional view of Labor Law; 3. Telework; 3.1 Concept and Characteristics; 3.2 Old Problems, New Presentations; 4. Legal Security in the Scenario of Liquid Modernity: Viability in labor relations; Conclusion; Consulted Literature.

## **INTRODUÇÃO**

O trabalho na era pós moderna não possui as mesmas características do trabalho que foi durante anos desenvolvido na pós revolução industrial. As maneiras de trabalhar foram se modificando, juntamente com a realidade social. Surgem novas tecnologias que vão especializando o trabalho mais e mais a cada dia.

Esse frenesi faz com que paradigmas que sempre acompanharam o trabalho (notoriamente o subordinado) comecem a ser questionados. É nesse tensionamento que se insere o teletrabalho<sup>3</sup>, uma nova forma de trabalho que vence o distanciamento (físico, concreto e geográfico) entre a empresa e seu empregado, a partir do emprego de tecnologias de comunicação. O teletrabalho surge como um novo paradoxo na revolução tecnológica: ao mesmo tempo em que permite a flexibilidade do tempo e da distância, principais requisitos de uma economia globalizada, desafia os conceitos tradicionais do direito social (trabalhistas, principalmente, como a limitação de jornada e o direito ao descanso).

---

<sup>3</sup> Esta nova modalidade de trabalho não se configura apenas pelo uso da tecnologia. Esta característica soma-se ao distanciamento físico do trabalhador da sede da empresa (ou do complexo de edifícios) e à relativização do tempo de trabalho.

Na chamada sociedade da informação, o homem se depara com novas formas de organização e concepção do trabalho, com novas matérias-primas e novos bens de consumo. Nesta senda, pode-se em extremismo até mesmo acreditar que as novas formas de desenvolvimento do trabalho e da tecnologia tendem inevitavelmente a eliminar a necessidade de trabalho humano, o que importaria atitudes governamentais para a realocação de pessoas em trabalhos eminentemente intelectuais, culminando o processo globalizatório no fim do trabalho em si.

Essas novas nuances que passam a vigorar no modo de produção pós-industrial, geram consequências diretas na hermenêutica e aplicação dos direitos fundamentais, principalmente como até então conhecidos e codificados, requerendo uma nova forma de observá-los e aplicá-los em sua esfera social, em especial ao trabalhador, sob pena de perderem-se ou limitarem-se os direitos sociais laborais de forma irreversível e/ou irreparável.

## 1. GLOBALIZAÇÃO

O termo globalização foi estudado e conceituado por diversos autores e ramos da ciência. Domenico De Masi<sup>4</sup> fala em dez fases da globalização, classificando-a conforme o objetivo visado nas diferentes fases de expansão. Já Thomas Friedman<sup>5</sup> fala nas “três grandes eras” da globalização e Manuel Castells<sup>6</sup> debruça-se sobre a globalização econômica, sendo a expansão do trabalho o ponto comum entre todos os autores.

De Masi, não divide a globalização em períodos históricos. Quando aborda a globalização como troca, por exemplo, menciona os mercadores da Mesopotâmia, os gregos e os venezianos, cita também o tráfico de escravos e a troca de informações entre cientistas e laboratórios. Ou seja, o autor divide os períodos de expansão de capitais e de trabalho conforme a economia preponderante num dado período.

Friedman, ao reverso, data as fases da globalização, não em ciclos fechados, mas em fases temporais de acordo com os momentos da industrialização e do capitalismo.

Manuel Castells descreve a expansão da economia afirmando que nos dias atuais o que se tem efetivamente é uma expansão global dos mercados de bens e serviços, isso porque as empresas atuam não apenas em suas unidades comerciais locais, em seus países ou até mesmo nos mercados regionais, mas de forma “planetária”:

[...] *pero las actuales unidades comerciales no son los países, sino las empresas y las redes de empresas. Esto no significa que todas las*

---

<sup>4</sup> DE MASI, Domenico. *O Futuro do Trabalho. Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-Industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999. p. 186-194.

<sup>5</sup> FRIEDMAN, Thomas L. *O Mundo é Plano*. 3. ed., Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. p. 19-96.

<sup>6</sup> CASTELLS, Manuel. *La Era de la Información: La Sociedad Red*. Vol. 1, 2. ed., Madrid: Alianza Editorial, 2001.

*empresas vendan mundialmente, pero sí que el objetivo estratégico de las empresas, grandes y pequeñas, es el de vender donde puedan en todo el mundo, [...]*<sup>7</sup>

Dorothee Rüdiger<sup>8</sup> fala em “globalização contemporânea” para se referir à mundialização política e econômica que ocorreu após as grandes guerras, tendo como seu ator principal o *welfare-state*.

O que se pode notar é que o fenômeno denominado globalização é em verdade um movimento contínuo de desenvolvimento das ideias e ideais humanos, uma busca pela expansão da interação entre territórios, capital, cultura, trabalho e, essencialmente, pessoas.

### 1.1 Globalização Ontem e Hoje

Seja qual for a classificação que se dê ao fenômeno da globalização, o que se percebe é que de início o homem buscou alargar suas fronteiras (explorar o planeta e o universo para conhecê-lo, mapeá-lo e desfrutar dos seus recursos[...] )<sup>9</sup>. Após, observa-se o homem fruindo dessa expansão, diminuindo o mundo de tamanho ([...] de médio para o pequeno)<sup>10</sup>.

Durante o séc. XIX e XX o que se observa é que após o alargamento das fronteiras econômicas e culturais, foi necessário um repensar jurídico sobre as conquistas e consolidações humanas. Na Ciência Jurídica, o que se viu foi um aprofundamento da importância do indivíduo e da proteção de todos os direitos que cercam e ainda hoje garantem a dignidade humana.

Houve uma crescente busca por verdades concretas e acabadas, um período de positividade que não conseguiu acompanhar e lastrear a realidade das mudanças sociais e tecnológicas. É patente que o direito codificado não consegue responder às rápidas mudanças da pós-modernidade. Nas palavras de Dorothee Rüdiger, vive-se uma época caracterizada pela constante revolução dos costumes:

As fronteiras entre o passado, o presente e o futuro se desfazem. [...] Transgressões entre a realidade e a virtualidade, entre o sonho e o cotidiano, entre a razão e fantasia, entre o masculino e feminino, entre o ser humano e o ser andróide, são temas de filmes[...]<sup>11</sup>

<sup>7</sup> CASTELLS, Manuel. *La Era de la Información: La Sociedad Red*. Vol. 1, 2. ed., Madrid: Alianza Editorial, 2001. p. 151.

<sup>8</sup> RÜDIGER, Dorothee Susanne. Relações de Trabalho e Política Empresarial: uma questão global. in (org.) LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne. *Trabalho, Constituição e Cidadania. Reflexões Acerca do Papel do Constitucionalismo na Ordem Democrática*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. p. 129-147.

<sup>9</sup> DE MASI, Domenico. *O Futuro do Trabalho. Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-Industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999. p. 186.

<sup>10</sup> FRIEDMAN, Thomas L. *O Mundo é Plano*. 3. ed., Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. p. 20.

<sup>11</sup> RÜDIGER, Dorothee Susanne. Relações de Trabalho e Política Empresarial: uma questão global. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (orgs.). *Trabalho, Constituição e Cidadania. Reflexões Acerca do Papel do Constitucionalismo na Ordem Democrática*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. p. 129-147.

As instituições tradicionais e o Estado hierarquizado e patriarcal deixam de ser o referencial, o trabalho passa a ser procedimentalizado e a negociação coletiva torna-se uma forma de implementação da flexibilização normativa, inclusive em âmbito internacional<sup>12</sup>.

No direito do trabalho essa passagem para a pós-modernidade pode ser observada em diversos aspectos. Rüdiger afirma que “a fragmentação do corpo coletivo dos trabalhadores na passagem da empresa fordista para a empresa toyotista, corresponde à fragmentação jurídica dos trabalhadores por sua contratação atípica.”<sup>13</sup>

No Brasil, a tentativa de acompanhamento das mudanças pode ser observada não apenas no ataque aos princípios e normas constitucionais, mas pela própria jurisprudência que não consegue dar solução, dentro dos paradigmas existentes, aos novos casos que se lhe apresentam<sup>14</sup>.

Assim, se por um lado observa-se o desfazimento das instituições tradicionais da sociedade, e a transmutação da economia e da vida privada pela crescente inserção da tecnologia informacional e comunicacional, vive-se, por outro, a conexão da sociedade em rede, que aceita e chancela as mudanças que entende melhores para si.

Em verdade se observa que na era industrial houve uma preponderância dos ideais liberais individuais, necessários para o desenvolvimento e expansão das economias e dos fatores sociais que, segundo Castells<sup>15</sup>, influenciam de forma direta no desenvolvimento tecnológico e institucional de cada país.

Após a segunda grande guerra, em que as tecnologias comunicacionais e informacionais tiveram grande fomento, observou-se que também se fez necessária a atenção e o desenvolvimento das questões sociais e fundamentais, entre elas a proteção do trabalhador e de direitos mínimos que efetivam a dignidade individual e, conseqüentemente, a coletiva.

Nesse panorama, o cenário jurídico internacional passou a fomentar a criação de acordos e tratados sobre direitos humanos, sociais e trabalhistas, a fim de adequar a sistemática jurídica à realidade social em constante mutação.

Dentro dessa nova realidade, os axiomas jurídicos herdados da era industrial e embutidos na tradicional (e ainda vigente) legislação trabalhista da

---

<sup>12</sup> O Acordo Marco Europeu sobre o Teletrabalho (2002) é um exemplo atual de confecção de normativas via negociação coletiva internacional.

<sup>13</sup> RÜDIGER, Dorothee Susanne. Relações de Trabalho e Política Empresarial: uma questão global. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (orgs.). *Trabalho, Constituição e Cidadania. Reflexões Acerca do Papel do Constitucionalismo na Ordem Democrática*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. p. 129-147.

<sup>14</sup> Podem ser citados os casos de teletrabalho em que os tribunais ora reconhecem o regime de teletrabalho como trabalho subordinado e com possibilidade de controle de jornada, ora não. Exemplo: RO 340200700321000 do TRT21; RO 01650200701616005 TRT16.

<sup>15</sup> CASTELLS, Manuel. *La Era de la Información: La Sociedad Red*. Vol. 1, 2. ed., Madrid: Alianza Editorial, 2001.

maioria dos países, não conseguem dar efetividade aos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente diante da modalidade contratual específica denominada teletrabalho.

## 2. VISÃO TRADICIONAL DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho, ao longo de sua história, foi desenvolvendo sua identidade primordialmente em âmbitos nacionais, para apenas no séc. XXI ganhar contornos transnacionais. O direito do trabalho, como forma de proteção do homem e mecanismo gerador da renda necessária a garantir sua dignidade, foi elevado em si mesmo à categoria de direito fundamental, especialmente nos países sociais e democráticos, onde ganhou *status* constitucional.

Apesar de reconhecidos como direitos fundamentais sociais (coletivos e difusos por natureza), observa-se pela legislação infraconstitucional brasileira, que os direitos dos trabalhadores acabaram vestindo em sua aplicação uma roupagem individualista.

A codificação da legislação trabalhista nacional deu-se em 1943, sob os auspícios de um governo com característica populista e ditatorial. Esta legislação segue em vigor, mesmo sob a égide de uma constituição social e democrática e com um contorno sócio-laboral bastante distinto daquele.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) segue a principiologia trabalhista tuitiva, tendo como objetivo proteger ao hipossuficiente, mas limitando sua aplicação ao trabalhador inserido no mercado de trabalho sob a forma de empregado. Não alcança, portanto, trabalhadores autônomos, profissionais liberais, etc.

Ademais, a legislação empregatícia brasileira possui uma visão de trabalho baseada na organização empresarial *fordista/taylorista*, em que o trabalho é realizado com hora marcada e certa, na sede física da empresa ou em suas filiais, dentre outras características que não cabe aqui aprofundar<sup>16</sup>.

O conceito de subordinação, como sinônimo de dependência (notoriamente econômica), reflete uma tendência de leitura ortodoxa das realidades trabalhistas, o que é questionável no atual cenário. Nascimento<sup>17</sup>, ao enfrentar o trabalho subordinado, afirma-o como sendo aquele onde os trabalhadores resolvem

---

<sup>16</sup> Mas para não deixar passar *in albis*, basicamente: no taylorismo o funcionário deveria apenas exercer sua função no menor tempo possível, não havendo necessidade de conhecimento acerca do resultado final ou dos processos que levariam a ele, a especialização do trabalho era sua tônica e o ritmo da prestação de serviços era estabelecida pelo controle pessoal das tarefas, com o implemento das escalas hierárquicas (chefias, subchefias, etc). No fordismo, há um sistema de organização do trabalho, onde se estabelecem linhas de montagem em que cada funcionário ocupa um lugar específico, sinalizador da tarefa restrita que deve desempenhar. Quem dita o ritmo do trabalho é a esteira industrial, alienando física e psicologicamente aos operários e até mesmo evitando o contato humano. Ambos têm em comum a ideia de ampliar o lucro, a partir do aumento da produção, empregando sistemáticas e métodos onde a força de trabalho é utilizada à exaustão, mas em tarefas repetitivas e limitadas. (nota explicativa das autoras).

<sup>17</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed., São Paulo: Saraiva, 2006. p. 435-6.

voluntariamente transferir a terceiro o poder de direção sobre seu trabalho, sujeitando-se e subordinando-se a este terceiro, como consequência. Resume o tema, apontando que os que detêm o poder de direção sobre o próprio trabalho são os autônomos e aqueles que o alienam em troca de remuneração, são os subordinados. O poder de direção do trabalho humano, quando transferido pelo próprio trabalhador a título oneroso, será exercitado pelo empregador que atuará a partir de três sub-poderes, implícitos à direção: organizacional, de controle e disciplinar.

Com a incursão das novas tecnologias, o trabalho se modifica. Deixa de inserir-se exclusivamente no modelo fordista, aderindo à forma toyotista<sup>18</sup>, e chega na pós-modernidade com formatos que não encontram na doutrina e legislação (nacional e internacional) definições fechadas e seguras em que possam se enquadrar ou ser classificadas, notoriamente tomando por paradigma o modelo tradicional de subordinação que lastreia a legislação trabalhista em vigor.

É certo que um novo paradigma de trabalho está se infiltrando nas empresas de todo o mundo, alterando valores como padronização, produtividade, sincronização, forma piramidal de organização, concentração de trabalho em unidades precisas de tempo e lugar, criando mitos de que o trabalho tende a diluir-se e desaparecer, levando consigo os direitos fundamentais sociais afirmadores da “igualdade desigual” (e, portanto, socialmente justa), afirmativa dos direitos individuais. É nesse contexto que o teletrabalho surge como uma nova forma de trabalho que não encontra nos paradigmas jurídicos atuais respostas para as problemáticas que apresenta à efetivação dos direitos mínimos assegurados ao trabalhador subordinado, na Constituição Federal de 1988.

A compreensão do fenômeno/instituto é imprescindível à boa gestão jurídica dos conflitos naturalmente decorrentes e é a isto que este estudo se destina.

### **3. TELETRABALHO**

#### **3.1 Conceito e Características**

Inúmeros são os focos pelos quais se pode definir e classificar o teletrabalho. Para a presente investigação, preferiu-se adotar o que primeiramente foi elaborado por Jack Nilles<sup>19</sup> que, ainda em 1973, diz ser o teletrabalho o labor realizado à distância pelo trabalhador, deslocado do local fixo de trabalho, sem a supervisão direta de um superior hierárquico.

---

<sup>18</sup> O toyotismo é constituído por um complexo de regras, valores e dispositivos organizacionais, tais como o “trabalho em equipe” (*team*), programa de gerenciamento pela qualidade total, *just-in-time/kanban*, a terceirização ou as novas formas de pagamentos pelo trabalho. Em suas bases, estão a produção do necessário e no feito do cliente, adaptando-se à demanda (e a contrariedade ao modelo fordista, que produzia o máximo possível e estocava o excedente), ainda, empregados capacitados e multifuncionais, controlados por supervisores setoriais. (nota das autoras)

<sup>19</sup> NILLES, Jack. *apud* PADILLA, Antonio. *Teletrabajo: Dirección y Organización*. Madrid: Ed. RA-MA, 1998, p. 1-17.

Atualmente uma das ferramentas mais utilizadas no teletrabalho é a rede mundial de computadores, a internet. É na internet que o trabalhador centra e localiza a matéria-prima para seu trabalho e, ainda, é via da rede mundial que faz seu envio ao empregador.

Observa-se que a implantação do teletrabalho surge, primordialmente, como alternativa sugerida para minimizar os custos empresariais nas relações empregatícias, mormente com a inversão da lógica imperante que obriga ao trabalhador deslocar-se, diariamente, ao seu local de prestação de serviços para uma nova lógica em que o trabalho é enviado a este, onde quer que ele esteja.

O teletrabalho pode ser utilizado para realizar tarefas vinculadas a transações comerciais, atendimento ao consumidor, desenvolvimento de projetos, elaboração de *softwares*, enfim, tudo o que diga respeito ao recebimento, trato e transmissão de informações via ferramentas de comunicação, sem ter que retirar o trabalhador de sua residência ou fazê-lo comparecer a um local fixado para realizá-las.

Enfim, pode-se dizer que o teletrabalho é

[...] fenômeno moderno (ou nem tanto) a partir do qual alguém presta serviços por meio das ferramentas de comunicação e informação (notoriamente *internet*), distante geograficamente de seu tomador de serviços. A relação poderá ser autônoma ou subordinada [...]<sup>20</sup>.

E sempre reunirá, como já se teve oportunidade de afirmar anteriormente<sup>21</sup>, os seguintes elementos:

[...]

- **topográfico**: o teletrabalhador desempenha seu trabalho fora do espaço tradicional da empresa (matriz ou filiais);
- **tecnológico**: o teletrabalhador desenvolve suas tarefas mediante o emprego de tecnologias da informação e comunicação;
- **organizativo**: o empregador ou tomador de serviços deve estar organizado, em sua estrutura de recursos humanos, para o teletrabalho. O teletrabalhador deve estar vinculado à empresa que lhe agrega, ocupa um posto de trabalho, pertencente à organicidade da mesma. [...]

Nesse contexto, o teletrabalho pode ser classificado, conforme o critério comunicativo, isto é, pelo grau de conexão existente entre empregador e

---

<sup>20</sup> FINCATO, Denise Pires. *Teletrabalho*. Disponível em <http://www.citbrasil2011.com.br>. Acesso em 31 out. 2011.

<sup>21</sup> FINCATO, Denise Pires. *Teletrabalho*. Disponível em <http://www.citbrasil2011.com.br>. Acesso em 31 out. 2011.

empregado ou entre tomador de serviços e trabalhador<sup>22</sup>, nas modalidades a seguir descritas.

– Teletrabalho **off line**<sup>23</sup>, também chamado de desconectado, é realizado sem qualquer vinculação telemática direta entre as partes. Não há interatividade ou sincronia na relação entre o prestador de serviços e seu tomador. O computador, se existir, não é utilizado como forma de comunicação, mas como mera ferramenta para tratamento da informação. Assemelha-se muito ao trabalho em domicílio e, por estas características, normalmente não se pode falar em controle de jornada e outras características da relação empregatícia. Como resultado, alguns doutrinadores dizem que esta modalidade não é teletrabalho, por não haver comunicação telemática com a empresa, característica essencial do teletrabalho.

– Teletrabalho **one way line**: a comunicação é unimodal, não havendo interatividade ou sincronia. É possível dizê-la variação da modalidade *online* (a seguir). O trabalhador, por exemplo, recebe por e-mail o trabalho a ser desenvolvido e o envia ao tomador de serviço por mensageiro, motoboy ou correio normal. Por ela, pode-se falar na existência do teletrabalho, mas não em possibilidade de controle deste trabalho, face à rarefação nos contatos, mesmo que telemáticos.

– Teletrabalho **online**: também chamado de conectado, revela o típico teletrabalho. Por esta modalidade, teletrabalhadores e tomadores de serviço comunicam-se continuamente, em total sincronia. A conexão é bidirecional e facilitada pelas tecnologias de comunicação e informação. Nesta forma de trabalho é possível pensar até em controle do trabalho e da própria jornada<sup>24</sup>, justamente via tecnologia.

Ainda no que tange à classificação, pode-se observar e categorizar o teletrabalho de acordo com o local de onde é prestado, assim, partindo-se de estudos anteriores<sup>25 26</sup>, pode-se ter teletrabalho:

– **em domicílio**: quando o teletrabalhador fixa um local em sua residência para trabalhar e instala ali pequena estação com acesso a meios de comunicação e utiliza de estrutura própria ou cedida pela empresa (mas disposta na sua residência), para prestar os serviços contratados.

---

<sup>22</sup> O teletrabalho admite modalidade autônoma ou subordinada, por isto a sequência aparentemente antagônica. Dependerá da análise do caso concreto a definição da existência de vínculo empregatício, ou não.

<sup>23</sup> FINCATO, D. P. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. In: *Revista Magister de Direito Empresarial, Concorrencial e do Consumidor*. Porto Alegre: Magister, abr./maio, 2009, p. 73.

<sup>24</sup> ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. *Teletrabalho no Ordenamento Jurídico Brasileiro*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, João Pessoa, v. 15, nº 1, 2007. p. 289-90.

<sup>25</sup> FINCATO, D. P. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: STURMER, G. (org) *Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 48-9.

<sup>26</sup> FINCATO, Denise Pires. *Teletrabalho*. Disponível em <http://www.citbrasil2011.com.br>. Acesso em 31 out. 2011.

Tal modalidade, entretanto, revela-se propícia a situações fraudulentas, onde o teletrabalhador seja tomado por autônomo (*freelancer*), sendo necessária a análise caso a caso, para averiguar a existência (ou não) do vínculo empregatício.

– **em centros satélites:** que seriam locais de trabalho pertencentes a uma empresa, não consistentes em sua matriz, tampouco em filiais. Não possuem estrutura organizacional (não há pessoal organizado em hierarquia, subordinados e chefias, v.g.), mas pertencem e são explorados unicamente por uma empresa. Seria o local para recebimento e transmissão das informações, por exemplo, de todos os teletrabalhadores de uma empresa, em determinada região.

– **em telecentros:** neles há recursos compartilhados, que podem ser explorados e mantidos de forma conjunta por diversos tele-empregadores, o principal problema nesta modalidade é a responsabilidade dos empregadores e seu enquadramento (solidária, subsidiária?) em face da doutrina e jurisprudência trabalhista, notoriamente brasileiras.

– **em telecottages:** situados em zonas rurais ou região de menor escolaridade, quase se confundindo com os telecentros, não fosse o particular de sua localização. Mesclam iniciativa privada e pública e procuram fixar o trabalhador residente na zona rural (mas que não é um trabalhador rural) em seu espaço, atraindo a mão de obra qualificada, natural praticante do êxodo rural, para a vida interiorana.

– **móvel:** é também denominado *mobile teleworking* e se caracteriza pela ausência de determinação quanto ao local de onde estará prestando serviços o teletrabalhador.

Conforme Antonio Padilla<sup>27</sup>, o desenvolvimento da rede mundial de computadores (internet) está propiciando que alguns profissionais façam uso laboral da mesma e prestem serviços mediante o teletrabalho. Menciona, ainda, que com o novo cenário, novas profissões têm surgido e os *ciberprofissionais* ganham espaço (como as *ciberpolicías*, que trabalham buscando *hackers* - piratas da informática). Enfim, a cada dia tornam-se mais presentes na vida e no ambiente do trabalho novas profissões oriundas do trabalho no cenário das tecnologias da informação e comunicação e que devem ser constantemente estudadas, com o fito de bem compreendê-las, resolvendo-se adequadamente os conflitos decorrentes de seu exercício.

O teletrabalho transnacional (ou *ciberemprego* internacional) resulta desta conjugação de avançadas tecnologias, notoriamente no campo da comunicação, e da ausência de fronteiras físicas. Desta forma, a transnacionalização é inerente ao estudo do teletrabalho, tanto que Olivares<sup>28</sup> aponta-a como

---

<sup>27</sup> PADILLA, Antonio. *Teletrabajo: Dirección y Organización*. Madrid: RA-MA, 1998.

<sup>28</sup> OLIVARES, Raquel Serrano. Reflexiones em Torno a la Lay Aplicable al Ciberempleo Transnacional. In: *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*. Madrid: La Ley, 2005 p. 414.

[...] una de las consecuencias directas de tal fenómeno es la de la internacionalización de las relaciones laborales, en la medida en que las nuevas tecnologías permiten al empresario contratar mano de obra de cualquier parte del mundo sin tener que desplazarse, sin necesidad de establecimiento en el país de destino, y con la ventaja de la práctica irrelevancia del tiempo de transmisión del resultado productivo. De ahí, pues, que se hable de inmigraciones enmascaradas, cuya ventaja más evidente consiste en la evitación de los problemas jurídicos y sociales ligados a la inmigración tradicional.

Fácil, portanto, chegar à conclusão de que para bem interpretar as relações de trabalho contemporâneas, é necessário compreender a liquidez da sociedade atual, em que a volatilidade das relações é sua tônica e a vida em conjunto (familiar, laboral, política, etc) perde importância, consistência e estabilidade.

Parte-se do suposto, neste estudo, de que as relações laborais são antes de tudo relações humanas. Nesta senda é que, para além dos conhecimentos vertidos na obra *Modernidade Líquida*<sup>29</sup>, de Bauman, faz-se imprescindível também a utilização de sua obra intitulada *Amor Líquido*. Segundo Bauman,

[...] a misteriosa fragilidade dos vínculos humanos, o sentimento de insegurança que ela inspira e os desejos conflitantes (estimulados por tal sentimento) de apertar os laços e ao mesmo tempo mantê-los frouxos, é o que este livro busca esclarecer, registrar e apreender.<sup>30</sup>

A fragilidade dos vínculos humanos torna-os misteriosos, conflitantes e inseguros. Os relacionamentos via rede mundial de computadores são libertários e paradoxalmente aprisionantes. Ao mesmo tempo em que apresentam um sem número de opções, revelam a solidão e a fragilidade do eu (individual ou coletivo organizado), aprisionando o sujeito a si próprio e impedindo o exercício da liberdade na relação com o outro. Um relacionamento (retome-se, neste estudo entendido como o relacionamento humano para fins laborais – fazendo-se livre aplicação do pensamento de Bauman), é visto

---

<sup>29</sup> Bauman, em sua obra *Modernidade Líquida*, aponta que a modernidade avança em vários (e por vezes até mesmo antagonísticos) sentidos. A liquidez, termo empregado por Bauman para qualificar a Sociedade da virada do século, vem do fato de que os líquidos não têm uma forma, ou seja, são fluídos que se moldam conforme o recipiente nos quais estão contidos, diferentemente dos sólidos que são rígidos e precisam sofrer uma tensão de forças para moldar-se a novas formas. Os fluídos movem-se facilmente, quer dizer: simplesmente “fluem”, “escorrem entre os dedos”, “transbordam”, “vazam”, “preenchem vazios com leveza e fluidez”. Muitas vezes não são facilmente contidos, como por exemplo, em uma hidrelétrica em que se podem observar as goteiras, as rachaduras ou uma pequena gota numa fenda mínima. Os líquidos penetram nos lugares, nas pessoas, contornam o todo, vão e vem ao sabor do que os contém ou move. Também disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9917](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9917).

<sup>30</sup> BAUMAN, Zygmunt. *Amor Líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos*. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006. p. 8.

como um investimento: a satisfação e a dor serão proporcionais ao investimento e ao que se espera dele. Neste sentido, segue Bauman<sup>31</sup>.

Um dilema, de fato: você reluta em cortar seus gastos, mas abomina a perspectiva de perder ainda mais dinheiro na tentativa de recuperá-los. Um relacionamento, como lhe dirá o especialista, é um investimento como todos os outros: você entrou com tempo, dinheiro, esforços que poderia empregar para outros fins, mas não empregou, esperando estar fazendo a coisa certa e esperando também que aquilo que perdeu ou deixou de desfrutar acabaria, de alguma forma, sendo-lhe devolvido – com lucro.

Para seguir em um investimento em tempos imediatistas como os atuais, exige-se que o investidor tenha retornos positivos rápidos, máximos e constantes – entender uma relação humana como investimento, nos limites da “teoria” da liquidez, seria ver como firme e positiva uma relação capaz de gerar “lucros”, apenas –, sob pena de abandono do investimento.

Assim, entende-se que a usufruição excessiva e a descartabilidade do sujeito são características dos relacionamentos humanos atuais, inclusive os trabalhistas. Além disto, a construção da personalidade individual ou coletiva (de categoria profissional ou econômica, v.g.), no fluxo da rede, é débil ou inexistente. A descartabilidade e a ausência de identidades é acentuada quando o sujeito que presta serviços deixa de ser uma pessoa que ocupa um lugar fixo durante 8 horas por dia e passa a ser um *login* ou um *IP*, como via de regra ocorre no teletrabalho.

Neste cenário, intui-se que os direitos fundamentais sociais correm riscos. Conforme o mote deste estudo, foram forjados na “modernidade sólida” e são fruto de tensionamentos (que os moldaram) e, atualmente, são aplicados no cenário da “modernidade líquida”, que sequer mantém os mesmos “moldes” de outrora, por vezes, inclusive, negando sua utilidade e importância (mesmo que histórica).

Como as alterações legislativas não acompanham a velocidade das alterações desta nova sociedade e talvez sequer seja o caso de promovê-las, eis que os fenômenos soem ser fugazes (o que as tornaria também fugazes), busca-se entender quais seriam os nortes seguros às operações axiológicas dos juristas diante desta nova realidade trabalhista (notoriamente o trabalho a distância, via ferramentas de comunicação), observando a possível violação aos direitos básicos trabalhistas.

### **3.2 Velhos Problemas, Novas Roupagens**

Embora essa nova modalidade de prestação de serviço proporcione ao empresariado e aos trabalhadores benefícios, como a flexibilidade do local da prestação do serviço e do tempo em que o trabalho possa ser prestado, possui diversos aspectos problemáticos, que em verdade sempre permearam

---

<sup>31</sup> BAUMAN, Zygmunt. *Amor Líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos*. p. 28.

as relações laborais, agravando-se com o avanço da humanidade rumo a novos padrões de comportamento.

Não se pretende aqui diabolizar o emprego das tecnologias ou o teletrabalho. Ao contrário, as benesses da tecnologia tem de ser implementadas e aprimoradas, mas não podem servir de instrumento à diminuição ou negação de direitos mínimos já assegurados pelo ordenamento constitucional aos trabalhadores, tão pouco como forma de precarização do trabalho, paradoxo a ser superado no teletrabalho. Como conjugar, por exemplo, flexibilidade e proteção?<sup>32</sup>

O teletrabalho já é um fato social, que ainda carece de estudos juscientíficos, notoriamente no Brasil. A falta de uma regulamentação satisfatória faz com que a proteção dos direitos mínimos trabalhistas, assegurados constitucionalmente, não seja efetiva.

Os direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como o descanso, o lazer, a privacidade e a saúde, não podem se tornar “*uma irreflectida ruptura de comunicação da esfera jurídico-normativa com a esfera da sociedade*”<sup>33</sup>.

No Brasil, assim como em Portugal, na Espanha e em outros países, o trabalho (em qualquer de suas formas ou modalidades) é um direito social fundamental.

Com a popularização das tecnologias de comunicação, o que se observa é o implemento daquilo que os doutrinadores chamam de “*teia global*”<sup>34</sup>, em que o trabalho deixa de ser aquele realizado em larga escala para tornar-se o trabalho de alto valor, onde a técnica e a tecnologia fazem parte da cadeia de produção, se não são a sua própria matéria prima. Nesse contexto, o maquinário substitui o homem em larga escala. Deixam de existir milhares de postos de trabalho e passam a se reinventar as formas de trabalhar, o trabalho passa a ter valor agregado e ser mais individualista; o tempo do trabalho deixa de existir, eis que ele pode ser prestado via telemática em qualquer dos paralelos do globo terrestre e para qualquer parte do mundo. Assim deixam-se de lado velhas formas de trabalho, mas as problemáticas sociais voltam a pedir solução, ressurgindo a temática dos direitos fundamentais sociais, agora não mais como pauta para definições legislativas, mas sobejamente para sua efetivação.

---

<sup>32</sup> Há iniciativas e estudos europeus que se direcionam para a chamada “flexissegurança”, uma espécie de meio termo entre a flexibilidade laboral exigida pelos mercados e a segurança social que os Estados devem aos seus cidadãos. Neste sentido, destaca-se estudo do Núcleo Trabalhista Calvet, de autoria de José Affonso Dallegrave Neto, intitulado *Flexissegurança nas Relações de Trabalho. O Novo Debate Europeu*. Publicado em <http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/Flexisseguran%C3%A7a%20-%20Jos%C3%A9%20Affonso%20Dallegrave%20Neto.pdf>.

<sup>33</sup> NEVES, Marcelo. Constitucionalização Simbólica e Desconstitucionalização Fática: mudança simbólica da Constituição e permanência das estruturas reais de poder”. In: *Revista de Informativo Legislativo*, nº 132, p. 321-330, 1996.

<sup>34</sup> REICH, Robert B. *O Trabalho das Nações: Preparando-nos para o capitalismo do século 21*. São Paulo: Educator, 1994.

#### **4. SEGURANÇA JURÍDICA NO CENÁRIO DA MODERNIDADE LÍQUIDA: VIABILIDADE NAS RELAÇÕES LABORAIS**

Friedman<sup>35</sup> ao tratar do problema do operariado afirma que “a questão primordial que a vida na fábrica coloca é a da cooperação num objetivo comum”. Disto se abstrai que as organizações e os próprios empregados devem ter consciência de que são parte do conjunto, de que formam um todo, sem no entanto, que se advogue por sua massificação, pela perda das individualidades.

As legislações trabalhistas visam apaziguar o tensionamento entre capital e trabalho e garantir um mínimo de dignidade ao trabalhador. No entanto, o que se pode observar no Brasil é que tanto os tratados internacionais firmados, como a legislação trabalhista em sua maioria, vem acalantar apenas a “vida na fábrica”, conforme literalmente citado por Friedman. A legislação laboral é essencialmente a legislação dos empregados presenciais, em que pese os louváveis esforços legislativos na nova redação do artigo 6º da CLT<sup>36</sup>, que ainda deve acarretar outras tantas alterações para alcançar o fito de efetivamente adaptar a legislação laboral tuitiva à realidade do trabalho a distância ou em domicílio. No entanto, tal realidade não necessariamente engessa o operador jurídico: há um arcabouço principiológico de que se pode lançar mão. No caso brasileiro, devidamente constitucionalizado e tendente a realizar a justiça social.

A Carta Constitucional de 1988, embora ainda inserida no contexto da fábrica quando concebida e promulgada, foi visionária ao dispor sobre direitos aos trabalhadores. O artigo 7º, que elenca de forma exemplificativa direitos dos trabalhadores – eis que afirma serem direitos dos trabalhadores os ali mencionados “além de outros” que visem à melhoria de sua condição social – tem em si uma elasticidade hermenêutica ímpar.

Entretanto, o que se observa é que a legislação laboral existente, não consegue apresentar soluções seguras e efetivas aos novos fenômenos sociais, fazendo crer que para a proteção dessas novas formas de trabalhar será necessária a regulamentação e o reconhecimento pelo mundo jurídico. Os novos fatos precisam de uma lei própria, reclama o operador, num claro movimento em busca de uma realidade sólida e estável (realidade em que foi forjado, diga-se).

Partindo-se da premissa que a sociedade jurídica brasileira tem um perfil/costume positivista, pode-se afirmar que a legislação nacional atual, não consegue solucionar de forma efetiva os conflitos decorrentes do trabalho

---

<sup>35</sup> FRIEDMAN, Georges. *O Futuro do Trabalho Humano*. 2. ed., Lisboa: Moraes, 1981. p. 187.

<sup>36</sup> Nova redação: 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.

atemporal e pluriespacial que a pós-modernidade “inventou”. No entanto, afirmar que os direitos constitucionais dos trabalhadores não têm incidência sobre essa nova forma de trabalho, é caminhar na contramão da evolução sócio-jurídica.

A pergunta latente, então é: como efetivar os direitos sociais mínimos dos trabalhadores nessa nova forma de trabalho? Para tal, pode-se reinterpretar a legislação laboral existente ou se faz necessária uma nova lei para cada novo instituto?

Por todo o visto, entende-se que sim. Há substancial e bem posta base principiológica, quer em documentos internacionais (aplicáveis aos conflitos submetidos à jurisdição laboral brasileira por força do art. 8º da CLT), quer na própria Carta Constitucional de 1988, donde se destacam o princípio da progressão social e da proteção em diversos âmbitos e momentos da relação (contra a despedida, em face do limite de jornada, em face dos riscos laborais, em face da automação, etc.).

No entanto, é de se advertir, como leciona Sarlet<sup>37</sup>, que “[...] a concepção de um Estado Democrático (e social) de Direito, compreendido como Estado de justiça material e que assegura uma igualdade de oportunidades não passa, no mais das vezes, de um simulacro”. Vive-se em um Estado constitucional e social de direito onde a efetivação dos direitos sociais passa por um novo desafio: o de alcançar realmente a todos, mesmo que habitantes de um “ciber” espaço, especialmente evitando que a tecnologia aplicada às novas formas de trabalho auxilie na confirmação de simulacros sócio-protetivos.

## CONCLUSÃO

Entende-se que o surgimento de novas formas de trabalhar aumenta os riscos de precarização dos direitos fundamentais sociais em diversas realidades nacionais e até mesmo em caráter transnacional. Tal precarização possibilita a temerária leitura de que os direitos sociais fundamentais não são extensíveis às novas formas de trabalho, principalmente quando advindas dos fluxos das tecnologias de informação e comunicação, ferramentas mestras da sociedade do conhecimento, geradoras de alterações profundas acerca do que se entende por matéria prima, bens de consumo e, até mesmo, por trabalho em si (locais, tempos, remuneração).

Apona-se a existência de uma realidade trabalhista (nacional ou transnacional) líquida, empregando a terminologia apresentada por Bauman, que aponta para a liquefação dos conceitos sólidos (concretos, estáveis), o que serviria à explicação dessa conduta de desapego e provisoriedade, da suposta sensação de liberdade que traz em seu avesso a evidência do

---

<sup>37</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. A Assim Designada Proibição de Retrocesso Social e a Construção de um Direito Constitucional Comum Latino-Americano. in BOGDANDY, Armin Von; PIOSEVAN, Flavia; ANTONIAZZI, Mariela Morales. (Org.) *Direitos Humanos, Democracia e Integração Jurídica na América do Sul*. Rio de Janeiro: Lemen Júris, 2010. p. 545.

desamparo social em que se encontram os indivíduos “moderno-líquidos”. Na sociedade líquida não existe compromisso com a ideia de permanência e durabilidade, fato que leva, por exemplo à impossibilidade atual (por incompatibilidade) de se discutir questões sociais de médio e longo prazos. Isto se revela na maioria dos textos legislativos produzidos sob os influxos dos tempos atuais, impregnados de expressões como “até que”, “em razão de” e congêneres, todos reveladores do conteúdo deste inconsciente coletivo: tudo é provisório, nada é para sempre ou, ao menos, durará até que outro paradigma se lhe sobreponha.

O imediatismo, o individualismo e a superficialidade são a tônica da sociedade líquida, por refletirem o atual padrão de comportamento humano, o que desvela a extrema fragilidade das relações interpessoais na contemporaneidade.

Esta constatação gera presunções positivas e negativas, quando aplicada ao contexto do teletrabalho. Como visto, no teletrabalho, via de regra, tem-se trabalho solitário, embora até possa ser cibersolidário ou cibercolaborativo. Há uma intensificação, portanto, da fragilização da afirmação de identidades profissionais (quer individuais, quer de classe), o que representa uma possível intensificação dos reflexos da liquidez, estudada por Bauman.

No entanto, há certos suportes axiológicos historicamente construídos e tidos como cláusulas pétreas que, ao que se analisa, podem ser aplicados de forma atemporal e ainstitucional. Basta que se fale em ser humano, basta que se observem relações humanas, notoriamente relações em que os direitos inerentes à pessoa devam ser resguardados.

Embora a figura do teletrabalho exista, sendo reconhecida hoje pela Organização Internacional do Trabalho, pela União Européia, pelo Direito Comparado, pela codificação nacional, pela doutrina, pela jurisprudência e principalmente pelo meio produtivo, que já se utiliza largamente dessa forma de trabalho, não há no arcabouço juslaboral brasileiro norma que o regule de forma minuciosa e satisfatória, de forma a atender à necessidade de segurança jurídica de uma sociedade acostumada com a lei como sucedâneo certo do fato valorado. Talvez tudo comece pelo fim: nesta sociedade reticular e líquida, não haverá mais normas específicas para cada fato social, donde destacar-se a importância de se manter firme e forte o arcabouço principiológico.

No entanto, a falta da legislação específica sobre o teletrabalho, num cenário juslaboral sólido como o brasileiro atual, inviabiliza ao teletrabalhador efetivar os direitos fundamentais com os quais se comprometeu o Estado (social) Democrático Brasileiro. Por isto a urgência deste estudo. De duas, uma: ou altera-se a legislação fazendo-se-a suficientemente minuciosa ou alteram-se as mentes jurídicas. Porque a realidade, esta altera-se por si.

Entrementes, entende-se que partindo da mudança do pensar dos operadores jurídicos e estabelecendo novos parâmetros hermenêuticos, a falta de leis específicas não deverá impedir a efetivação dos direitos

constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, mesmo que mude seu contexto e sua forma de trabalhar, já que é possível a interpretação sistematizada e hierarquizada do direito, mesmo sob bases não tão estáveis (leia-se calcadas em legislação) como as de outrora (e às quais ainda está acostumada a sociedade brasileira), vez que é função dos princípios ser início e fim das operações jurídicas.

### **OBRAS CONSULTADAS**

ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. *Telet trabalho no Ordenamento Jurídico Brasileiro*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, João Pessoa, v. 15, nº 1, 2007.

ASCENÇÃO, José de Oliveira. *Direito da Internet e da Sociedade da Informação*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

BARRETO JÚNIOR, Irineu Francisco. *Sociedade da Informação e as Novas Configurações no Meio Ambiente do Trabalho*. Revista Brasileira de Direito Ambiental, São Paulo, v. 7, nº 27, p. 251-262, jul./set. 2011

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

BAUMAN, Zygmunt (2001). *Modernidade Líquida*. Título Original: Liquid Modernity. Tradução: Plínio Dentzien, autorizada da edição inglesa publicada em 2000 por Polity Press, Oxford, Inglaterra. Jorge Zahar Editor, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. *Amor Líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos*. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

BRASIL. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo de 1946. In: BRASIL. *Constituição Federal: Coletânea de Direito Internacional*. Org. por Valério de Oliveira Mazzuoli. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. (RT Mini Códigos).

BRASIL. Constituição, 1988. *Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988*. 33. ed., São Paulo: Atlas, 2010.

BRASIL. Convenção de Direito Internacional Privado de 1928 – Código de Bustamante. In: BRASIL. *Constituição Federal: Coletânea de Direito Internacional*. Org. por Valério de Oliveira Mazzuoli. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. (RT Mini Códigos).

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de set. de 1942. Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro. In: BRASIL. *Código Civil*. Vade Mecum/ obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 9. ed., São Paulo: Saraiva, 2010, p. 131-133.

BRASIL. *Lei Federal nº 10.406*, de 10 de jan. de 2002. Código Civil. Vade Mecum/ obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 9. ed., São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL. *Lei Federal nº 7.064*, de 6 de dez. de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 18 set. 2011.

BRASIL. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. In: BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Obra coletiva de autoria da Editora LTr com a colaboração de Armando Casimiro Costa, Irany Ferrari e Melchiádes Rodrigues Martins. 38. ed., São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, RO 0000869-26.2010.5.03.0091. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>> Acesso em: 29 maio 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, E-RR 219000-93.2000.5.01.0019, Rel.ª Ministra Maria Cristina Peduzzi. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>> Acesso em: 29 set. 2011.

CAIRO JUNIOR, José. *O Local de Trabalho Virtual como Critério Definidor da Vigência da Lei no Espaço nas Relações de Teletrabalho*. Disponível em: <[http://www.amatra5.org.br/amatra5/noticia\\_sem\\_imagem.jsp?id=399](http://www.amatra5.org.br/amatra5/noticia_sem_imagem.jsp?id=399)> Acesso em: 15 jul. 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, Novas Profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas*. Niterói: Impetus, 2010.

CASTELLS, Manuel. *La Era de la Informacion: La sociedad red*. Vol. 1, 2. ed., Madrid: Alianza Editorial, 2001.

CÓDIGO DO TRABALHO DE PORTUGAL. 27 de ago. de 2003. Disponível em: <[http://www.mtss.gov.pt/docs/Cod\\_Trabalho.pdf](http://www.mtss.gov.pt/docs/Cod_Trabalho.pdf)> Acesso em: 27 set. 2011.

CONVENÇÃO DE ROMA. 19 de jun. de 1980. *Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais*. Disponível em: <<http://elsalusiada.no.sapo.pt/Conven%E7%E3%20de%20Roma%20-%20texto%20da%20lei.pdf>> Acesso em: 14 set. 2011.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Flexisegurança nas Relações de Trabalho. O Novo Debate Europeu*. Publicado em <http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/Flexiseguran%C3%A7a%20-%20Jos%C3%A9%20Affonso%20Dallegrave%20Neto.pdf>. Acesso em 20 dez. 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Conflito de Leis Trabalhistas no Espaço. Síntese Trabalhista*, Porto Alegre: Síntese, nº 130, p. 47-57, abr. 2000.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na Legislação Trabalhista: aplicação e análise crítica*. São Paulo: LTr, 2000.

DE MASI, Domenico. *O Futuro do Trabalho. Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. *O Teletrabalho Transfronteiriço no Direito Brasileiro e a Globalização*. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho-transfronteiriço-direito-brasileiro>> Acesso em: 13 set. 2011.

FACCHINI NETO, Eugênio. Reflexões Histórico-evolutivas sobre a Constitucionalização do Direito Privado. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

FERREIRA, José Carlos. *Convenção 177 OIT*. Disponível em <[www.sobratt.org.br/cbt2006/pdf/jose\\_carlos\\_ferreira.pdf](http://www.sobratt.org.br/cbt2006/pdf/jose_carlos_ferreira.pdf)> Acesso em: 14 set. 2011.

FINCATO, D. P. Teletrabalho: aproximações epistemológicas. In: *Revista Magister de Direito Empresarial, Concorrencial e do Consumidor*. Porto Alegre: Magister, abr./maio, 2009.

FINCATO, D. P. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: STURMER, G. (org) *Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

FINCATO, Denise Pires. *A Pesquisa Jurídica sem Mistérios: do projeto de pesquisa à banca*. Porto Alegre: Notadez, 2008.

FINCATO, Denise Pires. *Teletrabalho*. Sítio do 4º Congresso Iberoamericano de Teletrabalho e Teleatividades. Disponível em <http://www.citbrasil2011.com.br>. Acesso em 31 out. 2011.

FREITAS, Juarez. *A Interpretação Sistemática do Direito*. São Paulo: Malheiros, 2010.

FRIEDMAN, Georges. *O Futuro do Trabalho Humano*. 2. ed., Lisboa: Moraes, 1981.

FRIEDMAN, Thomas L. *O Mundo é Plano*. 3. ed., Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

LONGHI, Dânia Fiorin. *Teoria do Conglobamento – Conflito de Normas no Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

MAGANO, Octavio Bueno. Conflito de Leis Trabalhistas no Espaço (lineamentos). *Revista LTr*, São Paulo: LTr, ano 51, nº 8, p. 917-920, ago. 1987.

MALLET, Estêvão. Conflito de Leis Trabalhistas no Espaço e Globalização. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, ano 62, nº 3, p. 330-333, mar. 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários às Súmulas do TST*. 5. ed., São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2005.

MASSANI, Túlio Oliveira. Novas Tecnologias no Processo Jurisdicional do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, ano 69, nº 10, p. 1212-1228, out. 2005.

MELLO, Christiane Bernardes de Carvalho. *Direito Internacional Privado e Relação Jurídica de Trabalho: aspectos da legislação brasileira*. São Paulo: LTr, 2005.

MONTEIRO, Silvana Drumond. O Ciberespaço: o termo, a definição e o conceito. In: *Revista de Ciência da Informação*, Londrina: Revista de Ciência da Informação, v. 8, nº 3, jun. 2007. Disponível em <[http://dgz.org.br/jun07/Art\\_03.htm](http://dgz.org.br/jun07/Art_03.htm)> Acesso em: 02 nov. 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEVES, Marcelo. Constitucionalização Simbólica e Desconstitucionalização Fática: mudança simbólica da Constituição e permanência das estruturas reais de poder". In: *Revista de Informativo Legislativo*, nº 132, p. 321-330, 1996.

NILLES, Jack. *apud* PADILLA, Antonio. *Teletrabajo: Dirección y Organización*. Madrid: Ed. RA-MA, 1998, p. 1-17.

OLIVARES, Raquel Serrano. Reflexiones en Torno a la Ley Aplicable al Ciberempleo Transnacional. In: *Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*. Madrid: La Ley, 2005.

PADILLA, Antonio. *Teletrabajo: Dirección y Organización*. Madrid: RA-MA, 1998.

PAESANI, Liliana Minardi (coord.). *Direito na Sociedade da Informação*. São Paulo: Atlas, 2007.

PERES, Antonio Galvão. *Contrato Internacional de Trabalho: novas perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004.

PICCHIONI, Marta Serra Young. *Modernidade Líquida*. Resenha in *Revista ACOALFAPlp: Acolhendo a Alfabetização nos Países de Língua Portuguesa*, São Paulo, ano 2, nº 3, 2007. Disponível em: <<http://www.mocambas.org>> e ou <<http://www.acoalfaplp.org>>. Publicado em: set. 2007.

- REICH, Robert B. *O Trabalho das Nações: Preparando-nos para o Capitalismo do Século 21*. São Paulo: Educator, 1994.
- RÜDIGER, Dorothee Susanne. Relações de Trabalho e Política Empresarial: uma questão global. In LEAL, Mônia Clarissa Hennig (org.); CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne. *Trabalho, Constituição e Cidadania. Reflexões Acerca do Papel do Constitucionalismo na Ordem Democrática*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.
- SANTAELLA, Lucia. *Navegar no Ciberespaço: o perfil cognitivo do leitor imersivo*. São Paulo: Palus, 2004.
- SARLET, Ingo Wolfgang. A Assim Designada Proibição de Retrocesso Social e a Construção de um Direito Constitucional Comum Latino-americano. In BOGDANDY, Armin Von; PIOSEVAN, Flavia; ANTONIAZZI, Mariela Morales. (Org.) *Direitos Humanos, Democracia e Integração Jurídica na América do Sul*. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2010.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais. Uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Neoconstitucionalismo e Influência dos Direitos Fundamentais no Direito Privado*: algumas notas sobre a evolução brasileira. Disponível em: <<http://civilistica.com/wp-content/uploads/2012/09/Neoconstitucionalismo-civilistica.com-1.-2012.pdf>> Acesso em: 16 fev. 2012.
- SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.
- SUSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios Informadores do Direito Material do Trabalho. In: PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coord.). *Os Novos Horizontes do Direito do Trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira*. São Paulo: LTr, 2005. p. 49-57.
- SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 1, 9. ed., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984.
- UBILLOS, Juan María Bilbao. En qué Medida Vinculan a los Particulares los Derechos Fundamentales? In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.
- VALLADÃO, Haroldo. *Direito Internacional Privado: conflitos de leis comerciais, cambiais, falimentares, marítimas, aeroespaciais, industriais, trabalhistas, processuais, penais, administrativas, fiscais e eclesiásticas*. v. 3, Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1978.