

# A FLEXIBILIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE DOMINAÇÃO DO TELETRABALHO

Camila dos Santos Reis<sup>1</sup>

Edilton Meireles<sup>2</sup>

Resumo: Este artigo é fruto da pesquisa sobre o surgimento do teletrabalho como uma resposta a flexibilização espacial do trabalho, uma vez que utiliza as tecnologias de informação para a atividade laboral e prescinde da presença do trabalhador no ambiente de trabalho. Todavia, a flexibilização / desregulamentação das leis trabalhistas precisa vir acompanhada da regulação de direitos e garantias dos trabalhadores. A partir da discussão acerca do conceito legal e doutrinário do teletrabalho, analisou-se a sua regulamentação normativa antes e depois da Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467/2017. Conclui-se que a regulamentação do teletrabalho carece de melhor disciplinamento, pois o legislador não dispôs expressamente acerca dos direitos e garantias do trabalhador, tornando o trabalho precarizante. Utilizou-se uma metodologia de caráter bibliográfico, sob um viés qualitativo-interpretativo, a partir de levantamento de livros, artigos científicos, reportagens, disposições legais e normativas, recorrendo a teóricos no âmbito do direito do trabalho e da sociologia do trabalho.

Palavras-Chave: Reforma trabalhista. Teletrabalho.

---

<sup>1</sup> Licenciada em Letras pela Universidade do Estado da Bahia – UNEB e graduanda em Direito pela Universidade Federal da Bahia – UFBA. Bolsista de Iniciação Científica (PIBIC/UFBA).

<sup>2</sup> Pós-doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Desembargador do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, professor adjunto da Universidade Católica do Salvador (UCSal) e professor associado da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Flexibilização.

## FLEXIBILIZATION AS A STRATEGY FOR THE DOMINATION OF TELEWORK

**Abstract:** This article is the result of research on the emergence of telework as a response to the spatial flexibilization of work, since it uses the information technologies for the work activity and does not need the presence of the worker in the workplace. However, flexibilization/deregulation of labor laws must be accompanied by the regulation of workers' rights and guarantees. From the discussion about the legal and doctrinal concept of telework, its normative regulation was analyzed before and after the Labor Reform - Law no. 13.467/2017. It is concluded that the regulation of telework requires better discipline, because the legislator did not expressly dispose of the rights and guarantees of the worker, making work precarious. A methodology of bibliographic character was used, under a qualitative-interpretative bias, from the collection of books, scientific articles, reports, legal provisions and regulations, using theorists in the field of labor law and the sociology of labor.

**Keywords:** Brazilian labor reform. Telework. Flexibilization.

**Sumário:** 1. Introdução. 2. Aspectos conceituais do teletrabalho. 3. A regulamentação do teletrabalho antes da Lei n. 13.467/2017. 4. A regulamentação do teletrabalho na Reforma Trabalhista - Lei n. 13.467/2017. 4.1. A segurança e a saúde no trabalho. 4.2 Controle do horário e da jornada de trabalho. 5. A flexibilização como estratégia de dominação. 6. Considerações finais. Referências.

### 1. INTRODUÇÃO



través do discurso de que a flexibilização das leis trabalhistas é capaz de promover produtividade e geração de empregos no mercado de trabalho, surge a reforma trabalhista, promulgada através da Lei n. 13.467/2017.

A ideia principal da reforma é a de que menos leis e mais negociação fará com que as relações de trabalho se tornem menos rígidas e burocráticas, oportunizando a geração de novos empregos. Todavia, sabe-se que a lei não é um impeditivo para a negociação, a menos que ela busque suprimir direitos assegurados em lei sem uma adequada compensação. Outrossim, um dos grandes impactos causados pela reforma foi a regulamentação das formas de contratação mais precárias e atípicas.

Esse processo de modernização das relações de trabalho, feita através de uma série de medidas implementadas pela reforma, surge em meio ao capitalismo contemporâneo ou flexível, que se baseava na ideia de que, sendo o mercado de consumo instável e flexível, assim precisa ser o sistema jurídico que o regula. Todavia, essa flexibilidade/ desregulamentação das leis trabalhistas tende a vir acompanhada da retirada da proteção social construída ao longo de décadas pela classe trabalhadora. Na verdade, a flexibilização tem função meramente ideológica, a de fazer com que os trabalhadores acreditem o sistema não pode ser mudado e que, por isso, devem aceitá-lo tal como é.

Diante desse contexto, surge a nova regulamentação do teletrabalho, com inserção dos artigos 75-A A 75-E na CLT.

Em vista disso, o objetivo geral dessa pesquisa é analisar o caráter flexível e precarizante do teletrabalho, vendo-o como uma forma de contratação atípica, que submete o trabalhador a condições de vulnerabilidade e insegurança. Além disso, busca-se contribuir significativamente para o direito do trabalho e para a sociedade, acrescentando estudos e pesquisas sobre um tema da atualidade, a partir de uma reflexão teórica e crítica da reforma trabalhista, devido a sua relevância temática.

Inicialmente, a proposta é discutir acerca do conceito de teletrabalho, a partir da Lei n. 13.467/2017 e da doutrina especializada. Em seguida, analisar-se-á algumas disposições normativas e legais acerca do teletrabalho antes da referida Lei, a fim de traçar comparativos e mostrar falhas. Para isso, é necessária uma discussão minuciosa dos novos dispositivos legais inseridos na CLT acerca do teletrabalho, principalmente, no que se refere às disposições relativas à saúde, à segurança e à jornada de trabalho.

Para uma delimitação teórica, recorre-se a uma metodologia de caráter bibliográfico, a partir de levantamento de livros, artigos científicos, reportagens, disposições legais e normativas que tratem do tema da reforma trabalhista e do teletrabalho, sob um viés crítico-reflexivo. Realiza-se um levantamento teórico a partir de autores do direito do trabalho e da sociologia do trabalho. A pesquisa encontra-se em uma condição qualitativa-interpretativa, não havendo análise quantitativa de dados, uma vez que a teoria pretende discutir, reformular conceitos e traçar novas perspectivas para o tema.

## 2. ASPECTOS CONCEITUAIS DO TELETRABALHO

A evolução das tecnologias de informação no cenário mundial tem provocado mudanças significativas nas relações de trabalho. Essas transformações sociais alteraram a dinâmica das relações humanas e criaram uma sociedade da informação<sup>3</sup>, marcada pela conectividade em rede, o que permite as mais diversas formas de interação digital. Isso tem contribuído para o surgimento de novas formas de trabalho e de prestação de serviços,

---

<sup>3</sup> De acordo com Wherthein (2000, p. 71-72), a sociedade da informação ou pós-industrial está ligada a expansão e reestruturação do capitalismo desde a década de 80. É responsável por definir um novo paradigma até mesmo nas sociedades menos industrializadas, o da tecnologia da informação. Essa tecnologia surge aliada com a flexibilidade, pois favoreceu o surgimento de processos reversíveis, permitindo a sua reorganização e reconfiguração.

reformulando a noção tradicional de subordinação. Em decorrência disso, é esperado que a legislação trabalhista também passe por mudanças, principalmente, quando o assunto é a criação de novas modalidades contratuais.

De antemão, é preciso destacar que a modernização das leis trabalhistas precisa vir acompanhada da regulamentação de direitos e garantias dos trabalhadores. Não faria sentido retirar as conquistas da classe trabalhista, que, por décadas, lutaram visando à melhoria da condição social dos trabalhadores. A própria Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943) é fruto desse processo histórico de conquistas. Contudo, a promulgação da Lei n. 13.467/2017 surge para alterar toda a sistemática de proteção das relações trabalhistas construída a partir de 1930 e reafirmada na Constituição Federal de 1988. Os defensores da reforma trabalhista consideravam que a CLT estava muito rígida e burocrática e, por isso, não se adequava aos tempos atuais<sup>4</sup>. Todavia, embora a CLT tenha mais de 75 anos de história e sido implementada por um governo ditatorial, representou um avanço para época, além de já ter sido muito alterada ao longo desses anos.

Diante do contexto de mudanças e retrocessos, o teletrabalho surge como uma resposta a flexibilização espacial do trabalho, uma vez que utiliza as tecnologias de informação para a atividade laboral e prescinde da presença do trabalhador no ambiente de trabalho. Embora já houvesse previsão no texto legal (art. 6º da CLT), foi com a implementação da reforma trabalhista<sup>5</sup> que o tema recebeu disciplina específica.

De modo geral, o conceito trazido pelo legislador, no art. 75-B, já existia na doutrina, que destaca como elementos caracterizadores dessa modalidade contratual: a prestação de serviços à distância com a utilização das tecnologias da informação e

---

<sup>4</sup> Visão extraída da Introdução do Dossiê da Reforma Trabalhista, organizado pelo Grupo de Trabalho da Reforma Trabalhista CESIT/UNICAMP.

<sup>5</sup> A Lei n. 13.647/2017 inseriu o capítulo II-A do Título da CLT, em seus arts. 75-A até 75-E, além dos novos incisos III do art. 62 e §§ 1º e 3º do art. 134 na CLT.

comunicação. (MARTINS, 2012)

O teletrabalho implica na flexibilização do local e da rotina de trabalho, constituindo um trabalho descentralizado, que pode ser exercido em qualquer ambiente, até mesmo em movimento, mas sempre mantendo contato com o empregador. Essa forma de trabalho pode ser transregional, transnacional e transcontinental, ou seja, pode ultrapassar todas as barreiras físicas e espaciais e, em geral, é executado por pessoas de média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação para suas atividades (BARROS, 2013).

Contudo, se não há limites para as fronteiras nacionais, seria difícil identificar qual a legislação aplicável ao caso concreto. Além de que, essa flexibilidade na prestação do trabalho pode provocar abuso de jornadas excessivas, já que os teletrabalhadores estão mais distantes de órgãos de fiscalização. Fora que o legislador não limita a qualificação ou o setor de trabalho, o que torna o conceito abrangente e, assim, qualquer pessoa, em qualquer ramo da atividade econômica, pode firmar esse tipo de contrato. (COLUMBU; MASSONI, 2017)

Por um lado, a previsão legal confere uma amplitude conceitual ao tema, o que evita um conceito hermético e definido, justamente pela evolução e diversificação dos tipos de trabalho. Por outro, uma disposição tão ampla acaba por ensejar insegurança jurídica nas contratações e implicar em restrição de direitos. Ademais, o legislador também optou por uma visão instrumental e objetiva, deixando de regular o ponto fundamental para a instituição do teletrabalho: o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho (MELO, 2017).

O fato é que o teletrabalho é uma modalidade de contratação atípica, em que a prestação de serviços ocorre à distância, com o uso de meios tecnológicos de comunicação. No Brasil, não é uma forma de contratação tão recente, uma vez que tentativas de regulamentação do tema, surgiram desde a década passada. Por isso, para que se entenda o teletrabalho após a reforma

trabalhista, é importante saber que já houve algumas tentativas de legislar sobre o tema.

### 3. A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO ANTES DA LEI N. 13.467/2017

Muito antes de se pensar em reforma trabalhista já havia discussões acerca da regulamentação do teletrabalho. Por essa razão surgiu o Projeto de Lei 4.505/2008 (BRASIL, 2008) com o objetivo de criar uma legislação específica que pudesse disciplinar sobre o tema, embora não tenha sido convertido em Lei.

Sem dúvida, o Projeto de Lei (PL) 4.505/2008 conferiu uma disciplina minuciosa acerca do trabalho à distância. Nos artigos 6º e 7º havia previsão acerca dos direitos e dos deveres do trabalhador. Dentre eles estavam proteção ao salário, as férias e sua respectiva remuneração, o gozo de feriados, as licenças previstas na CLT e faltas por doença, bem como a proteção à segurança, higiene e saúde no trabalho. Também havia a previsão acerca das contratações transnacionais, em que a lei aplicada seria a do local de prestação do serviço. Previa também, expressamente, a indicação objetiva da carga horária no contrato de trabalho, que não podia ultrapassar a prevista na CLT. A inovação desse projeto veio por meio de emenda da Câmara dos Deputados, a qual previa uma cota de ao menos 20% das vagas para as pessoas com deficiência.

Todavia, o PL 4.505/08 também continha suas incongruências. O conceito de teletrabalho previsto no art. 1º<sup>6</sup> estendia a sua aplicação também aos trabalhadores autônomos. Equiparar o teletrabalhador com o trabalhador autônomo sob o mesmo

---

<sup>6</sup> Art. 1º. Para os fins desta Lei, entende-se como teletrabalho todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou *trabalhador autônomo* de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnológicas informáticas e de telecomunicações. (grifo nosso)

regime é uma impropriedade técnica, pois são regimes de trabalho diferentes, logo, precisam de regulamentações distintas. Por esse PL, teletrabalhador é aquele que trabalha mais de 40% (quarenta por cento) fora do local de trabalho regular. Só que isso reduz a própria noção de teletrabalho, restringindo-o a um cálculo matemático, além de não ter a previsão de como seria feito o controle que permitiria a aferição da porcentagem. Ademais, desde o PL 4.505/08 já não havia a previsão do não pagamento das horas extras aos teletrabalhadores, o que diminuía um dos principais direitos conquistados pela classe trabalhista (BASTOS, 2017).

Como o Projeto não foi convertido em lei e, diante da inexistência de uma legislação que regule o tema, surgiu a Lei n. 12.551/2011 que conferiu uma nova redação ao art. 6, da CLT, verbis:

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.

Com essa disposição, passou-se a entender por teletrabalho aquele realizado no domicílio do empregado ou à distância, com o uso de meios de informática e telecomunicação para fins de subordinação. Mas, a essa disposição ainda foi incipiente, pois não tratou do tema de forma mais específica. Vale lembrar que o PL 4.505/2008 pretendeu disciplinar sobre o local de trabalho, direitos e deveres do trabalhador, entre outros assuntos.

A doutrina destaca que o ponto forte dessa alteração legislativa foi a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica (art. 6, parágrafo único da CLT) (BASTOS, 2017).

Após a Lei n. 12.551/2011, o Tribunal Superior do



Trabalho (TST) precisou modificar a o teor da Súmula n. 428<sup>7</sup>, justamente para adequá-la a alteração legal do art. 6. A súmula trata do regime de sobreaviso, que teve origem no art. 244 da CLT, destinando-se aos trabalhadores ferroviários, que ficavam à disposição das ferrovias para atender emergências ou cobrir faltas. O trabalhador está em regime de sobreaviso quando, no tempo de descanso, for chamado para trabalhar. Com a alteração da súmula, passou-se a entender que não é preciso que o trabalhador fique em casa para que seja caracterizado o regime de sobreaviso, pois é suficiente a condição de disponibilidade. Nesse regime, o trabalhador tem direito a remuneração de um terço do salário-hora multiplicado pelo número de horas que estava à disposição e, se for chamado, recebe pelo tempo trabalhado. Essa nova redação da súmula amplia o conceito de estado de disponibilidade, devido aos avanços tecnológicos dos instrumentos telemáticos e informatizados.

Realmente, a interpretação literal da súmula não mostra a sua relação com o teletrabalho. Porém, como a discussão do Tribunal pauta-se sobre atividades que se realizam à distância, de maneira subordinada ou controlada, através dos meios de telecomunicações, entende-se que a súmula pode contribuir para a regulamentação do teletrabalho, uma vez que a jurisprudência é fonte do direito do trabalho.

Todavia, os esforços de regulamentação acerca do tema não acabaram. O Projeto de Lei n. 4.793/2012 (BRASIL, 2012) propunha a regulamentação do trabalho realizado à distância. O objetivo era inserir o art. 457-B, CLT, de forma que as regras para remuneração do trabalho exercido à distância fossem inseridas no contrato de trabalho, convenção ou acordo coletivo.

---

<sup>7</sup> Súmula nº 428 do TST: I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso; 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.

Caso esse PL tivesse sido convertido em Lei, essa disposição já estaria superada pela Lei n. 13.467/2017, uma vez que o atual art. 611-A<sup>8</sup>, CLT permite a negociação mediante instrumento coletivo no que se refere ao teletrabalho (OLIVEIRA NETO, 2018).

Nessa linha, vale destacar também o Projeto de Lei do Senado n. 274/2013 (BRASIL, 2013), que também tinha por objetivo a regulamentação do teletrabalho, em vista a insuficiência da Lei n. 12.551/2011. O PLS acrescentaria ao capítulo I do Título III da CLT, a Seção XIII-A (Do serviço em regime de teletrabalho), mediante a inserção de 8 artigos. Só pela quantidade de dispositivos relativos ao tema, já demonstra que a tentativa regulamentação, dessa vez, foi muito mais específica.

Atualmente, o teletrabalho está regulado pela Lei n. 13.467/2017, mediante a inserção dos artigos 75-A ao 75-E. Todavia, importantes matérias foram deixadas de lado ou sem regulamentação. Não há uma disposição específica acerca do contrato de teletrabalho não servir como meio para burlar os direitos trabalhistas ou para que não haja a instituição de um teletrabalho “de fachada”.

#### 4. A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA - LEI N. 13.467/2017

Sob a tão almejada modernização das leis trabalhistas, a Lei n. 13.467/17 regulamentou o teletrabalho através da inserção dos artigos 75-A a 75-E e do inciso III ao artigo 62 na CLT. Contudo, ao invés de se aproveitar todo o debate que vinha sendo construído acerca do teletrabalho, aprimorando e/ou mantendo certas disposições, elabora-se um novo regramento que, apesar de mais específico, deixa de fora diversas garantias e

---

<sup>8</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente.

direitos duramente conquistados pela classe trabalhista.

Sabe-se que a reforma trabalhista surgiu sob o pretexto de criar empregos por meio da adequação da legislação à realidade social moderna. Todavia, não foi objeto de amplos debates entre trabalhadores, empregadores, governo e sociedade, tendo sido elaborada às pressas. Desse modo, o fato é que a reforma não é fruto somente de uma opção legislativa, ao contrário, é um emaranhado de alianças político-econômicas, que mais favorecem aos empregadores.

De toda forma, é importante trazer a atual disposição na CLT acerca do teletrabalho, a fim de análise e discussão sobre sua viabilidade prática. Com isso, a partir do enquadramento legal do teletrabalho, previsto no art.75-A, pode-se extrair duas de suas características mais marcantes: a prestação de serviços realizada, preponderantemente, fora das dependências do empregador e o uso das tecnologias de informação e comunicação.

Entretanto, nota-se que o legislador diferencia o teletrabalho do trabalho externo. Ambos são prestados à distância, mas o externo não possui um local fixo para exercer suas atividades, ao contrário do teletrabalho que, geralmente, é prestado de casa ou de qualquer outro local fixo. Essa distinção é necessária, pois o legislador entende que o teletrabalho não tem natureza de trabalho externo, por isso, incluiu no art.62 da CLT o inciso III, de modo a deixar clara essa distinção. Esse entendimento é bastante questionado pela doutrina, como será discutido no ponto referente ao controle de jornada (MIZIARA, 2018).

O parágrafo único do art. 75-A dispõe que o mero comparecimento do trabalhador às dependências do empregador não desconstitui o regime do teletrabalho. Desse entendimento também pactua a doutrina e a jurisprudência, pois não se pode vedar que o trabalhador, por vezes, tenha que prestar serviços na sede do empregador, nem que seja para participar de reuniões de trabalho, etc.

Sobre a forma de contratação, exige-se que na Carteira

de Trabalho e Previdência Social deve ser anotado o cargo, a função e a jornada de trabalho, o que, aliás, é exigido para qualquer tipo de emprego. O art. 75-C dispõe que isso deve estar discriminado expressamente no contrato individual de trabalho. O § 1º do artigo prevê a possibilidade de alteração do regime presencial para o de teletrabalho, desde que haja acordo mútuo entre as partes, registrado em aditivo contratual, conforme o art. 468, CLT. Já o § 2º diz que o inverso também é possível, ou seja, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, desde que seja garantido o prazo mínimo de 15 dias para a transição, não necessitando, neste caso, do consentimento do empregado. E essa falta de consentimento se revela razoável, pois não se pode impor ao empregador de modo definitivo o local de trabalho de cada empregado. Se essa alteração (do teletrabalho para o presencial) dependesse do consentimento do empregado, a empresa ficaria sujeita a manter um sistema de trabalho que poderia ser diverso daquele que resolveu adotar.

Outrossim, uma questão polêmica diz respeito a responsabilidade do teletrabalhador pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária para a prestação do trabalho à distância. Prevê o art. 75-D que essa responsabilidade deve vir disposta no contrato de trabalho. Contudo, essa previsão dar a oportunidade para o empregador deixar todas as despesas com os equipamentos a cargo do empregado. Caso isso aconteça, permitirá que o trabalhador passe a correr os riscos da atividade econômica. Assim, os custos de aquisição, instalação e manutenção dos equipamentos tecnológicos devem ficar a cargo do empregador, incluindo gastos com internet, energia e outras despesas devidamente comprovadas. O que não é nenhum absurdo, pois o princípio da alteridade determina que os riscos do empreendimento são de responsabilidade do empregador (NUNES, 2018).

Daí se tem que qualquer cláusula contratual em contrário deve ser tida como ilícita ou abusiva, pois não se pode impor ao

trabalhador arcar com os custos operacionais da empresa. (GRAVATÁ, 2018).

#### 4.1 A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO

Além de o teletrabalhador poder ser o responsável pelos equipamentos usados na prestação, de acordo com o art. 75-E, ele é responsável direto pela sua saúde e segurança, já que a atividade é executada à distância do empregador. O empregador, porém, precisa instruir os empregados a tomarem as devidas precauções, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Ao empregado cabe assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir todas as instruções. Essa previsão, porém, não retira toda a proteção do direito à saúde e à segurança, constitucionalmente previstos no art. 6 da Constituição Federal e não exime a responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho. Na realidade, diante de cada caso concreto, deve se apurar a responsabilidade pelo eventual acidente, já que, em algumas situações, é possível se imputar ao empregador a responsabilidade pela doença adquirida pelo empregado, quando, por exemplo, ele fica submetido à extensa jornada de trabalho.

No caso de acidente de trabalho, há a proteção constitucional específica (art.7, XXVIII, CFRB/88)<sup>9</sup>, que assegura ao trabalhador seguro contra acidentes de trabalho, sob a responsabilidade do empregador e havendo dolo ou culpa, a indenização lhe será devida. Já a CLT prevê no art. 157 que é dever da empresa cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Todavia, caso não seja comprovado o dolo ou a culpa do empregador, o trabalhador terá direito tão somente a benefícios previdenciários. Por isso, a Lei n. 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, indica que o acidente

---

<sup>9</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

deva decorrer do exercício do trabalho a serviço da empresa, que provoque lesão corporal ou perturbação funcional, morte ou perda/redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (art. 19). Assim, é preciso que haja um nexo causal entre a atividade do empregado e o acidente, para receber o benefício previdenciário.

Para o teletrabalho, deve ser assegurado tanto a possibilidade de concessão de benefícios previdenciários quanto a indenização em face do empregador. Contudo, há situações em que doutrina ainda discute a caracterização do acidentado teletrabalhador, como, por exemplo, nos casos em que a prestação de serviços ocorre na residência do empregado e este cai da escada para atender o carteiro ou queima-se ao preparar um café no seu intervalo de descanso, por exemplo. Entende-se que a legislação previdenciária aplicar-se-ia em ambos os casos, pois a proteção deve ser igual ao do trabalhador que presta serviços na sede da empresa. Ademais, o relevante, em ambos os casos, é averiguar o nexo de causalidade entre a atividade do empregado e o acidente. E se, em algumas situações, é grande a dificuldade em provar o acidente como de trabalho, esta será ainda maior no teletrabalho (NUNES, 2018).

Dessa forma, o meio ambiente de trabalho deveria ser objeto de fiscalização prévia, em caso de iminente risco para o trabalhador. Mas, no caso do teletrabalho, isso tem uma aplicação prática mínima, pois, em sua maioria, o local a ser inspecionado é o domicílio do trabalho, o qual é protegido constitucionalmente (art. 5º, XI, CRFB/88). Por outro lado, o empregador pode tomar uma série de medidas que visem garantir um ambiente saudável e seguro ao trabalhador. Deve fornecer equipamentos de proteção individual, garantir a instalação e manutenção dos equipamentos necessários a prestação do serviço, manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, realizar exames médicos nas ocasiões previstas em lei (artigos 168 e 169 da CLT), bem como oferecer suporte médico físico e

psicológico. Além disso, caso essas medidas falhem e haja prejuízos diretos ou indiretos para o trabalhador, em decorrência de conduta ilícita do empregador, desde que presentes e comprovados os pressupostos da responsabilidade civil, o empregador estará sujeito a reparar os danos causados (MASSI, 2017).

Ademais, o trabalhador não é um instrumento de produção, por isso, mesmo garantindo as condições devidas de saúde e segurança, o trabalho deve lhe conferir identidade, respeito e bem-estar, de modo que haja um meio ambiente favorável a prestação do serviço. É preciso incentivar reuniões e encontros das equipes de trabalho, utilizando a internet de forma colaborativa, de modo a evitar o isolamento.

#### 4. 2 CONTROLE DO HORÁRIO E DA JORNADA DE TRABALHO

O teletrabalho, essencialmente, é um trabalho flexível, uma vez que permite ao trabalhador escolher o local e os horários da prestação laboral, desde que acordados com o empregador. Isso podia até gerar efeitos positivos para o cotidiano do empregado, se a reforma trabalhista tivesse construído uma proteção social digna para os teletrabalhadores. O fato é que não há não há nenhum direito específico para essa categoria, e os que já existem, ainda foram retirados.

Nessa linha, dispõe o art. 62, inciso III, da CLT, que os empregados em regime de teletrabalho, não estão inseridos no capítulo protetor da duração da jornada. Diante da característica do teletrabalho, preferiu o legislador conferir aos contratantes maior autonomia contratual.

Desse modo, ao lado dos trabalhadores que exercem atividade externa e incompatível com a fixação do horário de trabalho (inciso I) e daqueles que ocupam cargos de gestão (inciso II), o teletrabalhador não tem limitada, por força de lei, a jornada de trabalho à duração máxima de oito horas diárias e 44

semanais, conforme prevê art. 58 da CLT c/c art. 7º, inciso XIII, da CRFB/88. No caso, o legislador preferiu dar maior liberdade para pactuar a jornada de trabalho a ser executada. Óbvio, no entanto, que com isso não se quer afirmar que o trabalhador possa ser contratado para laborar 24 horas por dia (MEIRELES, 2007).

De qualquer modo, isso nada mais é do que uma das formas de precarização do trabalho, sob a justificativa de que o teletrabalho é insuscetível do controle de jornada, o que dá ensejo para o pagamento de salários inferiores ou o não pagamento das horas-extras. O fato de o trabalhador prestar os serviços da sua residência ou de qualquer outro local não significa que ele trabalha todo o tempo ou que não trabalha tempo algum.

É preciso, porém, lembrar que é possível que o teletrabalho tenha uma jornada pré-estabelecida e fiscalizada através de ferramentas tecnológicas. Inclusive, para maior segurança, a previsão da jornada deve constar no contrato individual e trabalho e a sua execução pode ser monitorada através da *web*, ao iniciar (*login*) e finalizar (*logout*) seu trabalho remoto, por exemplo.

Além disso, a fiscalização do trabalho remoto pode ser feita com o uso dos meios telemáticos, como a *web cam*, com os dispositivos de comunicação instantânea e com os *e-mails* corporativos empresariais. Claro que esse controle não pode ser feito de forma abusiva, mas de modo proporcional e razoável, devendo desrespeitar a intimidade e a vida privada do trabalhador. Também é possível que monitoramento ser feito através de ferramentas telemáticas, como o *WhatsApp*<sup>10</sup>. É um aplicativo bastante usual, que permite, basicamente, a troca instantânea de

---

<sup>10</sup> É um aplicativo de mensagens de texto instantâneas, chamadas de voz, videochamadas e ligações telefônicas para *smartphones*, capaz de transmitir também dados (fotos, vídeos, arquivos). Permite que os usuários compartilhem via mensagem a sua localização exata no mapa. Seu *download* é gratuito e compatível com diversas plataformas. Recentemente, em janeiro de 2018, foi lançado o *WhatsApp Bunisses*, voltado para empresas e negócios.



informações, desde que o usuário esteja conectado à internet. Só é preciso ter cuidado para não invadir a esfera íntima do sujeito e estar restrito ao ambiente de trabalho. Isso porque o aplicativo é vinculado ao número de telefone do usuário e o seu uso é amplo na vida pessoal. Mas, como é uma ferramenta facilmente disponível e amplamente utilizada, pode facilitar tanto a vida do empregado quanto do empregador, desde que aliada a outras tecnologias (NUNES, 2018).

Ademais, o controle da jornada do teletrabalho não ocorre, necessariamente, sobre o tempo de trabalho, mas sobre a sua produtividade. Se o trabalhador cumpre suas demandas diárias ou semanais e, além disso, contribui com a elaboração de material extra, participa das discussões e debates, dá ideias e opiniões, é certo que ele está produzindo ativamente no seu trabalho (NUNES, 2018).

Em termos de fiscalização e monitoramento do teletrabalho, é fundamental diferenciar o controle da jornada e do horário de trabalho, pois somente este daria ensejo ao pagamento das horas-extras. Isso porque o controle do horário de trabalho incide sobre a duração efetiva do trabalho, com seus limites bem especificados, inclusive a fixação de intervalos. É esse controle que permite ao empregador saber a que horas o trabalhador começou, terminou de exercer suas atividades e o tempo que retirou para descanso. Isso é diferente do controle da jornada de trabalho, que é o tempo pelo qual o trabalhador permanece à disposição do empregador durante o dia, fazendo com que o empregador precise fixar um limite máximo de jornada diária. Todavia, em ambos os casos, controle da jornada ou do horário, não houve previsão expressa do legislador. A falta do controle do horário permite que o teletrabalho esteja na exceção do art. 62, III, CLT. Também não há controle da duração do trabalho, cujo tempo é legalmente ou contratualmente proposto ao empregado. Haveria essa disposição, se a lei tivesse disposto que o teletrabalhador devesse exercer suas atividades em no máximo, seis

horas diárias e trinta semanais, por exemplo. A falta de um dispositivo como esse, permite que o empregado trabalhe sem limite algum e sofra com as precariedades do trabalho (MIZIARA, 2018).

#### 4. A FLEXIBILIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE DOMINAÇÃO

Supostamente modernizadora, a reforma trabalhista surgiu sob o discurso da desregulamentação e/ou flexibilização das relações de trabalho. Àqueles favoráveis a ela, afirmavam que a legislação trabalhista era muito rígida, burocrática e não estava em conformidade com as mudanças do capitalismo, decorrentes de novas formas de organização e gestão de trabalho, o que exigia adaptação à essas condições de mercado. No parecer nº 34 do Senado Federal sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, utiliza-se equivocadamente a expressão “flexibilização com proteção”, uma vez que a nova legislação, ao criar novos institutos, como os contratos atípicos, a exemplo do teletrabalho e do trabalho intermitente, não dispõe acerca dos direitos e garantias mínimas do trabalhador, ao passo que retira aqueles já conquistados.

No que se refere ao teletrabalho, o argumento incide na despadroneização do espaço, sob a ideia esse tipo de trabalho faz com que as pessoas passem mais tempo em casa e não percam tempo no trânsito, por exemplo. Todavia, esse argumento não anula o fato de que, embora o teletrabalho possa ter suas vantagens, a legislação atual transfere o ônus do empreendimento do empregador para o empregado. Não se pode dar liberdade para contratar sem cercar o trabalhador de todas as garantias possíveis, visto que somente a sua própria condição, já o põe em situação de vulnerabilidade.

A partir da reforma, a autonomia dos empregadores passou a ser preponderante, ampliando-se a sua liberdade de

contratação, em meio ao processo de desregulamentação. O problema é que menos leis, tendem a reduzir a proteção social da classe trabalhista.

Esse processo de desregulamentação do Direito do Trabalho sofre influência da atual fase do capitalismo, também chamado de contemporâneo, flexível ou de acumulação flexível<sup>11</sup>. Essa fase decorre de processo de acumulação ilimitada do capital busca tão somente o lucro, cada vez mais estimulada pela concorrência capitalista. Por isso, o trabalhador está sempre vulnerável em relação ao seu trabalho e renda, pois está sujeitado à lógica da concorrência para se inserir no mercado. A acumulação flexível surgiu como uma resposta à crise fordista nos anos de 1970, promovendo transformações no modo de trabalho e de vida através da flexibilização e da precarização do trabalho, que são reconfiguradas com a evolução do setor financeiro (DRUCK, 2011).

Portanto, é a hegemonia do setor financeiro e tecnológico que retira os limites do tempo de produção do trabalho, visto que os curtos prazos dos investimentos financeiros, exigem homens e mulheres ágeis, voláteis e que se submetam a quaisquer condições de trabalho. Essa lógica da efemeridade faz com que os trabalhadores sejam continuamente substituídos por outros, pois, agora, são flexíveis, descartáveis. Por isso, essa sociedade, a do capitalismo flexível, “é uma sociedade de desempregados e de formas precárias de trabalho (DRUCK, 2011, p. 7). Ou seja, a perda do emprego ou da estabilidade cria uma enorme insegurança para o trabalhador, o que o torna vulnerável em relação ao mercado e gera um modo de vida e de trabalho.

---

<sup>11</sup> Segundo Harvey (2008, p.140-143), a acumulação flexível surge em contraponto a rigidez do fordismo e está apoiada na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Envolve rápidas mudanças nos padrões de desenvolvimento regional, assim como exige que as atividades sejam realizadas de modo mais célere e difuso. Isso modificou profundamente ao mercado de trabalho, o que levou ao aumento do desemprego e ao enfraquecimento do poder sindical. Os empregadores, a fim de tirarem proveito da situação, começou a impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis.

Desse modo, “como a acumulação agora é flexível, pois é flexível o mercado e, por isso, flexível deve ser o processo de produção e exploração da força de trabalho. Dessa forma, flexível deve ser a legislação, impondo-se a desregulamentação do ordenamento jurídico de perfil rígido” (RAMOS, 1997, p.83). Essa é a ideologia pregada pelo capitalismo contemporâneo, de modo que suas causas e consequências repercutem não somente na esfera trabalhista, mas também nas esferas econômica e social. Esse ideal de flexibilidade é usado apenas como uma estratégia de dominação, uma vez que os sujeitos não são capazes de reagir e reassumir o controle sobre os processos sociais.

O discurso da flexibilização não surgiu com a reforma trabalhista, logo, não é um debate recente. Nos anos de 1990, o país, inserido em uma forte política neoliberal, já tinha argumentos políticos voltados a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho para reduzir o desemprego e a informalidade. Imerso nesse contexto, o governo de Fernando Henrique Cardoso modificou os elementos centrais da relação de trabalho, como formas de contratação atípicas, a flexibilização da jornada e a remuneração variável. Todavia, é com a reforma trabalhista que a flexibilização vem acompanhada da diminuição radical da proteção social, modificando não somente o conteúdo da regulamentação, mas também as instituições públicas do trabalho que podem interferir na sua aplicação, a exemplo das entidades sindicais (KREIN, 2018).

Na realidade, o texto da reforma altera inúmeros pontos centrais da relação de trabalho, seja referente aos direitos, seja relativo ao enfraquecimento das instituições públicas. Diante desse cenário, destacam-se as mudanças referentes ao contrato de trabalho, pois se passou a permitir uma ampla liberdade de contratação aos empregadores, com a criação de contratos precários e atípicos, bem como à jornada de trabalho, com a não previsão de pagamento de horas extraordinárias no caso do teletrabalho.

Ademais, é importante esclarecer que o teletrabalho, em sua essência, é uma forma de contratação flexível, no que se refere a possibilidade de escolha do local e do horário para trabalhar. Contudo, essa não é a flexibilidade abordada nesta discussão, mas a flexibilidade vista como uma das formas de diminuir ou eliminar direitos ou benefícios trabalhistas, através do processo de desregulamentação.

Sendo assim, embora o teletrabalho tenha recebido uma disciplina mais específica com a Lei n. 13.467/2017, não houve regulamentação de direitos e garantias do teletrabalhador, pois não há previsão de horas extras, nem acerca de normas relativas à saúde e à segurança, muito menos disciplina sobre acidente de trabalho. Pela legislação atual, não é possível aferir a extensão do tempo de trabalho, ou seja, não se pode aferir quanto tempo foi dispendido durante um dia de trabalho.

Além disso, cabe apenas ao trabalhador a responsabilidade por sua saúde e segurança, pois a única obrigação do empregador é instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções tomar (art. 75-E, CLT). Também não há qualquer garantia de que o ambiente em que ocorrerá a prestação laboral será seguro e adequado. Na prática, será o trabalhador que deverá assumir todos os riscos da atividade laboral que exerce, o que tornará seu trabalho precarizante.

Diante disso, a precarização social do trabalho ocupa o centro da dinâmica do capitalismo flexível, caracterizado pela mundialização do capital na esfera financeira, uma vez que essa estrutura capitalista é definida pelo grau ilimitado da mercantilização do trabalho e da vida. Comprova-se isso através dos altos níveis de desigualdade e discriminação do mercado de trabalho, da elevada taxa de desemprego, da intensificação do ritmo de trabalho, da perda das identidades individual e coletiva dos trabalhadores, da insegurança e da saúde no trabalho, por exemplo. Em nome do novo ritmo de trabalho, os trabalhadores têm de ignorar seus limites e dificuldades (DRUCK, 2011). Diante

disso, alerta a autora:

Isso exige uma adaptação contínua a mudanças e novas exigências de polivalência, de um indivíduo “volátil”, sem laços, sem vínculos e sem caráter, isto é, flexível. Essa condição, agravada por outros imperativos típicos dos chamados padrões modernos de organização empresarial (competitividade exacerbada, rapidez ou velocidade ilimitada), tem gerado um cenário de adocimento mental com expressões diversas, inclusive os suicídios (DRUCK, 2011, p. 47).

Diante da jornada exaustiva e sem controle do teletrabalho, é possível que os trabalhadores se tornem escravos desse tipo de trabalho, ao ponto de adquirem doenças físicas e psíquicas. O teletrabalhador, assim como qualquer outro, tem o direito de se desconectar do trabalho, de ter lazer e convívio familiar e interação social. Embora o teletrabalho ofereça uma liberdade maior que as demais modalidades, é possível que o trabalhador, pela necessidade de produzir, de entregar a tarefa completa, de se adequar a rapidez do mercado, tenha uma jornada excessiva de trabalho, o que acarretará em pequenos tempos de lazer e descanso. Na prática, o teletrabalhador pode se tornar “escravo” do seu próprio trabalho (NUNES, 2018).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O impacto da reforma trabalhista no mundo do trabalho, na sociedade e nas organizações sindicais é capaz de desmontar toda a proteção construída para a classe trabalhista, desde 1930, com a CLT, atingindo seu auge, com a promulgação da Constituição Federal de 1988. A reforma surge mediante alianças político-econômicas, cujos interesses envolvidos, eram os do governo e dos empregadores. Comprova-se isso, através dos 201 aspectos legais que modificaram elementos centrais da relação de emprego e das instituições sociais e jurídicas responsáveis por regularizar, regulamentar e fiscalizar o trabalho.

Diante desse cenário, o teletrabalho surge como mais um dos pontos frágeis e mal regulados da trazido pela reforma

trabalhista. São apenas 5 artigos (art. 75-A a 75-E) que disciplinam especificamente o teletrabalho na CLT. O interessante é que já havia uma sistemática de regulamentação do trabalho à distância desde 2008, a qual foi ignorada pelo legislador. Isso porque o seu objetivo é conferir ampla liberdade de contratação para os empregadores, através de contratos precários e atípicos. Se a própria lei não protege o trabalhador, no confronto de interesses, prevalece sempre o do mais forte.

No contexto do capitalismo contemporâneo, o discurso da flexibilidade surge como estratégia de dominação da classe trabalhista, pois submete os trabalhadores a condições de trabalho frágeis, vulneráveis e precárias. Aparentemente libertador, o teletrabalho pode trazer vantagens, visto a ausência de deslocamento, acordo sobre o local de prestação do serviço e o horário da jornada. Todavia, é possível que isso leve a uma jornada excessiva motivada pela falta de desconexão do trabalho.

A ausência de normas sobre saúde, segurança, de controle do horário e da jornada no teletrabalho são exemplos que comprovam a tese de que a desregulamentação das leis trabalhistas, não significa apenas supressão leis, mas também a derrogação de normas protetivas anteriormente previstas.

Com a finalidade de elevar a produtividade/rendimento e a geração de empregos, a contrarreforma<sup>12</sup>, acabará levando o mercado de trabalho no país, ao caminho da regulação privada. O que é preocupante, visto a fragilização das instituições do Direito do Trabalho e dos sindicatos e a flexibilidade nos processos de contratação. Ao passo que a insegurança e a vulnerabilidade provocadas pela reforma atinjam a todos os tipos de relação de trabalho, também impacta de maneira diversa os diferentes setores econômicos e sociais, no sentido de redefinir os níveis de desigualdade do trabalho no Brasil.

---

<sup>12</sup> Termo usado por José Dari Krein (2001, p. 96) ao se referir à reforma trabalhista.



## REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BASTOS, Mariana Candini. *Teletrabalho, subordinação e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal*. Curitiba: Juruá, 2017.
- BONFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 8.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 4.505/2008*, Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas. Brasília. 2008. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=BA8564F278571211DE3E1FAB4AC613AE.proposicoesWebExterno1?codteor=626255&file-name=PL+4505/2008](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=BA8564F278571211DE3E1FAB4AC613AE.proposicoesWebExterno1?codteor=626255&file-name=PL+4505/2008). Acesso em: 01 mar. 2019.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 4.793/2012*, Deputado Carlos Bezerra. Brasília. 2012. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1046401&file-name=PL+4793/2012](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1046401&file-name=PL+4793/2012). Acesso em: 06 mar. 2019.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*. Brasília. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 20 abr. 2019.
- BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio



- de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*. Brasília. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 16 maio 2019.
- BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 20 abr. 2019.
- BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei do Senado n. 274/2013*, Senador Rodrigo Rollemberg. Brasília. 2013. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3574376&ts=1553273397854&disposition=inline>. Acesso em: 20 maio 2019.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 428*. Sobre aviso aplicação analógica do art. 244, § 2º da CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. 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. *Diário de Justiça*. Brasília. 2012. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428). Acesso em: 06 mar. 2019.
- COLUMBU, Francesca; MASSONI, Tulio de Oliveira. Tempo de Trabalho e Teletrabalho. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (orgs.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017, p. 21-32.

- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2019.
- ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho: conceitos e sua classificação em face dos avanços tecnológicos. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (orgs.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017, p. 11-19.
- GRAVATÁ, Isabelli. O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. *A Reforma Trabalhista e seus impactos*. Salvador: JusPodivm, 2018, p. 239-253.
- HARVEY, David. Do fordismo à acumulação flexível. In: *Condição Pós-Moderna: Uma Pesquisa Sobre as Origens da Mudança Cultural*. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 17 ed. São Paulo: Loyola, 2008, p. 135-164.
- KREIN, José Dari. O desmonte de direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 30, n.1, p. 77-104, abr./2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2019
- MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. *RST*, São Paulo, nº 279, setembro, 2012, p. 85-105.
- MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (orgs.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017, p. 87-106.
- MEIRELES, Edilton. Jornada do gerente, trabalhadores externos e domésticos. LTr. *Suplemento Trabalhista*, v. 7,

- 2007, p. 273-275.
- MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho e Controle de Jornada. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães. et al (orgs.). *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017, p. 117-122.
- MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Cinthia Machado de [et al] (orgs). *Reforma Trabalhista e os novos Direito Material e Processual do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017, p. 171-183.
- MIZIARA, Raphael. Teletrabalho: consequências pelo controle do horário e da duração do trabalho. *O Jota*, São Paulo, abr. 2018, Pensando Direito. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/teletrabalho-consequencias-pelo-controle-do-horario-e-da-duracao-do-trabalho-10042018#sdfoot-note5anc>. Acesso em: 28 abr. 2018.
- NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018.
- OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*. São Paulo: LTr, 2018.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenio sobre el trabajo a domicilio*, 1996, núm. 177. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Acesso em: 01 mar. 2019.
- RAMOS, Alexandre. Acumulação Flexível & Direito do Trabalho. *Revista de Ciências Humanas da UFSC*, Florianópolis, v.15, n. 22, p. 76-89, 2º sem./1997. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacf/article/viewFile/23488/21152>. Acesso em: 22 mai. 2019.

WERTHEIN, Jorge. A sociedade da informação e seus desafios.  
*Ci. Inf.*, Brasília, v. 29, n. 2, p. 71-72, mai/ago. 2000.  
Disponível em:  
<http://www.scielo.br/pdf/ci/v29n2/a09v29n2.pdf>.  
Acesso em: 28 abr. 2019.