XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS

JOSÉ RENATO GAZIERO CELLA

AIRES JOSE ROVER

FERNANDO GALINDO AYUDA

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito, governança e novas tecnologias [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: José Renato Gaziero Cella; Aires Jose Rover; Fernando Galindo Ayuda – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-610-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade Federal da Bahia - UFBA
Salvador – Bahia - Brasil
https://www.ufba.br/

XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS

Apresentação

Os encontros nacionais do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (Conpedi) têm se consolidado como referência na disseminação de pesquisas que abordam os novos fenômenos envolvendo o direito e o Grupo de Trabalho Direito, Governança e Novas Tecnologias é exemplo de pesquisas desse tipo.

Nesta edição houve uma diversidade muito grande de temas e tópicos, diferentemente de edições passadas em que se concentravam em um ou dois temas. Numa tentativa de dar certa unidade temática, ainda assim podemos organizar os artigos em quatro grupos.

O primeiro com temas bem diversos de direito privado envolvendo compliance, inovação em micro e pequenas empresas, responsabilidade civil em situações de uso de veículos autônomos, fintech e o direito do consumidor, novas alternativas de resolução de conflitos e os influencers digitais e a publicidade oculta nas redes sociais.

Outro grupo sempre presente é o da democracia e governança digital. Assim, tópicos como ciberdemocracia e as redes sociais, governança dos sistemas judiciais, populismo e pós-verdade na sociedade da informação e os desafios à neutralidade da rede foram discutidos e aqui publicados.

O grupo de artigos que segue tem um tema que sempre está presente de alguma forma, os dados pessoais e sua proteção. A hiperexposição pessoal nas redes sociais, os dados pessoais sensíveis e os e-mails corporativos, e o direito ao esquecimento na internet foram tópicos tratados.

Por fim, um tema que muito foi tratado na edição passada, a inteligência artificial no direito, teve apenas um artigo, o mesmo ocorrendo com a questão do teletrabalho, artigo com o qual fechamos esta publicação do Conpedi.

Enfim, os coordenadores do GT convidam a todos a ler o teor integral dos artigos, agradecendo a participação dos autores pesquisadores desta edição.

Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Prof. Dr. Fernando Galindo Ayuda – UNIZAR

Prof. Dr. José Renato Gaziero Cella – IMED

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

TECNOLOGIA E SEUS REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO: A QUESTÃO DO TELETRABALHO

TECHNOLOGY AND ITS REFLECTIONS IN THE WORLD OF WORK: THE QUESTION OF THE TELEWORKING

Valter da Silva Pinto
Lucas Baffi Ferreira Pinto

Resumo

O avanço das tecnologias de informação e de comunicação têm provocado mudanças no mundo do trabalho. O objeto do presente artigo é discutir os impactos destes avanços, em relação à ampliação das formas de trabalho à distância, notadamente pela discussão que envolvia o controle e a fiscalização do trabalho subordinado. Para tanto, a partir de estudos bibliográficos e legislativos, a metodologia empregada busca refletir sobre as mudanças ocorridas no mundo do trabalho a partir da implementação de novas tecnologias num mundo globalizado e competitivo, analisando, em destaque, a questão do teletrabalho e a sua recente regulamentação pela Lei 13.467/2017.

Palavras-chave: Avanço tecnológico, Tecnologias de informação, Trabalho à distância, Teletrabalho, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The advancement of information and communication technologies have caused changes in the world of work. The purpose of this article is to discuss the impacts of these advances, in relation to the expansion of forms of work at a distance, especially through the discussion that involved the control and supervision of subordinate work. Based on bibliographical and legislative studies, the methodology employed seeks to reflect on the changes that have occurred in the world of work, starting with the implementation of new technologies in a globalized and competitive world, analyzing the teleworking issue and its recent by Law 13467/17.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Technological progress, Information technologies, Work at distance, Teleworking, Reform worker

Introdução

O advento da Revolução Tecnológica e, mais recentemente, as extraordinárias modificações conceituais e contextuais verificadas ao longo das últimas décadas, em grande parte causadas pela globalização, pela reestruturação produtiva e pela presença cada vez maior da "sociedade da informação", acabaram por promover mudanças estruturais de grande dimensão no panorama da formação profissional em todas as nações e consequentemente, nas organizações.

O objetivo da presente pesquisa é discutir os reflexos da revolução tecnológica no mundo do trabalho, notadamente em relação ao trabalho atípico e descentralizado surgido com os avanços da telemática, caracterizado pela flexibilização de horário e local de trabalho: o teletrabalho. Pretende-se analisar os aspectos mais relevantes que cercam a figura do teletrabalho, como modalidade de trabalho à distância, enfocando suas peculiaridades, características, modalidades, vantagens e desvantagens, bem como a sua regulamentação trazida pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017).

A ampla utilização das novas tecnologias da informação e da comunicação passam a exigir uma crescente qualificação visando desenvolvimento de novas habilidades e competências para o exercício das profissões convencionais e das novas profissões, concretizadas na oferta de novas modalidades de trabalho. Estas tecnologias propiciam uma aceleração no desenvolvimento das relações no mundo virtual e trazem uma nova organização social, na qual o desenvolvimento de diversas atividades depende cada vez mais deles.

Neste contexto, verifica-se um novo ritmo de desenvolvimento das atividades humanas, redesenhado por formas de vida e trabalho. Com a necessidade de redefinição de tempo e espaço, as relações de trabalho assumem nova dimensão.

Neste diapasão, o teletrabalho surge como uma nova forma de trabalho flexível, que originou da introdução da informática e da telecomunicação (telemática) no processo produtivo da empresa: o computador em rede. Houve uma mudança na geografia laboral, a partir da evolução da tecnologia da informação e de comunicação, bem como da crescente afirmação e difusão da internet, aliados à estratégia empresarial de descentralização e externalização produtiva de trabalho.

O teletrabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT: 2013), pode ser conceituado como "*forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação*". Podemos dizer que o trabalho à distância é gênero e

compreende o teletrabalho como espécie, ao lado do trabalho a domicilio, o que será abordado no capítulo 2 do presente trabalho.

O teletrabalho, em crescente expansão a nível mundial, se apresenta como uma alternativa ao clássico modelo de organização centralizada de produção. Os esquemas de relação de trabalho tradicionais revelam-se muitas vezes defasados, ante os avanços tecnológicos e a competitividade do mercado, o que implica a necessidade de atualização permanente dos operadores do Direito em um campo muito dinâmico e ainda pouco explorado.

Assim, a partir de estudo bibliográfico e legislativo, cabe estudar em primeiro lugar o impacto da tecnologia no mundo do trabalho e a exigência de novas formas de trabalho, e em seguida, o teletrabalho, sob seus vários aspectos: em que consiste o teletrabalho, quais suas vantagens e desvantagens, qual a regulamentação atual sobre este tema, entre outras abordagens.

1. Revolução tecnológica e seus reflexos no mundo do trabalho

O mundo do trabalho passou por dois momentos históricos que o transformaram radicalmente: a Revolução Industrial e a atual Revolução Tecnológica.

O trabalho, que, durante séculos, foi executado mais ou menos do mesmo modo, com custos singulares de excessiva fadiga e resultados iguais, com o advento da indústria, passa a ser organizado em bases novas, até atingir acentuados níveis de produtividade.

Segundo De Masi (1999, p.145), "com o advento da indústria, de fato, o trabalho - que, durante séculos foi executado mais ou menos do mesmo modo, com os mesmos custos de uma brutal fadiga e os mesmos resultados - é organizado em bases novas, até atingir vertiginosos níveis de produtividade".

A Revolução Industrial caracterizou-se pela substituição dos homens pelas máquinas, gerando um profundo impacto no processo produtivo em nível econômico e social, ao passo que, na Revolução Tecnológica, os avanços da tecnologia da informática e de comunicação possibilitaram um incremento considerável da circulação de informações disponíveis em todo o mundo. Assim, nasce a era digital.

O modo de vida do trabalhador sofre mudanças, uma vez que a automação e a robotização eliminam postos de trabalho e exigem novas especializações e multifunções, estimulando o surgimento de novos tipos e modos de trabalho, como é o caso do teletrabalho.

Diante do contexto econômico atual, marcado pela competitividade e pela mundialização, a resposta empresarial na era digital não poderia ser diferente senão a da flexibilidade de rigidez do processo produtivo e do trabalho, como um valor estrutural a servi-lo da sociedade. Hoje verifica-se não só a busca de compromisso dos interesses econômicos com as necessidades sociais, mas também do compromisso social com o desenvolvimento econômico. Isto talvez seja uma das marcas das mudanças trazidas pela reforma trabalhista, oferecendo às empresas mecanismos jurídicos que possibilitem o ajuste da produção, do emprego e das condições de trabalho às rápidas transformações do sistema produtivo-econômico.

Repita-se: a introdução da telemática na sociedade moderna trouxe importantes modificações relacionadas ao mundo do trabalho. Dizem respeito ora ao modo de organização da empresa e da produção, ora ao tipo de trabalho e ao modo de desempenhá-lo, que envolve tanto os instrumentos utilizados quanto o local de trabalho. Há uma desestruturação do modelo tradicional de tempo-espaço, ocasionada pelas máquinas e instrumentos da telemática na organização empresarial e doméstica.

Isto revela uma tendência de que a empresa busque uma estrutura de forma bastante flexível e externalizada, com a atividade empresarial sendo realizada em parte com o pessoal interno, em parte com as empresas subcontratadas (terceirização, por exemplo) e em grande parte com colaboradores externos, que utilizam os instrumentos da telemática e executam os serviços fora do local da empresa, resultando em uma redução drástica das dimensões das empresas (downsizing)[1].

Há uma nova forma de organização no mundo do trabalho, ou seja, de um trabalho subordinado e estável, em uma empresa organizada de forma centralizada, onde todos trabalham ao mesmo tempo em um mesmo local, sob as ordens diretas da direção da empresa, passa-se a uma organização de trabalho, com modalidades organizativas descentralizadas, em horário e local flexível, atingindo todas as áreas e profissões.

Em outras palavras, a prestação de serviços no interior dos centros de produção, de grande e média dimensão, a tempo pleno, com a presença física do empregador ou de seus prepostos para fiscalizar, característica esta típica da era industrial, deu lugar à atual sociedade de informação. O trabalho a distância ganha novas proporções, nele incluído o teletrabalho,

[1] Downsizing é uma técnica de administração contemporânea, que surgiu nos Estado Unidos na década de 1970, cuja tradução em português significa redução de pessoal ou redução de, que tem como principal objetivo a diferenciação competitiva das organizações. Nos anos 1980, com a tentativa de reestruturar as organizações, chegou ao Brasil, a fim de atingir a eficiência de custos e a tentativa de eliminação da burocracia corporativa desnecessária, provocando assim um achatamento na pirâmide hierárquica.

com a fiscalização dos serviços sem a presença física do empregador e com preponderância da atividade intelectual sobre a manual. A polivalência, a multifuncionalidade, a mobilidade profissional e geográfica, a criatividade, tudo passa a ser os fundamentos das novas formas de trabalho, centradas nas modernas técnicas organizativas, com a utilização da telemática (DE MASI: 1999, pp. 172-174).

Neste contexto, de modo genérico, a tecnologia pode ser definida como "um conjunto de conhecimentos e informações organizados, provenientes de fontes diversas como descobertas científicas e invenções, obtidos através de diferentes métodos e utilizados na produção de bens e serviços" (CORRÊA, 1999, p. 250).

Assim, é de grande importância a referência a estes processos eletrônicos e computacionais, que se denomina de revolução tecnológica, a qual impulsionou uma onda de desemprego no fim do século XX e início deste século XXI, lembrando, porém, que esse é apenas um dos fatores, apesar de fundamental, que está influenciando a crise de emprego de nossa época.

De acordo com Faria (2001, p. 199), citando B. CORIAT, destaca que o aparecimento das novas tecnologias se deve a dois fatores conjugados: "o primeiro é o esgotamento dos métodos tayloristas e fordistas da organização do trabalho[2]; o segundo é a mudança nos padrões da concorrência decorrente da crise econômica".

No avanço de nossa pesquisa sobre a influência da tecnologia no mundo do trabalho, anote-se também a presença de um novo paradigma de organização do trabalho denominado "toyotismo", traço marcante da terceira revolução industrial, que Delgado (2017, p. 104) identifica como sendo a quarta fase histórica do direito do trabalho, denominada de "crise e

[2] Método fordista em relação ao processo de trabalho propriamente dito, caracteriza-se pela prática de gestão com radical separação entre a concepção e execução, baseando-se esta no trabalho fragmentado e simplificado, com ciclos operatórios curtos, requerendo pouco tempo para formação e treinamento dos trabalhadores. Além disso, a linha de produção do fordismo é a economia em grande escala e a padronização dos produtos. O fluxo da linha de montagem – emprego de esteiras rolantes ou "varais" móveis para levar os componentes até aos trabalhadores, os quais normalmente são dispostos em sequência, à espera dos produtos a serem montados, por meios de operações sucessivas - passou a determinar o tempo de produção, com fixação do trabalhador no seu posto e o estabelecimento do conceito de "tempo imposto", o que impossibilitou a resistência operária. A linha de montagem funciona acoplada à esteira rolante, com intuito de evitar o deslocamento dos trabalhadores e manter o fluxo contínuo das peças e das partes, com a consequente redução dos tempos mortos, da denominada "porosidade". Tais condições tornam o trabalho repetitivo, parcelado e monótono. O método taylorista, segundo Catanni (199, p. 247), é o "sistema de organização do trabalho, especialmente industrial, baseado na separação das funções de concepção e planejamento das funções de execução, na fragmentação e na especialização das tarefas, no controle de tempos e movimentos e na remuneração por desempenho", cujas ideias básicas são: 1) separação programada entre concepção e execução das tarefas, em que as iniciativas e o trabalho intelectual são banidos das oficinas e centrados na administração superior; 2) intensificação da divisão do trabalho, pelo estudo dos tempos e movimentos, decompondo o trabalho em parcelas elementares e simplificadas, além de estabelecer que cada tarefa corresponde a um posto, devendo-se recrutar o operário adequado para ocupá-lo; 3) controle dos tempos e movimentos, com objetivo de eliminar a "porosidade" na jornada de trabalho (CATANNI: 1999, p. 248).

transição do Direito do Trabalho", marcada por profundas transformações no mundo do capital e do trabalho, ocasionadas por vários fatores econômicos, políticos e industriais, culturais e ideológicos, bem como por "um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática".

Ao se manifestar sobre tais mudanças, Kumar (1995, p. 64) identifica alguns elementos, entre outros, no campo da economia: o surgimento de um mercado global e de empresas globais, a especialização flexível e dispersão de descentralização da produção, também conhecida como reestruturação produtiva; nas relações políticas e industriais: a fragmentação de classes sociais, o surgimento de movimentos periféricos, a ascensão de negociações baseadas na fábrica, uma divisão da força de trabalho entre núcleo e periferia; no campo cultural e ideológico: o desenvolvimento e promoção de pensamento e comportamento individualistas, o fim do universalismo e padronização na educação, a fragmentação e pluralismo em valores e estilos de vida, a privatização da vida doméstica e de atividades de lazer.

Estas transformações revelam a expansão do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório de alcance mundial, denominado de globalização. (IANNI: 1997, p.7) Elas são realizadas sob a égide de um sistema neoliberal, com profundas repercussões no mundo do trabalho, entre outras, como o desemprego estrutural, a precarização do trabalho formal e aumento do trabalho informal, que nos conduzirá a uma reflexão do Direito do Trabalho, neste contexto de mudanças, inclusive sobre as novas regras para o teletrabalho.

No momento atual, ante a velocidade da evolução tecnológica, as empresas passam por uma mudança gradual de atitude em relação à mão de obra, buscando recursos humanos altamente qualificados, para que possam crescer e se manter competitivas no mercado. A consequência desses processos produz a "expansão de novos tipos de trabalho no setor do conhecimento, de modo que trabalhadores em informação serão predominantes na economia" (KUMAR: 1997, p. 35). Esses progressos tecnológicos possibilitaram também novas formas de prestação de trabalho, como o teletrabalho.

Ainda mais, as inovações tecnológicas e organizacionais foram permitindo que homens e mulheres, atuando com menos esforço e recursos, aumentassem a produção de mercadorias com mais qualidade. Assim, o trabalho e os trabalhadores mudaram da produção direta para a indireta; do cultivo, extração e fabricação para o consumo de serviços e trabalho administrativo, e de uma estreita gama de atividades econômicas para um universo profissional cada vez mais diversificado.

Ao se analisar as informações e dados estatísticos a respeito da revolução tecnológica e seu reflexo no mundo do trabalho, percebe-se que a sociedade terá de mudar necessariamente. Este novo paradigma deverá ser capaz de explicar, ao mesmo tempo, o compartilhamento de tecnologia, a interdependência da economia, as variações da história na determinação de um mercado que atravessa as fronteiras nacionais e que afetam o mundo do trabalho.

Neste sentido, verifica-se uma tendência histórica para a crescente interdependência da força do trabalho, em escala global, que se expressa por meio de três mecanismos: emprego global nas empresas multinacionais e suas redes internacionais coligadas; impactos do comércio internacional sobre o emprego e as condições de trabalho tanto no Norte como no Sul (Ásia e América Latina); e os efeitos da concorrência global e do novo método de gerenciamento flexível sobre a força de trabalho nacional. Em cada caso, a tecnologia da informação é o meio indispensável para as conexões entre os diferentes segmentos da força de trabalho nas fronteiras nacionais.

Um temor incomoda muitos trabalhadores com a ampliação da tecnologia da informação em fábricas, escritórios e serviços, pensando que poderão ser substituídos por máquinas e se tornarem dependentes à lógica produtivista que ainda domina a organização social.

O cenário, no entanto, não é tão sombrio. Uma nova ordem jurídico-social surge, na qual as mudanças no mundo do trabalho, ocasionadas pela reestruturação produtiva e pela mundialização do capital, também se fazem sentir nas políticas sociais de cada Estado. Fazem frente a fenômenos que não são marginais à sociedade produtiva, como o desemprego, a informalidade e as novas formas de trabalho, que hoje têm, nos avanços tecnológicos e dos meios de telecomunicações, seus propulsores.

O teletrabalho, como modalidade de trabalho à distância, se apresenta como uma destas novas formas de trabalho, tanto no contexto dos avanços tecnológicos, como também pela importância que recebeu na reforma trazida pela Lei nº 13.467 de 2017, cujo tema será tratado a seguir.

Após reflexão sobre as mudanças promovidas pela tecnologia, a partir de uma visão ampla, não só no âmbito do trabalho, mas também na esfera social, econômica, etc., no capítulo seguinte será tratada a questão específica do teletrabalho como produto dessas mudanças debatidas até então.

2. Teletrabalho e a regulamentação à luz da Lei 13.467/2017: nova modalidade de trabalho à distância

Conforme abordado no item anterior, os reflexos do avanço tecnológico ocorrido nas últimas décadas influenciaram diversas esferas: econômica, mercado mundial, social, política, etc. No presente trabalho, considerando tais avanços, a análise é feita em relação ao mundo do trabalho e as mudanças promovidas pelo avanço tecnológico, especialmente o caso teletrabalho. No capítulo anterior foi apresentada uma visão geral os efeitos da evolução tecnológica, sendo certo que no presente capítulo, sob uma visão mais restrita, será analisado o efeito no mundo do trabalho.

A modalidade de teletrabalho, possibilitando o trabalho à distância, além de ter grande relevância no mundo do trabalho, foi regulamentada pela CLT, a partir das mudanças promovidas pela Lei 13.467 de 2017 (reforma trabalhistas), traduzindo uma das mais importantes constatações da influência e avanço implacáveis da tecnologia no âmbito da realização do trabalho.

Conforma já falado anteriormente, o presente trabalho, como parte da pesquisa realizada no programa de doutoramento, a partir de uma visão mais ampla (diferente de trabalhos anteriores que estavam mais ligados aos direitos trabalhistas e o meio ambiente do trabalho) busca propor uma reflexão sobre a influência tecnológica e o mundo do trabalho, especialmente a partir do teletrabalho.

O teletrabalho não é novidade em nosso ordenamento jurídico. Tal modalidade foi discutida na doutrina e na jurisprudência ao longo de duas décadas, tendo sido incorporada de forma detalhada na legislação trabalhista de forma expressa somente após a Lei 13.467 de 2017[3]. Neste item, além de refletirmos sobre a relação entre o teletrabalho e o avanço tecnológico, será apresentada a caracterização desta modalidade de trabalho, bem como os limites dessa forma de prestar serviços à luz do elemento da subordinação jurídica, sem perder de vista a reflexão mais ampla acerca da influência nas mudanças promovidas no mundo do trabalho nas últimas décadas no Brasil e no mundo.

Foi abordado que o avanço da tecnologia e a modificação dos meios de produção influenciou na criação de novos trabalhadores (novas formas de prestação de serviços, novos ramos empresariais, novas especialidades, etc.). Outro ponto que é discutido por alguns doutrinadores, é o crescimento de algumas doenças relacionadas ao uso da tecnologia no

[3] Seis anos antes, a Lei nº 12.551 de 2011 alterou a redação do art. 6º da CLT, incluindo o trabalho à distância, reforçando a distinção entre trabalho a domicílio e trabalho à distância, o que será analisado mais adiante no presente trabalho.

mundo do trabalho, especialmente o caso dos computadores, o que está relacionado ao objeto da pesquisa de doutorado, que integrará outro artigo científico ainda em construção.

Sem perder de vista o objeto do presente capítulo, torna-se importante a compreensão da atual regulamentação do teletrabalho em nosso ordenamento, bem como as dificuldade enfrentadas no passado, diante da invasão tecnológica ocorrida na sociedade, de uma forma geral, e a ausência de regulamentação legislativa no mundo do trabalho.

O avanço tecnológico, a globalização, a modernidade da informática e o progresso nas telecomunicações já estavam influenciando o mundo do trabalho antes da regulamentação legislativa no Brasil. No passado, a contratação de trabalhadores a distância era rara e evitada, em muitas situações, tendo em vista a dificuldade de fiscalização dos serviços, do cômputo do efetivo tempo à disposição do empregador, dentre outros. Essa dificuldade, em grande parte, era atribuída à falta de tecnologia para facilitar a comunicação, por exemplo.

A avanço da tecnologia, especialmente a informática, foi visto como forma de redução de custos, impulsionando uma espécie de migração da mão de obra. Em outras palavras, passou-se a perceber que, em algumas situações, era mais barato o empregado executar seu serviço fora da empresa (em geral, em sua própria casa), sem contar as dificuldades de mobilidade urbana nas grandes cidades, o que será discutido mais adiante no item sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Com a possibilidade e o desenvolvimento das atividades à distância, fora do estabelecimento do empregador, o teletrabalho demanda uma flexibilização envolvendo o elemento da subordinação, relacionado ao poder diretivo do empregador[4]. Nem sempre foi assim.

Na reflexão proposta ao longo da presente pesquisa, é necessário buscar uma definição conceitual sobre o que é teletrabalho[5]. Costumamos dizer que a legislação brasileira "corre atrás" para regulamentar e organizar as relações sociais. Em inúmeros casos, quando a legislação entra em vigor, a relação nela prevista já estava acontecendo na sociedade e demandava uma regulamentação legislativa há certo tempo.

No caso da relação entre o avanço tecnológico e o mundo do trabalho não foi diferente. Algumas alterações promovidas recentemente em nossa legislação trabalhista já

[4] Incluindo no poder diretivo os outros poderes defendidos por parte da doutrina: regulamentar, fiscalizatório e disciplinar (DELGADO, 2017, p. 242).
[5] A doutrina e a jurisprudência não são unânimes no conceito de teletrabalho, atuando o novo art. 75-B da CLT como um norte para a busca de tal definição.

vinham ocorrendo há anos, à margem do ordenamento jurídico, diante da omissão da legislação vigente[6].

Antes de falar efetivamente da caracterização do teletrabalho, é importante trazermos a discussão que envolvia a distinção entre teletrabalho, trabalho a domicílio e trabalho à distância (ressalvando o fato de que alguns doutrinadores ainda discutem tais caracterizações).

Cumpre-nos esclarecer que no passado, antes do início do século 19, o gênero trabalho à distância possuía como espécie o trabalho a domicílio, sendo, à época, a única forma de prestar serviço fora do estabelecimento empresarial do empregador. Defendemos, dessa forma, que após o avanço tecnológico e a sua inserção no mundo do trabalho, foi ampliada a possibilidade trabalho à distância, surgindo o teletrabalho como uma espécie moderna do trabalho à distância.

A denominação "trabalho a domicílio" teve origem no século 19, especialmente na Inglaterra e nos Estados Unidos nas atividades familiares desenvolvidas nas chamadas oficinas a domicílio. A revolução industrial tinha modificado (e continuava modificando) a forma de produzir e aquela detenção exclusiva dos meios de produção pelo empregador estava sofrendo mutações, dentre elas a possibilidade de produzir em casa, senão vejamos:

> tem-se por operário a domicílio propriamente dito o trabalhador que realiza o trabalho só, ou com ajuda dos membros de sua família, e por industrial a domicílio ou *tallerista* o que executa o trabalho com a ajuda de assalariados estranhos à sua família, sempre que ele contribua pessoalmente na produção como trabalhador manual (WINTER, 2005, p. 41).

A partir desse período, o avanço da tecnologia possibilitou o incremento da forma de produzir, surgindo em diversas legislações a presença do trabalho a domicílio.

Nas diversas alterações legislativas sobre o trabalho a à distância (até então considerado aquele exercido a domicílio[7]) destacamos a relação entre essa modalidade de

[6] Como exemplo, embora não seja o objeto principal do presente artigo, podemos citar a rescisão do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador. Antes da entrega em vigor do art. 484-A da CLT, incluído pela Lei 13.467 de 2017 (reforma trabalhista), era muito comum empregado e empregador fazerem acordo para simularem um dispensa sem justa causa, para que o empregado pudesse receber seguro-desemprego e sacar seu FGTS, ficando acordado que o empregado devolveria ao empregador o valor pago da multa de 40% do FGTS. Sem adentrar na esfera penal, que muitas vezes é alcançada por conta de tais condutas ilícitas (especialmente nos casos em que o empregado frauda o recebimento do seguro-desemprego), o recorte feito para o presente trabalho é no que diz respeito ao atraso da legislação em relação aos fatos ocorridos na sociedade, sendo certo que tal fenômeno ocorreu também com o avanço tecnológico e as relações de trabalho.

[7] Na França, por exemplo, em 1915, instituiu o salário mínimo para os operários a domicílio em algumas atividades, tendo sido estendido aos demais trabalhadores a domicílio em 1928. Em 1994 a legislação francesa passou a empregar a expressão "teletrabalho", no art. 120-3 da Lei do Trabalho). No México, a lei Federal do Trabalho, de 1931 (art. 207 e seguintes) define o trabalho a domicílio. A Bélgica, em 1900, excluída dos trabalhadores a domicílio diversos direitos trabalhistas. Em Portugal, no Estatuto do Trabalho Nacional, de 1937, havia previsão do trabalho a domicílio, com iguais direitos ao trabalhador comum.

prestação de serviço e a ideia de autonomia, ligada ao elemento da subordinação. Por conta de tais divergências acerca da caracterização e da dificuldade de controlar e fiscalizar tais atividades prestadas fora do estabelecimento do empregador, duas correntes se destacavam. Uma defendia a abolição desta forma de trabalho e a outra defendia a extensão das medidas protetivas dos demais trabalhadores ao trabalhador à distância[8] e exigiam a regulamentação da modalidade pela Lei.

Percebe-se uma divisão de posicionamentos em diversos países, especialmente por conta de abusos cometidos e pelo risco da ausência de controle dos produtos fabricados nas "empresas domiciliares"[9]. Podemos destacar dois motivos que dividiam os defensores das correntes citadas: (i) os abusos cometidos pelos empregadores, ao permitirem, por exemplo, jornadas extensas e trabalho sem as condições mínimas de saúde e segurança, e (ii) a ausência de fiscalização e controle dos produtos fabricados nesses locais, especialmente a fiscalização sanitária.

No Brasil, prevaleceu a segunda corrente, no sentido de que fosse promovida a igualdade de direitos entre o trabalhador que presta serviço nas dependências do empregador e aquele que presta serviço a domicílio, desde que o material de trabalho seja fornecido pela empresa ou por ela reembolsado e, ainda que sem a imediata vigilância, havia um controle na entrega do trabalho para fins de retribuição, conforme acordado entre as partes. Tal entendimento fica claro no antigo texto do art. 6º da CLT: "Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego".

A partir desse cenário, permaneceu durante muito tempo, como principal característica do trabalho a domicílio, a ausência de controle e fiscalização, o que gerava repercussão direta na jornada de trabalho e no tempo à disposição do empregador.

Ainda não se falava em teletrabalho, pois os meios tecnológicos para tanto eram limitados. Porém, essa nova forma de trabalhar no domicílio já estava ocorrendo em diversos países, antes do século XX, mas como falado acima, ainda prevalecia a característica de trabalho sem vigilância e fiscalização, diferente do que ocorre atualmente com a figura do teletrabalho, que falaremos mais adiante de forma detalhada.

---

[8] Ressalta-se que neste período trabalho à distância era equivalente a trabalho a domicílio, justamente pela ausência de tecnologia que pudesse controlar, fiscalizar e facilitar a comunicação do trabalho prestado fora do estabelecimento.

[9] A expressão "empresas domiciliares" foi empregada paga designar as situações em que trabalhadores prestavam serviço fora das dependências do empregador, sendo certo que até meados do século 20, tais atividades estavam quase sempre ligadas à produção de algum tipo de produto. Esse quadro passou a mudar com o advento das novas tecnologias, possibilitando novas formas de trabalho.

A Lei nº 12.551 de 2011 alterou a redação do referido artigo 6º da CLT, distinguindo o trabalho executado no domicílio e o trabalho a distância, desde que estejam presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, preparando, dentre outras modificações, o cenário para futuras alterações estruturais na legislação trabalhista. A mudança consagrou a distinção discutida na doutrina e na jurisprudência há mais de duas décadas, tornando-se necessária a compreensão dos requistos que caracterizam o teletrabalho, distinguindo-o do trabalho a domicílio.

Antes de trazer especificamente a atual regulamentação do teletrabalho em nosso ordenamento jurídico, vale reforçar a reflexão proposta no presente trabalho, acerca da defesa no presente trabalho a tese de que o teletrabalho pode ser visto como uma evolução do trabalho a domicílio, justamente pela possibilidade proporcionada pelo uso da tecnologia no mundo do trabalho.

Atualmente, com o advento da Lei 13.467 de 2017 (reforma trabalhista), o teletrabalho passou a ter previsão legal inclusive com uma definição dessa modalidade de trabalho, conforme art. 75-B da CLT, senão vejamos:

> Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, CLT).

O vocábulo "tele" significa longe, sendo certo que doutrina e jurisprudência utilizam outros sinônimos para esta atividade: trabalho à distância, trabalho periférico, trabalho virtual, trabalho remoto, trabalho não presencial, etc.

Vimos que a tradicional figura do trabalhador a domicílio ocorria com a possibilidade de prestar serviços em sua residência, ainda que em atividades limitadas (principalmente ligados à fabricação de produtos com fornecimento da matéria prima pelo empresário).

Com o avanço tecnológico, especialmente a partir do desenvolvimento da informática (destacando-se a rede mundial de computadores - *internet*), surge a possibilidade do trabalhador prestar serviços em seu domicílio (ou em outro lugar determinado pelo empregador), sem que permaneça a (superada) dificuldade de implementar meios de controle e fiscalização do trabalho por parte do empregador. Como exemplo, podemos citar a possibilidade de reuniões diárias em uma multinacional com filiais em mais de um continente, sem que precise ocorrer o deslocamento dos membros. Temos disponíveis desde programas

mais simples para conversas com áudio e vídeo até sistemas sofisticados que utilizam alta tecnologia para realização de videoconferências.

Outro aspecto que merece destaque na atual legislação é a possibilidade do empregado comparecer às dependências do empregador para realização de tarefas específicas que exijam a sua presença, sem que isso descaracterize a modalidade de teletrabalho, conforme se extrai do art. 75-B da CLT[10].

No que tange ao reflexo da tecnologia no mundo do trabalho, destacamos e maior facilidade de implementação de meios para fiscalizar a prestação do serviço e o tempo despendido no labor. Em outras palavras, a principal barreira da caracterização do antigo empregado a domicílio como aquele que estava subordinado ao empregador - distinguindo-o da figura do autônomo - hoje é facilitada por conta do uso da tecnologia. Destaca-se o exemplo da prestação de serviços em que o empregado deve receber e transmitir dados e documentos, obter informações, trocar mensagens internas com outros trabalhadores, enviar e receber emails, fazer transferências bancárias *on line*, dentre outras possibilidades e que isso ocorra mediante acesso através de login e senha, permitindo o registro do início e fim da jornada, além dos horários para repouso e alimentação durante este período e o controle das atividades desempenhadas.

Diante do avanço tecnológico nas relações de trabalho, analisa-se, no item seguinte, algumas vantagens e desvantagens proporcionadas por tais impactos, propondo uma reflexão ao leitor sobre algumas conclusões extraídas ao longo da pesquisa que ainda está em andamento no programa de doutoramento.

2.1. Vantagens e desvantagens do uso da tecnologia no mundo do trabalho

No item anterior foi proposta, de forma ampla, uma reflexão sobre o avanço do trabalho a domicílio, o avanço tecnológico e a modalidade de teletrabalho, especialmente por conta das recentes mudanças legislativas ocorridas na CLT.

Diante desse cenário proporcionado pelo avanço tecnológico, especialmente a partir do fim do século 20 e início do século 21, algumas mudanças podem ser consideradas positivas e outras negativas, o que será abordado de forma breve, no intuito de propor justamente a reflexão acerca de um avanço ou retrocesso no que diz respeito ao mundo do trabalho.

[10] Artigo teve a redação inserida pela Lei 13.467 de 2017 (reforma trabalhista).

Apesar de todo avanço tecnológico na modernidade, as grandes cidades possuem, em geral, problemas graves no que diz respeito ao deslocamento, interessando-nos o trajeto da residência ao trabalho e vice-versa. Dessa forma, podemos destacar a redução do estresse e desgaste com problemas causados por transporte público deficiente e congestionamentos, o que implica em aumento da qualidade de vida. Esse cenário possibilita que o empregado possa ter mais tempo para cuidar da sua saúde, ficar com a família, ter mais tempo para lazer, etc.

Sob outra ótica, podemos traçar algumas vantagens para a empresa. O primeiro ponto vantajoso para o empregador é a redução de custos com infraestrutura e manutenção predial, aquisição de grandes estabelecimentos, além do aumento de produtividade, em alguns casos, por conta do aumento de qualidade de vida do empregado.

Não defendemos no presente trabalho que o teletrabalho é a solução para os problemas ocorridos no mundo do trabalho. O objeto é propor uma reflexão acerca da relação da tecnologia e a influência no mundo do trabalho, proporcionando melhores ou piores condições, dependendo da visão abordada, especialmente a partir do caso do teletrabalho.

Em sentido oposto, podemos apontar , também, algumas desvantagens, primeiramente em relação ao trabalhador: (i) a distância e o isolamento que podem gerar dificuldade na integração com a equipe de trabalho, além disso, (ii) falta de delimitação do local de trabalho na residência, o que pode gerar conflito e interferências familiares no trabalho.

A respeito das desvantagens sob a ótica do empregador, podemos destacar: (i) perda de controle e aumento de vulnerabilidade em relação às informações e dados da empresa, além da resistência de sindicatos, pela possibilidade de redução da eficácia na sua atuação representativa, uma vez que o empregado não está mais na empresa.

Diante disso, encaminhando para algumas conclusões da pesquisa realizada, que não se exaure no presente trabalho, conforme destacado ao longo do texto, podemos tecer algumas considerações sobre a relação entre a tecnologia e o mundo do trabalho.

Conclusão

A bipolaridade que marcou a época em que nasceu o Direito do Trabalho, nos primórdios da Revolução Industrial, não mais subsiste nos dias atuais em face, principalmente, do progresso tecnológico.

A proliferação de inovações técnicas, indispensáveis ao desenvolvimento, em decorrência da mundialização da economia cria necessidade de novas qualificações técnicas do trabalhador e invalida estruturas de organização no modelo tradicional de produção. Exige-se, nesse contexto, a busca de formas de trabalho neste ambiente de constante transformação, especialmente no que diz respeito ao mundo do trabalho.

Ao longo da pesquisa, identificamos que a legislação laboral, até então existente no início do século XXI era pouco flexível e já não mais atendia as exigências deste mundo globalizado e tecnológico. Era necessário, dessa forma, adequar a legislação trabalhista, notadamente para incluir novas possibilidades proporcionadas pelo uso da tecnologia.

Tais mudanças típicas da modernidade possibilitaram e impulsionaram o surgimento do teletrabalho, antes mesmo da regulamentação legislativa ocorrida em 2011, num primeiro momento com a inserção do trabalho à distância no art. 6º da CLT e, posteriormente, somente em 2017, com o advento da Lei 13.467 (reforma trabalhista), houve a regulamentação do teletrabalho na CLT.

Verifica-se, pois, que a caracterização do trabalhador a domicílio com empregado encontrava obstáculo na questão da subordinação. Isso ocorria pela dificuldade que o empregador encontrava para intervir e fiscalizar o desenvolvimento das atividades exercidas fora do seu controle direto. Por isso, para muitos, esta forma de trabalho era caracterizada como trabalho autônomo, conforme mencionados brevemente o enquadramento em alguns países.

Concluímos, dessa forma, ao longo da pesquisa, que o avanço tecnológico no mundo do trabalho, antes mesmo da regulamentação legislativa, já apresentava meios de controle e de fiscalização do trabalho pelo empregador. Isto já suprimia o obstáculo encontrado na zona nebulosa entre o empregado que trabalhava à distância (à época considerado trabalho a domicílio) e a figura do trabalhador autônomo, ante a ausência de meios controle e fiscalização.

Assim, com o avanço tecnológico no mundo do trabalho, utilizando-se tecnologias de informação e de comunicação, a modalidade de teletrabalho possibilitou que a concretização de novas formas de prestação de serviços fora das dependências do empregador, sem que estivesse ausente o elemento da subordinação.

Como última reflexão, destaca-se a dificuldade do ordenamento jurídico se adaptar à velocidade com que ocorrem as constantes evoluções no uso das tecnologias da informação e da comunicação.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?*: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7.ed.ver. ampl. São Paulo: Cortez; Campinas: UNICAMP, 2000.

_____.SÉCULO XXI: NOVA ERA DA PRECARIZAÇÃO ESTRUTURAL DO TRABALHO? http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Mesa%201%20-%20Ricardo%20Antunes%20texto.pdf Acessado em 01 abr. 2018.

BOSCO, Carlos Alberto. *Trabalho informal:* realidade ou relação de emprego fraudulenta? Curitiba: Juruá, 2003.

BRASIL. *Lei nº 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.Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1, acessado em 02 abr de 2018.

CASTEL, Robert. *A metamorfose da questão social*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CHENAIS, F. *A mundialização de capital.* Trad. Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

CORRÊA, Maíra Baumgarten.Tecnologia. In: CATTANI, Antonio David. (Org.) *Trabalho e tecnologia*: dicionário crítico. 2.ed. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Editora da Universidade, 1999. p. 251-257.

DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei nº 13.467/2017.* São Paulo: Ed. LTR, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho.* 15ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho*: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadir A. Figueiredo. Rio de Janeiro/Brasília: José Olympio / UNB, 1999

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Globalização e desemprego:* mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

FARIA, José Henrique. Trabalho. *Tecnologia e sofrimento: as dimensões desprezadas do mundo do trabalho. Crítica Jurídica*: Revista Latinoamericana de Política, Filosofia y Derecho. México: FIDH; Curitiba: Faculdades do Brasil, n.18, p.197-214, 2001.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues. *Direito do Trabalho na era do desemprego*: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação. São Paulo: LTr, 1999.

FURTADO, Celso. *O mito do desenvolvimento econômico.* 2 ed. São Paulo: Paz e Terra, 19 98. p. 32 (Coleção Leitura).

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho, 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna:* uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves, 10.ed. São Paulo: Loyola, 2001.

IANNI, Octavio. *A era do globalismo.* 3.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

KUHN, Thomas. *A estrutura das revoluções científicas*. Trad. Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. 5.ed. São Paulo: Perspectiva, 2000.

KUMAR, Krishan. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna*: novas teorias sobre o mundo contemporâneo. Trad. Ruy Jungmann. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho.* São Paulo: Atlas, 2000.

_____. Trabalho à distância. *Revista Jurídica Trimestral*, *Trabalho e Doutrina*: processo jurisprudência, n. 24, p. 8, 2000.

PASTORE, José. *Relações do Trabalho numa economia que se abre*. São Paulo; LTr , v. 59, n. 1, p. 19, 1995.

_____. *Legislação trabalhista, emprego e renda:* A Reforma Necessária. Disponível em: <http://josepastore.com.br/artigos/relaçõestrabalhistas/244.htm>. Acesso em: 26 mar. 2018.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. *Revista LTr Legislação do Trabalho.* São Paulo: LTr, ano 64, n.05, p. 583-587, 2003.

PELIANO, José Carlos Pereira. *Reestruturação produtiva e a qualificação para o trabalho.* Disponível em: <http://www.pt.org.br/assessor/cefet.htm> Acessado em: 01 abr. 2018.

PINTO, Rosane Abreu Gonzalez. Globalização econômica: seus efeitos jurídicos nas relações de trabalho e na problemática epistemológica do Direito do Trabalho. *Revista de estudos jurídicos UNESP*. Franca, ano 4, n.8, p.169-202, 1999.

PROSCURSIN, Pedro. *O trabalho na reestruturação produtiva:* análise jurídica dos impactos no posto de trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

_____. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. *Revista LTr Legislação do Trabalho.* São Paulo: LTr, ano 67, n.03, p. 279-291, 2003.

REIMANN, Marcos Francisco. *Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e o ordenamento do trabalho.* Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. *O impacto da globalização no contrato de trabalho.* In Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 66, n. 4, Porto Alegre: Síntese, out-dez 2000, p. 84-91.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. *Flexibilização do horário de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Flexibilização, jornada de trabalho e precarização do emprego.* Revista do Trabalho e Processo, São Paulo: RT, dez. 1995.

TEIXEIRA, Francisco J. S.; OLIVIERA, Manfredo Araújo de (Org.) *Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Fortaleza: UECE, 2008..

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado*:* O Direito do Trabalho no limiar do século XXI*. Revista LTr Legislação do Trabalho.* São Paulo: LTr, vol. 63, n.7, p. 885-896, jul.1999.

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