

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**ELCIO NACUR REZENDE**

**MARIA AUREA BARONI CECATO**

**RODRIGO GARCIA SCHWARZ**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais 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 – Goiás

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)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

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

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elcio Nacur Rezende; Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-594-2

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://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



# XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

---

### **Apresentação**

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Encontro Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Salvador - BA, sob o tema “Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Ailsa Costa de Oliveira, Alice Aparecida Dias Akegawa, Andre Geraldo Santos Cardoso de Mesquita, André Luiz Staack, Anna Marcella Mendes Garcia, Antonio Donizetti de Resende, Candy Florencio Thome, Christine de Sousa Veviani, Clarisse Inês de Oliveira, Danielle Costa de Souza Simas, Danielle de Mello Basso, Diego Gabriel Oliveira Budel, Elcio Nacur Rezende, Erica Ribeiro Guimarães Amorim, Fernanda Maria Afonso Carneiro, Fernanda Netto Estanislau, Gabriela Rangel da Silva, Irineu Francisco Barreto Junior, Isabel Christine Silva de Gregori, Joshua Gomes Lopes, Luciana Ferreira Lima, Marcelo José Ferlin D'Ambroso, Maria Aurea Baroni Cecato, Mariana Reis Caldas, Mauricio de Melo Teixeira Branco, Melissa Mika Kimura Paz, Nathália Facco Rocha, Renato de Araújo Ribeiro, Rodrigo Garcia Schwarz, Valena Jacob Chaves Mesquita e Victor Jácomo da Silva em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vinte os artigos aqui apresentados: (1) A influência dos grupos de pressão na reforma trabalhista; (2) Entre empregados e empregadores: visão moderna das “cidadanias” de

Aristóteles; (3) Reforma trabalhista: a inversão do diálogo das fontes; (4) As alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17 ao acesso à justiça: os impactos da reforma trabalhista à efetividade da justiça do trabalho no Brasil; (5) A execução trabalhista e a Lei nº 13.467/2017: o desafio da efetividade processual; (6) A necessidade de reafirmação do direito do trabalho com base na doutrina marxista; (7) A exploração contínua: o uso das tecnologias da informação e comunicação nas relações de trabalho do século XXI; (8) A reforma trabalhista (Lei 13.647/17) e o teletrabalho: avanços e retrocessos; (9) O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista; (10) A inserção na CLT do título II-A – do dano extrapatrimonial pela Lei 13.467/2017 e sua interpretação conforme a Constituição Federal de 1988; (11) A dispensa coletiva trabalhista à luz dos deveres de socialidade e eticidade do contratos; (12) A questão agrária como obstáculo à erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil; (13) A tutela do trabalhador migrante no Brasil; (14) Manutenção da escravidão na casa grande: trabalho doméstico análogo ao de escravo no Brasil; (15) Análise da discriminação racial no Brasil e seu impacto nas relações de trabalho; (16) Função social e solidária da empresa e relações de trabalho: inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; (17) A importância do meio ambiente laboral adequado à pessoa com deficiência; (18) Meio ambiente do trabalho e poluição labor-ambiental; (19) A interface dos direitos laborais e previdenciários com os acidentes do trabalho na sociedade contemporânea; (20) Responsabilidade civil do empregador concernente ao meio ambiental laboral – a necessidade de uma nova análise contemporânea decorrente da reforma trabalhista de 2017 no tocante ao teletrabalho.

Nesses artigos, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da recente Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, assim, do acesso à Justiça do Trabalho e da efetividade desta, e, portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho, reafirmando-se a fundamentalidade do Direito do Trabalho.

Dá a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Prof. Dr. Elcio Nacur Rezende (Escola Superior Dom Helder Câmara)

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

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](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

## **A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.647/17) E O TELETRABALHO: AVANÇOS E RETROCESSOS**

### **LABOR REFORM (LAW 13.647 / 17) AND TELECOMMUTING: ADVANCES AND BACKWARDS**

**Gabriela Rangel da Silva  
André Luiz Staack**

#### **Resumo**

A pesquisa tem como objetivo analisar as mudanças impostas pela Lei 13.467/2017 a normatização do teletrabalho. Para tanto, fez-se necessário abordar sobre o surgimento da lei e as suas alterações na legislação trabalhista. Posteriormente, abordou-se a concepção doutrinária do teletrabalho e a falta de tipificação na legislação vigente, para então tratar da regulamentação dada pela nova lei. Nesse sentido, foi possível averiguar que houveram mais retrocessos do que avanços, já que a lei foi genérica em vários dispositivos, deixando a cargo do contrato individual a regulamentação, e suprimiu de Direitos até então garantidos.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista, Teletrabalho, Retrocesso social

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The research has the purpose to analyze the changes imposed by the Law 13.467 / 2017 the normalization of telecommuting. For this purpose, it was necessary to approach about the emergence of the law and its changes in labor legislation. Subsequently, the doctrinal conception of teleworking and the lack of typification in the current legislation, for then deal with the regulation given by the new law. Therefore, it was possible to find it was more setbacks than advances, since the law was generic in several devices, leaving the individual contract in charge of regulation, and suppressed rights hitherto guaranteed.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor reform, Telework, Social regression

## INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) teve sua origem no Projeto de Lei nº 6.787/16 de iniciativa do Governo Federal, trazendo no seu conteúdo avanços e retrocessos. A Lei surge sob o *slogan* da modernização e da necessidade de buscar alternativas à grave crise financeira em que o país está submerso. Apesar do diminuto lapso temporal para discussão acerca da reforma, houve polarização de opiniões: de um lado pessoas a favor da renovação legislativa e de outro contrarias a mudança devido as condições de precarização apregoadas pela nova lei.

Dentre os progressos apontados está a normatização do teletrabalho. Essa nova forma de trabalho que teve a sua expansão com a introdução dos meios telemáticos, notadamente as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's), vem aumentando exponencialmente desde os anos 70, devido ao melhoramento da rede mundial de computadores e da crescente evolução das tecnologias. Entretanto, carecia de tipificação legislativa, já que a única intervenção normativa a respeito desse tema tinha sido a alteração do Art. 6º da CLT, no ano de 2011, quando equiparou legalmente o trabalho presencial ao trabalho à distância.

A partir desse contexto de desregulamentação, a Lei 13.467/2017, trouxe a tipificação do teletrabalho. Todavia, apesar de aclarar a conceituação desse modo de trabalho e regulamentar o seu exercício, a lei trouxe a supressão de Direitos até então garantidos, tais como: horas extras, adicionais noturnos, entre outros.

Diante disso, o objetivo geral do trabalho é o de averiguar se há avanços ou retrocessos na normatização do teletrabalho, de modo a efetivamente trazer maior segurança jurídica e proteção ao teletrabalhador.

Os objetivos específicos desta pesquisa baseiam-se na averiguação do contexto histórico e conceitual do surgimento do teletrabalho e nas mudanças que a sua normatização pode acarretar em termos de proteção do teletrabalhador.

O trabalho possui relevância acadêmica em razão da pesquisa versar sobre o teletrabalho, modelo que se apresenta como uma alternativa ao padrão centralizado de produção por intermédio dos meios telemáticos, que vem a ser tipificado na Lei 13.467/2017.

Na elaboração deste estudo buscamos responder ao seguinte questionamento: “A normatização do teletrabalho concedida pela Lei 13.467/2017 promoveu avanços ou retrocessos na proteção do teletrabalhador?”.

Com relação à metodologia, foi utilizado o método indutivo, racionalizado pelas técnicas da pesquisa bibliográfica, do referente, das categorias básicas e dos conceitos operacionais.

## **1. CONSIDERAÇÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA: LEI 13.467/17.**

A relação dicotômica entre o trabalho e o capital sempre existiu e sempre existirá. Ao Direito do Trabalho coube equilibrar a balança com a finalidade de preservar o trabalhador da extrema exploração humana e, de outro lado, garantir que o capital tenha mão de obra para a execução dos seus produtos.

Esse equilíbrio é tênue, de forma que em certos momentos históricos pende mais para um lado do que para o outro, mas sempre limitado aos preceitos da Dignidade da Pessoa Humana e das diretrizes constitucionais. Desse modo, o Direito do Trabalho traduz-se como “a norma reguladora” que limita a exploração e a liberdade da classe operária.

Nessa senda, o Direito age como instrumento de justiça social para que os Direitos individuais e dos mais fortes não prevaleçam em detrimento de todos os outros que necessitam de proteção. O trabalhador, por si só, é hipossuficiente na relação de trabalho, motivo pelo qual o Princípio da Proteção ao Trabalhador é fundamental para a percepção do Direito do Trabalho, já que o contrato se dá entre pessoas com poder e capacidades econômicas desiguais.

Reúne-se a disparidade originária dessa relação a constante necessidade de contrabalancear os Direitos Sociais à falta de empregos, à ampla competitividade e à mundialização. Desse modo, percebe-se, de forma latente, a crise socioeconômica do Estado Social que acaba por abrir brechas para políticas (Neo)liberais que privilegiam mais o Princípio da Autonomia da Vontade contratual do que propriamente a Proteção ao Trabalhador.

Nesse seguimento, surge um pensamento que pugna por radicais transformações nas normas de proteção social em prol de um pensamento econômico único e eficaz, de modo a concretizar uma implementação de políticas públicas tendentes a reduzir, senão abolir, garantias laborais que hoje são encaradas como entraves ao desenvolvimento da economia. (BONNA, 2008, p.53)

É nesse limiar histórico que surge a Lei 13.467/17 (Lei da Reforma Trabalhista), que apesar de abarcar a assimilação de posicionamentos doutrinários, jurisprudenciais e normatizar o teletrabalho, excluiu diversos dispositivos benéficos dos trabalhadores, como por

exemplo: a diminuição do complexo de parcelas que integram o salário, tirou os adicionais dos teletrabalhadores, entre tantas outras mudanças que acabaram por suprimir Direitos. Dessa forma, torna-se muito mais vantajosa para o empregador do que para o empregado, uma vez que não conseguiu o balanceio necessário na clássica oposição do capital e do trabalho.

O que se percebe é a política invadindo o Direito, convertendo-o em um instrumento para a sua atuação. Entretanto, apesar de a reforma ter um cunho político (Neo)liberal, deve ser observada sob a luz da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que por sua vez foi constituída sob a senda do Estado Democrático de Direito.

Assim, naquilo que se entende por Estado Democrático de Direito, o Judiciário, através do controle de constitucionalidade das leis, *pode servir como via de resistência às investidas dos Poderes Executivo e Legislativo, que representem retrocesso social ou a ineficácia dos direitos individuais ou sociais* (grifos do autor). (STRECK, 2000, p.45)

A reforma trabalhista brasileira tomou por empréstimo a reforma trabalhista espanhola, também forjada sob a égide de um Estado Social e Democrático de Direito (Art. 10º, Constituição Espanhola), ocorrida no ano de 2012. Naquele ano o país europeu se encontrava em meio a uma dura crise econômica e buscava aumentar os postos de trabalho, já que possuía taxas de desemprego muito altas e acabava por sofrer uma forte pressão política e econômica dos organismos internacionais (Fundo Monetário Internacional e Banco Central Europeu). (GOMEZ, 2017- a)

Desse modo, o Brasil que percebe os mesmos sintomas que a Espanha - uma aguda crise econômica, altas taxas de desemprego, necessidade acabar com a informalidade, entre tantos outros fatores - acabou por utiliza-la como fonte de inspiração para a sua própria reforma.

Ainda que tenham que ser consideradas as especificidades de cada país e de como as forças sociais resistem àquele avanço, as diretrizes da política de convergência dentro da União Europeia se pautam nas iniciativas para tornar o mercado de trabalho mais flexível ou mais adaptável às demandas de competitividade das empresas. Essa política põe em xeque os fundamentos do pleno emprego e é tanto mais perversa, no sentido que atenta contra direitos, nos países onde as instituições do padrão de assalariamento fordista e do welfare jamais foram efetivamente consolidadas. (COSTA, 2010, p.500)

Segundo o Jornal El País, com a implementação da reforma trabalhista, a Espanha conseguiu dar a volta na tensão econômica, porém, com empregos extremamente precários, com uma grande desvalorização salarial e um conseqüente aumento de desigualdades sociais. (GOMEZ, 2017- a)

À vista disso, o que se entende de uma forma geral é a culpabilização dos Direitos Sociais como sendo os grandes causadores do encarecimento da mão-de-obra, pela inviabilização da atividade empresarial e pela expansão da economia informal. (BONNA, 2008, p.54)

A Espanha, decorridos cinco anos da sua reforma, enfrenta grandes dificuldades na melhoria da qualidade dos trabalhos e no melhoramento dos salários para que os trabalhadores voltem a ter poder aquisitivo, ou seja, que aumentos salariais sejam superiores ao aumento do custo de vida (GOMEZ, 2017-b). Desse modo,

O que se percebe no curso da história é que, da degradação humana, extraímos regras baseadas no humanismo jurídico, centrada no homem e protetoras das classes menos favorecidas, e o que se pretende hoje é um retrocesso: regras que protegem o capital em detrimento desses direitos. (GUASPARI, 2017, p.9)

Em razão de “novas” políticas, não se pode esquecer que o trabalho não é uma mercadoria, uma vez que não existe força de trabalho e sim um ser humano que trabalha. Nesse sentir que houve a construção paulatina dos Direitos Humanos e do Trabalhador, partiu-se do caos (subemprego, mão de obra infantil e de condições subumanas de sobrevivência) para o angariamento de Direitos: limitações de jornadas, salário mínimo, adicionais de insalubridade, noturnos, entre tantos outros que buscam a proteção à vida. Porém, o que se percebe é que:

Em momento algum de nossa história, após o período Vargas, o trabalhador foi contemplado por acréscimos de direitos, ao contrário, vem perdendo-os a cada dia, sempre em nome do suposto crescimento econômico, na promessa de melhores condições à massa trabalhadora, mas que nunca se vislumbram. Não se quer, em momento algum, fazer um juízo de valor positivo ou negativo em relação ao capitalismo. Não é essa a tônica deste estudo. Contudo, a composição entre o capital e o trabalho deve ser equilibrada, de sorte que um não se sobressaia ao outro. (GUASPARI, 2017, p.8)

Todavia, por meio da atuação principiológica e em face do quadro de ausência de cumprimento ou negação de Direitos a Constituição Federal possui:

[...]a relevante função de proteger os direitos já conquistados. Desse modo, mediante a utilização da principiológica constitucional (explícita ou implícita), é possível combater alterações feitas por maiorias políticas eventuais, que, legislando na contramão da programaticidade constitucional retiram (ou tentam retirar) conquistas da sociedade. (STRECK, 2000, p.45)

Sendo que esse combate se traduz no Princípio do Não Retrocesso Social, exemplificado por J.J. Gomes Canotilho como:

[...] os direitos sociais e econômicos (ex.: direitos dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez alcançados ou conquistados, passam a

constituir, simultaneamente uma garantia institucional e um direito subjectivo. Desta forma, e independentemente do problema fáctico da irreversibilidade das conquistas sociais (existem crises, situações econômicas difíceis, recessões econômicas), o princípio em análise justifica, pelo menos, a subtração à livre e oportunística disposição do legislador, da diminuição de direitos adquiridos [...]. O reconhecimento desta protecção de direitos prestacionais de propriedade, subjectivamente adquiridos, constituiu um limite jurídico do legislador, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente. Esta proibição justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada justiça social [...]. (CANOTILHO, 1995, p. 468-469)

É inegável que o Direito do Trabalho necessita se adequar a novas realidades, de modo que o ordenamento jurídico necessita ser dinâmico. Entretanto, o que se condena são as alterações que pretendem, exclusivamente, a redução dos custos do trabalho como meio de combate ao desemprego ostensivo, ou seja, a relativização do Princípio da Protecção do Trabalhador.

A CLT (Consolidações das Leis do Trabalho, de 1943), foi uma conquista importante dos trabalhadores brasileiros, uma vez que passaram a serem regulamentadas as relações individuais e coletivas de trabalho, sendo o principal marco da normatização trabalhista do ordenamento jurídico brasileiro. A própria CLT foi criada, no Governo de Getúlio Vargas, a fim de propiciar a modernização do Brasil, já que para deixar a economia rural e partir para a indústria era necessário uma legislação específica para a protecção do trabalhador dos abusos e explorações do novo sistema. Há discussões a respeito da existência ou não de movimentos operários impulsionando o processo legislativo, mas o que se sabe é que as agitações de 1917 ratificam essa posição. (BARROS, 2011, p.55-56).

Assim, demonstra-se que o Direito do Trabalho age a partir de fatos e da evolução da sociedade, sendo necessária a continua actualização da legislação com a finalidade de proteger o trabalhador em novos tipos de trabalho. No que tange a modernização, a Lei 13.467 de 2017 trouxe a previsão do teletrabalho, no Capítulo II-A, regulamentando o fenómeno cada vez mais frequente do trabalho à distância.

## **2. TELETRABALHO E INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS**

O avanço tecnológico foi fundamental para o aparecimento de novas modalidades de trabalho, uma delas é o teletrabalho: fenómeno que busca “que alguém preste serviço por meio das ferramentas de comunicação e informação (notoriamente a internet), distante de seu tomador de serviço” (FINCATO, 2011, p.14), ou seja, é “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho” (NILLES, 1997, p. 15).

Segundo Denise Pires Fincato o teletrabalho tem o seu surgimento no telegrafo ótico em 1793, criado por Claude Chappe, e não como a maioria dos estudos apontam para a década de 70, com Jack Nilles. Ela demonstra que o telegrafo, inicialmente utilizado para a comunicação em meio à guerra para avisar sobre a tentativa de invasão às fronteiras francesas, amparava-se sobre um mecanismo visível de longe (lunetas) bem como pelo emprego de um código de transmissão/decodificação nos telégrafos sinaleiros. (FINCATO, 2016, p.368). Disso se depreende que “o surgimento do teletrabalho está intimamente relacionado à evolução das tecnologias de comunicação e à possibilidade de, via mensagens que por estas trafegavam, enviar o trabalho ao trabalhador” (FINCATO, 2016, p.372).

Posteriormente, no industrialismo, durante o século XIX, o que se percebe é a lógica da centralização da produção nos locais de trabalho. As indústrias, fábricas e unidades de montagem necessitavam que as fontes de matérias-primas, fornecedores e operários estivessem próximos para trabalharem de forma mais eficaz. Esse modelo fomentou a criação de novos meios de transporte, o crescimento das cidades, etc. (NILLES, 1997, p. 21). Todavia, tornou-se inviável a sua manutenção, uma vez que o trajeto de ida e volta das grandes metrópoles transformou-se em muito longo e demorado, além de ocorrerem inconstâncias nesse trajeto podendo torná-lo ainda mais delongado. Ademais, com o surgimento das tecnologias de telecomunicação - como os computadores, telefones, tablets e outros tantos recursos tecnológicos - o trabalho que poderia ser realizado somente na empresa, passa a ser concretizado em qualquer outro lugar.

Tais fatores de desenvolvimento progressivo, ao adentrarem no âmbito laboral, propiciaram ao “trabalhador que historicamente exerceu as suas funções ordinariamente no local da empresa, pudesse passar a cumprir as suas tarefas externamente às instalações empresariais”, com execução de trabalhos em locais múltiplos e descontínuos. Esse tipo de trabalho é produto da força do desenvolvimento da eletrônica e da área empresarial, fazendo com que seja manifesto o imperativo de inovações técnicas ágeis para o desenvolvimento laboral. (SIQUEIRA, 2011, p.69)

Assim nasce a figura do teletrabalhador: “[...] o funcionário da empresa que trabalha em casa todos ou em alguns dias da semana utilizando os equipamentos necessários para se comunicar com a empresa. É o agente do processo de teletrabalho” (MELLO, 1999, p.7).

As Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's) foram, portanto, de suma importância para a perpetuação desse novo modo de trabalhar. O desenvolvimento da rede de computadores e das tecnologias de integração nos anos 70 possibilitaram a “Revolução da Informação”. (CASTELLS, 1999, p. 62)

Desde meados da década de 80, os microcomputadores não podem ser concebidos isoladamente: eles atuam em rede, com mobilidade cada vez maior, com base em computadores portáteis. Essa versatilidade extraordinária e a possibilidade de aumentar a memória e os recursos de processamento e armazenamento de dados centralizados em um sistema compartilhado e interativo de computadores em rede. (CASTELLS, 1999, p. 62)

E, com isso, tornou-se o trabalho mais flexível, já que a prática do trabalho, as horas, os locais, como também as formas de contrato de trabalho passaram a ser adaptáveis as mais diversas situações. (MELLO, 1999, p.7)

Logo, para a caracterização do teletrabalho, devem estar presentes três elementos:

- topográfico: o teletrabalhador desempenha seu trabalho fora do espaço tradicional da empresa (matriz ou filiais);
- tecnológico: o teletrabalhador desenvolve suas tarefas mediante o emprego de tecnologia da informação e comunicação;
- organizativo: o empregador ou tomador de serviços deve estar organizado, em sua estrutura de recursos humanos, para o teletrabalho. O teletrabalhador deve estar vinculado a empresa que lhe agrega, ocupar um posto de trabalho, pertencer à organicidade da mesma. (FINCATO, 2011, p.14)

Vale destacar que para ser teletrabalhador não necessariamente precisa ter vínculo empregatício, podendo ser realizado na modalidade de trabalho autônomo também. O teletrabalho pode ser classificado de acordo com o lugar em que ele é prestado, podendo ser dividido em sete categorias:

- (1) Teletrabalho a domicílio
- (2) Telecentro - subdividido em Centro administrado pelo empregador, Centro com várias empresas usuárias e Centro público ou semi-público local
- (3) Escritório flexível/ hotelling/ hot desking
- (4) Móvel, independente do local
- (5) Equipes multi-localizadas e/ou distribuídas
- (6) Concentrativo
- (7) Internacional/ off-shore. (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005, p.40-41)

Ainda, quanto ao grau de conectividade, podendo ser:

Teletrabalho *offline*, também chamado de desconectado ou *unplugged*, caracterizado quando o trabalhador realiza sua atividade sem manter vinculação telemática alguma com o empregador. O computador, se existir, não é utilizado como forma de comunicação, mas como mera ferramenta de trabalho e processamento de informação.

Teletrabalho *online*, também chamado de conectado, é a modalidade que revela o típico teletrabalho, já que é através dela que trabalhador e empregador se comunicam continuamente, em total sincronia e de modo bidirecional. Ação que é facilitada pelas tecnologias de comunicação e informação.

Teletrabalho *one way line* é a variação do modelo *online*. Nela a comunicação se dá de forma unimodal, como por exemplo, com a utilização de *paggers* convencionais, que não permitem interatividade simultânea ou com uma das vias (entrega ou devolução do trabalho) realizada de forma não tecnológico-informacional. (FINCATO, 2016, p.376).

Assim sendo, percebe-se que o teletrabalho “pode levar o trabalhador e o trabalho para muitos lugares, inclusive de volta ao domicílio” (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005, p.43),

ou seja, durante a construção história do trabalho humano o que se tem originariamente é o trabalho em casa (modo agrícola de produção – artesanal), posteriormente houve a separação do homem e do campo e, conseqüentemente, do trabalho braçal e artesanal para o industrial, já na contemporaneidade, devido a inserção maciça de tecnologias de informação, há inúmeras possibilidades de locais de trabalho: outros estados, países e continentes.

Na sociedade industrial, boa parte do trabalho não era passível de ser feita fora do escritório, que tem horários rígidos. Com a flexibilização temporal e espacial, a atividade produtiva poderá regular toda a vida do indivíduo, não importando o local e o horário. (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005, p.43)

São vários os benefícios que teletrabalho proporciona, tais como: a diminuição dos congestionamentos urbanos, a diminuição de espaços destinados a estacionamento, a economia de espaço nos escritórios, consumo reduzido de energia, menos poluição atmosférica, fácil inserção de pessoas que apresentam dificuldades para locomoção, entre tantos outros (NILLES, 1997, p.170-173). Em outra perspectiva, essa modalidade também possui os seus aspectos negativos, sendo os mais marcantes: o afastamento do convívio social do trabalhador dos seus colegas, a necessidade de um elevado grau organizacional para conciliar o tempo de trabalho e para a família, uma vez que o local passa a ser o mesmo, a falta de organização sindical, o constante monitoramento, a necessidade de aumento da produtividade e outros.

O teletrabalho propõe o retorno do trabalho para um antigo espaço, porém com um novo modo de efetuação do serviço. Há um deslocamento do lugar da prestação do serviço para qualquer outro no planeta, desde que haja conexão telemática com a empresa, ou seja, existe uma mudança de modelo, mas ainda baseada na indústria e nas suas regras de produção e consumo.

Sinale-se, todavia, que a tônica do teletrabalho é justamente o uso dos meios de telecomunicação como mediadores da distância e que sua ausência permite a confusão do teletrabalho com o trabalho em domicílio<sup>1</sup>. Importante ressaltar, que por ser o teletrabalho uma modalidade flexível, poderá haver a simultaneidade de espaços de trabalho, sendo possível que o teletrabalhador intercale suas atividades entre o seu domicílio e o telecentro, a empresa ou ainda, entre a empresa e qualquer lugar em que haja a possibilidade da execução da atividade utilizando-se dos meios telemáticos. (FINCATO, 2016, p.379).

A telemática, portanto, possibilitou que o trabalho seja feito com a mesma técnica e qualidade distante dos polos da empresa, porém, traz consigo novos problemas, até então não

---

<sup>1</sup> É uma forma clássica de trabalho, consolidada no período pré-industrial, caracterizada pelo trabalho artesanal realizado na casa do trabalhador ou em oficinas familiares, destacava-se pela produção ser destinada essencialmente ao atendimento das necessidades do grupo existente no mesmo círculo social. Exemplo: costureira. (MAÑAS, 2003, p.127)

pensados, como: a necessidade de um local ergonomicamente correto, se o monitoramento do empregado não está invadindo a sua privacidade, se os acidentes ocorridos dentro do domicílio em horário de trabalho são acidentes de trabalho ou não, entre tantos outros fatores que envolvem e envolverão essa modalidade de realização de serviço à distância no decurso do tempo e devido à constante evolução tecnológica.

O teletrabalho é uma realidade, desse modo, necessita de uma regulação condizente com as suas características e com as mudanças que implementam na vida do trabalhador contemporâneo.

### **3. A NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO (LEI 13.467/17): AVANÇOS E RETROCESSOS**

No campo normativo, a primeira intervenção legislativa sobre o trabalho à distância foi no ano de 2011, quando se equiparou, para os efeitos jurídicos da subordinação, o trabalho que era realizado no estabelecimento do empregado ao trabalho que era executado à distância, conforme o Art. 6º da CLT, alterado pela Lei 12.551/2011.

Nesse sentir, o trabalhador à distância passou a gozar da mesma proteção que qualquer outro empregado subordinado, inclusive quanto a limitação da jornada de trabalho, no que concerne ao Capítulo II - “Da Duração do Trabalho” - previsto na CLT, já que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios diretos e pessoais de comando, controle e supervisão do trabalho, Art. 6º, parágrafo único, CLT, após o vigor da Lei 12.551/2011.

Entretanto, a modificação ainda era insuficiente, uma vez que não trazia segurança jurídica necessária sobre o tema, já que faltava uma normatização jurídica pátria que abrangesse os conceitos e características do teletrabalho.

A experiência brasileira com o artigo 6º da CLT beira o instituto das normas abertas, em que leis genéricas e permeáveis são lançadas para preenchimento conforme o caso concreto, o momento político-econômico-jurídico, o que, por ausência total de cultura social para sua compreensão, poderia dar espaço ao descumprimento genérico e a um ativismo jurídico exacerbado. (FINCATO, 2016, p.380).

Nessa senda, a Lei 13.467/2017, intitulada Lei da Reforma Trabalhista, que modificou vários Direitos dos trabalhadores, trouxe a regulamentação do teletrabalho.

O primeiro regramento sobre o tema, diz respeito a exclusão do teletrabalhador do Capítulo II, “Da Duração do Trabalho”, conforme a incorporação do inciso III, no Art. 62 da CLT. A partir da vigência da lei, o teletrabalhador não terá Direito aos adicionais de hora

extra, hora noturna, sobreaviso, prontidão, ao intervalo intrajornada, e demais Direitos regulados nesse capítulo.

Todavia, vale ressaltar que o Art. 62 da CLT tem como fundamento a ausência de controle e fiscalização do empregador sobre as atividades do empregado que exerce atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Por sua vez, o teletrabalhador se utiliza dos meios telemáticos para exercer as suas atividades, restando incontroversa essa exclusão, haja vista que o equipamento é altamente capaz de precisar e fiscalizar a jornada de trabalho do empregado, podendo ser aplicado o dispositivo constitucional da jornada (Art. 7º, inc. XIII, CF/88).

Por isso, faz-se necessária a aplicação desse dispositivo somente para aqueles que efetivamente não tenham a sua jornada controlada e fiscalizada, para que não haja desigualdade em Direitos daqueles que trabalham na sede da empresa para aqueles que trabalham à distância. Conforme jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região:

Ementa: JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. SERVIÇO EXTERNO. O exercício da atividade em serviço externo não afasta, por si só, o direito ao recebimento de horas extraordinárias. Demonstrada a possibilidade de controle de horário não há enquadramento no art. 62, I, da CLT. (RO - 0020824-81.2014.5.04.0024, Relator: Claudio Antônio Cassou Barbosa, Data de julgamento: 14/10/2016, 3ª Turma, TRT 4ª Região).

Ementa: HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. ÔNUS DA PROVA. 1. Para que o empregado esteja enquadrado na exceção do art. 62, I, da CLT, não basta simplesmente que o trabalho seja externo, havendo a necessidade de que não seja possível o controle de jornada praticada. 2. Por se tratar de fato obstativo/modificativo do direito à percepção de horas extras, compete ao empregador comprovar que o empregado se enquadrava na exceção legal. (RO - 0021705-06.2014.5.04.0009, Relator: Rejane Souza Pedra, Data de julgamento: 10/04/2017, 10ª Turma, TRT 4ª Região).

A Lei 13.467/2017, no Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, conceituou no Art. 75 – B a modalidade de trabalho à distância: “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”. Nesse sentir, entende-se que a principal característica do teletrabalho é a realização do trabalho fora da sede do empregador mediante o uso das TIC’s. Contudo, não se faz necessário que a realização do trabalho seja exclusivamente fora da empresa, podendo eventualmente trabalhar na sede.

O parágrafo único do mesmo artigo, dita que: “O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”.

Percebe-se que a *mens legis* é no sentido de afastar qualquer confusão do teletrabalho com o trabalho externo, uma vez que deixa claro a necessidade da utilização das tecnologias de informação e comunicação e que a ida ocasional para a prestação de serviço no estabelecimento da empresa não descaracteriza o teletrabalho.

Para a realização dessa modalidade de trabalho à distância deve haver previsão expressa no contrato individual de trabalho, onde especificará as atividades a serem realizadas pelo empregado (Art. 75-C). Poderá ser realizada a alteração entre regimes (presencial e teletrabalho) desde que haja mútuo acordo e registro em aditivo contratual, como também poderá ser alterado o regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição de no mínimo 15 dias, com correspondente registro no aditivo contratual (§1º e §2º do Art. 75-C).

No Art. 75- D, a lei ditou que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, bem como da infraestrutura necessária e adequada para a prestação do trabalho, como também o reembolso das despesas arcadas pelo empregado será previsto no contrato de trabalho escrito.

Percebe-se, portanto, que a legislação não foi clara quanto a cargo de quem ficará a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária a realização do trabalho remoto, somente previu que deverá ser acordada em contrato escrito e que essas utilidades não integram a remuneração do empregado (Art.75-D e parágrafo único). Nesse seguimento, pode-se entender que há possibilidade de discussão, nos termos do contrato de trabalho, a quem caberá arcar com as responsabilidades para a infraestrutura necessária.

Entretanto, a regra geral é que o empregador assume o risco da atividade econômica (Art. 2º, CLT), logo não haveria motivo para a imposição desse custo ao empregado. Outra razão, que leva o interprete a entender que não há por que o empregado se preocupar com o fornecimento dos mecanismos necessários para a realização do trabalho, é o fato de que a Lei deixa claro no parágrafo único que essas utilidades não fazem parte da remuneração e o caput do Artigo 75- D trata ainda do reembolso.

No último artigo, que trata sobre a regulamentação do teletrabalho na Lei 13.467/2017, o legislador tratou das medidas de proteção e saúde do empregador. No entanto, o dispositivo foi genérico ao dizer, no Art. 75 – E, que: “O empregador deverá instruir os

empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” e, no parágrafo único “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

O que se percebe é uma tentativa de desonerar o empregador, já que não cumprida as instruções, o empregado não poderia, em tese, acionar judicialmente a empresa, já que foi assinado termo de responsabilidade. Ou seja, a legislação preserva o *jus variandi* do empregador de organizar a sua atividade empresarial conforme as suas vontades, entretanto suprime Direitos que poderiam ser eventualmente reconhecidos para o teletrabalhador.

Diante disso, constata-se que a regulamentação até então vigente dada pelo Art. 6º da Lei 12.551/2011 ficava aquém da necessária para regulamentação do teletrabalho. Todavia, a normatização oferecida pela Lei 13.467/2017, no que tange a tipificação do teletrabalho, relativiza o princípio basilar do Direito do Trabalho (Princípio da Proteção do Trabalhador), dando uma maior importância ao contrato individual e conseqüentemente ao Princípio da Autonomia da Vontade, desse modo, abre-se margem a supressão de Direitos até então reconhecidos ao trabalhador à distância e, conseqüentemente, proporciona um franco ataque ao Princípio do Não Retrocesso Social.

## **CONCLUSÃO**

O Direito do Trabalho é pendular, uma vez que atende a duas forças antagônicas: capital e trabalho. Por esse motivo, sua evolução ao longo dos anos está relacionada com as transformações econômicas, sociais e políticas que perpassam a história humana, movimentando por vezes para a angariação de direitos e outras vezes para a estagnação, ou até mesmo, precarização.

A Lei 13.467/2017, intitulada “Lei da Reforma Trabalhista”, foi criada em meio a uma forte crise econômica, quando as taxas de desempregos estão muito altas e inúmeras pessoas trabalham na informalidade. Ou seja, houve redução de encargos (contribuição sindical facultativa; maior poder de negociação individual; novas possibilidades para o banco de horas; entre outras), criação de novas modalidades de trabalho (intermitente; teletrabalho) e flexibilizações. Nesse sentir, percebe-se que essas mudanças, acabam por ser mais benéficas ao empregador do que ao empregado, uma vez que relativizam o Princípio da Proteção do Trabalhador e dão maior aplicabilidade ao Princípio da Autonomia da Vontade.

Sob o prisma da modernização a lei ficou aquém da expectativa ao atualizar a Consolidação das Leis do Trabalho, já que, apesar de conceitualizar o teletrabalho, acabou por

retirar Direitos até então concedidos a esses trabalhadores, tais como: os previstos no Capítulo II, “Da Duração do Trabalho”. Além disso, deixou questões importantes para serem discutidas no contrato individual de trabalho, sendo genérica em vários pontos.

O que se percebe é uma tentativa de desoneração do empregador. A legislação laboral não cumpriu o seu papel de proteção, mas foi eficaz ao proporciona um franco ataque ao Princípio do Não Retrocesso Social. O novo regramento jurídico serve, principalmente, para estabelecer garantias mínimas para que as empresas possam contratar sob esse regime, sem correr risco de serem autuadas na Justiça do Trabalho por descumprimento das normas trabalhistas.

A regulamentação do trabalho no modelo *home office* (teletrabalho) continua por ser uma questão aberta a discussão, uma vez que deixou muitos assuntos para serem tratados ao firmar o contrato individual de trabalho. Não obstante a legislação vigente ser insuficiente e até mesmo arcaica para suportar as exigências do trabalho contemporâneo, muito pouco contribuiu a nova normatização para a proteção do teletrabalhador.

## **BIBLIOGRAFIA**

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

BONNA, Aline Paula. **A vedação do retrocesso social como limite à flexibilização das normas trabalhistas brasileiras**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p.51-66, jan./jun.2008. disponível em: <>. Acesso em jul.2017.

BRASIL, 2011. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em:<  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm) >. Acesso em Ago. 2017.

BRASIL, 2017. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em:  
<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>>. Acesso em Ago. 2017.

BRASIL, 2017. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário: 0021705-06.2014.5.04.0009**: JOSE CLAUDIO DE MELLO CASTRO, BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A., GETNET ADQUIRENCIA E SERVICOS PARA MEIOS DE PAGAMENTO S.A. X BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A., JOSE CLAUDIO DE MELLO CASTRO, GETNET ADQUIRENCIA E SERVICOS PARA MEIOS DE PAGAMENTO S.A., Relatora Desembargadora: Rejane Souza Pedra, 10ª Turma. Disponível em: < [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br)>. Acesso em Ago. 2017.

BRASIL, 2017. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário: 0020824-81.2014.5.04.0024**: FERNANDA BUENO OLIVEIRA, GROUPON SERVICOS DIGITAIS LTDA. X FERNANDA BUENO OLIVEIRA, GROUPON SERVICOS DIGITAIS LTDA. Relatora Desembargador: Claudio Antonio Cassou Barbosa, 3ª Turma. Disponível em: < [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br)>. Acesso em Ago. 2017.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador - Contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas**. Coimbra: Coimbra Editora, 1995.

COSTA, Marcia. **Relações de trabalho e os regimes contemporâneos de emprego na Espanha e no Brasil: um breve paralelo.** O&A. Salvador, v.17 - n.54, p. 499-525 - Julho/Setembro – 2010. Disponível em:< <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11119/8032> >. Acesso Jul. 2017.

FINCATO, Denise Pires. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura.** *RJLB*, Ano 2 (2016), nº 2. Disponível em:< [http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2016/2/2016\\_02\\_0365\\_0396.pdf](http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf)>. Acesso em Ago. 2017.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho: Estudos para Regulamentação a partir do Direito Comparado.** Novas tecnologias e relações de trabalho: reflexões / [ Organizado por] Denise Pires Fincato – Porto Alegre: magister, 2011.

GOMEZ, Manuel V. **A reforma da Espanha que inspirou Temer: mais empregos (precários) e com menores salários.** *Jornal El país*. 27 de abril de 2017. Disponível em: < [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/27/internacional/1493296487\\_352960.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/27/internacional/1493296487_352960.html)>. Acesso Jul. 2017 -a.

GOMEZ, Manuel V. **Reforma trabalhista na Espanha: como recuperar os salários após cinco anos de queda.** *Jornal El país*. 18 de julho de 2017. Disponível em: < [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/04/internacional/1499157663\\_705701.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/04/internacional/1499157663_705701.html)>. Acesso Jul. 2017 – b.

GUASPARI, Mariângela de Oliveira. **Reforma trabalhista: uma visão crítica.** Disponível em:< <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/240907.pdf>>. Acesso Ago. 2017.

MAÑAS, Cristian Marcello. **A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica.** *Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Paraná*, ano 2003. Disponível em: < <http://revistas.ufpr.br/direito/article/viewFile/1750/1447>>. Acesso em Ago. 2017.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora.** Rio de Janeiro: Qualitumark ed. ABRH – nacional, 1999.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

SAKUDA, Luiz Ojima. VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. **Teletrabalho: Desafios e Perspectivas**. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v12n33/a02v12n33.pdf> >. O&S - v.12 - n.33 - Abril/Junho – 2005. Acesso em Ago. 2017.

SIQUEIRA, Daianne de. **Teletrabalho: Inovações tecnológicas e competência no direito internacional privado do trabalho**. Novas tecnologias e relações de trabalho: reflexões / [ Organizado por] Denise Pires Fincato – Porto Alegre: magister, 2011.

STRECK, Lenio Luiz. **Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do Direito**. 2. Ed. ver. Ampl. Porto Alegre; Livraria do Advogado, 2000.