XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA AUREA BARONI CECATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

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

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 – 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 do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS
Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-703-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

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

CDU: 34

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

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Porto Alegre, sob o tema “TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO NO DIREITO”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II", 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, diferentes falas 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 vários os artigos aqui apresentados. Nestes, 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 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 Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, 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.

Daí 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,

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.

TEMPOS FLEXÍVEIS E TELETRABALHO: PERSPECTIVAS SOBRE O PROBLEMA DA JORNADA FRENTE AO CONTROLE PELA PRODUTIVIDADE

FLEXIBLE TIMES AND TELEWORK: PERSPECTIVES ON THE PROBLEM OF THE JOURNEY TOWARDS PRODUCTIVITY CONTROL

Terry Rosado Maders

Resumo

O presente artigo objetiva problematizar a flexibilidade temporal inerente ao teletrabalho e suas implicações jurídicas e no cotidiano laboral desses trabalhadores. Para tanto, estruturou-se o artigo em quatro momentos. O primeiro é introdutório, em que se apresenta a temática e o objeto do estudo. No segundo momento, apresenta-se uma contextualização histórica acerca da reestruturação produtiva que resultou na flexibilização do trabalho. Em seguida, evidenciam-se as características e elementos da realidade laboral inerente ao teletrabalho, a questão da jornada após a reforma trabalhista e fenômenos dessa realidade laboral. Por fim, são feitas considerações finais.

Palavras-chave: Teletrabalho, Flexibilidade, Tempo, Jornada de trabalho, Produtividade

Abstract/Resumen/Résumé

The present article aims to problematize the temporal flexibility inherent in teleworking and its legal implications and in the daily life of these workers. The article was structured in four moments. The first is introductory, in which the theme and object of the study are presented. After, we present a historical context about the productive restructuring that resulted in the flexibility of work. Next, the characteristics and elements of the labor reality inherent to teleworking, the question of the journey after the labor reform and phenomena of this labor reality are evidenced. Finally, final considerations are made.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Flexibility, Time, Working day, Productivity

1 INTRODUÇÃO

O Estado Democrático de Direito constituído através da Carta de 1988 tem como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, tendo estabelecido entre seus direitos sociais fundamentais o direito ao trabalho digno, a ser efetivado por meio da garantia de direitos como a limitação da duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, repouso semanal remunerado, e remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

Esses direitos são complementares e fazem parte de um sistema cuja estrutura está historicamente assentada em função da duração do labor no tempo, parâmetro de valor do trabalho e de verificação da satisfação da obrigação contratual pelo trabalhador. Nesse contexto, o controle das horas laborais se dá através do instituto da jornada de trabalho, que corresponde à medida do tempo de disponibilidade diária dos empregados em relação ao empregador, possibilitando a aferição e a garantia desses direitos.

O controle da jornada de trabalho é a regra no contexto das relações de emprego e sobre ela se estrutura grande parte do sistema trabalhista brasileiro. O parâmetro salarial baseado na duração do trabalho não guarda relação com o volume de produção e resultados e preserva o trabalhador dos riscos da atividade econômica, sendo considerada a forma mais justa de remuneração (DELGADO, 2017).

As novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) proporcionaram novas formas de trabalhar, surgindo, em meados da década de 70, a figura do teletrabalho, modalidade laboral que se caracteriza por sua realização fora do local típico de trabalho conjugada com a execução da atividade através de meios telemáticos e informacionais. As possibilidades na conformação de realidades de teletrabalho são incontáveis, tendo em vista que as características que lhe são inerentes conferem potencial flexibilidade em relação ao "onde" (espaço) e ao "quando" (tempo) realizar o trabalho, superando a dimensão espaço-tempo para a qual respondem os tradicionais institutos trabalhistas, como o da jornada, desafiando o Direito do Trabalho a oferecer novas respostas para a garantia dos direitos trabalhistas.

A recente Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017, inseriu os empregados em regime de teletrabalho no rol daqueles que não se sujeitam à incidência das normas relativas ao controle de jornada. Uma vez alheio ao controle da jornada, o teletrabalhador se encontra suscetível a extensas jornadas sem perceber horas-extras, adicional noturno, descanso semanal remunerado, além de outras condições de trabalho afetadas, direitos de estatura constitucional e elementares na estrutura do sistema protetivo trabalhista.

Para além da problemática jurídica que de imediato se impõe, a disposição inserida pela reforma na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sinaliza a substituição do controle cronológico da duração laboral pela apresentação de resultados por parte do teletrabalhador, consistindo em uma mudança paradigmática na medida em que passa a tornar regra formas salariais até então residuais como o salário por peça e o salário-tarefa, esvaziando o instituto da jornada e, consequentemente, os direitos atrelados ao fator tempo de trabalho, podendo acarretar diversas consequências ao teletrabalhador, razões pelas quais o fenômeno demanda análise específica.

Dessa forma, no que concerne à relação jurídica de emprego na forma de teletrabalho, surgem problemas para o devido enquadramento das suas peculiaridades pela atual regulação jurídico-trabalhista, considerada a finalidade de satisfação dos direitos sociais fundamentais ao trabalho, constituindo o objetivo do presente artigo a problematização da flexibilidade temporal inerente a essa modalidade de trabalho e suas implicações jurídicas e no cotidiano laboral.

A expansão do teletrabalho é inexorável. Essa modalidade laboral traz consigo não só novas atividades ligadas ao ramo informacional, mas também a ela se adaptam as mais diversas formas de trabalho preexistentes a esse formato, como é o caso, por exemplo, da virtualização do sistema judiciário e das profissões jurídicas. Segundo o relatório *Primer Informe sobre el Estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe*, realizado pela *Academia International de Teletrabajo*, no ano de 2017, estima-se que o Brasil possui mais de 7,5 milhões de teletrabalhadores e ultrapassará, até o final desta década, a marca dos 15 milhões (ITALAC, 2017), o que caracteriza a relevância do presente estudo.

No que se refere à metodologia empregada no trabalho, trata-se de um estudo exploratório, de abordagem qualitativa, buscando-se a melhor compreensão do fenômeno em análise. A pesquisa é documental, sendo realizada com base na legislação concernente ao tema, e bibliográfica, abarcando publicações de cunho científico, tais como artigos, teses e dissertações e a literatura sobre a temática. O método utilizado é o dedutivo.

Para tanto, estruturou-se o artigo em quatro momentos. O primeiro é introdutório, em que se apresenta a temática e o objeto do estudo. No segundo momento, apresenta-se uma contextualização histórica acerca da reestruturação produtiva que resultou na flexibilização do trabalho. Em seguida, evidenciam-se as características e elementos da realidade laboral inerente ao teletrabalho, a questão da jornada após a reforma trabalhista e fenômenos dessa realidade laboral. Por fim, são feitas considerações finais acerca das problematizações desenvolvidas.

2 DO TRABALHO RÍGIDO AO FLEXÍVEL

A sociedade que se desenvolveu a partir da Revolução Industrial foi marcada pela emergente relação capitalista de trabalho, que, no decorrer do século XIX, protagonizou a estruturação dos tempos sociais desse período histórico, desconhecendo-se, a partir de então, "formas de distribuição flexível dos horários laborais" (ROSSO, 2017, p. 21).

O processo de produção nas fábricas impôs o trabalho rígido, pautado pela longa e regular duração do trabalho, controlado socialmente em razão do tempo de disponibilidade da força de trabalho do trabalhador ao empregador e objetivado através da jornada de trabalho, tendo essa conjuntura social atingido o seu auge no século XX, solidificando-se na era *taylorista-fordista* (ANTUNES, 2009; ROSSO, 2017).

Após a Segunda Guerra Mundial, o mundo ingressou, a partir dos saltos tecnológicos permitidos pela descoberta do transistor e do avanço técnico-científico, na denominada Terceira Revolução Industrial ou Revolução Tecnológico-científica, em que tecnologias como a microeletrônica e a robótica aplicadas na indústria transformaram substancialmente a produção, desenvolvendo e expandindo as telecomunicações e a informática, difundindo-se por todas as áreas e conduzindo a humanidade para a era da informação (CASTELLS, 1999).

No início da década de 70 do século XX, o sistema produtivo *taylorista-fordista* se entrou em crise, ocorrendo a expansão do *toyotismo*, sistema de produção amparado na flexibilidade do aparato produtivo, conduzido pela demanda e pautado pela minimização de estoques, de modo a atender as necessidades de produção do momento, e pela utilização de novos métodos de gestão da força de trabalho, objetivando garantir o melhor aproveitamento possível do tempo de produção e melhorar a "qualidade" no produto final.

A conjunção entre *toyotismo* e Revolução Tecnológica deu início a uma série de transformações substanciais na esfera econômica, resultando na fragmentação da atividade produtiva, que passa a ser flexível, segmentada e individualizada, imprimindo intensificação e inconstância nos ritmos da produção, que passam a ter nova dinâmica, demandando trabalhadores com maior conhecimento técnico-científico e polivalentes, passando a exercer diferentes atividades ao longo da cadeia produtiva (ANTUNES, 2009).

Harvey (2008, p. 131) se refere a essa reestruturação produtiva como o regime da acumulação flexível, o qual estabelece um "confronto direto com a rigidez do fordismo", flexibilizando os processos e o mercado de trabalho, produtos, padrões de consumo, juntamente com transformações nas regulações sociais e políticas. Nesse período, surgem novos setores produtivos, desenvolvendo-se novos polos industriais tecnológicos como o vale do silício,

ocorrendo grande expansão do setor de serviços, dentre os quais os financeiros, e passa-se a experimentar uma nova percepção do espaço e do tempo:

> [...] a história do capitalismo tem se caracterizado pela aceleração do ritmo da vida, ao mesmo tempo em que venceu as barreiras espaciais em tal grau que por vezes o mundo parece encolher sobre nós. O tempo necessário para cruzar o espaço e a forma como costumamos representar esse fato para nós mesmos são indicadores úteis do tipo de fenômeno que tenho em mente. À medida que o espaço parece encolher numa "aldeia global" de telecomunicações e numa "espaçonave terra" de interdependências ecológicas e econômicas [...] e que os horizontes temporais se reduzem a um ponto em que só existe o presente (o mundo do esquizofrênico), temos de aprender a lidar com um avassalador sentido de compressão dos nossos mundos espacial e temporal (HARVEY, 2008, p. 219).

Automação, constante inovação tecnológica, foco no produto principal e multifuncionalidade do trabalhador levaram à descentralização produtiva, alterando a cadência temporal da produção, aumentando a produtividade e gerando a necessidade de uma mão-de-obra autônoma em relação ao tempo, a fim de se ajustar à flexibilidade das necessidades e cronogramas de trabalho, passando o tempo a ser tratado como um recurso. Esse processamento do tempo coloca em xeque o tempo cronológico da produção, que, delimitado na jornada de trabalho, estruturava o tempo social na sociedade moderna (CASTELLS, 1999).

As novas exigências de trabalho a partir do paradigma da produção flexível desestruturaram a forma estável das relações entre produção, trabalho e emprego da era *taylorista/fordista*, diminuindo o tempo físico e a continuidade do trabalho, valorado pela força de trabalho e medida pela duração do trabalho, passando à inconstância do trabalho intenso para as jornadas parciais e pela substituição por um trabalho cada vez mais técnico-científico, alterando substancialmente as relações entre trabalho e valor (ANTUNES, 2009).

Nesse contexto, a tendência é que o trabalho passe a ser cada vez mais individualizante e segmentado, ao mesmo tempo que coordenado a partir das redes, resultando em padrões flexíveis de organização, pautando-se pelo controle por tarefas ao invés da jornada de trabalho tradicional, não mais adstrito ao local de trabalho, mas em qualquer lugar, implicando na instabilidade das relações de emprego e marcando o declínio do modelo contratual de trabalho assalariado (CASTELLS, 1999).

Com a difusão global das novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e a articulação em rede dos processos organizacionais e da produção, assume preponderância o trabalho informacional, no qual a matéria-prima principal é a informação, flexível por natureza, rompendo definitivamente os limites da fábrica moderna, e liberando a realização do trabalho a partir de qualquer lugar com acesso à rede (CASTELLS, 1999).

> As novas tecnologias da informação, com o espetacular desenvolvimento da codificação, da capacidade de armazenamento e os desenhos de arquitetura dos microprocessadores, permitiu estender seu uso a segmentos menos qualificados do mercado de trabalho. A fábrica rompe suas fronteiras e se difunde na sociedade. Mediante redes e terminais, os domicílios podem se constituir em espaços de trabalho adequados e articulados com a produção. Os computadores pessoais e a popularização dos softwares definem novos parâmetros pelos quais se exerce liderança tecnológica, poder e hegemonia. Constroem-se os vetores articuladores da organização produtiva e cultural, bem como os padrões da nova organização social. O trabalho a domicílio estende os limites da jornada de trabalho. A distribuição do tempo das atividades domésticas e de trabalho se dilui e as primeiras ocupam os vazios deixados pelas segundas. A fábrica se instala no espaço íntimo e privado do trabalhador. A presença no local de trabalho coletivo deixa de ser um elemento de controle e abrem a possibilidade de novas formas de precarização do trabalho, informalização das relações de trabalho e a desagregação do coletivo (DUPAS, 2001, p. 120).

As consequências dos novos tempos flexíveis são globais, acompanhadas por tendências neoliberais que flexibilizam, quando não desregulamentam, direitos dos trabalhadores, acarretando informalidade, trabalho em tempo parcial, subcontratações e terceirização a fim de ajustar o trabalho às necessidades do capital, marcando uma era de precarização e desemprego estrutural (ANTUNES, 2015).

A presente contextualização histórica contribui para a compreensão da realidade em que se insere o teletrabalho, de modo que, sem a perspectiva do fenômeno histórico que subjaz a essa realidade laboral, não se consegue apreender a verdadeira dimensão do fenômeno, reduzindo-se a questão a mero interpretação jurídica, corrigível com ajustes na legislação, o que, definitivamente, não é o caso.

3 TELETRABALHO, FLEXIBILIDADE E PRODUTIVIDADE

O teletrabalho surge em meio à reestruturação produtiva e dos processos de trabalho imbricadas com a revolução tecnológica, caracterizando-se, fundamentalmente, pela descentralização física, enquanto realizado, integralmente ou em parte, fora do local típico de trabalho; e por pertencer a um contexto de trabalho fragmentado e de informação descentralizada em razão da utilização das novas tecnologias telemáticas e informacionais como ferramenta de trabalho e comunicação/interação com a empresa (ESTRADA, 2008).

O astrofísico norte-americano Jack Nilles, a quem se atribui o primeiro uso da expressão *telework*, na década de 70, e considerado o "pai do teletrabalho", define a prática como sendo "quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho" (NILLES, 1997, p. 28).

Por suas características, o teletrabalho comporta uma infinidade de realidades laborais e possui diversas modalidades. Considera-se o teletrabalho uma espécie de trabalho à distância, mas que não se confunde, por exemplo, com a figura do trabalho à domicílio em razão do elemento tecnologias da informação e comunicação como ferramenta de trabalho. São espécies de teletrabalho, entre outras, o tipo nômade ou móvel, em que se trabalha de qualquer lugar a partir dos dispositivos portáteis; a modalidade dos telecentros consiste em infraestruturas equipadas para receber teletrabalhadores, em lugar distinto da sede da empresa; há, também, a espécie *home-office*, tida como a modalidade de teletrabalho por excelência, na qual o teletrabalhador labora a partir de casa. Não raro, *home-office* aparece somo sinônimo de teletrabalho, em substituição ao termo (JUNIOR; SILVA, 2015).

Segundo Rosenfield e Alves (2011, p. 218), "a flexibilização se expressa no teletrabalho em todas as suas dimensões", de modo que:

> [...] a organização do processo de trabalho é marcada pela flexibilidade temporal e espacial. Se o contato tradicionalmente estabelecido entre o cliente (que pode ser o empregador) e o profissional tinha limites de tempo e espaço, como o tempo da jornada, os horários socialmente estabelecidos para o contato telefônico e os espaços presenciais, a tecnologia informacional permite uma relação flexível/elástica com o tempo, já que o trabalho pode ser produzido a qualquer tempo e em qualquer espaço e pode ser armazenado virtualmente ou, também desse modo, enviado para o cliente. Esse aspecto da flexibilidade é encontrado tanto no teletrabalho por conta própria como no assalariado (2011, p. 219).

Em razão de sua natureza essencialmente flexível, o teletrabalho é entendido como de difícil controle diretivo e de jornada pelo empregador[1], recaindo a verificação da satisfação contratual pelo teletrabalhador na entrega de resultados, ou seja, a medida do trabalho se dá pela produtividade apresentada. Essa é a conclusão de parcela majoritária dos pesquisadores do tema, reunidas em extenso levantamento acerca das definições de teletrabalho na dissertação de Mestrado de Rodrigues (2011). O controle pela produtividade também é referido por Nilles (1997), enquanto Junior e Silva (2015) trazem classificações em que a entrega de resultados consta como característica do teletrabalho.

Além das definições que classificam o teletrabalho como sendo uma modalidade orientada para resultados, dados dessa realidade laboral no Brasil também apontam a produtividade como o paradigma no controle das atividades de teletrabalhadores, tanto na iniciativa privada quanto no setor público.

[1] A questão será tratada no item 3.1, ao analisar a reforma trabalhista introduzida pela Lei 13.467/2017.

A "Pesquisa *home office* Brasil 2016", realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, demonstra inúmeros aspectos referentes à implementação e práticas dessa modalidade de trabalho por empresas brasileiras. Já na apresentação do estudo, é exposta a conclusão de que "a pesquisa comprova que o *home office* é uma tendência no país e, a flexibilização da jornada de trabalho é um dos fatores para esse movimento. As empresas têm percebido a importância do ambiente favorável ao trabalhador, pois gera aumento na produtividade" (SOBRATT, 2016, p. 6).

A flexibilidade nos ambientes de trabalho desponta como objetivos da adoção da prática pelas empresas, para as quais o conceito de *home office*, 71% das empresas o definiram como "gerenciamento baseado em resultados, ao invés da presença física" (SOBRATT, 2016, p. 19) e como principais ganhos aparece o aumento da produtividade. Em relação à jornada, em 47% das empresas o sistema é o *flexi-time*, cujo horário de trabalho é flexível e definido pelo próprio trabalhador. Em 41% das empresas, não há prática definida. O controle da jornada de trabalho em 55% das empresas participantes do estudo é realizado por meio de relatórios de atividades ou visita (SOBRATT, 2016).

O estudo conta com a categoria "Avaliação de *Performance*", consistindo em cumprimento de metas, avaliação de desempenho ou nível de entrega de trabalhos. Como valores incentivados, 65% das empresas refere a adoção de compromisso com a flexibilidade e 63% a ênfase na gestão por resultados, em vez de gerenciamento de presença. Dentre os comportamentos esperados dos trabalhadores, 51% aponta para a maior produtividade. Apenas 38% dessas empresas possui prática de monitoramento remoto e, como principais riscos, aparece em primeiro lugar, com 66%, as questões legais (SOBRATT, 2016).

Como se infere da referida pesquisa[2], voltada ao mercado de trabalho na iniciativa privada e ao universo empresarial, é forçoso concluir que o paradigma que impera na realidade do teletrabalho *home office* no Brasil como forma de controle do trabalho é o da produtividade, por meio do atingimento de metas e resultados, em detrimento da duração temporal do trabalho.

Voltando-se ao setor público, a prática do teletrabalho por órgãos do Poder Judiciário levou o Conselho Nacional de Justiça – CNJ, a regulamentar a prática a nível nacional, através da Resolução nº 227, de 15 de junho 2016, merecendo apontamentos as normas que tratam da problemática em análise.

[2] O estudo ainda afirma que "o objetivo final da revolução móvel é propiciar uma melhor **produtividade** no trabalho" (SOBRATT, 2016, p. 10).

De início, verifica-se que o artigo 6º da Resolução estabelece metas de desempenho através de plano de trabalho individualizado para o servidor que inicia o regime de teletrabalho, as quais devem ser, inclusive, superiores às metas dos servidores que executam a mesma atividade nas dependências do órgão (CNJ, 2016).

No tocante à jornada de trabalho, o artigo 7º da Resolução dispõe que "o alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho". Em um primeiro momento, a fórmula guarda semelhança com o tipo salarial denominado salário-tarefa, o qual consiste em uma mescla do salário por unidade de tempo – a regra, baseado na duração do trabalho – e do salário por unidade de obra ou por peça – em que o parâmetro são os resultados atingidos ou quantidade de peças produzidas. Nessa forma salarial, estipula-se um mínimo a ser produzido dentro de um parâmetro temporal e, uma vez realizada a meta, o trabalhador libera-se do cumprimento das horas laborais tendo assegurado o salário, ou, ainda, trabalha o tempo restante em troca de um *plus* salarial (CNJ, 2016; DELGADO, 2017). No entanto, o parágrafo primeiro do aludido artigo determina que "não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas" (CNJ, 2016), situação ocorrente na forma do salário-tarefa.

A norma do CNJ ainda estipula que "na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada" e deverá ser estabelecida forma de compensação por parte do servidor, que também deverá prestar esclarecimentos à chefia imediata, a qual poderá suspender o regime de teletrabalho, denotando um caráter punitivo àquele que não atingir a produtividade (CNJ, 2016).

Contudo, fator que atenua os possíveis aspectos negativos da regulamentação é o caráter facultativo do teletrabalho, não constituindo direito nem dever do servidor. Logo, diante da insatisfação, o servidor em teletrabalho pode retornar à modalidade presencial (CNJ, 2016).

O que se depreende, a partir da norma que regulamenta o regime de teletrabalho aos servidores do Poder Judiciário é o caráter absoluto do atingimento da meta pelo servidor teletrabalhador como parâmetro de desempenho das funções do cargo, havendo, de fato, o esvaziamento da jornada de trabalho na forma como está estruturada a Resolução.

Como visto, as realidades laborais relativas ao teletrabalho no Brasil guardam coerência com as características doutrinárias apresentadas, sendo orientadas para o controle por metas/produtividade em detrimento do controle de jornada do (servidor) teletrabalhador. Passa-se a analisar aspecto da reforma trabalhista referente à questão.

3.1 A LEI 13.467/2017 E A JORNADA DO TELETRABALHADOR

A recente reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 introduziu ao ordenamento jurídico a figura do teletrabalho, agora tratado em capítulo específico na CLT, definindo-o como "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" (art. 75-B, da CLT).

Questão polêmica reside no acréscimo de um terceiro inciso no artigo 62, da CLT, incluindo os empregados em regime de teletrabalho no rol daqueles que não se sujeitam ao controle de jornada de trabalho.

É pertinente revolver o histórico do problema do enquadramento jurídico envolvendo o teletrabalho. De fato, essa modalidade laboral não encontrava suporte jurídico para a caracterização da relação de emprego no tocante ao elemento subordinação, em razão da dificuldade do exercício, pelo empregador, do poder de direção sobre o empregado quanto à forma de desempenhar a sua atividade, uma vez que este se encontra fisicamente distante.

A dimensão jurídica do problema foi resolvida pela Lei nº 12.551/2011, que acrescentou parágrafo único no artigo 6º, da CLT, equiparando os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de controle, supervisão e comando, se apoiando em conceito expandido de subordinação (incorporação das dimensões objetiva e estrutural) e possibilitando o reconhecimento de relações de emprego de teletrabalho (DELGADO, 2017).

Quanto à possibilidade de controle de jornada no teletrabalho, Junior e Lima (2015) concluem que se o poder de controle do empregador pode ser exercido através dos próprios meios tecnológicos e informacionais, estando o teletrabalhador conectado à empresa também se pode controlar o tempo de trabalho, se aplicando a legislação normalmente. Esse entendimento é compartilhado por Delgado (2017), assim como Hoffmann (2014), para quem deve haver a presunção da possibilidade de controle de jornada como regra geral, destacando a possibilidade de rígida fiscalização de horário através dos *softwares*, os quais podem e devem ser desenvolvidos para o registro das atividades desempenhadas através do computador.

Questionando-se sobre a capacidade de resposta dos esquemas atuais do Direito do Trabalho frente às nuances que acompanham o teletrabalho, Hoffmann (2014) observa que, historicamente, o sistema normativo do Direito do Trabalho foi estruturado para atender a um processo laboral em que os aspectos de tempo e espaço eram determinados.

O fato é que não há dissenso quanto à possibilidade de controle da jornada efetivamente laborada pelo teletrabalhador, plenamente possível de ser realizada através dos mesmos meios telemáticos e informacionais pelos quais se realiza o trabalho, na grande maioria

das situações, salvo exceções. É importante ressaltar, a pluralidade na conformação de realidades nessa forma de trabalho não permite que se faça generalizações.

Em resposta às mudanças da reforma trabalhista, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA resultou em Enunciado acerca da questão. Realizada a interpretação sistemática do artigo 62, inciso III, da CLT, inserido pela reforma, com a Constituição, com a própria CLT, Convenção 155 da OIT e Código Civil, entendeu-se que há direito a horas extras e repouso semanal remunerado no regime de teletrabalho. Como fundamento, também foi invocado o artigo 7 do Protocolo de San Salvador, que prevê a "limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais".

A interpretação considerou o próprio artigo 6º, parágrafo único, da CLT, que equipara "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão" aos "meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho", o que possibilita não só a subordinação (estrutural) – possibilitando, portanto, a relação de emprego –, mas também o controle da jornada de trabalho a partir dos próprios meios telemáticos e informatizados.

Mais do que isso, o artigo 62, inciso III, da CLT, se revela inconstitucional, claramente contrário ao direito social fundamental previsto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que limita a duração do trabalho normal a oito horas diárias, bem como os demais direitos previstas aos trabalhadores decorrentes do fator tempo, aferíveis justamente pelo instituto da jornada de trabalho, como a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 7º, inciso IX, da CF), repouso semanal remunerado (art. 7º, inciso XV, da CF), remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (art. 7º, inciso XVI, da CF), bem como outros direitos relacionados, como intervalos intrajornada e interjornadas, sem os quais não só relegam o teletrabalhador à margem do sistema protetivo trabalhista, em condições precárias, mas esvaziando o seu eixo central, que tem o tempo de trabalho como referência, estrutura construída historicamente a fim de garantir o mínimo de dignidade ao trabalhador na relação capital-trabalho.

A Constituição Federal de 1988 consagra o valor social do trabalho como fundamento do Estado Democrático de Direito, o qual "representa a projeção do princípio da proteção à dignidade do homem na condição de trabalhador" (CANOTILHO et al., 2013, p. 268-269). O trabalho é o meio pelo qual o homem se autorrealiza, atingindo sua plenitude existencial, meio pelo qual desenvolve suas potencialidades, sendo o trabalho digno condição de possibilidade para a realização da dignidade humana (CANOTILHO et al., 2013).

Não se pode perder de vista o apontamento feito por Antunes (2015, p. 131), ao discorrer sobre o quadro de precarização que se instaurou como consequência da flexibilização

de todos os aspectos do trabalho, de que, "desde o advento do capitalismo, a redução da jornada de trabalho mostra-se central na ação dos trabalhadores, condição preliminar para uma vida emancipada".

A flexibilização resulta na perda de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, que somente no período que marcou o término da Segunda Guerra Mundial conquistaram o padrão das oito horas diárias e o controle da intensidade do trabalho, abrindo novas fronteiras para a acumulação capitalista pela conversão de tempos de não trabalho em tempos de trabalho (ROSSO, 2017).

Outros desdobramentos da flexibilidade temporal inerente ao teletrabalho, potencializados pela ausência de limite de jornada são a intensidade e a permeabilidade dos tempos da vida do teletrabalhador, objetos de análise no subtópico seguinte.

3.2 TEMPOS FLEXÍVEIS NO TELETRABALHO

Para além da problemática eminentemente jurídica, a flexibilidade inerente ao teletrabalho, impulsionada pela nova regra do artigo 62, inciso III, da CLT, resulta em fenômenos que merecem ser problematizados, ainda que sem desenvolvê-los nas suas devidas complexidades e profundidades, mas em caráter exploratório, como metodologicamente proposto. O primeiro deles diz respeito à mudança paradigmática que se opera a partir do momento em que o controle por resultados se torna a regra, em detrimento do tempo de trabalho, em uma modalidade laboral em expansão como o teletrabalho.

Na medida em que o controle das atividades é aferido exclusivamente através da tarefa/resultado apresentado e não pelo controle da efetiva jornada laborada, opera-se a substituição do paradigma temporal de atribuição de valor[3] – medido através da duração do emprego de energia físico-psíquica pelo trabalhador (força de trabalho) na atividade – pelo trabalho já objetivado no produto, medindo-se pela quantidade de tarefas concretizadas em um tempo determinado (MARX, 2013).

Em consequência, exige que o trabalhador corresponda à capacidade média de rendimento prevista para determinada atividade, possibilitando ao capitalista estabelecer plenamente a intensidade do trabalho, a qual recai sobre a capacidade produtiva do trabalhador, desconsiderando-se individualidades e tendo como decorrência natural o interesse do

[3] A discussão sobre a da teoria do valor-trabalho e sua relação com o trabalho imaterial, típico da sociedade informacional, não é objeto de estudo no presente trabalho, no entanto, importante para a compreensão da totalidade da mudança paradigmática que se opera.

trabalhador em aumentar a intensidade do próprio trabalho, prolongando a jornada e reduzindo o preço do trabalho (MARX, 2013).

Trata-se da intensificação dos ritmos de trabalho, decorrência da flexibilidade dos tempos da era informacional – descrita por Castells (1999), Antunes (2009) e também representada pela ideia de compressão tempo-espaço de Harvey (2008) – e acentuada em razão da mudança paradigmática do deslocamento do controle e valoração do trabalho do tempo para o produto/resultado, efeitos sentidos de forma peculiar pelo teletrabalhador, principalmente quando não está em jogo uma imposição de limite na duração do trabalho.

A conclusão de Marx (2013) sobre a forma de controle e valoração do trabalho por unidade/peça é a de que se aumenta a concorrência e o potencial de exploração do trabalho, sendo a forma de valoração mais interessante ao modo de produção capitalista.

Ao teorizar sobre o surgimento de um cibertariado, a pesquisadora britânica Úrsula Huws (2009, p. 51-52) corrobora tais conclusões ao constatar que a produtividade como forma de controle laboral opera em favor da intensificação do trabalho:

> Práticas como o gerenciamento por resultados ou pagamentos relativos ao desempenho, com contratos nos quais as horas de trabalho não estão especificadas, combinam com pressões intensificadas de trabalho e medo de redundância para produzir a situação na qual o poder coercitivo do gerente é internalizado. O ritmo de trabalho é, portanto, ditado por uma condução compulsiva autogerada, em vez da autoridade implícita do chefe.

Outro desdobramento observado por Hoffmann (2014, p. 99) diz respeito à "perda das referências espaço-temporais do teletrabalhador, principalmente do tipo "nômade", com evidentes efeitos deletérios produzidos pela impossibilidade premente de separar as vidas particular e profissional". O autor atribui, como resultado do controle por metas ao invés do tempo de labor e da intensificação do trabalho a precarização da relação de emprego nessa modalidade.

O teletrabalho é permeado por discursos que exaltam a característica da flexibilidade, a qual confere "liberdade" e "autonomia" ao teletrabalhador para a determinação sobre o "como", o "quando" e até o "quanto" realizar o trabalho, qualitativos entendidos como fatores de modernização, permitindo maior tempo livre para a convivência familiar, lazer e outras atividades, da forma como esse trabalhador decidir gerir o seu próprio tempo. Em troca disso, a produtividade surge como o paradigma de controle quanto ao cumprimento do contrato de trabalho pelo empregado (ROSENFIELD; ALVES, 2011; COSTA, 2013).

No plano abstrato, ou seja, no âmbito do discurso, a flexibilização é apresentada como uma promessa de modernização e até de humanização da realidade laboral do trabalhador.

Entretanto, no plano concreto representa a liberdade para a desregulamentação e degradação das condições de trabalho, bem como para amenizar as exigências do direito do trabalho (GAULEJAC, 2007).

Para Gaulejac (2007), os discursos sobre as vantagens da flexibilização do trabalho são endossados, principalmente, por uma ideologia gerencialista que considera a proteção social, o direito do trabalho e a regulamentação dele proveniente como entraves ao desenvolvimento econômico e social. Ainda segundo o autor, defende-se uma "liberdade para o capital" que não se efetiva de forma igualitária em termos de "liberdade para o trabalhador".

No que diz respeito às consequências pessoais da flexibilização, pode-se destacar a intensificação do ritmo de trabalho, horários irregulares, trabalho noturno, desorganização da vida familiar e de seus ritmos biológicos, gerenciamento da insegurança e, sobretudo, a disponibilidade constante e mobilização mental e psíquica em razão do trabalho (GAULEJAC, 2007). Ou seja, a flexibilidade do trabalho implica não só na divisão e na organização da produção e do trabalho em si ou nas relações de trabalho, mas também no tempo de trabalho e demais tempos sociais que passam a ser moldados em detrimento das atividades laborais (CARDOSO, 2007); os tempos de trabalho definem os tempos de não trabalho.

O tempo de trabalho não se restringe, necessariamente, ao tempo da jornada de trabalho e da busca pela sobrevivência e subsistência, como também envolve todos os momentos em que o indivíduo investe, objetiva e subjetivamente, em atividades e obrigações profissionais, e despende esforços físicos e/ou mentais, em prol do labor (CARDOSO, 2007).

Os teletrabalhadores possivelmente experimentam não só a permeabilidade, mas a dissolução da divisão entre os tempos de trabalho e não trabalho, permanecendo sempre com o trabalho mentalmente presente, resultando na percepção e significação de um trabalho sem sentido, comprometendo sua autorrealização (ANTUNES, 2009;2015).

Os fenômenos abordados dizem respeito não só às condições de trabalho e à saúde do teletrabalhador, mas à sua própria constituição psíquica, revelando o caráter perverso e a condição precária em que se colocam as relações de teletrabalho na ausência de controle e limitação da jornada de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho é o futuro e é inegável que ele traz consigo uma série de benefícios, não só para as empresas, órgãos públicos e trabalhadores, mas para a sociedade como um todo, se mostrando uma boa alternativa ao meio ambiente, aos problemas urbanos, como alternativa de inserção no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, etc.

No entanto, o que se estabelece em torno do teletrabalho é um grande paradoxo. Sua principal característica – a flexibilidade – o coloca em harmonia com as tendências dos novos tempos pós-fordistas de acumulação flexível do capital, enquanto o Direito do Trabalho foi estruturado para responder a um trabalho rígido, com tempo e espaço definidos, constituindo enorme desafio a garantia dos direitos sociais fundamentais ao trabalho digno.

O presente artigo pretendeu problematizar as implicações da flexibilidade temporal inerente ao teletrabalho para além da discussão puramente jurídica, buscando expor, inicialmente, o contexto histórico no qual essa realidade laboral se insere, o qual influencia fortemente as condições nas quais se estabelecem as realidades laborais de teletrabalho.

Nesse sentido, a perspectiva da realidade telelaboral na prática, aqui representada pela pesquisa da SOBRATT e pela Resolução 227/2016, do CNJ, remete à reflexão sobre a capacidade do Direito do Trabalho de responder adequadamente ao fenômeno que subjaz a essa forma de trabalho. Há que se considerar a possibilidade de que, no contexto da era da informação, em que os paradigmas são a flexibilidade e a produtividade, o instituto da jornada de trabalho se mostra insuficiente para enquadrar dessa realidade laboral, ainda que, em tese e também seja possível o controle de jornada no teletrabalho.

O Estado Democrático de Direito possui um sistema de garantias protetivas ao trabalhador, constitucionalmente previstas e que visa a realização do trabalho digno e, assim, da dignidade humana. O artigo 62, inciso III, da CLT, incluído pela reforma trabalhista da Lei 13.467/2017, constitui clara violação ao direito social fundamental previsto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que limita a duração do trabalho normal a oito horas diárias, atingindo todos os demais direitos relacionados ao fator tempo de trabalho, elementares na estrutura da proteção dos direitos do trabalhador.

A proposta do presente artigo consistiu em trazer elementos relacionados à flexibilidade temporal inerente ao teletrabalho, da sua inserção no contexto histórico do qual essa modalidade surge, bem como apontar fenômenos inerentes à realidade laboral dos teletrabalhadores, potencializados pela ausência do controle de jornada, a fim de contribuir com elementos para as análises jurídicas da questão. Nesse sentido, a questão que se coloca é um paradoxo, concluindo-se que a solução do problema da jornada no teletrabalho não é se resume a uma questão interpretativa da norma no sentido da possibilidade do controle de jornada, ou, até mesmo, que se trate da necessidade de ajuste legislativo, mas que a problemática é bem mais profunda e, talvez, considerando o contexto em que se insere o teletrabalho e as tendências da sociedade informacional, o tempo já não seja a referência no controle do trabalho, fazendo com que controle de jornada seja obsoleto diante do fenômeno do teletrabalho.

REFERÊNCIAS

ROSENFIELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados – Revista de Ciências Sociais,** v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Sentidos do trabalho:** ensaio sobre a negação e a afirmação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 abril de 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 21 de abril de 2018.

BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 28 de abril de 2018.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 28 de abril de 2018.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil.** São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores. **Tese (Doutorado em Sociologia)** – Universidade de São Paulo – USP, São Paulo – SP, 2007.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016. **Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências**. Disponível em:<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>. Acesso em: 21 de julho de 2018.

COSTA, Isabel de Sá Affonso. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. In: **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 3, artigo 8, Rio de Janeiro, set./nov., 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social:** pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo. 3. ed. São Paulo, Paz e Terra, 2001.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Análise Juslaboral do Teletrabalho**. Curitiba: Camões, 2008.

GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida – SP: Ideias & Letras, 2007.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HOFFMANN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 85-122. Curitiba, set/2014.

HUWS, Úrsula. A Construção de um ciberariado? Trabalho Virtual num mundo real. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

ITALAC – International Telework Academy. **Estado del teletrabajo em América Latina,** 2017. Disponível em: < https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-América-Latina.pdf>. Acesso em: 29 de maio de 2018.

JUNIOR, Irineu Francisco Barreto; SILVA, Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais,** v. 16, n. 2, p. 29-56, jul./dez., Vitória, 2015.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Boitempo, 2013.

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

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. **Dissertação (Mestrado em Direito)** - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2011.

ROSSO. Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Pesquisa home office Brasil 2016**. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-_Office_Consolidado_2016.pdf> Acesso em: 29 de maio de 2018.