

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI BUENOS AIRES –
ARGENTINA**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO II**

CAIO AUGUSTO SOUZA LARA

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

FRANCINE CANSI

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

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

E27

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Caio Augusto Souza Lara; Francine Cansi; José Claudio Monteiro de Brito Filho. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-768-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Eficácia dos direitos fundamentais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Os artigos contidos nesta publicação foram apresentados no Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho II durante o XII Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI, realizado nos dias 11 a 14 de outubro de 2023, sob o tema geral “Derecho, democracia, desarrollo y integración”. O evento foi promovido por esta sociedade científica do Direito em coorganização com a Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires com o apoio do Programa de Pós-graduação em Direito e Políticas Públicas da Universidade Federal de Goiás. Trata-se de mais uma exitosa experiência de encontro internacional do CONPEDI na América do Sul em mais de três décadas de existência.

A apresentação dos trabalhos abriu caminho para uma importante discussão, em que os pesquisadores do Direito puderam interagir em torno de questões teóricas e práticas, levando-se em consideração a temática central grupo. Essa temática traz consigo os desafios que as diversas linhas de pesquisa jurídica enfrentam no tocante ao estudo dos referenciais teóricos do Direito do Trabalho e sua relação com a eficácia dos Direitos Fundamentais no meio ambiente do trabalho.

Os temas abordados vão desde os novos desafios neste campo ligados à tecnologia, bem como temas clássicos da área. Teletrabalho, escravidão digital, racismo estrutural e relações de emprego, inteligência artificial e até a exploração do trabalho feminino na indústria “fast fashion”, dentre outros instigantes temas, foram abordados.

Na coletânea que agora vem a público, encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-graduação em Direito, nos níveis de Mestrado e Doutorado, com artigos rigorosamente selecionados, por meio de dupla avaliação cega por pares (double blind peer review). Dessa forma, todos os artigos ora publicados guardam sintonia direta com este Grupo de Trabalho.

Agradecemos a todos os pesquisadores pela sua inestimável colaboração e desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Caio Augusto Souza Lara

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Francine Cansi

TELETRABALHO PRECARIZADO: A FRAGILIDADE DE MEDIDAS LEGISLATIVAS COMO INSTRUMENTOS DE DESREGULAMENTAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

PRECARIOUS TELEWORKING: THE FRAGILITY OF LEGISLATIVE MEASURES AS INSTRUMENTS FOR DEREGULATION OF THE SOCIAL VALUE OF WORK

Eduardo da Silva Calixto ¹

Resumo

Em um cenário mundial de digitalização do trabalho, tem-se percebido a frágil atuação dos Estados a fim de tentar regular e proteger trabalhadores e trabalhadoras que se submetem ao trabalho à distância através da modalidade do teletrabalho. Nesse contexto, o artigo discute as formas de prestação de serviço através de empregos típicos e de trabalhos não subordinados no cenário das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Analisa a precariedade do trabalho e do trabalhador atualmente, abordando a atuação do Estado brasileiro por meio de Medidas Provisórias que consagram um “direito de exceção”, somando-se a precariedade que as regulamentações proporcionaram em uma perspectiva jurídica e social. Através do método hipotético-dedutivo, mediante consulta de referencial bibliográfico, aborda reflexões sobre a fragilidade do Estado brasileiro na promoção de um trabalho digno para trabalhadores submetidos a esta modalidade de trabalho e conclui como os trabalhadores em regime de trabalho em domicílio têm tido direitos mínimos como salário e descanso freneticamente fragilizados pelo capitalismo tecnológico.

Palavras-chave: Teletrabalho, Direito de exceção, Precarização do trabalho, Plataformas digitais, Trabalho em domicílio

Abstract/Resumen/Résumé

In a world scenario of digitalization of work, the fragile performance of the States has been noticed in order to try to regulate and protect workers who submit to remote work through the modality of telecommuting. In this context, the article discusses ways of providing services through typical jobs and non-subordinate jobs in the Information and Communication Technologies (ICTs) scenario. It analyzes the current precariousness of work and workers, addressing the role of the Brazilian State through Provisional Measures that enshrine a “right of exception”, adding to the precariousness that regulations have provided in a legal and social perspective. Through the hypothetical-deductive method, by consulting the bibliographic reference, it addresses reflections on the fragility of the Brazilian State in

¹ Advogado. Doutorando em Direito pela UFPR. Mestre em Direito pela UELPR. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUCPR. Professor de Direito e Processo do Trabalho na UNOPAR.

promoting decent work for workers submitted to this type of work and concludes how workers in a work-at-home regime have had minimal rights as salary and rest frantically weakened by technological capitalism.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Right of exception, Precariousness of work, Digital platforms, Work at home

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é uma espécie de *front* institucional de resistência do Estado Social, ele apresenta um mínimo de civilidade em aspectos jurídicos e sociais e deve ser fortemente defendido, ampliado e garantido à nível interno e internacional.

Com isso, se faz necessário incorporar, discutir e diagnosticar a crise do trabalho e do direito do trabalho existente atualmente. Conceitos como globalização, reestrutura produtiva, neoliberalismo e, mais recentemente, questões de tecnologia e inteligência artificial estão presentes nas relações de trabalho apresentando novas fronteiras.

No caso da digitalização, da uberização e da plataformização do trabalho essas decorrem das TICs mas não se confundem, afinal, cada prestação de serviço pode ser gerida por plataformas distintas, softwares de gestão e gerando até a descentralização das plantas industriais e novos arranjos/cadeias produtivas. Neste aspecto, o contrato de trabalho clássico, as relações coletivas de trabalho, o Judiciário Trabalhista e tudo que se insere em sentido *lato* no campo Relações de Trabalho vem passando por modificações: há uma mudança no conteúdo do trabalho!

A partir de novas medidas legislativas, a exemplo do próprio Brasil, se presencia nos últimos anos e governos uma constante desregulação de direitos ou uma maior flexibilidade, ainda que o Direito do Trabalho deva atender alguns imperativos dessa flexibilidade, como no caso das medidas de flexissegurança ou de flexibilização *tout court* (*flex-flexibility*) presenciada nas últimas décadas nos países escandinavos e até em território nacional, por meio de normas de ordem pública que, em linhas gerais, admitem a negociação individual entre empregado e empregador (vide a figura do empregado hipersuficiente disposta no artigo 444 da CLT), constatando assim uma tendência político-legislativa comum nos sistemas anglo-saxões que normatizam a autonomia privada no campo do direito do trabalho. Ainda existem aqueles ultraliberais que adotam uma ideia radical de regulação, qual seja, uma intervenção mínima do Estado, quase nenhuma.

O Direito do Trabalho é um direito por excelência de matriz europeia, no Brasil se presenciou algumas dificuldades. Primeiro, de uma perspectiva institucional ligada desde a escravidão, depois à própria forma ditatorial intervencionista do Estado, afinal, o trabalho livre é pressuposto do contrato de trabalho e quando esse elemento não é respeitado, seja no campo dos dissídios individuais quanto dos dissídios coletivos debater direito do trabalho acaba sendo algo unilateral.

Outrossim, a noção de conflito se fez presente na dinâmica do direito do trabalho. A ideia de “colaborador” onde todos trabalham com o mesmo propósito, amplamente divulgada na mentalidade *empreendedora de si mesmo* é uma mentira. A lógica capitalista e do trabalho sempre foi a *lógica da luta de classes*, por isso se justifica a atuação do Estado para criar instituições públicas que regulem os conflitos presentes no direito do trabalho.

Como consequência de uma sociedade fragmentada, desigual e com interesses distintos na busca pela *mais valia* recai a necessidade de se ter um modelo em que essa disputa seja intermediada, por isso o Estado intervém democraticamente para arbitrar esse conflito. Faz parte de uma sociedade democrática reconhecer esses antagonismos e saber como mediar eles, nota-se aqui a consolidação de dispositivos (CLT, p. ex.), a legitimação de punições (justa causa no contrato de trabalho), a regulação controle da greve (mecanismo de autotutela dos trabalhadores) e a manutenção da livre iniciativa, afinal, o mercado não pode parar de funcionar.

No campo da regulamentação do trabalho o direito do trabalho decorre de um “estatuto”, uma espécie de pacto social. O trabalho é uma mercadoria fictícia, ainda que em seu ideal não se queira mercantiliza-lo, o modelo legislado das sociedades capitalistas apresenta meios de controle que brecam qualquer emancipação trabalhadora. O trabalho tem lugar primordial na compreensão da sociedade e das relações socioeconômicas, seja a partir de projetos emancipatórios, discursos utilitaristas ou até mesmo como forma de fomentar discursos extremistas.

Fato é que sociedade, economia e trabalho evoluem à medida que novos cenários jurídicos e políticos interagem entre si. Foi assim com a ruptura do modelo de Estado Liberal clássico, que ao dar espaço para o Estado Social, consagrou normas de proteção ao trabalho e ao trabalhador. Igualmente, com a consagração do *Welfare State* que aliou desenvolvimento econômico e proteção social até o momento de sua crise e avanço do Estado Neoliberal, presenciado cada vez mais nas economias mundiais.

Com o avanço da tecnologia, novas formas de trabalho surgiram e o Direito ainda tenta regular as relações e os participantes delas. Seguindo isso, o artigo passa a analisar as novas relações de trabalho no contexto da *gig economy* e das TICs (Tecnologias da Informação e Comunicação), tanto de uma perspectiva jurídica típica ou sob uma visão não regulada dessas formas de trabalho, por óbvio, sem esgotar todo o arcabouço doutrinário, legislativo e jurisprudencial sobre tais relações.

O trabalho em domicílio ou à distância é uma prática trabalhista de trabalho mal remunerado, sobretudo, naquela modalidade de pagamento por peça, razão pela qual se

presencia atualmente na prestação de serviço na modalidade teletrabalho ou através do famigerado regime de homeoffice. O artigo dará enfoque nas características do teletrabalho no cenário de digitalização do trabalho e das atividades laborativas, expondo a fragilidade de Medidas Legislativas que demonstram uma verdadeira desregulamentação de direitos e garantias mínimas, a exemplo de questões ligadas à remuneração e à jornada de trabalho.

De outro lado, abordará, a partir de uma leitura crítica, a necessidade de combater juridicamente e socialmente os discursos de um Estado pautado em *números* ou que apresentem um Direito do Trabalho de Exceção, na tentativa de emancipar o trabalhador e consagrar valores sociais mínimos que a Constituição da República Federativa do Brasil traz.

1. O TRABALHO E O TRABALHADOR NO CENÁRIO DA DIGITALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIAIS

As modificações estruturais em torno das relações de trabalho mudaram de forma significativa ao longo dos séculos. O padrão homogêneo fordista/taylorista baseado em uma produção em larga escala do Estado Liberal Clássico e no Estado de Bem-Estar Social foi substituído, de certa forma, pelo modo de produção toyotista. Soma-se isto o avanço do fenômeno da globalização econômica que afetou sensivelmente os meios de produção e consagrou um modelo neoliberal de intervenção do Estado na economia e nas relações de trabalho.

A tecnologia e a descentralização do poder decisório dos Estados aliado a um pluralismo jurídico no cerne dos processos econômicos, jurídicos e políticos dos países cedeu espaço para uma desregulamentação em matéria de trabalho formal e informal, gerando discussões e reflexos diretos no conceito de *trabalho digno* e trabalhador estando presente a partir desse contexto a faceta do *capitalismo destrutivo*¹, que se adapta aos novos anseios do modelo econômico predominante.

Com isso, novas modalidades de trabalho vão surgindo e o desenho contemporâneo da classe trabalhadora possui uma nova face. O trabalho assalariado de homens e mulheres que vivem da venda de sua força de trabalho em troca de salário no âmbito da indústria,

¹ Schumpeter (2017, p. 117-119) expõe que o capitalismo é um processo evolucionário, sendo, por natureza, um método de transformação econômica que não se estaciona, seja pelas mutações industriais, pelo crescimento populacional e do capital, pela necessidade de novos bens de consumo, novos métodos de produção ou transporte em busca de novas formas de organização, de lucro ou de redução de custos.

agricultura e outros serviços, submete-se a uma *nova morfologia*² da classe trabalhadora que também apresenta novos significados ao trabalho.

Sem o propósito de elastecer o novo significado do trabalho e sua corporificação no meio tecnológico-científico-informacional atual, ainda que brevemente, faz-se necessário expor como as TICs (Tecnologias de Informação e da Comunicação) estão presentes como um elemento novo e central no futuro do trabalho, do trabalhador e de uma possível/visível precarização do trabalho.

A partir dos meios técnicos e informatizados das TICs, percebe-se uma engenhosa forma de escravidão digital, que se utiliza cada vez mais da flexibilização total do mercado de trabalho, expandido para trabalhadores e trabalhadoras dos mais diversos tipos, a exemplo de médicos, motoristas, advogados, profissionais dos serviços de limpeza, com contratos “uberizados”, “pejotizados”, “intermitentes”, “flexíveis”, obrigados a cumprirem metas ampliando o chamado *preariado* (ANTUNES, 2020, p. 36-37).

Igualmente, esse macroambiente que a *gig economy* apresenta proporciona contratos de curta duração com trabalhadores independentes a partir de duas principais formas de trabalho: o *crowdwork* e o *work on-demand*. O primeiro envolve plataformas virtuais de trabalho coletivo onde indivíduos cumprem tarefas (*tasks*) das mais diversas formas, muitas vezes subalternas e monótonas, a exemplo das atividades da *Amazon Mechanical Turk* e daquelas presentes nas “fazendas de cliques”³. Por sua vez, os *work on-demand* correspondem ao trabalho sob demanda de aplicativos, são os mais comuns vistos através de empresas que gerenciam atividades tradicionais como transporte e limpeza, a exemplo da Uber e Ifood (FELICIANO; PASQUALETO, 2019, p.15).

A título de contextualização, Jeff Bezos através do Amazon Mechanical Turk, em 2005 revelou a faceta de transformar “humanos como um serviço”, por meio do fornecimento de websites com o fornecimento de serviços que remunerem trabalhadores por meio de peças/tarefas:

² As profundas metamorfoses que o capitalismo proporciona fez com que o conceito de classe trabalhadora fosse ampliado. Segundo Ricardo Antunes (2020, p. 33) essa *nova morfologia*, incorpora a “totalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, cada vez mais integrados pelas cadeias produtivas globais e que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro, não importando se as atividades que realizam sejam predominantemente materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas”.

³ As “fazendas de cliques” funcionam como uma forma de gerar “engajamento real” em perfis de influenciadores, políticos e empresas em redes sociais como Youtube, Instagram e Facebook através de uma espécie de compra de seguidores. O intermediador efetua o pagamento de menos de 1 centavo para que pessoas reais sigam, comentem e frequentem as redes sociais do “comprador”. Disponível em: <<https://pp.nexojornal.com.br/ponto-de-vista/2021/O-que-s%C3%A3o-plataformas-de-fazendas-de-clique-e-por-que-elas-importam>>.

Os trabalhadores são pagos não por seu tempo, mas por peça, que, na AMT é chamada de Tarefa de Inteligência Humana ou HIT. Ao contrário dos trabalhadores em domicílio do século anterior, os trabalhadores digitais em domicílio de hoje têm que passar tempo competindo por tarefas e arriscar completa-las sem receber por isso. Estes trabalhadores ou, na AMT, “turkers”, são tratados como autônomos, e nem os solicitantes de processamento de dados nem as empresas de plataforma de trabalho assumem as responsabilidades legais como empregador. Assim, os trabalhadores digitais em domicílio – mais da metade dos quais estão baseados nos EUA – não têm acesso ao salário mínimo, a horas extras ou a qualquer proteção de rede de segurança. O que é importante, eles também não têm a capacidade de negociar o valor do pagamento e não têm direito protegido de se organizarem para melhores condições de trabalho. Uma vez que o valor do pagamento para cada tarefa é normalmente de alguns centavos (às vezes menos de um centavo), os trabalhadores digitais em domicílio são obrigados a trabalhar ágil e apressadamente em cima de um conjunto de tarefas por salários extraordinariamente baixos e imprevisíveis.

O trabalho desses precários trabalhadores de processamento de dados é essencial para os monopólios de infraestrutura que produzem inteligência artificial (IA). No entanto, grande parte do debate em torno do “futuro do trabalho” e da automação nos Estados Unidos se concentra no suposto desemprego inevitável de trabalhadores por mudanças tecnológicas. Com poucas exceções notáveis, o papel desses precários trabalhadores de dados em domicílio na criação da automação e as más condições sob as quais eles trabalham tem passado sem ser notado (DUBAL *trad.* CARELLI, 2021, p. 4-5).

No Brasil, a partir da leitura do artigo 6º da CLT e do parágrafo único introduzido pela Lei 12.551 de 2011, constata-se que o trabalho longe das dependências da empresa pode se dar sobre o fundamento legal do trabalho em domicílio. A partir disto, percebe-se que o trabalho a distância é gênero e engloba a espécie do teletrabalho e do trabalho em domicílio, sendo que o empregado em domicílio é aquele que presta serviços em sua residência ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere, conforme dispõe o artigo 83 da CLT.

No que se refere a espécie *teletrabalho*, esse novo modelo de prestação de serviços atípico, a distância, externo e flexível com o uso de instrumentos virtuais foi definido, a partir da Reforma Trabalhista de 2017, sob o escopo de dois elementos centrais: “1) trabalho preponderantemente fora das dependências do empregador; 2) utilização de tecnologias de informação e de comunicação” (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 192).

Portanto, para que se caracterize o regime de teletrabalho são necessários os seguintes elementos: a) o trabalho à distância (pode ser na residência, outro escritório ou *coworking*); b) a não presencialidade (serviços prestados preponderantemente fora das dependências do empregador); c) o horário flexível; d) o uso de equipamentos telemáticos.

A contar dessas características o legislador reformista, no artigo 75-B da CLT, aponta o conceito de teletrabalho, como também, insere o inciso III ao artigo 62, que passou a

excluir os trabalhadores submetidos ao regime de teletrabalho das regras relacionadas à duração do trabalho⁴.

Outro ponto destacado por Machado e Bridi (2021) decorre da forma de contratação do teletrabalhador, onde a modalidade em questão deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, fundamento exposto no artigo 75-C, da CLT, no entanto, além de fragilizar a negociação coletiva e a participação sindical⁵, o artigo em questão, em seu parágrafo 2º, vai na contramão do artigo 468 da CLT⁶ ao dispor que “poderá ser realizada a alteração do regime de trabalho para o presencial por determinação do empregador”.

No tocante ao custeio da prestação dos serviços, esta modalidade de contratação flexibiliza o elemento da *alteridade* da relação de emprego, onde o artigo 75-C, da CLT, não impõe ao empregador o custo pelos equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pelo empregado. Embora isso seja possível acordar de forma expressa no contrato, tal dispositivo se distância da regulação vista em outros países, nesse sentido os autores à luz das regulações sobre o teletrabalho em países da União Europeia citam o modelo espanhol que atribui “à responsabilidade da empresa pelos equipamentos de trabalho (Real Decreto-lei 28/2020, de 22 de setembro)” (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 196).

Discutida as principais características sobre o teletrabalho no direito brasileiro, os autores apontam como a crise provocada pela pandemia da Covid-19 fez com que o Estado brasileiro se valesse de medidas provisórias em matéria de direito do trabalho que incentivam o teletrabalho ou o trabalho a distância. Nesse sentido, abordam a MP 927 de 2020 e suas particularidades, onde embora não tenha sido convertida em lei, trazem questões e mudanças que também estiveram presentes na MP 1.045 de 2021 e, recentemente, na Medida Provisória n. 1.108 de 2022, mais tarde convertida na Lei 14.442/2022.

A partir de dados empíricos o trabalho identifica as principais ocupações passíveis de realização na modalidade teletrabalho, apontando o crescimento de atividades para “diretores

⁴ Os autores destacam julgados no tocante a discussão acerca do reconhecimento da jornada de trabalho para trabalhadores submetidos ao teletrabalho. Primeiro, verifica-se que o teletrabalho não pode ser associado ao trabalho externo, em segundo, nos termos do art. 62, inc. III, presume-se que não há controle de horário nessa modalidade de prestação de serviços, razão pela qual impõe ao empregado o ônus da prova quanto ao seu fato constitutivo ao pleitear horas extras por exemplo e, em terceiro, percebe-se como a Reforma Trabalhista definiu o teletrabalho como um modelo desregulado de limitação de jornada gerando consequências sociais e biológicas.

⁵ A ausência de negociação coletiva possibilita a imposição desse modelo de contrato facilmente pelo empregador, inclusive como forma de transformar o trabalho presencial em trabalho a distância e criar obstáculos para organização dos trabalhadores no movimento coletivo. Igualmente, também pode ser negociado de forma que venha a ter eventual acordo coletivo prevalência sobre a lei, conforme hipótese do artigo 611-A, VIII, da CLT.

⁶ Ainda que a alteração do local de trabalho do empregado contratado na modalidade de teletrabalho demonstre o *jus variandi* do empregador, ou diante das Medidas Provisórias Emergenciais que também possibilitaram a alteração do regime presencial para o teletrabalho, faz necessário apontar a crítica que o dispositivo recebe ao violar o artigo 468 da CLT, onde não prioriza o mútuo consentimento para alteração do contrato de trabalho.

e gerentes, profissionais das ciências e intelectuais e trabalhadores de apoio administrativo”, como também a faixa etária e sexo dos trabalhadores⁷ (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 200).

Os dados levantados mostram as dificuldades decorrentes do trabalho a distância, seja para aqueles contratados sob essa forma atípica à luz do artigo 75-B, da CLT, ou ainda, quando o empregado foi contratado para trabalhar presencialmente e que, em razão da Covid-19 e da (des)regulamentação oriunda de Medidas Provisórias do Executivo, transpareceram o sobretrabalho, a dificuldade em conciliar vida pessoal e trabalho, a assunção de custos e estruturas que deveriam ser arcados pelo empregador e as condições de segurança do trabalho, em especial sobre normas de ergonomia e saúde do trabalhador.

Esse trabalho platformizado dialoga com as reformas laborais ocorridas em diversas partes do mundo e no Brasil de 2017, demonstrando formas de trabalho flexíveis e precárias com a negação da proteção que se espera do direito do trabalho à luz de discursos de autonomia, parceria e flexibilidade no e do trabalho (BRIDI, 2022, p. 11).

No Brasil, esses serviços iniciaram como uma forma de complementar a renda de trabalhadores, porém, ao passo que a crise econômica nacional decolou e o índice de desemprego subiu, sem contar ainda com a pandemia da COVID-19 que agravou ainda mais as mazelas sociais e econômicas que o país possui, houve um aumento do número de ocupados que trabalhavam por meio de plataformas digitais, sobretudo aqueles submetidos ao regime de teletrabalho⁸:

Em 2018, o Brasil possuía 3,850 milhões de trabalhadores realizando suas atividades dentro de casa ou em outros espaços, excluídos trabalhadores do setor público e domésticos, conforme constatou o IBGE. Em 2019, o número de trabalhadores no domicílio da residência (termo usado na captura dos dados pelo IBGE) saltou para 4,595 milhões. Isso indica um crescimento em 21,1% da modalidade de trabalho entre os anos de 2017 e 2018. Foi em 2020, contudo, durante a pandemia que o teletrabalho cresceu 87,7% se comparado a 2019 (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 196-197).

Se presença no teletrabalho uma intensa articulação das TICs com estratégias de flexibilidade na qual a informalidade e a intermitência corroem a legislação protetora do trabalho criando um “novo proletariado de serviços”, que nega a condição de vulnerabilidade

⁷ Em sua maioria os trabalhadores submetidos ao teletrabalho possuem mais de 30 anos de idade, com ensino superior completo, sendo preponderante a submissão de trabalhadores do setor público (65,1%) em face do setor privado (33,4%). Salientam nesse percentual as dificuldades das trabalhadoras onde além de desempenharem suas funções à distância ainda acumulam com afazeres domésticos (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 209-210).

⁸ No direito do trabalho brasileiro o teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho à distância, cuja redação passa pelo artigo 6º, parágrafo único da CLT e com características expostas nos artigos 75-A a 75-F do diploma celetista. Trata-se de um modelo de prestação de serviços atípico, a distância, externo e flexível com o uso de instrumentos virtuais baseados em dois elementos centrais: “1) trabalho preponderantemente fora das dependências do empregador; 2) utilização de tecnologias de informação e de comunicação (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 192)”.

do trabalhador ao transferir os riscos para eles, dificultam suas formas de organização e potencializam suas formas de obtenção de lucro (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 67).

Contudo, frisa-se que tecnologia e trabalho digital não são sinônimos de modalidades contratuais desreguladas e precarizadas. Importante ressaltar, inclusive, que em países como a Espanha, há regulações que buscam assegurar direito à igualdade de condições e à responsabilidade da empresa pelos equipamentos de trabalho, sobre a preservação do princípio da relação de emprego assalariada incorporando, de certo modo, equilíbrio entre trabalho à distância e a vida pessoal e familiar (BRIDI; MACHADO, 2021, p. 196).

Isso também decorre do pagamento por peça e o direito à desconexão:

O trabalho em domicílio pago por peça, visto em grande parte como explorador tanto de mulheres quanto de crianças, foi vigorosamente combatido pelos reformadores sociais da época que exigiam e acabaram ganhando a intervenção do Estado. Mas ao contrário das reformas trabalhistas em outras partes da economia industrial, os esforços bem-sucedidos de reforma não estavam enraizados no ideal de lazer, em horários de trabalho mais baixos, ou em salários mais altos para os trabalhadores em domicílio. Ao contrário, na luta pela abolição do trabalho em domicílio no início do século XX, os reformadores foram motivados por uma concepção moral socialmente conservadora do pai provedor, da maternidade idealizada e do salário familiar.

Nesta economia altamente sexista e racializada, as mulheres ganhavam quase metade do que trabalhadoras na fábrica ganhavam por uma semana inteira de trabalho, e as mulheres da fábrica, é claro, ganhavam ali muito menos do que os homens. Enquanto os trabalhadores (na maioria homens) de fábrica operavam máquinas, trabalhadoras imigrantes faziam o acabamento do vestuário em casa. De acordo com uma investigação do Senado, “trabalhadoras italianas e seus filhos terminaram 98% de todo o vestuário”. Durante os sete meses do ano em que foi possível encontrar trabalho, os trabalhadores em domicílio trabalhavam entre 8 e 10 horas por dia costurando peças de vestuário. Este trabalho acontecia entre e após aquele do cuidado, incluindo a preparação das refeições, o cuidado com as crianças e a limpeza do lar. Os industriais reconheceram estas mulheres como uma reserva de mão-de-obra que eles podiam prontamente explorar, tanto porque eram na maioria mulheres imigrantes como porque o salário baixo dos chefes de família imigrantes tornava a renda adicional, por mais insignificante que fosse, uma necessidade. Como escreveu um jornalista em 1912, o trabalho em domicílio “existe porque o fabricante considera econômico espalhar seus processos de acabamento por milhares de cozinhas... Conseguem seu trabalho feito por praticamente nada” Ironicamente, os fabricantes argumentaram contra o fornecimento de salários mais altos às mulheres que trabalham em casa, confiando no mesmo ideal de um provedor masculino que os reformadores usaram para abolir a prática. As mulheres, na produção dos industriais, estavam apenas trabalhando por “dinheiro de troco” e não precisavam “ganhar um salário de subsistência” (DUBAL *trad.* CARELLI, 2021, p. 11-12).

Do lado empresarial, experimenta-se vantagens com destaque a redução de custos e aumento de produtividade, de outro lado, os trabalhadores citam como vantagem “certa liberdade para determinar o próprio horário de trabalho”, mas ressaltam a necessidade de trabalhar mais horas na semana, a falta do vínculo empregatício como os rendimentos de “um trabalhador normal” e de direitos trabalhistas (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 72).

Diante disto, percebe-se que o trabalho no contexto das TICs e da *gig economy*, principalmente aqueles focalizados na prestação de serviços à distância ou em regime de teletrabalho, apresentaram mudanças significativas para o mundo do trabalho fazendo com que regulamentações sejam mais precárias do que benéficas, principalmente no Brasil.

Eles apresentam um papel central na economia digital e atualmente os trabalhadores que realizam trabalho por tarefas, por trás dessas plataformas digitais, tem recaído naquela prática histórica e exploradora de serem objetos de lucro.

Por óbvio, não se espera que o trabalho à distância seja abolido, mas que se tenha uma forma de regulamentar o trabalho digital com vistas a reconhecer os direitos sociais, ainda que essa regulamentação se contraponha a constante onda de flexibilização das normas trabalhistas, mas que busque e resguarde uma remuneração condizente e que permita aos trabalhadores manterem suas atividades familiares, pessoais sem com que tenham que se desdobrar para ter um mínimo existencial.

2. A (DES)REGULAMENTAÇÃO DE DIREITOS E A FRAGILIDADE DE MEDIDAS LEGISLATIVAS EM MATÉRIA DE TELETRABALHO

A regulação trabalhista no funcionamento do mercado de trabalho gera controversas acerca de sua efetividade e viabilidade. De um lado, os adeptos ao discurso da racionalidade econômica, sobretudo aqueles ligados a doutrina neoliberal da Escola de Chicago e aos argumentos utilitaristas da análise econômica do direito, defendem que a regulação excessiva pode prejudicar o livre funcionamento do mercado de trabalho, aumentando a informalidade e o desemprego. De outro lado, a regulação existe (e se faz necessária) desde os primórdios do Estado Social, principalmente para combater situações exploratórias como jornadas extenuantes, discriminação salarial e direitos básicos nas relações de emprego.

No contexto brasileiro, principalmente com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o trabalho digno constitui um pilar da ordem social, econômica e democrática do Estado, sendo consagrado no rol de direitos sociais do art. 7º e também como um princípio da ordem econômica, exposto no artigo 170 da Carta Maior.

A partir disto, a Constituição de 1988 enfatiza a função social do direito do trabalho de proteger o trabalhador, garantindo direitos fundamentais individuais e coletivos, tanto que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano (MACHADO, 2022, p. 166).

No entanto, o modelo brasileiro de proteção ao trabalho e ao trabalhador de fato consagram os princípios, valores e fundamentos da Constituição Federal? O cenário econômico e político pós redemocratização nacional proporciona a emancipação do trabalhador?

Inicialmente, conforme dispõe Adalberto Moreira Cardoso (2003, p. 145-146) o Brasil se vale de um modelo de produção de regras e normas de uso do *trabalho legislado*⁹, do qual responde por boa parte da regulação do mercado de trabalho e também das relações institucionais, frisa-se aqui, que o corporativismo varguista e a estrutura da unicidade sindical tolheu boa parte da autonomia privada coletiva e das livres negociações entre capital e trabalho, mas constituiu um elemento civilizatório mínimo:

[...] que regula jornadas infindáveis, aviltamento das condições de trabalho. [...] Nos modelos legislados de relações de classe, todos estes estatutos não são apenas limites à exploração do trabalho, mas também qualificação crescente do contrato de trabalho para longe da ideia de aluguel de serviços, em nome da delimitação jurídica da pessoa humana *no trabalho* (CARDOSO, 2003, p. 145).

O modelo brasileiro apresenta um piso social mínimo para a regulação do trabalho, mas no que se refere ao trabalho à distância e do teletrabalho, sobretudo no contexto de crise econômica e no cenário da pandemia da Covid-19, tem-se observado medidas legislativas um tanto quanto frágeis, baseadas em um *direito do trabalho de exceção*¹⁰ que reduz o “direito do trabalho a um fator de troca visando a obtenção de benesses financeiras, quando na verdade, acabam por ameaçar ainda mais os mercados de trabalho, o aumento do desemprego e suas condições de redução” (FERREIRA, 2012, p. 30).

Como exemplo, destaca-se o direito emergencial legislado no contexto da pandemia da COVID-19, onde o Executivo, mediante sua função atípica, legislou através de Medidas Provisórias, suprimindo a participação da negociação coletiva, ratificadas pelo Judiciário¹¹.

Sem enfrentar de forma pormenorizada as discussões jurídicas e históricas sobre a matéria legislativa em torno do teletrabalho, a crise provocada pela pandemia da Covid-19 fez

⁹ Cardoso (2003, p.148) destaca ainda que o *modelo legislado* pode apresentar o *problema da validade* e da *legitimidade*, onde trabalhadores podem criar expectativas normativas no tocante ao cumprimento dessas por parte dos proprietários dos meios de produção, quando na verdade estes não as cumprem levando ao Judiciário a solução de tais conflitos.

¹⁰ Antônio Casimiro Ferreira (2012, p. 117) designa por *direito do trabalho de exceção*, “a institucionalização de um modelo neoliberal de regulação jurídica das relações laborais”. Esse direito segue os padrões do atual capitalismo financeiro como um modelo de organização das relações econômicas e humanas reassumindo a rota do individualismo e autonomia e colocando à tona a negociação individual das condições de trabalho em tempos de crise.

¹¹ Em 17/04/2020, o STF através da ADI 6.363, conheceu da constitucionalidade de dispositivos da MP 936/2020 (convertida posteriormente na Lei 14.020/2020) da qual suprimia a participação dos sindicatos para validar a redução de jornada de trabalho com redução de salário e pagamento do Benefício Emergencial, em contrariedade ao artigo 7º da CF/88.

com que um conjunto de medidas provisórias em matéria de direito do trabalho incentivassem o teletrabalho e o trabalho à distância.

Como exemplo se teve a MP 927 de 2020, MP 1.045 de 2021 e, mais recentemente, a Lei 14.442/2022 que alterou o artigo 75-B, § 2º, da CLT ao dispor que o “empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa”, percebe-se aqui uma clara possibilidade de remunerar aquele *empregado típico* com salário inferior ao mínimo legal ou convencional.

Igualmente, foi introduzido o parágrafo 1 e 5º ao artigo 75-B da CLT, frisando que o comparecimento, ainda que habitual nas dependências do empregador, não descaracteriza o regime de teletrabalho, como também, o uso de equipamentos tecnológicos e ferramentas digitais fora da jornada de trabalho não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo acordo individual ou através de negociação coletiva.

A partir de tais medidas provisórias – amplamente criticadas pela ausência de debates com as entidades de classe e por não respeitar especificamente o requisito da relevância e urgência estampado no art. 62, da CF/88 -, nota-se a intensificação do processo de desregulamentação de garantias constitucionais, citando aqui a possibilidade de violar a limitação de jornada não superior a 8 horas diárias (art. 7º, inc. XIII), a exclusão da negociação coletiva para fins de flexibilização da jornada e do salário, e a violação ao direito de desconexão, lembrando ainda o descaso a questões relacionadas à saúde do trabalhador:

O problema central do teletrabalho é que ele tende a não separar mais tempo de trabalho e tempo de não trabalho, ou tempo de trabalho e tempo de descanso. Sem regulação, é um trabalho sem limite de jornada. Por um lado, ele tende a suprir todas as garantias de limites de jornada (supostamente não há controle) e gerar trabalho sem remuneração das horas extras.

[...]

O outro tema complexo é a relação de teletrabalho e saúde. Dentro da empresa, o empregador é responsável pela saúde e segurança. E na casa? O empresário teria que ter acesso ao domicílio para verificar se o local é adequado. Por isso, a legítima preocupação de que muitos direitos do contrato de trabalho – horas extras, alimentação, periculosidade, transporte etc. – possam ser diluídos com o teletrabalho (MACHADO; BRIDI, 2021, p. 214).

Assim, tanto da perspectiva do trabalho informal submetido ao contexto de trabalhadores precarizados em regime de plataformas, ou ainda, a partir de empregados típicos no contexto de contratos de trabalhos espúrios e com modificações substanciais ocasionadas por medidas legislativas provisórias ou definitivas, se tem a necessidade de um Direito do Trabalho que associe o trabalho controlado por plataformas a direitos de cidadania no trabalho.

Do ponto de vista jurídico, a partir do modelo legislado brasileiro, o caminho seria a construção de uma lei que proteja e defina a relação de emprego em um contrato de trabalho padrão, garantindo condições como: salário mínimo mensal, limite de jornada, férias, responsabilidade pelos custos do trabalho, Previdência Social e negociação coletiva (MACHADO, 2022, p. 222).

Sob uma perspectiva social, que confronte o *processo de governança por números*¹², permitindo um estatuto do trabalho que traga segurança física e econômica mínima para os trabalhadores durante o maior período da vida humana trazendo assim um “regime de trabalho verdadeiramente humano”.

Igualmente, sob a perspectiva do emprego típico ou do trabalho enquanto gênero, a mobilização de um teletrabalho digno não pode ficar condicionada estritamente na subordinação desses trabalhadores ao debate sobre como regular e quem proteger, para isso pode:

[...] conceber um Direito do Trabalho que não seja apenas o Direito do Trabalho assalariado, mas que leve em consideração todas as formas de trabalho que uma mulher ou um homem é suscetível de exercer ao longo de sua vida. O trabalho exercido no âmbito do mercado, seja assalariado ou autônomo, mas também o trabalho dedicado à aquisição ou ao aperfeiçoamento de conhecimentos, o trabalho a serviço do interesse geral realizado na esfera pública o trabalho associativo e benevolente e mesmo o trabalho exercido no âmbito doméstico, cuja importância crucial é ocultada pelo economicismo envolvente. Isso porque ignorar as relações estreitas entre trabalho no mercado e fora do mercado é ignorar tanto as condições de existência dos homens quanto aquelas do mercado (SUPIOT, 2019, p. 21).

Na contramão do que as medidas legislativas pós Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) têm apresentado, somado ainda aos discursos políticos de maior geração de empregos e desenvolvimento, a proteção a questões ligadas ao teletrabalho pode caminhar por um *estatuto do trabalho além do emprego*, de modo que não se guarde relação com as medidas de flexissegurança para suprir as expectativas dos mercados, mas ligadas a valores de solidariedade que implementem um *regime de trabalho realmente humano* (SUPIOT, 2019, p. 49-52).

Dentro desse processo de evolução tecnológica do capitalismo, aliada as novas formas de extração do trabalho e da atuação do Estado na (des)regulamentação do direito do trabalho é fundamental que se valorize os primados constitucionais na busca por normas que

¹² Alain Supiot (2015, p. 169-170) discorre que a governança por números traz como objetivos na elaboração de leis e políticas públicas condicionar os trabalhadores apenas à condição de engrenagens, aprisionados em ciclos de objetivos e avaliações de desempenhos que neutralizam as capacidades mentais do trabalhador. Esse modelo enclausura o *ser humano* e é viabilizado por Estados e até por organismos internacionais que não observam o preâmbulo da Declaração de Filadélfia e da Organização Internacional do Trabalho.

validem direitos mínimos e respeitem o patamar civilizatório principiológico e, fundamental, que visa manter a dignidade do trabalhador.

CONCLUSÃO

Discutir o contexto do teletrabalho e de medidas legislativas em torno dele, nos últimos anos, o direito trabalhista brasileiro passa, inevitavelmente, pela análise em torno do mundo do trabalho, do trabalhador precarizado atualmente e, quiçá, do futuro do trabalho.

A revolução tecnológica proporcionada pela globalização econômica, já no contexto de uma Revolução 4.0, demonstra inclusive como o mundo do trabalho será submetido a novas configurações que superam a homogeneidade do modelo de produção fordista/taylorista. Nesse cerne, quando se constata o trabalho por demanda ou o trabalho por plataformas, a concepção clássica da relação entre capital e trabalho aponta novos contornos e a luta histórica das forças do trabalho tem deixado de reconhecer e emancipar o trabalhador enquanto alguém digno de proteção social e econômica.

Em um contexto de crise econômica, o discurso de que a legislação trabalhista gera empecilhos para o desenvolvimento econômico e para a redução do número de desempregados ganha espaço onde, conseqüentemente, a atuação do Estado se faz necessária, porém com ressalvas às medidas legislativas pouco efetivas que suprimem direitos constitucionais ou civilizatórios.

Percebe-se isso através das recentes medidas legislativas promulgadas pelo Brasil em matéria de trabalho e renda, destacando aquelas voltadas à regulamentação do trabalho à distância, principalmente o teletrabalho.

No tocante a esta modalidade, seja a partir de um emprego típico ou de um trabalho “autônomo”, depreende-se como direitos básicos, a título de exemplo, a remuneração, o limite de jornada, o direito a desconexão, a proteção à saúde que consagrem um meio ambiente do trabalho equilibrado foram insuficientes. Ademais, importante frisar que as atuais conjecturas levam, cada vez mais, ao distanciamento de um trabalho digno e democrático.

Ainda que o capitalismo venha a projetar reflexos pessimistas ao trabalho e ao trabalhador, o Direito e a sociedade podem convergir e demonstrar uma divisão do trabalho que forneça uma base econômica e digna para os indivíduos, inclusive para aqueles inseridos em formas típicas e atípicas de trabalho enfrentando o discurso de um direito do trabalho de exceção ou de um Estado baseado em uma governança por números, a fim de emancipar o trabalho e o trabalhador.

Em vez de abolir o trabalho essa modalidade de trabalho, se faz necessário uma proposta que vise formalizar e regulamentar o trabalho por peça digital para reconhecer todo o tempo de trabalho. Aplicar leis salariais e de horas de trabalho aos processos de trabalho na indústria tecnológica pode trazer autonomia temporal e previsibilidade financeira para os trabalhadores em regime de homeoffice, por exemplo. Essa regulamentação poderia se contrapor à crescente ideia de como trabalho por peça/tarefa tem aumentado, permitindo que os trabalhadores tenham tempo para reinventar suas vidas e criar relacionamentos fora do âmbito laboral.

Eliminar a remuneração por peça no capitalismo digital pode estar ligado a uma luta mais ampla para transformar as políticas temporais em torno do trabalho remunerado, possibilitando que os trabalhadores imaginem novas vidas e demandas que não sejam restritas pela dicotomia tradicional entre trabalho e família. Para os reformadores e reguladores preocupados com a automação e a perda de empregos, o salário por hora também pode funcionar como uma força de resistência, retardando o avanço do capitalismo digital e proporcionando tempo para reflexão e controle sobre o futuro do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **O PRIVILÉGIO DA SERVIDÃO: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2a Edição. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: agosto de 2023.

BRASIL, LEI Nº 11.942, DE 28 DE MAIO DE 2009. Publicado no Diário Oficial da União de 08 de agosto de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm>. Acesso em: agosto de 2023.

BRASIL, LEI Nº 14.442/2022. Publicado no Diário Oficial da União de 02 de setembro de 2022. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.442-de-2-de-setembro-de-2022-427260638>>. Acesso em: agosto de 2023.

BRIDI, Maria Aparecida. **Prefácio**. *In*: Plataformas Digitais: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos. Organização: Sidnei Machado; Alexandre Pilan Zanoni. Curitiba: Editora UFPR, 2022.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo, Boitempo. 2003.

DUBAL, Veena. **A política do tempo no trabalho digital por peça baseado em domicílio.** Tradução de Rodrigo Lacerda Carelli. *In:* Teoria Jurídica Contemporânea, v. 6. Disponível em: < <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e43067/23299>> , 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **(Re)descobrimo o Direito do Trabalho: *gig economy*, uberização do trabalho e outras reflexões.** *In:* Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 13-20.

FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade de austeridade e direito do trabalho de exceção.** Porto: Vida Económica, 2012.

FILGUERAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo.** *In:* Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0, Organizador: Ricardo Atunes, São Paulo: Boitempo, 2020, p. 59-79.

MACHADO, Sidnei; BRIDI, M. A. **O teletrabalho no Brasil: A reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19.** *In:* Krein, D. et al. (Org.) O trabalho pós-reforma trabalhista, [livro eletrônico 1, 2017]. São Paulo: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

MACHADO, Sidnei. **Direitos.** *In:* Plataformas Digitais: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos. Organização: Sidnei Machado; Alexandre Pilan Zanoni. Curitiba: Editora UFPR, 2022.

SCHUMPETER, Joseph A. **CAPITALISMO, SOCIALISMO E DEMOCRACIA.** São Paulo: Editora Unesp, 2017.

SUPIOT, Alain. **La gouvernance par les nombres.** Cours au Collège de France (2012-2014), Fayard, 2015.

SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. **Revista LTr:** legislação do trabalho, São Paulo, v. 83, n. 10, p. 1189-1205, out. 2019.