

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – DCJ
CURSO DE DIREITO**

RENATO HIROSHI XAVIER NAGAHAMA

**DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO
TRABALHO: a regulamentação do teletrabalho (*home office*) pela Reforma
Trabalhista (Lei nº. 13.467).**

**SANTA RITA
2018**

RENATO HIROSHI XAVIER NAGAHAMA

**DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO
TRABALHO: a regulamentação do teletrabalho (*home office*) pela Reforma
Trabalhista (Lei nº. 13.467).**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Ronaldo Alencar dos Santos

SANTA RITA

2018

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

N147d Nagahama, Renato Hiroshi Xavier.

Desenvolvimento tecnológico e mudanças na organização do trabalho: a regulamentação do teletrabalho (home office) pela Reforma Trabalhista (Lei n°. 13.467) / Renato Hiroshi Xavier Nagahama. - Santa Rita, 2018.
55 f.

Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ.

1. Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Precarização. I.
Título

UFPB/BC

RENATO HIROSHI XAVIER NAGAHAMA

**DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E MUDANÇAS NA ORGANIZAÇÃO DO
TRABALHO: a regulamentação do teletrabalho (*home office*) pela Reforma
Trabalhista (Lei nº. 13.467).**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito do
Departamento de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal da Paraíba, como
exigência parcial da obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Ronaldo Alencar dos
Santos

Data de Aprovação: __/__/__

Nota: _____

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Ronaldo Alencar Dos Santos (Orientador)

Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura (Interno)

Prof. Me. Júlio Ivo Celestino Ferreira (Externo)

Dedico esse trabalho a Isabella Veríssimo
(*in memoriam*), a quem nunca esquecerei.

Aos meus pais, Ana e Cristiano, pelo
apoio expressado em suas particulares
formas.

Aos meus ancestrais, cujas histórias de
superação ainda me inspiram.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos a todos aqueles que, em maior ou em menor medida, contribuíram para a realização desse trabalho, desde aqueles cujos encontros não ultrapassaram algumas horas, àqueles cujo apoio foi de fundamental importância na minha trajetória pela Universidade.

Às minhas companheiras de graduação Mylena Vieira e Jucelândia Nicolau que acompanharam de perto os meus primeiros passos pela Paraíba e participaram da minha fascinante descoberta do mundo acadêmico.

A Rayanne Mayara e Ana Carolina Cartaxo, pela amizade e fidelidade tão presentes em ambas.

A Ingrid Raíssa e Marcelle Queiroz, pelo companheirismo durante a passagem pelas trincheiras enfrentadas durante a graduação.

A Vivian Olímpio, por ter, junto a mim, transformado a solidão e as dores em risos.

A Lucas Biagini por ter me acompanhado, mesmo à distância e sem ao menos pestanejar, por todas as fases nitidamente distintas pelas quais passei durante a graduação para me transformar em quem eu sou hoje.

Ao Professor Dr. Ronaldo Alencar, por ter me ajudado no processo de compreensão dos meus anseios e inspirações pela ótica instigante da ciência e da racionalidade.

“A transformação do processo de trabalho, desde a sua base na tradição até sua base na ciência, é não só inevitável como necessária para o progresso da humanidade e para a emancipação dela quanto à fome e outras necessidades”

Harry Braverman

RESUMO

O presente trabalho se propõe a analisar o problema do teletrabalho no direito trabalhista brasileiro e seu impacto na precarização da condição do trabalhador. Consiste numa pesquisa teórica, de cunho analítico e conceitual, feito por meio de fontes bibliográficas e documentais. Abordam-se os principais modelos de produção desenvolvidos em uma sociedade capitalista nos últimos séculos, buscando destacar o controle e a gestão da produção social que se dá por meio do trabalho, caracterizando o teletrabalho e as possíveis repercussões oriundas da sua introdução ao ordenamento jurídico brasileiro. Deste modo, questiona-se: constitui o teletrabalho numa forma de precarização das relações humanas de trabalho? Parte-se da premissa que o teletrabalho, recentemente introduzido na CLT, consiste num novo modelo de desenvolvimento defendido pelo discurso neoliberal e que seu *modus operandi* é impossível de conceber, sem a devida compreensão da Reforma Trabalhista de 2017 entendida enquanto projeto político que buscou romper com normas desenvolvidas de acordo com o projeto do Estado Social.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Precarização.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the problem of teleworking in Brazilian labor law and its impact on the precariousness of the workers' condition. It consists of a theoretical research, with analytical and conceptual aspects, made through bibliographical and documentary sources. The main models of production developed in a capitalist society in the last centuries are addressed, seeking to highlight the control and management of social production through work, characterizing telework and the possible repercussions arising from its introduction to the Brazilian legal system. In this way, it is questioned: is teleworking a form of precariousness of human relations of work? It is based on the premise that teleworking, recently introduced to the Consolidation of Labor Laws of Brazil, consists of a new development model defended by neoliberal discourse and that its *modus operandi* is impossible to conceive, without the proper understanding of the Brazilian Labor Reform of 2017 as a political project that sought to break with norms developed according to the Social State project.

Keywords: Teleworking. Brazilian Labor Reform. Precariousness.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. O TRABALHO E SUA ORGANIZAÇÃO SOCIAL AO LONGO DA HISTÓRIA	14
2.1. FORDISMO E TOYOTISMO.....	15
2.2. A RACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO E O CONTROLE DE SUA JORNADA 18	
3. REFORMA TRABALHISTA E A LÓGICA NEOLIBERAL.....	21
3.1. DESENVOLVIMENTO E <i>DUMPING</i> SOCIAL	22
3.2. INFLUÊNCIAS DO EMPRESARIADO NA ELABORAÇÃO DE DISPOSITIVOS DA LEI Nº 13.467	26
4. A FIGURA DO TELETRABALHO NO BRASIL: ASPECTOS NORMATIVOS E CONCEITUAIS.....	29
4.1. AS ORIGENS E CONCEITO DE TELETRABALHO	30
4.2. DAS PECULIARIEDADES DO TELETRABALHO QUANTO AO PRINCÍPIO DA SUBORDINAÇÃO E AO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO.....	33
4.2.1. Diferenças quanto ao requisito da subordinação	34
4.2.2. Diferenças quanto ao controle da jornada de trabalho	35
4.3. DAS ESPÉCIES DE TELETRABALHO E DAS DISPUTAS JUDICIAIS PELA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	36
5. O TELETRABALHO: O AVANÇO PELA PRECARIZAÇÃO	39
5.1. A RESPONSABILIDADE PELA AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS.....	39
5.2. POSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO ENTRE O REGIME COMUM E O TELETRABALHO.....	42
5.3. A MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO NO TELETRABALHO.....	43
5.4. DO CONTROLE DA JORNADA DO TELETRABALHO DE ACORDO COM AS MODIFICAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA	45
5.5. A PRECARIZAÇÃO NO TELETRABALHO	46
6. CONCLUSÃO.....	49
7. REFERÊNCIAS	52

1. INTRODUÇÃO

O trabalho, em um sentido mais amplo, consiste em um processo pelo qual o homem interage com a natureza a fim de modificá-la e produzir utilidades que o beneficiam de alguma forma. Entretanto, a interação entre o homem e a natureza que resulta em trabalho é diferente da interação, por exemplo, entre uma abelha e as flores, pois o ser humano possui a capacidade de formular o conceito e as etapas de um processo de trabalho antes de produzir o seu resultado.

As atuais condições da classe trabalhadora são frutos de um longo processo histórico onde, por diversas vezes, a atividade laboral e a organização do trabalho foram radicalmente alteradas. A fim de exemplificar os principais eventos que contribuíram para a reformulação do trabalho, pode-se citar a Revolução Francesa, a Revolução Industrial, os movimentos operários e o neoliberalismo.

No contexto capitalista, a relação do empregado com a sua força de trabalho é gerenciada pelo detentor dos meios de produção que transforma o produto do trabalho em sua propriedade mediante o pagamento de remuneração ao trabalhador.

Ademais, estudos sobre o gerenciamento e racionalização do trabalho foram largamente fomentados em busca de maior grau de eficiência do trabalho, tendo sido desenvolvidos diversos métodos de produção e de gerência do trabalho como o taylorismo, o toyotismo e o fordismo.

Com o desenvolvimento da gerência do trabalho cada vez mais racionalizada, principalmente a partir dos estudos de Frederick Winslow Taylor, o controle sobre a produção e do trabalho em si passou a se dar de maneira absoluta e pormenorizada, depurando, inclusive, a organização do trabalho entre as funções diretivas e função executiva.

O modelo de organização do trabalho posto em prática pelo liberalismo econômico gerou diversas consequências negativas para os trabalhadores, dentre elas, a ocorrência de abusos como, por exemplo, a jornada de trabalho excessiva, descontos arbitrários, baixos salários e locais de trabalho impróprios. Assim, com vistas à manutenção do sistema econômico e por consequência das reivindicações operárias por melhores condições de trabalho, as relações de trabalho ganharam tutela por parte do Estado.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e a Constituição Federal de 1988 consistem em um conjunto de normas e princípios que possuem, dentre diversos outros objetivos, conferir direitos e dignidade aos trabalhadores. Dada a importância da proteção das relações de trabalho pelo Estado, pode-se destacar a relevância social e econômica das relações de produção para o desenvolvimento da sociedade.

Ao fenômeno do trabalho em domicílio inúmeras nomenclaturas foram atribuídas, podendo ser encontrados sinônimos como: *home-office*, trabalho à distância, trabalho periférico, trabalho remoto, dentre outros. Antes de promulgação da Lei nº 13.467, de 2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, a legislação brasileira não definia o conceito de teletrabalho, tendo inovado o art. 75-B ao incluí-lo na legislação brasileira.

Dentre as peculiaridades do teletrabalho, a prestação do serviço não ocorre no estabelecimento definido pelo empregador, mas em local de escolha do empregado, sendo o mais comum a sua residência, o que acarreta em dificuldades quanto à fiscalização do trabalho, ao cumprimento das obrigações trabalhistas e ao poder diretivo exercido pelo empregador. Assim, requisitos como a subordinação acabam sendo mitigados, dando origem a situações que necessitam maior atenção para que haja o reconhecimento da existência de direitos trabalhistas.

Ocorre que diversos abusos e tentativas de descaracterização da relação de emprego podem ser cometidos no âmbito do teletrabalho por conta das suas peculiaridades e, para combatê-los, é necessário que a modernização das relações laborais seja normatizada acompanhando a preservação dos princípios e direitos de proteção aos trabalhadores conquistados ao longo da história.

Portanto, o objetivo do presente trabalho consiste na análise do fenômeno do teletrabalho, recentemente incluído no ordenamento jurídico brasileiro, enquanto fruto de um novo modelo de desenvolvimento defendido pelo discurso neoliberal, no tocante aos seus objetivos, que buscam romper com normas positivadas na Constituição Federal de 1988 desenvolvidas de acordo com o projeto do Estado Social que conferem proteção social ao trabalhador, e quanto às suas consequências na precarização das condições de trabalho, levando-se em consideração que a regulamentação do teletrabalho pela Reforma Trabalhista de

2017 possui diversas omissões legislativas que contribuem para a insegurança jurídica.

A priori, a pesquisa analisa o percurso histórico das relações de trabalho no mundo, passando a estudar as formas desenvolvidas de organização e gerência do trabalho. Posteriormente, analisa-se o avanço legislativo brasileiro no tocante às regulamentações trabalhistas e a sua relação com os projetos políticos de Estado levadas a cabo pelo Poder Legislativo. Em seguida, tomam o centro da narrativa os estudos acerca da inovação legislativa que incluiu na CLT a figura do teletrabalho, sendo analisadas as suas peculiaridades e omissões legislativas que possibilitam a prática de fraude quanto ao seu contrato de trabalho.

A posteriori, são tecidos comentários e apontadas considerações sob o aspecto econômico do projeto político presente da Reforma Trabalhista e a sua relação com o cenário do mercado mundial. Nessa parte final, o objetivo foi ressaltar a importância do desenvolvimento de atividades econômica por uma nação com vistas ao desenvolvimento da sociedade em todos os seus aspectos, resguardando a ideia de que o crescimento econômico gerado pela produção de riquezas deve ser aliado ao desenvolvimento social. Em seguida, buscou-se denunciar a prática de concorrência desleal no mercado global, focando no fenômeno do *dumping* social que prejudica direitos sociais e trabalhistas.

Quanto à metodologia para a elaboração do presente trabalho, foi utilizada pesquisa bibliográfica do tipo narrativa por meio de consulta à literatura pertinente. Diante do desafio de escrever um trabalho cujo objeto consiste em legislação recentemente acrescentada ao ordenamento jurídico brasileiro, bem como no *background* e entrelinhas que a circundam, o processo de investigação se deu através da revisão trabalhos já publicados no meio científico em diversas áreas de conhecimento encontrados em mecanismos de buscas e bibliotecas como a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), o *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e o Google Acadêmico.

Inicialmente, buscou-se analisar o percurso histórico das relações de trabalho, abordando conceitos como divisão social do trabalho e alienação do trabalho, as formas de controle e organização do trabalho e a regulamentação trabalhista no Brasil. Posteriormente, são elaboradas considerações de caráter econômico acerca do projeto político experienciado pelo Brasil nas últimas décadas e de seus reflexos

nas relações de trabalho, bem como acerca da prática de concorrência desleal no mercado mundial por meio do *dumping* social. Após, adentra-se no âmbito do teletrabalho, abordando o seu surgimento e conceito, seus requisitos caracterizadores e dos perigos da sua desvirtuação para o cometimento de abusos e fraudes. Adiante, trata-se diretamente das inovações trazidas pela Reforma Trabalhista quanto ao teletrabalho, apontando os três principais pontos do art. 75-B e seguintes.

2. O TRABALHO E SUA ORGANIZAÇÃO SOCIAL AO LONGO DA HISTÓRIA

As atuais condições da classe trabalhadora na sociedade do século XXI são frutos de longos processos de reformulações da atividade laboral e da organização do trabalho. Ao analisar as raízes históricas da atividade produtiva, observa-se que determinados acontecimentos e momentos históricos revolucionaram a maneira como o homem se relaciona com a natureza e com seus semelhantes por meio do trabalho, dentre eles, podem ser citados a organização feudal durante a Idade Média, a Revolução Francesa, a Revolução Industrial, os movimentos operários e o neoliberalismo.

Durante o feudalismo da Baixa Idade Média, os trabalhadores da Inglaterra encontravam na produção agrícola e na tecelagem o seu meio de subsistência. Esses trabalhadores eram conhecidos como tecelões agrícolas e realizavam as atividades produtivas tanto na terra, por meio do cultivo e colheita, quanto dentro de suas casas junto aos meios de produção de tecido.

Por conta dessa configuração social, o trabalhador tinha ampla coordenação do seu trabalho, podendo organizar e fracionar o seu período de trabalho como lhe convinha. Normalmente, os tecelões agrícolas se submetiam ao aristocrata da sua região, porém, apesar da subordinação, eles ainda detinham “os últimos vestígios de atividade independente” (ENGELS, 2008, p.34).

Entretanto, a organização do trabalho e a vida dos trabalhadores na Inglaterra foram profundamente modificadas com a mecanização das atividades laborais em decorrência da invenção de máquinas relativamente complexas que buscavam a automação da produção. Em específico, a máquina têxtil denominada *Jenny* foi a primeira invenção que transformou imensamente a situação dos trabalhadores ingleses, pois possibilitou a produção de tecido em maior escala e em menor lapso temporal.

Em decorrência disso, a maior parte dos trabalhadores camponeses se tornou exclusivamente tecelões, abandonando o cuidado com a terra nos tempos ociosos e dedicando-se majoritariamente ao trabalho com os fios em suas casas. Desse ponto da história, podem-se delinear as raízes da formação do proletariado industrial e rural. Como registrou Friedrich Engels (2008, p.35) em *A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra*:

O tecelão [...] abandonou lentamente as suas ocupações agrícolas e consagrou-se totalmente à tecelagem [...] Foi assim que, pouco a pouco, a classe dos tecelões agrícolas desapareceu completamente, dissolvendo-se na nova classe dos que eram exclusivamente tecelões, que só viviam do seu salário e não possuíam propriedades, não tendo sequer a ilusão de propriedade que o trabalho agrícola confere. Tornaram-se, pois proletários.

Tendo em vista que nem todos possuíam o capital suficiente para comprar, até então, as novíssimas máquinas, houve um aumento na desigualdade social no país, vez que se deu início à polarização entre os proprietários dos meios de produção e aos vendedores da sua força de trabalho. Com o êxodo dos antigos tecelões agrícolas às cidades, a atividade produtiva se concentrou em fábricas construídas pelos indivíduos que haviam acumulado quantidade suficiente de capital para investi-lo.

No atual contexto do modelo econômico capitalista, a relação do operário com a sua força de trabalho, diferentemente da autonomia presente nos tecelões agrícolas, passou por um processo de alienação¹. Sob a ótica marxista, a alienação do trabalho é compreendida enquanto resultado da apropriação da força de trabalho pelo detentor dos meios de produção, cuja produção se torna propriedade deste mediante o pagamento de remuneração ao trabalhador.

Através do trabalho estranhado, exteriorizado, o trabalhador engendra, portanto, a relação de alguém estranho ao trabalho – do homem situado fora dele - com este trabalho. A relação do trabalhador com o trabalho engendra a relação do capitalista (ou como se queira nomear o senhor do trabalho) com o trabalho. **A propriedade privada é, portanto, o produto, o resultado, a consequência necessária do trabalho exteriorizado**, da relação externa (äusserlichen) do trabalhador com a natureza e consigo mesmo (Grifou-se). MARX (2010, p.87)

2.1. FORDISMO E TOYOTISMO

Com o desenvolvimento de novas tecnologias e de estudos científicos acerca da organização e gerência do trabalho, modelos de produção como o fordismo e o taylorismo foram criados e largamente utilizados em fábricas, com vistas ao gerenciamento e racionalização do trabalho em prol do maior grau de eficiência. Sob

¹ Quanto aos conceitos de alienação e objetivação do trabalho, existem diversas divergências entre estudiosos. Para Lukács (2003), "(...) em Hegel, o problema da alienação aparece pela primeira vez como a questão fundamental da posição do homem no mundo, para com o mundo. Sob o termo exteriorização [*Entäusserung*], o conceito de alienação inclui para ele todo tipo de objetivação. Sendo assim, como conclusão, a alienação mostra-se idêntica á objetivação".

esses modelos, a produção de mercadorias era concentrada em fábricas que englobavam todo o processo produtivo e onde os operários eram submetidos a intenso controle do ritmo de trabalho que, por sua vez, era desenvolvido de maneira fracionada e repetida ao longo da jornada. Decorrente da sua divisão social e da intensa hierarquização nas linhas de produção fordista e taylorista, o trabalho intelectual era realizado pela gerência que correspondia à parcela de trabalhadores que detinham *status* social mais elevado e qualificado.

Taylor, julgando o trabalhador um ser indolente (natural ou intencionalmente), advogava uma radicalização do processo de separação entre a concepção e a execução do trabalho (à gerência caberia o trabalho intelectual, e ao trabalhador, o manual). Defendia uma decomposição minuciosa do processo de trabalho em movimentos e tarefas fragmentadas e rigidamente controladas pelo tempo, resultando em um maior grau de hierarquização e desqualificação no interior do processo de trabalho. Tudo isso disposto em uma linha de montagem e com recompensa salarial separada do esforço empreendido pelo trabalhador. (RAMALHO; SANTANA, 2004, p. 8)

Com a polarização entre o trabalho intelectual realizado por poucos indivíduos e o trabalho de massa desenvolvido pelos operários, em sua maioria, desqualificados e situados nas posições mais baixas da linha produtiva, houve o estreitamento das relações de classe. O trabalho de massa era homogêneo e desqualificado, fazendo com que a identificação dos trabalhadores em uma classe comum fosse proporcionada por interesses comuns em prol da categoria. No início do século XIX, na Inglaterra, com o desenvolvimento crescente de uma consciência comum entre os trabalhadores, surgiu o movimento proletário que objetivava a reivindicação coletiva por direitos e melhoria das condições de vida dos operários.

De acordo com Harry Braverman (1987, p. 36), a consciência de classe significa a coesão social de determinada classe e pode ser expressada de três formas: a) expressão absoluta, apoiada na posição social estratificada na sociedade; b) expressão relativa a longo prazo, ligada às tradições, experiências e organização de classe; e c) expressão relativa a curto prazo, ligada ao estado de espírito e sentimentos que são dinâmicos e mudam de acordo com as circunstâncias e conjuntura social.

Assim, como as reivindicações dos trabalhadores começaram a se dar por meio de ações cada vez mais incisivas e enérgicas, o Estado inglês adotou algumas medidas protetivas à condição laboral com o intuito de conter as suas insatisfações. Consoante afirmou David Harvey (2003, p. 86) em *A Condição Pós-Moderna*:

A legitimação do poder do Estado dependia cada vez mais da capacidade de levar os benefícios do fordismo a todos e de encontrar meios de oferecer assistência médica, habitação e serviços educacionais adequados em larga escala, mas de modo humano e atencioso (HARVEY, 2003, p. 86)

A utilização dos métodos taylorista e fordista de organização do trabalho e do processo produtivo alavancou os índices de produção, tendo prosperado em determinadas regiões onde o mercado era abastecido por mercadorias produzidas em massa e larga escala e consumido pela população. Ocorre que, após a segunda guerra mundial e a partir das décadas de 60 e 70, com a crise do Estado Social e da superprodução, o surgimento do neoliberalismo e o advento da globalização e das inovações tecnológicas, houve a necessidade de reestruturação das atividades produtivas para dar lugar a um sistema produtivo enxuto e flexível, gerando alterações drásticas também nas relações de trabalho (RAMALHO; SANTANA, 2004, p. 5).

O novo ideal do capital seria produzir mais e melhor, sem o custo que uma estrutura produtiva completa e permanente acarreta. Assim, uma estrutura produtiva fluida, que oscilasse conforme a demanda, e que apenas representasse custos no momento de sua ativação seria a resposta para contornar o peso constante e estável da máquina fordista e, por consequência, do Estado Providência (DUTRA 2014, p. 26).

Como resposta àquela conjuntura, Taiichi Ohno (大野耐一), funcionário da *Toyota Motor Corporation* (トヨタ自動車株式会社), desenvolveu um modelo de organização e gestão do trabalho e da produção baseado na fabricação sob demanda ou *just in time* com intuito de criar um sistema de produção enxuto, sem a rigidez presente no taylorismo e no fordismo, eliminando o desperdício durante o seu processo e evitando a acumulação de mercadorias em estoques.

O desdobramento e a realização prática disso se dariam através da integração em fluxo contínuo das etapas e a circulação permanente do produto em transformação; redução de estoques com a implementação do *just in time* (controle do estoque, que tem a peça certa, na hora e quantidade certa), sistema *kan-ban* (controle de produção baseado em indicações visíveis do material necessário à produção JIT) e organização celular da manufatura (RAMALHO; SANTANA, 2004, p. 19).

Denominado de toyotismo, esse novo modelo de produção é marcado pela flexibilização dos processos produtivos, das relações de trabalho e da regulamentação do trabalho. As fábricas que, antes, desempenhavam todas as

etapas de produção de mercadorias, agora se tornaram empresas que focavam em sua atividade fim, utilizando-se da terceirização e da subcontratação de serviços, bem como do trabalho em domicílio e, em alguns casos, inclusive, do trabalho clandestino. A antiga relação verticalizada e fragmentada entre o quadro de pessoas deu lugar à produção horizontalizada, onde os trabalhadores participam ativamente do processo produtivo, desfazendo postos fixos de emprego e estimulando os antigos trabalhadores “estáveis” a engajarem-se na dinâmica do trabalho em equipe de maneira multifuncional e competitiva (ALVES, 2011, p. 45-46).

No que se refere à organização dos trabalhadores, o toyotismo dividiu a categoria de trabalhadores em “um grupo central, composto por trabalhadores qualificados e detentores de empregos formais e estáveis, e um grupo periférico, composto por terceirizados, temporários, autônomos e subcontratados em geral” (DUTRA, 2014, p.31). Em um ambiente de trabalho, os trabalhadores eram divididos em equipes ou *teams* que possuíam um líder responsável pela supervisão do trabalho e eram estimulados à competição de desempenho com o intuito de obter-se o máximo de sua produtividade e envolvê-lo ainda mais com o seu trabalho.

2.2 A RACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO E O CONTROLE DE SUA JORNADA

O contato e a interação dos seres humanos com a natureza geram repercussões na realidade material do meio-ambiente, na subjetividade do seres-humanos e na estruturação das sociedades. Essencialmente, o trabalho é um processo que se dá entre o homem e a natureza por meio de interações que resultam em utilidades destinadas a algum fim; ao realizá-lo, o ser humano “põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporeidade: seus braços e pernas, cabeças e mãos” (MARX, 2013, p. 255).

A partir desse conceito, depreende-se que o trabalho é uma atividade essencialmente humana e se diferencia do trabalho de outros animais, pois a natureza humana permite racionalizar, imaginar e idealizar os meios e os resultados de suas atividades, em contraponto ao “trabalho” realizado pelos animais de modo exclusivamente instintivo.

Diferentemente dos outros animais, o trabalho humano é divisível quanto à sua concepção e sua execução, sendo o poder do pensamento conceitual o

responsável por permitir que os seres humanos conceitualizem o trabalho antes de executá-los. Em consequência disso, a fragmentação do processo de trabalho permite a dissolução entre a unidade de concepção e execução, permitindo, assim, que uma ideia concebida por uma pessoa seja executada por terceiros (BRAVERMAN, 1987, p. 51-53).

Durante o percurso histórico, as relações sociais que permeiam o mundo do trabalho modificaram-se e reinventaram-se, sendo a separação entre as funções diretivas da função executiva uma de suas principais alterações. A gestão do trabalho e de sua produção, antes realizada de maneira muito mais individualizada e autônoma, com o aumento da complexidade das formas de trabalho, passou a contar com ferramentas cada vez mais requintadas.

Durante a Antiguidade Oriental, em especial a civilização egípcia, grandes e complexas obras como templos, aquedutos e canais foram desenvolvidas sob coordenação única do Estado. Sob a condição de escravos, numerosos grupos de trabalhadores eram administrados pelos funcionários públicos e o Faraó com finalidade estritamente religiosa, civil ou militar, diferentemente da administração capitalista cuja gerência possui como finalidade o aumento do capital empregado.

Durante a alta idade média, a produção feudal permitia que os trabalhadores tivessem o imediato controle sobre o processo de produção, não obstante estarem submetidos a relações de dependência em face de algum aristocrata da sua região (BRAVERMAN, 1987, p. 61). As corporações de ofício ou guildas, na baixa idade média, permitiam que o trabalhador conhecesse os processos de produção e desenvolvesse todas as suas etapas, embora houvesse maior concentração da gestão da produção nas mãos dos mestres.

Na indústria capitalista, por sua vez, a coordenação do trabalho assumiu a forma de gerência científica devido à propriedade privada sobre os meios de produção, sobre a força de trabalho dos trabalhadores e sobre o capital. Esse novo modo de organização e apropriação do trabalho foi gradualmente inserido na sociedade europeia, desenvolvendo-se principalmente nas cidades (BRAVERMAN, 1987, p. 62).

Com o desenvolvimento do atual modelo socioeconômico e a crescente necessidade de controlar-se não apenas o produto econômico, mas a força de trabalho dos trabalhadores, os economistas clássicos se encarregaram de

desenvolver estudos científicos com o intuito de elaborar novos modelos de administração de empresas e de organização do trabalho comprometidos com o capitalismo cada vez mais emergente.

As mudanças na forma de produção trazidas pela Revolução Industrial em meados do século XIX alteraram significativamente a organização e o gerenciamento do trabalho. Naquela conjuntura, ao observar as experiências que os EUA e a Inglaterra estavam passando, Frederick Winslow Taylor, engenheiro mecânico nascido na Filadélfia, em 1856, foi o primeiro, na prática, a utilizar a gerência científica.

Com ampla experiência em fábricas, seja como operário ou engenheiro, Taylor observou o comportamento e hábitos dos operários e desenvolveu estudos com vistas à otimização da produção e à redução da ociosidade dos trabalhadores. Em suas observações, chegou à conclusão que os operários, ao deterem o conhecimento de todo o modo de produção, controlavam o ritmo da produção e, conseqüentemente, controlavam de fato o processo do trabalho.

Como forma de superar a gerência comum, visto como um controle de produção limitado a estipular limitações e normas do trabalho, os estudos de Taylor, de maneira extremamente racionalizada, focaram na organização e controle sobre a produção e do trabalho em si, criando a gerência científica que ditava de maneira absoluta e pormenorizada o modo como o trabalhador deveria desempenhar a atividade mais simples a mais complexa.

3. REFORMA TRABALHISTA E A LÓGICA NEOLIBERAL

Com a crise dos anos 70, o advento da globalização e o fim da União Soviética, economistas e pensadores tomaram para si a missão de elaborar novas análises econômicas em resposta às mudanças que estavam ocorrendo no mundo. Apresentando-se como alternativa ao Estado Social, o modelo econômico neoliberal surgiu enquanto projeto político pautado na estabilização da economia por meio da desregulamentação de mercados, abertura econômica, corte de gastos públicos, privatizações etc.

Em síntese, as reformas estruturais provocadas pela doutrina neoliberal implicaram na minimização das intervenções do Estado na sociedade, reservando-lhe o papel central de promover a manutenção da ordem por meio da força policial e a interferência mínima na economia. No tocante ao mercado de trabalho, o neoliberalismo prega a flexibilização das relações de trabalho por meio de sua desregulamentação por parte do Estado, onde a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado e sua lei da oferta e da procura. Para tanto, o Estado deve deixar de intervir nas relações trabalhistas, passando a ser reguladas pelas condições econômicas.

Em razão do processo de globalização por meio da ótica neoliberal, houve o estreitamento das relações internacionais e dos fluxos econômicos entre os países, gerando a criação de uma verdadeira economia de mercado global. Há anos em prática, a economia global alterou o modo de produção e as relações de trabalho em níveis internacionais, integrando a força de trabalho presente em países subdesenvolvidos com contingente populacional gigantescos, a exemplo da Índia e China, à economia de países industrializados (STANDING, 2014, p. 49-51).

A reforma trabalhista enquanto projeto neoliberal que consiste na precarização do trabalho e na prática do *dumping* social em prol do crescimento econômico

Antes de a Reforma Trabalhista ser aprovada, diversas discussões giraram em torno do Projeto de Lei da Câmara nº 38 (BRASIL, 2017). No parecer final elaborado pela Câmara dos Deputados acerca do projeto e, posteriormente, enviado ao Senado Federal, constam como objetivos da Reforma trabalhista:

[...] aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário. (MARINHO, 2017) (Grifou-se)

Destarte, depreende-se que o projeto de lei se dispôs a alterar profundamente a legislação trabalhista vigente no Brasil à época, o novo projeto político visou afastar a incidência do projeto de Estado Social Democrático fixado na Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) que, junto à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, formavam um conjunto normativo e principiológico de proteção às relações de trabalho e ao trabalhador hipossuficiente em face do poder econômico do empregador.

3.1. DESENVOLVIMENTO E *DUMPING* SOCIAL

O desenvolvimento de atividades econômicas e a organização da produção de maneira eficiente contribuem para o aumento da qualidade de vida e do nível de satisfação das necessidades individuais e coletivas em uma sociedade. Assim, pode-se concluir que as atividades econômicas possuem fortíssimas repercussões sociais como, por exemplo, a distribuição de renda, a qualificação dos recursos humanos, os índices de violência e criminalidade, a renda per capita e o grau de satisfação dos indivíduos (MARQUES JUNIOR, 2014, p. 44)

Não obstante as políticas governamentais em prol do crescimento da economia nacional no tocante ao seu capital, os esforços empreendidos pelos administradores públicos e empresários devem conciliá-lo com o desenvolvimento socioeconômico, tendo em vista que o crescimento em si não implica em mudanças estruturais na sociedade. De acordo com Fábio Nusdeo (1997, p. 400):

Daí surge a diferença entre desenvolvimento e crescimento. Este último seria apenas o crescimento da renda e do PIB, porém sem implicar ou trazer uma mudança estrutural mais profunda. E isso por duas razões alternativas: ou porque tal transformação estrutural já se verificou no país, portanto, já se desenvolveu ou então o crescimento é apenas transitório e não se autossustentará, justamente por não conseguir alterar a estrutura.

A dualidade existente entre desenvolvimento e o crescimento também pode ser observada quando da análise do mercado e das condições de trabalho, pois a

produção de capital oriunda da força de trabalho está estritamente ligada com o grau de satisfação dos trabalhadores, tendo em vista que, conforme visto no tópico 1, o indivíduo se realiza por meio do trabalho.

Nos estudos econômicos, a análise econômica consiste em um procedimento com a finalidade de realizar diagnósticos e promover a reparação de obstáculos enfrentados por agentes econômicos ao desenvolverem atividades econômicas. Assim, os agentes econômicos realizam análises econômicas para determinar o meio mais eficiente para o desenvolvimento da atividade econômica (DEL MASSO 2016).

A análise econômica pode se dar por meio da micro e/ou macroeconomia. Quando as repercussões ligadas ao desenvolvimento de determinada atividade econômica são majoritariamente de interesse de um agente econômico, a exemplo do indivíduo consumidor, tem-se a realização de análise microeconômica. Por outro lado, a macroeconomia preocupa-se com questões de interesse de global, desconsiderando os comportamentos individuais, como a estabilização de preços, a fomentação do pleno emprego, a geração de renda, o uso de recursos, dentre outros. A análise macroeconômica reconhece o Estado enquanto agente econômico que realiza intervenções de ordem econômica por meio de políticas governamentais

As análises econômicas possuem como principal objeto os mais diversos mercados existentes em uma sociedade capitalista. Em síntese, o mercado consiste em um ambiente onde se fomenta e ocorre a troca de bens e/ou a comercialização de serviços das mais variadas espécies que, na medida em que acontecem, tende a se ramificar-se e especializar-se em determinado âmbito. Como exemplo, tem-se o mercado financeiro, onde se trocam moedas e riquezas; o mercado de consumo, onde se trocam bens de consumo; bem como o mercado de trabalho, onde as trocas giram em torno da força de trabalho.

Quanto ao mercado de trabalho, especificamente, as relações trabalhistas e fatores como o desemprego, qualificação profissional, dentre outros, são analisadas por meio da ótica econômica. Em uma economia de mercado, o mercado de trabalho e seus contratos de prestação de serviços são regulados, prioritariamente, pelos próprios agentes econômicos que não o Estado. Entretanto, em face de princípios constitucionais como o pleno emprego e a dignidade do trabalhador, é papel do Estado intervir para garanti-los, reservando-se de atuar enquanto agente econômico.

No Brasil, a livre-iniciativa constitui, ao mesmo tempo, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, caput) e fundamento da ordem econômica (art. 170, IV) e segue a ideia de que os indivíduos são livres para empreender economicamente, atuando enquanto agentes econômicos, em um cenário competitivo para a exploração de atividades econômicas. Entretanto, diversos fatores podem levar à distorção das estruturas concorrenciais de mercado, como o abuso de poder econômico e atos de concorrência desleal. De acordo com Del Massa (2016, 157), o combate ao abuso de poder econômico é de interesse público, já o combate à prática de atos desleais de competição está atrelado aos interesses de particulares.

A solidez e eficiência da livre concorrência também podem ser abaladas no cenário internacional por meio de abusos cometidos por agentes econômicos nacionais que atuam no mercado mundial ou por meio do próprio governo por meio de intervenção na economia (DEL MASSO, p. 213). Dentre as condutas desleais, se encontra o *dumping*, fenômeno econômico que consiste na exportação de produtos por preço equivalente ou abaixo do custo de produção por um país com objetivo de conquistar mercados e que acarreta em predação de indústrias nacionais ou que poderiam a vir se estabelecer no país importador (CASAGRANDE; ANTUNES, 2014, p. 9).

O fenômeno do *dumping* é praticado por empresas de maneira temporária durante o período necessário para predação das empresas domésticas do país-alvo e, conseqüentemente, aniquilar a concorrência e conquistar o seu mercado. Conquistado esse objetivo, a empresa que praticou a concorrência desleal sente-se livre para ajustar o preço de seus produtos novamente de acordo com os seus interesses (FROTA, 2013, p. 206).

Em 1947, diversos países firmaram o Acordo Geral de Tarifas Aduaneiras e Comércio - GATT, que posteriormente daria origem à atual Organização Mundial do Comércio - OMC. O pacto internacional estabeleceu um conjunto de normas que possuíam o objetivo de fomentar a liberalização do comércio internacional e de combater práticas protecionistas por parte dos governos. Naquela ocasião, fenômenos como o *dumping* foram bastante debatidos, tendo sido, inclusive, a sua conceitualização positivada no artigo VI, 1, do referido acordo, abaixo transcrito:

As partes contratantes reconhecem que o *dumping*, pelo qual os produtos de um país são introduzidos no comércio de outro país abaixo do seu valor normal, deve ser condenado caso cause ou ameace provocar prejuízo importante a uma indústria estabelecida no território de um país contratante ou retarde o estabelecimento de uma indústria doméstica. Para efeitos do presente artigo, o produto deve ser considerado como sendo introduzido no comércio de um país importador por um valor inferior ao seu valor normal, se o preço do produto exportado de um país para outro (a) for inferior ao preço comparável, no decurso de operações comerciais normais, para o produto similar quando destinado ao consumo no país de exportação, ou, (b) na ausência desse preço doméstico, for menor do que: (i) o maior preço comparável de um produto similar para exportar para qualquer país terceiro, no decurso de operações comerciais, ou (ii) o custo de produção do produto no país de origem somado a um acréscimo razoável para cobrir custos e lucros. (OMC, 1947) (Livre tradução)

Com origem no conceito de *dumping*, outra consequência da globalização e da mundialização do mercado consiste no chamado *dumping* social. Esse fenômeno bastante praticado por empresas consiste na prática de concorrência desleal no âmbito internacional baseada nas relações de trabalho e de produção cujas condições e padrões são precarizados voluntariamente para que haja a redução dos custos, seja com fulcro na legislação trabalhista do país ou de seu descumprimento ou por meio de práticas ilícitas como a sonegação (TRIERWEILER, 2009, p. 86).

O *dumping* social possui as mesmas características presentes no fenômeno do *dumping* que, em síntese, consiste na prática de concorrência desleal em busca de novos mercados internacionais, por meio de comercialização de mercadorias com valor abaixo ou igual ao preço de custo. Entretanto, a especificidade do *dumping* social é que a redução dos preços das mercadorias e serviços ocorre mediante a precarização das condições de trabalho e da qualidade de vida trabalhadores.

Essa prática pode ser legitimada pela legislação local ou pode ocorrer por meio de sonegação de direitos trabalhistas e previdenciários, o que implica na redução dos custos com a mão de obra (MATO GROSSO, 2015, p. 02). No mercado internacional, outra maneira de baratear a produção por meio da prática do *dumping* social é a instalação de unidades produtivas de países desenvolvidos em regiões onde as regulamentações trabalhistas são frouxas ou inexistentes, o que ocorre, mais comumente, em países em desenvolvimento.

Portanto, no mercado internacional, a prática do *dumping* social segue a ideia de que as empresas nacionais de países em desenvolvimento devem precarizar as suas condições de trabalho e direitos trabalhistas para reduzir os custos com a sua mão de obra e, conseqüentemente, produzir e vender seus produtos por preços

inferiores aos de seus concorrentes, abocanhando, assim, fatias do mercado de outros países.

Quanto à discussão acerca da ética em torno do *dumping* social e dos confrontos que são travados entre os países desenvolvidos e os países em desenvolvimento, as pesquisadoras Lilian Patrícia Casagrande e Tereza Cristina Meurer Antunes afirmam que:

Os países desenvolvidos acusam os países em desenvolvimento de praticar o *dumping* social e afirmam a necessidade de inclusão de cláusulas sociais nos novos tratados, com vistas à adoção de padrões trabalhistas internacionais. Já os países em desenvolvimento argumentam que tais medidas não passam de protecionismo econômico disfarçado em discurso humanista, divergindo na forma de implementação dessas medidas, pois defendem que a melhoria das condições de trabalho ocorrerá com o desenvolvimento de cada país e não simplesmente com a padronização dos direitos trabalhistas (CASAGRANDE; ANTUNES, 2014, p. 15).

3.2. INFLUÊNCIAS DO EMPRESARIADO NA ELABORAÇÃO DE DISPOSTIVOS DA LEI Nº 13.467

Dentre as discussões, diversos setores da sociedade se fizeram presente, tendo ocorrido 17 (dezessete) audiências públicas, 07 (sete) seminários e 40 (quarenta) reuniões e debates (p. 2-16 do parecer). Ocorre que, proporcionalmente, a elaboração das normas que culminaram na Reforma Trabalhista de 2017, contaram com muito mais participação de setores representantes do capital financeiro e do empresariado (33 reuniões e debates) do que da categoria classista ou de setores empenhados na defesa dos interesses coletivos (17 audiências públicas).

Acerca do parecer supracitado, o professor Jorge Luiz Souto Maior teceu o seguinte comentário:

O que resta bastante claro é que o Parecer foi escrito e pensado considerando, unicamente, o interesse que já se tornou um clássico das relações de trabalho no Brasil, que é o de explorar o trabalho dentro de padrões que afastam, por completo, a mínima incidência do projeto de Estado Social Democrático fixado na Constituição de 1988, a qual, por isso mesmo, além da “velha CLT”, resta sob grave ameaça. Não há, concretamente não há, nenhum dispositivo do Substitutivo, que acompanha o Parecer (Retório) da “reforma”, que expresse a tentativa de ao menos minimizar as angústias vividas pelos trabalhadores no ambiente de trabalho ou de melhorar a condição social destes, o que revela a total parcialidade e, conseqüentemente, ilegitimidade da proposta (SOUTO MAIOR, 2017)

Em sede de denúncia jornalística, o site The Intercept Brasil afirma que o processo legislativo pelo qual se submeteu a Reforma Trabalhista sofreu diretamente forte influência de grupos representantes do capital financeiro em favor de interesses próprios, inclusive quando da elaboração dos textos normativos.

Para chegar a essa informação, a publicação *on-line* analisou todas as 850 emendas parlamentares protocoladas até o fim de março de 2017 durante a discussão do projeto de lei e, por meio dos metadados presente nos arquivos de texto, descobriu que 292 (34,3% do total) foram integralmente elaboradas em computadores pertencentes a representantes da Confederação Nacional do Transporte (CNT), da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF), da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC & Logística) e defendidas por parlamentares do PSDB, PP, PTB, SD, PSD, PR e PPS e ao menos 22 emendas foram redigidas pelo presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho e defendidas por parlamentares do PT, PC do B, Rede e PDT (MAGALHÃES *et al.*, 2017).

De acordo com o regimento interno da Câmara dos Deputados, as emendas aos projetos de lei devem ser apresentadas tão somente pelos parlamentares e, de acordo com o art. 125 do referido texto, o presidente da Câmara para recusar emendas que versem sobre assunto estranho ao projeto em discussão ou contrarie prescrição regimental, abaixo *in verbis*:

Art. 125. O Presidente da Câmara ou de Comissão tem a faculdade de recusar emenda formulada de modo inconveniente, ou que verse sobre assunto estranho ao projeto em discussão ou contrarie prescrição regimental. No caso de reclamação ou recurso, será consultado o respectivo Plenário, sem discussão nem encaminhamento de votação, a qual se fará pelo processo simbólico. (BRASIL, 1989)

A equipe jornalística afirma que a prática do *lobby* é bastante comum no Brasil e que no cotidiano do Congresso Nacional é comum ver lobistas circulando entre os gabinetes dos parlamentares em função de interesses de associações de empresas ou de empresas específicas. Afirma, ademais que:

Numa visão condescendente, o que as entidades empresariais estão fazendo no caso da Reforma Trabalhista e em outras situações menos visadas tem nome: *lobby*. A atividade não é crime, mas também não tem regras definidas no Brasil. Em países como os Estados Unidos, ela é regulamentada. No Brasil, há mais de uma década o tema é alvo de discussão, com divisão de opiniões sobre a conveniência da criação de

regras. Uma vantagem é clara: isso traria mais transparência para a atuação de grupos de pressão privados. (MAGALHÃES et al., 2017)

Assim, pode-se perceber que a Reforma Trabalhista votada e aprovada pelos Parlamentares brasileiros em 2017 teve, em grande parte de sua elaboração, a influência de projetos políticos oriundos de interesses específicos do empresariado. No geral, a elaboração da Lei nº 13.467 representou um jogo de estratégia política cujos protagonistas foram os representantes do poder econômico e os parlamentares que, em um momento de crise econômica e política pela qual o Brasil estava passando à época, conseguiram, em tramitação de urgência do projeto, aprovar normas impopulares à classe trabalhadora que desencadeia a sua precarização.

4. A FIGURA DO TELETRABALHO NO BRASIL: ASPECTOS NORMATIVOS E CONCEITUAIS

A doutrina do liberalismo econômico do século XVIII cuja hegemonia perdurou entre os economistas até meados do século XX, com a quebra da bolsa de Nova Iorque, em 1929, propagou ideias de não intervenção do Estado no âmbito econômico, da livre concorrência e da aplicabilidade da lei da oferta e da procura também nas relações de trabalho.

O modelo de organização do trabalho posto em prática pelo liberalismo econômico gerou diversas consequências negativas para os trabalhadores, dentre elas, abusos como jornada de trabalho excessiva, descontos arbitrários, baixos salários e locais de trabalho impróprios que provocavam o desenvolvimento de doenças e acidentes de trabalho (MARTINS, 2008, p. 6).

Após o período da Primeira Guerra Mundial, diversas transformações políticas ocorreram na Europa e, posteriormente, no Brasil. O movimento do constitucionalismo social iniciado em países europeus levou à positivação de diversos direitos fundamentais individuais e sociais em suas Constituições nacionais, inclusive o Direito do Trabalho. No Brasil, a presença de imigrantes europeus potencializou as reivindicações em defesa de direitos trabalhistas até que, em 1930, uma nova política trabalhista foi encabeçada por Getúlio Vargas.

A Constituição de 1934 (BRASIL, 1934) é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, trazendo dispositivos que instituíram a garantia à liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas, dentre outros.

Com o golpe de Estado encabeçado por Getúlio Vargas em 10 de novembro de 1937, e a instauração do Estado Novo, foi promulgada a Constituição no mesmo ano com fortes requintes autoritários, nacionalistas e corporativistas sob influências do fascismo italiano. Nessa fase intervencionista, foi instituído sindicato único, imposto por lei e vinculado ao Estado como forma de controle estatal sobre as entidades de classe. Ademais, em 1943, houve a reunião das normas trabalhistas esparsas existentes à época na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com o fim da Terceira República Brasileira e a redemocratização do País, foi promulgada a Constituição de 1946 (BRASIL, 1946) que assegurou diversos outros direitos trabalhistas como a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII) e direito de greve (art. 158).

Até então, os direitos trabalhistas eram sistematizados e inseridos no âmbito da ordem econômica e social, com o advento da Constituição Democrática de 1988 (BRASIL, 1988), os direitos sociais e trabalhistas foram elevados à categoria de direitos fundamentais, positivados em seu Capítulo II intitulado “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

A Constituinte de 1988 conferiu às relações de trabalho e seus direitos o status de fundamento do Estado democrático de Direito ao lado de princípios como a dignidade da pessoa humana, demonstrando, assim, a relevância social e econômica das relações de produção para o desenvolvimento da sociedade.

4.1. AS ORIGENS E CONCEITO DE TELETRABALHO

Em uma sociedade industrial, os modelos de produção taylorista, fordista e toyotista estão diretamente associados ao trabalho subordinado desenvolvido em um ambiente físico de propriedade do empregador sob sua ordem e fiscalização (RODRIGUES, 2011, p. 31). Entretanto, acompanhando as novas formas de organização de produção e da gerência empresarial, observa-se que outras configurações de ambiente e fiscalização de trabalho já estão sendo praticadas, dentre elas, situa-se o teletrabalho.

Em uma relação de trabalho, o conceito de empregado abarca diversas espécies cuja essência é estabelecida pelo art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ao trazer cinco requisitos para configurá-lo: (a) pessoa física; (b) não-eventualidade na prestação de serviços; (c) dependência; (d) pagamento de salário; (e) prestação pessoal dos serviços (MARTINS, 2008, p. 128). Abaixo *in verbis*:

Art. 3º - Considera-se **empregado** toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e **mediante salário**.

Parágrafo único - **Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.** (Grifo Nosso)

Da leitura do parágrafo único do artigo acima transcrito, depreende-se que o Legislador visou coibir formas de discriminação quanto às espécies de empregado existentes, dentre as quais podem ser citados: o empregado em domicílio, rural, autônomo, eventual, avulso, doméstico, dentre outros.

Neste capítulo, analisa-se a figura do empregado que exerce trabalho em domicílio e, mais especificamente, o teletrabalho. *A priori*, cumpre ressaltar que o tanto o trabalho em domicílio, quanto o teletrabalho, são espécies do gênero trabalho à distância que, de maneira ampla, engloba as atividades laborais exercidas fora do estabelecimento do empregador sem a sua fiscalização imediata e direta (CEZÁRIO; FERREIRA, 2012).

O trabalho em domicílio possui raízes no trabalho artesanal e na pequena indústria caseira, cujas atividades eram desenvolvidas em casa com a força de trabalho de um ou mais membros de uma família (MARTINS, 2008, p. 134). Em 1996, a Convenção 177 da OIT, conhecida como *Home Work Convention*, definiu essa espécie de trabalho enquanto aquela desenvolvida no domicílio do empregado ou em qualquer outro local de sua escolha que não seja o estabelecimento do empregador, de maneira remunerada, e cujos produtos ou serviços sejam especificados pelo empregador.

No Brasil, o legislador, ao tratar acerca do salário mínimo, definiu que “o trabalho em domicílio é o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere” (BRASIL, 1943).

O legislador conferiu aos empregados em domicílio idêntico tratamento em relação aos empregados que possuem o estabelecimento do empregador como local de prestação de serviços, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Em sua redação original, o art. 6º da CLT assim estabelecia:

Art. 6º - **Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado**, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. (Grifo Nosso)

O artigo supramencionado, com a edição da Lei nº. 12.551/2011, permaneceu conferindo a equiparação dos empregados em domicílio, porém inovou ao acrescentar o parágrafo único vigente que estabelece que o controle a supervisão do

trabalho do empregado também podem ser exercidos por meio telemáticos e informatizados:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. **Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.** (Grifo Nosso)

Por sua vez, oriundo do desenvolvimento tecnológico ocorrido nas últimas décadas que inseriram cada vez mais a tecnologia dentro do processo de produção, transformando as relações de trabalho, o teletrabalho se apresenta como um modelo de trabalho flexível onde “em vez do trabalhador se deslocar até a empresa para realização do trabalho, é o trabalho quem se desloca até o trabalhador, onde quer que ele esteja” (RODRIGUES, 2011, p. 03).

No Brasil, inúmeras nomenclaturas foram atribuídas ao fenômeno do trabalho, podendo ser encontrados sinônimos como: *home-office*, trabalho à distância, trabalho periférico, trabalho remoto, dentre outros. Entrementes, antes de promulgação da Lei nº 13.467, de 2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, a legislação brasileira não havia definido o conceito de teletrabalho, inovando ao acrescentar o Capítulo II-A denominado “Do Teletrabalho” cujo art. 75-B assim o define:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a **prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação** que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento **não descaracteriza o regime de teletrabalho.** (Grifo Nosso)

Assim sendo, o teletrabalho pode ser caracterizado como uma efetiva relação de emprego, em consequência da existência dos pressupostos clássicos de caracterização de seu vínculo, cujas atividades laborativas são exercidas parcial ou totalmente à distância, utilizando-se de tecnologias de informática e telecomunicações para desempenhá-las e serem fiscalizadas pelo empregador.

Ocorre que, tendo em vista a recente inclusão desse conceito na legislação brasileira, diversos abusos e tentativas de descaracterização da relação de emprego podem ser cometidos no âmbito do teletrabalho. Para combater a desvirtuação, é necessário que a modernização das relações laborais ocorridas em decorrência do desenvolvimento da tecnologia e/ou social seja normatizada com vistas à garantia dos direitos trabalhistas conquistados ao longo da história, conforme se verá adiante.

4.2. DAS PECULIARIEDADES DO TELETRABALHO QUANTO AO PRINCÍPIO DA SUBORDINAÇÃO E AO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

O empregado, ao celebrar um contrato de trabalho por tempo indeterminado “típico”, assume o ônus de prestá-lo de maneira contínua, subordinada às ordens do empregador, com pessoalidade, mediante o pagamento de um salário, em regime de jornada pré-estabelecido e de maneira presencial no estabelecimento empresarial, onde também se submete à fiscalização de um superior.

Não obstante, sem descaracterizar-se enquanto uma relação de emprego, a figura do teletrabalho tende a flexibilizar as características acima enumeradas, pois, ao ser exercido fora do local da empresa e ao utilizar-se de ferramentas tecnológicas que modificam-se e inovam-se radicalmente com o passar dos anos, as condições de trabalho destoam, em certa medida, dos modelos tradicionais de produção.

Cada vez mais são agregados em seu significado original novas matrizes para definir as suas variadas formas. **O teletrabalho é apenas um novo modelo de prestação de trabalho à distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática** (RODRIGUES, 2011, p. 38).

Dentre as principais características inerentes ao teletrabalho, o elemento espacial é o mais que se distancia do modelo típico de trabalho no qual, diariamente, o empregado deve se deslocar para exercer suas atividades dentro do estabelecimento empresarial. Em face da execução do trabalho alhures, o poder diretivo exercido pelo empregador, a fiscalização do trabalho e o cumprimento das obrigações trabalhistas inerentes à relação de emprego encontram barreiras nessa espécie de emprego.

4.2.1. Diferenças quanto ao requisito da subordinação

Para Sérgio Pinto Martins (MARTINS, 2008, p. 9), no tocante a prestação de trabalho nessa relação específica de emprego, “a subordinação acaba ficando mitigada. Em alguns casos poderá verificar-se muito mais autonomia do que subordinação. São diluídas as ordens de serviço, pois não há escritório, trabalho interno etc”.

Por outro lado, ao passo que novas tecnologias para o desempenho do teletrabalho são criadas, novas formas de controle e subordinação à distância são desenvolvidas para que o empregador controle as atividades laborais e a jornada de trabalho do empregado, não sendo o teletrabalho ausente de controle.

Alice Monteiro de Barros (BARROS, 2011, p. 261) afirma que, a depender do *software* utilizado pelo empregador, o controle exercido sob a força de trabalho do empregado pode ser minucioso, auferindo, inclusive, a jornada de trabalho cumprida:

Se o trabalhador se encontra, por exemplo, em conexão direta e permanente, por meio do computador, com o centro de dados da empresa, **o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução de trabalho e comprovar a qualidade e a quantidade de tarefas de forma mais instantânea, como se o empregado estivesse no estabelecimento do empregador.** A internet permite, inclusive, aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando foi acessado pela última vez o teclado. **Esse controle revela, sem dúvida, a subordinação jurídica, que poderá estar presente ainda quando a execução do serviço seja desconectada** (offline). Tudo irá depender da análise do programa de informática utilizado. (BARROS, 2011, p. 261)

A esse propósito importante destacar o entendimento jurisprudencial externado pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a seguir transcrita:

TRABALHO A DOMICÍLIO. O trabalho a domicílio caracteriza-se pela prestação de serviços na própria moradia do empregado, ou em outro local por ele escolhido, longe da vigilância direta exercida pelo empregador. A lei trabalhista permite expressamente essa modalidade contratual, como se infere do artigo 60. da CLT, o qual não distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele executado no domicílio do empregado. **Nesse último caso, a subordinação é atenuada, pois as atividades não se desenvolvem sob supervisão e controle diretamente exercidos pelo empregador. A fiscalização passa a exprimir-se através do controle do resultado da atividade, no momento da entrega da produção.** Ademais, concorre para a caracterização da relação de emprego a circunstância de o produto obtido não se destinar ao mercado em geral,

mas exclusivamente a uma empresa, encarregada de fornecer a matéria-prima e os instrumentos de trabalho, além de caber a ela o controle da produção. Comprovados todos esses aspectos, o reconhecimento da relação de emprego é medida que se impõe. (TRIBUNAL: 3ª Região - DECISÃO: 23 09 2004 - RO NUM: 01751 ANO: 2003 - RO - 01751-2003-004-03-00-3 - Setima Turma - DJMG DATA: 30-09-2004 PG: 16 – Relatora Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon) (BRASIL, 2004)

4.2.2. Diferenças quanto ao controle da jornada de trabalho

Como visto, uma das características presentes no teletrabalho, quando comparado ao trabalho “típico” exercido no local da empresa, é a forma de controle da jornada de trabalho, pois a depender dos equipamentos e dos programas de informática utilizados por cada empresa, a fiscalização pode ser maior, menor ou até mesmo inexistente.

Somado à variável tecnologia, de acordo com RODRIGUES (2011, p. 03), atualmente, a gerência empresarial costuma abrir mão do controle da jornada de trabalho realizado pelo seu empregado com vistas à cobrança quanto ao seu resultado.

Vale ressaltar que o teletrabalho com controle rígido horário não é a regra. O teletrabalho mais comum permite a disponibilidade para o ócio, além de maior autonomia pessoal na organização e desenvolvimento das tarefas. **Não obstante seja possível verificar uma série de dados relativos à qualidade e quantidade do serviço realizado em tempo real, é certo que o teletrabalhador, em geral, goza de grande liberdade na distribuição de sua jornada de trabalho** (RODRIGUES, 2011, p. 47). (*Grifo Nosso*)

Ocorre que, com o advento da Reforma Trabalhista e a incorporação de dispositivos que tratam especificamente acerca do teletrabalho na CLT, os trabalhadores à distância estão, conforme inciso I do artigo 62 da CLT, excluídos do regime da duração do trabalho estabelecido na Seção II do Capítulo II que, dentre outras regulamentações, o direito ao pagamento de horas extraordinárias:

Art. 62 - **Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:**

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - **os empregados em regime de teletrabalho**. (*Grifo Nosso*)

Assim, depreende-se que o presente dispositivo, caso aplicado de maneira restritiva, implicará na perda do trabalhador à distância ao pagamento das horas extraordinárias realizadas, tendo em vista a ausência de qualquer tipo de controle da jornada de trabalho.

Demais considerações e aprofundamentos acerca do controle da jornada de trabalho à luz da Reforma Trabalhista será tratado em seção própria adiante.

4.3. DAS ESPÉCIES DE TELETRABALHO E DAS DISPUTAS JUDICIAIS PELA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Conforme ao exposto até o presente momento, o objeto do presente estudo corresponde ao trabalho desenvolvido à distância, mais especificamente à figura do teletrabalho, cuja relação de trabalho corresponde à formação de vínculo de emprego entre o teletrabalhador e o seu contratante. Entretanto, de acordo com RODRIGUES (2011, p. 53), “o teletrabalhador pode ostentar três status diferentes: como trabalhador autônomo, semi-autônomo ou semidependente, também conhecido por trabalho parassubordinado ou parautônomo, e trabalhador subordinado.”

Portanto, a caracterização de vínculo empregatício não configura elemento essencial para o exercício do teletrabalho, podendo-o ser prestado por conta própria, alheia ou de maneira semi-subordinada. A depender da natureza jurídica do teletrabalho, a atividade laboral pode ser exercida de maneiras completamente diferentes, podendo ser assemelhada à rotina da empresa, ao trabalho em domicílio ou ao do trabalhador autônomo.

Em se tratando de teletrabalho onde se encontram presentes os requisitos configuradores da relação de emprego já abordados, quais sejam a personalidade, a não-eventualidade, a subordinação e o pagamento de um salário, as peculiaridades trazidas pelo elemento “distância” podem mitigar o requisito da subordinação e da personalidade.

Assim, em determinados casos, a configuração de relação empregatícia pode ser uma tarefa árdua, bem como a ausência de qualquer requisito pode facilmente desconfigurá-la, sendo necessária a análise de cada prova produzida em juízo sob a

perspectiva do princípio da primazia da realidade derivado do metaprincípio trabalhista da proteção do trabalhador.

Comumente, as ações trabalhistas que versam sobre o teletrabalho estão relacionadas com o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício pelas partes.

Em caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos autos do processo nº 0000096-90.2012.5.03.0129, um teletrabalhador alegou ter sido contratado para exercer atividades como tecelão para réus, sendo remunerado por cada peça produzida, pleiteando, assim, a configuração do vínculo de emprego e o pagamento das obrigações trabalhistas. Entretanto, os pedidos autorais foram julgados improcedentes em primeiro grau de jurisdição e, em sede de recurso ordinário, a Desembargadora Relatora Denise Alves Horta decidiu pela caracterização de trabalho autônomo em acórdão cujo trecho em destaque e ementa foram transcritos abaixo:

Como se vê, o autor revelou que o serviço combinado seria prestado por ele e por sua esposa, laborando por peça produzida e partilhando com ela o valor recebido. **Cumprir pontuar que, em se tratando de trabalho em domicílio, há a mitigação do requisito da pessoalidade na configuração do vínculo empregatício, considerando que o trabalho é realizado longe das vistas do empregador.** Assim, o fato de as peças serem também produzidas pela esposa do reclamante, em auxílio a ele, por si só, não seria suficiente para o afastamento do vínculo. **Não obstante, no caso, a subordinação jurídica, outro requisito para a configuração do liame empregatício, restou afastada uma vez que os réus apenas exigiam os produtos do trabalho, não havendo fiscalização sobre o “modus operandi” da atividade.** Destaco ainda que a citada máquina de tecer foi negociada entre as partes, conforme enunciado pelos réus, em defesa. (BRASIL, 2012)

TRABALHO EM DOMICÍLIO - COSTUREIRO - AUTONOMIA DA ATIVIDADE - RELAÇÃO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADA. O trabalho em domicílio está sujeito à proteção da CLT, nos termos do seu art. 6º e parágrafo único. Entretanto, não se colhe nesse abrigo o trabalhador que realiza atividade de costura de modo autônomo, para vários tomadores, sem subordinação, pois, nos termos da lei, o trabalho em domicílio não se distingue daquele realizado no estabelecimento do empregador, mas, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (TRT-3 - RO: 00096201212903001 0000096-90.2012.5.03.0129, Relator: Denise Alves Horta, Oitava Turma, Data de Publicação: 07/12/2012,06/12/2012. DEJT. Página 172. Boletim: Sim.) (BRASIL, 2012) (*Grifo Nosso*)

Em outra ação ajuizada, o promovente exercia a função de editor em atividades de correspondente esportivo na modalidade de teletrabalho sem o reconhecimento da relação empregatícia em face do seu contratante. Em decisão da

2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região prolatada em sede do recurso ordinário nº 00007958920135040009, o Tribunal declarou a existência de vínculo de emprego, tendo em vista preenchimento dos elementos necessários à sua configuração, em especial, o vínculo de dependência em relação ao empregador. *In verbis*:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. **VÍNCULO DE EMPREGO. TELETRABALHO.** EDITOR ESPORTIVO. **A nota fundamental do contrato de emprego é a dependência do empregado em relação ao empregador** e, ao falar em dependência, o artigo 3º da CLT está, inequivocamente, fazendo referência à dependência jurídica, que equivale à subordinação, decorrente do direito do empregador de dispor do trabalho. Daí o direito de comando, que se desdobra nos atos de regulamentar, fiscalizar e orientar o trabalho. **No caso dos autos, o autor demonstra ter prestado serviços à demandada na função de editor, em atividades de correspondente esportivo, mediante o preenchimento dos elementos necessários à declaração da relação de emprego.** Apelo provido com determinação de retorno dos autos à Origem para análise dos demais pleitos da inicial, sob pena de supressão de instância. (TRT-4 - RO: 00007958920135040009, Data de Julgamento: 23/06/2017, 2ª Turma). (BRASIL, 2017) (*Grifo Nosso*)

Diante do exposto, depreende-se que o exercício do trabalho à distância por um trabalhador não representa impedimento para o reconhecimento do vínculo empregatício em face do seu empregador, quando existentes os pressupostos essenciais elencados no artigo 3º da CLT. Entrementes, conforme visto, tendo em vista as inúmeras naturezas jurídicas do teletrabalho e as peculiaridades que circundam o exercício dessa atividade, a identificação dos elementos que compõem a relação de emprego pode ser difícil, abrindo margem para a ocorrência de abusos e desvirtuamento do contrato de trabalho.

5. O TELETRABALHO: O AVANÇO PELA PRECARIZAÇÃO

Uma vez apresentados o percurso histórico das relações de trabalho e a figura do teletrabalho, passa-se à análise das inovações incluídas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) na CLT no tocante ao trabalho à distância, em especial acerca da aquisição de equipamentos para o exercício da atividade remota, da possibilidade de mudança de regime comum para o teletrabalho e vice-versa, das condições de trabalho home-office e seus aspectos físicos, psicológicos e sociais e, por fim, do controle da jornada de teletrabalho.

5.1. A RESPONSABILIDADE PELA AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS

Conforme já apontado, o teletrabalho exige, essencialmente, a utilização de recursos tecnológicos e telemáticos para o seu exercício, como a conexão com a internet, telefonia, equipamentos e softwares específicos. Como o trabalho é realizado à distância, fora do local de empresa, de maneira total ou parcial, o teletrabalhador necessita de suporte para a implantação e manutenção dos equipamentos, o que requer dispêndio de recursos.

Deste modo, a Reforma Trabalhista incluiu o art. 75-D na CLT, passando a permitir a possibilidade de realização de contrato escrito entre o empregado e o empregador versando acerca da responsabilidade pela infraestrutura e equipamentos necessário à prestação do serviço, *in verbis*:

Art. 75-D: **As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito** (BRASIL, 1943) (*Grifo Nosso*)

Da leitura do dispositivo acima, depreende-se que a inovação legislativa autoriza que a responsabilidade e os custos referentes à realização do trabalho remoto, seja quanto aquisição, manutenção ou fornecimento de todo o equipamento tecnológico e infraestrutura necessária, possam ser repassados ao empregado por meio de condições a serem estipuladas contratualmente junto ao empregador.

Entretanto, vale repisar que as normas trabalhistas devem ser interpretadas e aplicadas de maneira sistemática em relação às demais legislações e sob a ótica do

metaprincípio trabalhista da proteção do trabalhador, tendo em vista a condição de superioridade econômica do empregador. Assim, o art. 75-D da CLT deve ser lido em conjunto com o art. 2º do mesmo diploma legal que assim estabelece:

Art. 2º - Considera-se **empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.** (BRASIL, 1943) (*Grifo Nosso*)

Portanto, uma vez estabelecida a assunção dos riscos da atividade econômica pelo dispositivo supra, o empregador que contrata serviços em regime de teletrabalho é o responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessários ao seu exercício.

Nesse mesmo sentido, o art. 75-D estabelece que o contrato escrito, que versa sobre os custos do teletrabalho, deve estipular que as despesas arcadas pelo empregado devem ser ressarcidas pelo empregador. Assim, mesmo que o empregado suporte, inicialmente, qualquer ônus oriundos dos custos do trabalho remoto por ele exercido, é dever do empregador reembolsá-lo integralmente.

A leitura e a aplicação o art. 75-D se mostra simples e objetiva na maioria dos casos onde se pode auferir as despesas exclusivamente voltadas à aquisição e manutenção de equipamentos para a realização do trabalho. Porém, a questão se torna um pouco nebulosa quando se trata de reembolso e pagamento pelo empregador de despesas ordinárias domésticas que se confundem com as despesas referentes ao teletrabalho.

Nos autos do processo nº 00727-2013-018-03-00-1, alega o reclamante que laborava em serviços externos e em domicílio por meios telemáticos e informatizados e que as despesas decorrentes da contratação da banda larga para o acesso à internet eram pagas pelo empregador na proporção de 50%, requerendo, portanto, o reembolso integral dos custos. Em sentença prolatada em 2015, o Juiz do Trabalho Washington Timoteo Teixeira Neto decidiu que a porcentagem de 50% era justa e proporcional, pois o acesso e uso da conexão à internet não eram limitados pela empresa, podendo o empregado utilizá-la para fins particulares. Abaixo, *in verbis*, trecho da decisão:

O reclamante admite que recebia o reembolso de apenas 50% da despesa com a contratação da banda larga, cujas faturas foram juntadas com a inicial. Entretanto, em se tratando de home office, é evidente que o uso da banda larga não se limitava exclusivamente aos fins de trabalho, sendo livremente

utilizado pelo reclamante para fins particulares/pessoais, sem qualquer limitação de acesso ou controle por parte da reclamada. Nesse sentido, não reconheço qualquer desproporcionalidade entre o valor do reembolso ofertado e pago pela reclamada e o valor efetivamente gasto pelo reclamante, contemplando o uso particular da banda larga, termos em que julgo improcedente o pedido. (BRASIL, 2015)

Diante do exposto, depreende-se que a Reforma Trabalhista previu a possibilidade de celebração de contrato entre o empregador e o trabalhador à distância para estipular a forma e despesas quanto à implantação e manutenção dos equipamentos essenciais ao exercício da atividade laboral, sem olvidar do reembolso devido ao empregado que adiantar custos. Entretanto, quando as despesas despendidas para o exercício do teletrabalho não podem ser auferidas em separado às despesas domésticas, cabe ao contrato ou, em caso de ação judicial, ao juiz estipular a participação do empregado e do empregador no pagamento dos valores.

Quanto ao dispositivo em comento, por meio da Nota Técnica nº 08, de 26 de Junho de 2017, o Ministério Público do Trabalho (MPT) se mostrou contrário à proposta de alteração legislativa, apontando violação às garantias constitucionais fundamentais dos trabalhadores previstos na CF/1988, abaixo transcritos, pois a transferência de custos e riscos da atividade econômica ao empregado, mesmo que temporariamente, acarreta a redutibilidade de seu salário.

Art. 7º **São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IV - **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, **com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;**

(...)

VI - **irredutibilidade do salário**, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - **garantia de salário, nunca inferior ao mínimo**, para os que percebem remuneração variável. (*Grifo Nosso*)

Abaixo, transcreve-se trecho da nota:

Essas disposições, que transferem ou autorizam a transferência de parte dos custos e dos riscos da atividade econômica ao empregado, são incompatíveis com os direitos fundamentais previstos no art. 7º, incisos IV, VI e VII, da Constituição. **Isso porque não resguardam a integralidade do salário mínimo mensal e implicam possibilidade de redução de salário**, na medida em que os custos de equipamentos e

estrutura para o trabalho podem sofrer reajustes superiores aos aplicados aos salários, resultando em redução salarial. (BRASIL, 2017) (*Grifo Nosso*)

5.2. POSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO ENTRE O REGIME COMUM E O TELETRABALHO

Prosseguindo na análise das inovações legislativas trazidas pela Reforma Trabalhista no tocante ao teletrabalho, o art. 75-C, *caput*, prevê que as atividades que deverão ser realizadas pelo empregado à distância devem constar expressamente no contrato de trabalho que, por sua vez, poderá ser alterado durante a sua vigência.

Antes de passar à análise dos parágrafos do artigo em comento, é necessário ter em mente que, dentre os princípios reguladores do Direito do Trabalho, existe a regra de imodificabilidade ou inalterabilidade do contrato de trabalho que veda a sua modificação unilateral pelo empregador e só a permite por meio de a) consenso entre as partes e se b) não acarretar prejuízos ao empregado, consoante se extrai do art. 468 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho **só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado**, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (*Grifo Nosso*)

De acordo com Martins (2008, p. 313), a vedação da alteração unilateral do contrato consiste em “forte intervenção do Estado na relação entre o empregado, de modo a que o primeiro, por ser o pólo mais fraco dessa relação, não venha a ser prejudicado com imposições feitas pelo segundo e decorrentes de seu poder de direção.”

Conforme dispõe o parágrafo primeiro do referido artigo abaixo transcrito, é possível que o empregado e o empregador, de mútuo acordo, realizem aditamento no contrato de trabalho no intuito de converter o trabalho exercido de maneira presencial em teletrabalho:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º **Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de**

teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Entretanto, consoante ao parágrafo segundo do artigo 75-C, abaixo *in verbis*, uma vez convertido para o teletrabalho, a alteração para o regime presencial apenas poderá se dar por vontade do empregador, respeitado o período de 15 (quinze) dias estabelecido pelo legislador:

Art. 75-C. (...)

§ 2º **Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador**, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (*Grifo Nosso*)

Da leitura do parágrafo supra, depreende-se que a alteração contratual que converte o regime de teletrabalho para o presencial poderá ser realizada por determinação do empregador a qualquer tempo da vigência do contrato de trabalho. Ocorre que o legislador não esclareceu as condições, sendo o dispositivo questionável e contraditório com a própria legislação infraconstitucional e a constitucional.

Portanto, tendo em visto a existência do princípio da imodificabilidade do contrato de trabalho constante no art. 468 da CLT, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação unilateral do empregador, sem o mútuo consentimento, não pode ser considerada lícita. Ademais, mesmo havendo mútuo consentimento, caso a alteração traga prejuízos ao empregado, direta ou indiretamente, será considerada ilícita (MARTINS, 2008, p. 306).

5.3. A MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO NO TELETRABALHO

No ordenamento jurídico brasileiro, com vistas ao equilíbrio entre as partes do contrato de trabalho no plano fático, o Direito do Trabalho institui princípios e inúmeras normas que funcionam como uma “teia de proteção” aos trabalhadores - parte hipossuficiente da relação empregatícia (DELGADO, 2017, p. 213). Desta forma, o Direito do Trabalho dispõe de inúmeras Normas Regulamentadoras (NR) com o intuito de assegurar proteção à saúde do empregado quando do exercício de sua atividade laboral.

Consoante ao art. 160 da CLT, todos os estabelecimentos onde se propõe haver atividades laborais, devem, necessariamente, passar por inspeção e aprovação de suas instalações por autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

No entanto, dentre os 05 (cinco) breves artigos que tratam acerca do teletrabalho acrescentados à CLT pela Reforma Trabalhista, apenas um dispositivo trata acerca da saúde do empregado, de maneira muito superficial, inexistindo qualquer regulamentação expressa de fiscalização do local de prestação do serviço.

O legislador limitou-se a conferir ao empregador a responsabilidade de instruir o teletrabalhador de maneira expressa e ostensiva quanto às medidas e precauções a serem tomadas para se evitar problemas de saúde e acidentes de trabalho. Para tanto, o empregado deve assinar termo de responsabilidade por meio do qual se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, cuja recusa injustificada poderá configurar ato de indisciplina ou insubordinação. Consoante leitura do art. 75-E e seu parágrafo único abaixo transcrito:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.
(Grifou-se)

A CLT estabelece, em seu art. 157 abaixo *in verbis*, as obrigações das empresas no tocante à segurança e medicina do trabalho e, para além da instrução pedagógica aos empregados, o empregador deve obedecer todas as normas de segurança e medicina do trabalho, adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente:

Art . 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Quanto à limitada responsabilidade do empregador em relação ao trabalho desenvolvido de maneira remota, o MPT, por meio da Nota Técnica nº 8, se manifestou contrário, pois a Constituição Federal estabelece que os ônus da atividade econômica é do empregador, sendo de sua responsabilidade o cumprimento e custeio das normas de saúde, higiene e segurança exigidas para o seu desenvolvimento.

Ao fixar como única obrigação do empregador “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, **o art. 75 - E esvazia o conteúdo normativo do direito fundamental (CF/1988, art. 7º, XXII) e lhe reduz a eficácia, na medida em que isenta o empregador da identificação dos riscos inerentes ao trabalho e da adoção das medidas necessárias à prevenção de acidentes e adoecimentos profissionais**, previstas nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. (BRASIL, 2017) (*Grifo Nosso*)

Portanto, o exercício da atividade laboral à distância, em regime de teletrabalho, não desobriga o empregador de observar as normas de segurança e medicina do trabalho, não obstante às limitações inerentes ao local de trabalho e à privacidade do empregado. Ocorre que as omissões da regulamentação do teletrabalho poderão trazer prejuízos diretos ao empregado no tocante à aferição de culpa em casos de desenvolvimento de doenças ocupacionais, dificultando a identificação de responsabilidade pela compensação dos danos que possam vir a acontecer.

5.4. DO CONTROLE DA JORNADA DO TELETRABALHO DE ACORDO COM AS MODIFICAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

Antes das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, assim como qualquer outra espécie de empregado, o teletrabalhador era submetido ao regime do controle da jornada de trabalho disposto no Capítulo II, Seção XX da CLT, fazendo jus a direitos como a limitação da jornada de trabalho diária e semanal, pagamento e compensação de hora extraordinária, períodos de descanso (intervalos intrajornada e interjornada), adicional de trabalho noturno.

Assim, para que o trabalhador à distância fosse excluído do regime da duração do trabalho, não se submetendo às limitações quanto à jornada de trabalho

estabelecidas pela CLT, era necessário que o serviço fosse externo e fosse incompatível com a fixação de horário de trabalho (art. 62, I).

Entretanto, a Reforma Trabalhista acrescentou o inciso III no art. 62 da CLT, afastando expressamente os teletrabalhadores do controle da jornada de trabalho. O debate central acerca da alteração supracitada gira em torno dos abusos que podem ser cometidos pelo empregador. Quanto a isso, o MPT se pronunciou por meio da Nota Técnica nº 7:

Ademais, a regulamentação proposta, quanto ao regime de teletrabalho, exclui os trabalhadores das regras da CLT sobre jornada de trabalho, fazendo com que, na prática, não haja limites para sua jornada diária, nem registro ou controle dos seus horários de trabalho, embora sejam obviamente possíveis com os meios tecnológicos atualmente disponíveis. . (BRASIL, 2017)

5.5. A PRECARIZAÇÃO NO TELETRABALHO

Diante da análise dos dispositivos que versam acerca do teletrabalho introduzidos na CLT pela Reforma Trabalhista, bem como do projeto político que os circunda, observa-se que essa nova modalidade de trabalho foi concebida de forma a afastar a responsabilidade do empregador quanto às suas obrigações impostas pela legislação trabalhista. Primeiro, o fato de a tramitação legislativa ter ocorrido de maneira apressada e votada em regime de urgência, bem como o fato de que muitos dispositivos aprovados foram integralmente escritos por empresas indicam que interesses privados nortearam a Reforma Trabalhista em detrimento de princípios e normas trabalhistas positivadas no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive aqueles estruturadores do projeto político contido na Constituição Democrática. Segundo, os dispositivos que tratam especificamente acerca do teletrabalho são demasiadamente sucintos e, em defesa da negociação entre empregados e empregadores, apresentam omissões que proporcionam riscos e prejuízos às condições de trabalho.

O movimento político em torno da Reforma Trabalhista é diretamente influenciado pelas ideias neoliberais posta em prática em outros países e que, ao passo em fomenta o crescimento econômico em nações que possuem estrutura para que isso ocorra, não proporciona o desenvolvimento socioeconômico por si só. O neoliberalismo parte da perspectiva de que os agentes econômicos particulares

devem exercer atividades econômicas sem qualquer interferência do Poder Público, pois, dessa forma, a economia poderia se desenvolver sem maiores oscilações e recessões. Dessa maneira, o teletrabalho, regulado sob os interesses da Reforma Trabalhista, consiste na modernização das relações trabalhistas que se propõe a afastar a tutela do Estado quanto aos direitos trabalhistas, deixando para a negociação entre as partes contratantes o estabelecimento de regras para o desenvolvimento da atividade laboral. Assim, pode-se afirmar que a modernização proposta é acompanhada da precarização das atividades laborais desenvolvidas no âmbito do teletrabalho.

Essa precarização é observada quando da leitura dos artigos art. 75-B e seguintes, pois identificam-se disposições que afastam o ônus do desenvolvimento da atividade econômica pelo empregador, transferindo alguns de seus custos para o empregado, contrariando diretamente, assim, direitos fundamentais estabelecidos no art. 7º, incisos IV, VI e VII, da Constituição. O próprio Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2017), conforme já visto no presente capítulo, apontou que as inovações legislativas que versam acerca do teletrabalho não resguardam a integralidade do salário mínimo mensal e implicam possibilidade de redução salarial.

Portando, uma das principais reflexões a qual se propõe a presente pesquisa realizar é se, em termos éticos, o crescimento econômico decorrente da atividade econômica baseada em exploração de trabalho precário, o qual atinge grande parte da população que sobrevive da venda da sua força de trabalho, é realmente válido e deve ser estimulado. Mais especificamente, questiona-se se os interesses privados que circundaram a elaboração dos dispositivos da regulação do teletrabalho acompanham a defesa e preservação dos direitos fundamentais e sociais e sua conciliação com o desenvolvimento da atividade econômica.

Na Europa, a força do neoliberalismo e a precarização do trabalho já acarretou na formação de um novo grupo social formado por pessoas conectadas pela insegurança nas relações de trabalho e pelo desenvolvimento do trabalho precarizado, denominados de o “Precariado”, Guy Standing o define como:

Uma maneira de descrever o precariado é como ‘habitantes’. O ‘habitante’ é alguém que, por uma razão ou outra, tem um conjunto de direitos mais limitado que o dos cidadãos. A ideia de ‘habitante’, que pode ser rastreado até os tempos romanos, tem sido, geralmente, aplicada a estrangeiros que

recebem direitos de residência e direitos para exercerem seu comércio, mas não direitos plenos de cidadania (STANDING, 2014, p. 33).

Diante de tudo que foi exposto, pode-se afirmar que o teletrabalho, aos moldes forjados pela Reforma Trabalhista de 2017, consiste num novo modelo de desenvolvimento defendido pelo discurso neoliberal presente nas alterações legislativas introduzidas na CLT cujos interesses são creditados, em boa parte, a representantes do capital financeiro e que contribuem para precarização e insegurança nas relações de trabalho.

6. CONCLUSÃO

O Brasil, enquanto um Estado de Direito, possui um conjunto de normas voltadas à regulamentação das relações de trabalho. Entretanto, o atual estágio de evolução desse sistema de leis é fruto de um longo processo histórico. Por muitos séculos, o trabalho, definido enquanto interação e alteração mútua entre o homem e a natureza, foi desenvolvido de maneira autônoma que permitiu aos trabalhadores terem controle do processo de produção, desde a sua conceitualização ao resultado. Nos dias atuais, com a consolidação do sistema capitalista de produção, é muito comum que o trabalho seja desenvolvido sob a gerência de um trabalhador considerado hierarquicamente superior ou pelos detentores dos meios de produção.

Pela observação dos aspectos analisados no presente trabalho, percebe-se que o modo de produção, pelo qual o há a realização do trabalho pelo ser humano, está intimamente relacionado aos aspectos econômicos de uma sociedade. Por exemplo, os modelos de produção taylorista, toyotista e fordista só foram possível após um longo processo de acumulação de capital que possibilitou a organização capitalista do trabalho e seus estudos que racionalizaram cada vez mais o trabalho desenvolvido nas fábricas e em outros ambientes.

Prosseguindo nos resultados, observou-se que um dos principais eventos que alteraram radicalmente a relação entre o homem e o trabalho foi o projeto político liberal desenvolvido por países europeus e que foi disseminado ao redor do mundo cuja ideia principal foi a mínima intervenção do Estado na economia. Dentre os efeitos negativos trazidos pelo liberalismo econômico no tocante às condições de trabalho, podem ser citados a jornada de trabalho excessiva, descontos arbitrários, baixos salários e locais de trabalho impróprios que levaram à morte de milhares de trabalhadores na Europa do século XIX.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, conhecida como a Constituição Democrática, inaugurou-se um projeto político baseado em um Estado Social e que se propôs a promover políticas públicas com o intuito de diminuir as desigualdades sociais no País. Dada a relevância social e econômica das relações de produção para o desenvolvimento da sociedade, a Carta Magna dedicou normas e princípios para, de certa forma, equilibrar a relação entre o trabalhador hipossuficiente e os detentores do poder econômico. Levando-se em consideração

esses aspectos, o ordenamento jurídico brasileiro, seja em nível constitucional ou infraconstitucional, estabeleceu cinco requisitos para a configuração da relação de emprego, conforme visto no decorrer do presente trabalho.

Com o desenvolvimento da tecnologia e a sua instrumentalização pelo ambiente corporativo e laboral, a forma como as relações de trabalho se dão alteraram-se de maneira significativa, trazendo novos desafios para a adequação legislativa da realidade fática. Nas últimas décadas, se tornou cada vez mais comum a figura do teletrabalhador que possui como característica principal o desempenho de suas atividades laborativas em local diferente da do estabelecimento do empregador.

Pela observação dos aspectos analisados, concluiu-se que o teletrabalho pode vir a se tornar um cenário onde ocorrem abusos e fraudes na relação de trabalho, por conta das suas peculiaridades. Concluiu-se que o requisito da subordinação, devido à distância física entre o empregado e empregador, pode ser mitigado e até mesmo omitido para evitar que se configure o vínculo empregatício. Outro ponto observado foi a facilidade em contratar os serviços de um trabalhador sob as formalidades de um contrato de prestação de serviços civil, com vistas à fugir das obrigações trabalhistas.

Quanto à regulamentação trazida pela Reforma Trabalhista no tocante ao teletrabalho, pode-se afirmar que a introdução do tema ao ordenamento jurídico foi um passo para à adequação da CLT a realidade dos dias atuais. Ocorre que, em virtude do que foi mencionado quando da análise individual dos artigos acrescidos na legislação, observou-se que os textos normativos são superficiais e não cumprem a sua função de trazer segurança jurídica, inclusive trazendo questionamentos quanto à sua constitucionalidade.

A posteriori, a pesquisa trouxe ao debate os aspectos econômicos da Reforma Trabalhista após análise de fenômenos econômicos que ocorrem em um mercado globalizado, como o *dumping* social enquanto políticas governamentais ou empresariais no sentido de desregulamentar e/ou precarizar as relações de trabalho com a finalidade de diminuir os custos de produção e, assim, competir no mercado internacional. Desse tópico, pode-se concluir que determinados aspectos da Reforma Trabalhista, inclusive os pontos precários apontados sobre o teletrabalho,

retiram do empregador responsabilidade e deveres que são direito dos trabalhadores, sob a lógica do *dumping* social.

Por fim, a pesquisa se preocupou em trazer uma denúncia jornalística feita pelo site The Intercept Brasil que trouxe a público a informação de que parte considerável das emendas parlamentares apresentadas ao Congresso Nacional foram integralmente escritas em computadores de empresas e grupos econômicos que representam o interesse patronal da relação empregatícia. Assim, pode-se concluir que a Reforma Trabalhista foi feita aos moldes de um projeto político que se propõe a afastar a incidência da legislação trabalhista e a tutela do Estado em favor da negociação entre o poder econômico e os trabalhadores hipossuficientes

7. REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011, 168p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, pg. 261

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Regimento Interno**, estabelecido pela Resolução n. 17, de 1989. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/regimento-interno-da-camara-dos-deputados>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Ordinária nº 38 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. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>> . Acesso em: 07 jun 2018.

_____. Constituição (1934). Constituição nº 1934. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 16 jul. 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 07 jun. 2018.

_____. Constituição (1946). Constituição nº 1946, de 18 de setembro de 1946. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 19 set. 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 07 jun. 2018.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 07 jun. 2018.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 mar. 2018.

_____. Ronaldo Curado Fleury. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica nº 08**. Brasília, 2017. 59 p. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/ce4b9848-f7e4-4737-8d81-6b3c6470e4ad/Nota+técnica+nº+8.2017.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 14 mar. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Sentença em Ação Trabalhista nº 00727-2013-018-03-00-1. Relator: Juiz do Trabalho Washington Timoteo Teixeira Neto. Belo Horizonte, 25 de junho de 2015. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, 25 jun. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão em Recurso Ordinário nº 00096201212903001. Relator: Desembargadora Relatora Denise Alves Horta. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, 07 dez. 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão em Recurso Ordinário nº 01751200300403003. Sétima Turma. Relatora Juíza Cristiana Maria Valadares Fenelon. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Belo Horizonte, 30 set. 2004.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão em Recurso Ordinário nº 00007958920135040009. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, 23 jun. 2017.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no Século XX**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

CASAGRANDE, Lilian Patrícia; ANTUNES, Tereza Cristina Meurer. O Dumping Social e a Proteção aos Direitos Sociais dos Trabalhadores. **Revista Cadernos do Programa de Pós-graduação em Direito Ppgdir/UFRGS**, Porto Alegre, v. 9, n. 2, p.1-120, 31 dez. 2014.

CEZÁRIO, Priscila Freire da Silva; FERREIRA, Wellington Roberto. **O panorama do trabalho à distância**. 2012. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/depeso/157114/o-panorama-do-trabalho-a-distancia>>. Acesso em: 13 mar. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

DUTRA, Renata Queiroz. **A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas na perspectiva constitucional**. In: DELGADO, Gabriela Neves. PEREIRA, José Macêdo de Brito. **Trabalho, Constituição e Cidadania. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2014.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2008. 384 p.

FROTA, Paulo Mont`Alverne. **O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal**. São Paulo: Revista Ltr, n. 78, v. 02, fev/2013.

HARVEY, David. **A Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Editora Loyola, 2003. p. 133.

LUKÁCS, György. **História e consciência de classe**: estudos sobre a dialética marxista. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2003, p. 25-26.

MAGALHÃES, Alline et al. **Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <<https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

MARINHO, Deputado Rogério. **Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787 de 2016**. Brasília: Nao, 2017. 132 p. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 05 mar. 2018.

MARQUES JUNIOR, Karlo. A renda, desigualdade e criminalidade no Brasil: uma análise empírica. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 5, n. 1, p.34-46, mar. 2014. Trimestral. Disponível em: <https://www.bnb.gov.br/projwebren/Exec/artigoRenPDF.aspx?cd_artigo_ren=1417>. Acesso em: 07 jun. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2010

_____. **O capital: crítica da economia política**: Livro I: o processo de produção de Capital. São Paulo. Boitempo, 2013, p. 255.

MASSO, Fabiano Del. **Direito econômico esquematizado**. 4ª Ed. São Paulo: Método, 2016.

MATO GROSSO. Enoque Ribeiro dos Santos. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. O dumping social nas relações de trabalho. Formas de combate. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região**, Cuiabá, n. 2, p.111-111, nov. 2015. Disponível em: <http://www4.trt23.jus.br/revista/content/o-dumping-social-nas-relacoes-de-trabalho-formas-de-combate#_ftn1>. Acesso em: 07 jun. 2018.

NUSDEO, Fábio. **Curso de economia**: introdução ao direito econômico. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

OMC. **Acordo Geral Sobre Tarifas Aduaneiras e Comércio**. 1947. Disponível em: <www.mdic.gov.br/arquivos/dwnl_1197486062.doc>. Acesso em: 05 fev. 2018.

RAMALHO, José Ricardo, SANTANA, Marco Aurélio. **Sociologia do trabalho, no mundo contemporâneo**. Zahar, 05/2004, p. 8.

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

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Sem uma seção especial de justiça para a "reforma**

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Traduzido por Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

trabalhista". Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 182-189, jul./ago. 2017.

TRIERWEILER, Gustavo F. As relações de trabalho, o dumping e a crise econômica. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**, n. 242, p. 81-91, ago. 2009.