



# O TELETRABALHO E AS (DES)VANTAGENS INSTITUÍDAS PELA REFORMA TRABALHISTA – LEI N. 13.467/2017

*Rodrigo Goldschmidt<sup>1</sup>*  
*Vivian Maria Caxambu Graminho<sup>2</sup>*

**Resumo:** Este estudo tem como finalidade analisar de que maneira as inovações tecnológicas, que surgiram com a revolução informacional, interferem nas relações de trabalho, principalmente no tocante ao surgimento de novas modalidades de contrato de trabalho e a ocorrência da flexibilização dos direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos. Pretende-se, por meio do método de interpretação jurídica, pautado na análise da doutrina e da legislação vigente, realizar um breve estudo sobre a reforma trabalhista, implementada pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, principalmente, no que concerne ao regime de teletrabalho. Almeja-se analisar as vantagens e desvantagens relacionadas a esse regime de trabalho, assim como de que forma a nova legislação contribui para a precarização das relações de trabalho. Utilizou-se o método dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica.

469

**Palavras-chave:** Inovações tecnológicas. Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Precarização.

## 1 INTRODUÇÃO

Vive-se atualmente numa sociedade globalizada, caracterizada pela expansão do sistema capitalista, pela livre concorrência e pela difusão de uma revolução tecnológica, que reduziu o espaço e o tempo, facilitando a comunicação e a mobilidade.

---

1 Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS. Doutor em Direito pela UFSC. Professor e Pesquisador do PPGD/UNESC. Líder do Núcleo de Pesquisa em Direitos Humanos, Direitos Fundamentais Trabalhistas e Políticas Públicas - PPGD/UNESC. Juiz do Trabalho Titular do TRT12. rodrigo.goldschmidt@trt12.jus.br.

2 Mestranda em Direito pela UNESC. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa em Direitos Humanos, Direitos Fundamentais Trabalhistas e Políticas Públicas - PPGD/UNESC. Advogada – OAB/PR 44.053. vgraminho@yahoo.com.br.

Embora a globalização e a revolução tecnológica tenham contribuído para o desenvolvimento da sociedade, não se pode esquecer os prejuízos sofridos na seara trabalhista. Ou seja, com o advento do neoliberalismo, houve a priorização do capital sobre o trabalho, a substituição da mão de obra humana pelas ferramentas tecnológicas, o que resultou aumento das desigualdades sociais, crescimento da informalidade, da terceirização e da instabilidade no emprego, flexibilidade da jornada de trabalho, redução dos salários, aumento da autonomia do empregador e enfraquecimento das relações coletivas, culminando na flexibilização da legislação trabalhista.

O Brasil vem sofrendo, nos últimos anos, mudanças significativas na economia, que estão ocasionando a alteração de diversas legislações, principalmente na área trabalhista. É o que se pode verificar com o advento da Lei n. 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, que alterou/introduziu vários dispositivos da CLT, sob o argumento de haver necessidade de modernização da legislação trabalhista brasileira para o fim de reduzir os custos gerados pelo trabalho, combater o desemprego e contribuir para o desenvolvimento de pequenas e médias empresas.

470

Em que pese aos argumentos utilizados pelo legislador para implementação da Reforma Trabalhista, as alterações realizadas evidenciam a supressão e a redução de diversos direitos conquistados pelos trabalhadores, por meio de muita luta, ao longo dos anos.

Dentre as mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista, está a regulamentação do regime de teletrabalho, por meio dos arts. 62, III; 75-A a 75-E, da CLT. Apesar dos argumentos tecidos pelo legislador para regulamentação desse regime de trabalho – impacto positivo nas relações de trabalho, consubstanciado na redução dos custos da empresa, na flexibilidade do horário de trabalho do empregado e na melhoria da qualidade de vida das pessoas – verifica-se que a referida reforma, no ponto, não observou o patamar civilizatório mínimo dos direitos dos teletrabalhadores, causando evidente precarização das relações de trabalho.

Pode-se citar como exemplo a exclusão do regime de teletrabalho do Capítulo, que dispõe sobre a duração do trabalho, retirando o direito de percepção à hora extraordinária, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada; a possibilidade de alteração unilateral lesiva do contrato de

trabalho; o repasse dos riscos da atividade empresarial ao teletrabalhador, entre outros.

Dessa maneira, o presente estudo procurou analisar, primeiramente, os efeitos da globalização e das inovações tecnológicas nas relações de trabalho. Num segundo momento, buscou-se realizar um breve estudo acerca do teletrabalho, abordando aspectos históricos, conceitos, características e modalidades. E, ao final, analisar as vantagens e desvantagens da Reforma Trabalhista na regulamentação do regime de teletrabalho, abordando, principalmente, de que maneira contribui para a precarização da relação trabalhista do teletrabalhador. Utilizou-se o método dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica.

## 2 A INFLUÊNCIA DAS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Há pouco mais de 20 anos não se imaginava que seria possível realizar uma teleconferência com pessoas de diversos locais do mundo, por meio de um simples celular, tampouco que o *smartphone* seria utilizado como ferramenta de trabalho. A globalização e, conseqüentemente, o surgimento das ferramentas tecnológicas influenciaram e permanecem influenciando as relações trabalhistas.

471

Com a Revolução Industrial o trabalho, que antes era desempenhado de maneira manual e artesanal, passou a ser substituído por máquinas<sup>3</sup>, o que permitiu a expansão das indústrias. No entanto, somente a partir do final da Segunda Grande Guerra em 1945 e após a queda do Muro de Berlim em 1989, a globalização entrou num novo ciclo<sup>4</sup>, que permitiu a expansão do capital, a divisão transnacional do trabalho e da produção, a informatização

3 Apenas com a Primeira Revolução Industrial no final do século XVIII, com a utilização da energia à vapor, a máquina passou a substituir a mão de obra artesanal, trazendo inúmeras conseqüências, como a elevação da produção, redução de custos, utilização abusiva da mão de obra, o que levou a revolta dos trabalhadores, fazendo surgir o comunismo, os sindicatos, bem como, as primeiras legislações trabalhistas (ZANGRANDO, 2015).

4 Esse novo ciclo, de acordo com Domenico de Masi (2001) é marcado por uma nova sociedade industrial, mais complexa, que passa a ser mais conectada. A produção em larga escala de bens imateriais, cede espaço à produção de bens imateriais, como serviços, informações, valores, etc., caracterizando, portanto, a sociedade pós-industrial.

dos processos de trabalho e o surgimento e crescimento das multinacionais (IANNI, 1999).

Esse novo ciclo da globalização, portanto, tem como características a expansão do sistema capitalista, a livre concorrência no mundo inteiro e o início da Revolução Tecnológica<sup>5</sup>, que diminuiu o espaço e o tempo, facilitando a comunicação e a mobilidade (URIARTE, 2007):

Na década de 1990, vários fatores aceleraram a transformação do processo de trabalho: a tecnologia da computação, as tecnologias de rede, a Internet, e suas aplicações, progredindo a passos gigantes, tornaram-se cada vez menos dispendiosas e melhores, com isso possibilitando sua aquisição e utilização em larga escala; a concorrência global promoveu uma corrida tecnológica e administrativa entre as empresas em todo o mundo; as organizações evoluíram e adotaram novas formas quase sempre baseadas em flexibilidade e atuação em redes; os administradores e seus consultores finalmente entenderam o potencial da nova tecnologia e como usá-la, embora, com muita frequência, restrinjam esse potencial dentro dos limites do antigo conjunto de objetivos, organizacionais (como aumento a curto prazo de lucros calculados em base trimestral). (CASTELLS, 2005, p. 306).

A Revolução Tecnológica ou revolução informacional trouxe benefícios à sociedade, tendo em vista que derrubou barreiras geográficas, encurtou distâncias, permitiu maior interação das pessoas, contribuiu para o avanço da medicina, mas também causou consequências negativas às relações de trabalho, tendo em vista a substituição da mão de obra humana pelos meios tecnológicos, o aumento da carga de trabalho, redução do tempo destinado ao descanso e lazer:

No entanto, as promessas que agregaram a tecnologia ao trabalho, de certo modo, não se concretizaram, pois, o trabalho aumentou e o tempo livre foi reduzido. As interações sociais também aumentaram com o uso da tecnologia, essencialmente, da internet, contudo, de forma isolada, eis que tudo ocorre através de uma tela de computador, tablet, celular, etc. O contato físico também deixou de ser essencial para a existência das relações. (DACHERI; GOLDSCHMIDT, 2017)

---

5 A revolução tecnológica se organiza em torno da tecnologia da informação, que de acordo com CASTELLS (2005) compreende o conjunto convergente de tecnologias em microeletrônica, computação, telecomunicações, radiodifusão, engenharia genética, tecnologia de transportes, etc.

O neoliberalismo e o avanço da globalização - marcada pela Revolução Tecnológica -, “trouxeram novos modelos de negócios e novas ferramentas que permitiram a otimização de recursos, maximização da produtividade e expansão de fronteiras para estabelecimento de novos negócios” (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 48), mas também causaram à classe trabalhadora efeitos prejudiciais. Conforme o Relatório de Desenvolvimento da ONU (2015) as pressões do mercado – um dos efeitos da revolução digital - tendem a ser absorvidas pelos trabalhadores, por meio da redução dos salários, do trabalho informal, da insegurança contratual, da redução dos direitos trabalhistas, isto é, os empregadores buscam cada vez mais a força de trabalho ‘sem direitos’ recorrendo a trabalhadores com contrato a termo, ou abrangidos por um regime misto, ou ainda, trabalhadores temporários, independentes ou externos com a finalidade de garantir flexibilidade da produção e dos custos.

Diversamente do que se esperava, o processo globalizatório não aumentou significativamente os postos de trabalho e não proporcionou ao trabalhador mais tempo livre para o descanso e lazer, tampouco diminuiu sua carga de trabalho. Em verdade, observou-se o crescimento da informalidade, da terceirização, da instabilidade no emprego, flexibilidade da jornada de trabalho, diminuição dos salários, aumento da autonomia da vontade do empregador e enfraquecimento das relações coletivas, causados pela flexibilização da legislação trabalhista (URIARTE, 1999).

Além disso, não se pode esquecer o aumento das desigualdades sociais, tendo em vista a redução dos salários pagos aos trabalhadores. As pessoas, com o advento da tecnologia, estão buscando se especializar para que possam trabalhar de forma mais produtiva, mas não recebem uma recompensa proporcional no que se refere ao rendimento, estabilidade ou reconhecimento social (ONU, 2015).

Assim, essa nova fase vivenciada pela sociedade, está afetando negativamente a classe trabalhadora, tendo em vista a flexibilização das normas trabalhistas e a consequente precarização das relações de emprego. Inclusive, é o que se observa com a publicação da Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou/introduziu mais de 200 dispositivos da CLT.

Verifica-se que a Reforma Trabalhista, nos moldes em que foi proposta, busca o retorno do antigo papel do Direito como forma que exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade, além de se afastar da principiologia humanística e social constante na Constituição, de maneira que afasta o Direito do Trabalho de seu papel de distribuição de renda, rompendo com sua lógica civilizatória, democrática e inclusiva (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017). No mesmo sentido leciona Vólia Bomfim Cassar:

Na era em que o direito comum (civil) caminha para a visão social, a publicização de seus institutos, a humanização e a centralização do homem como figura principal a se proteger, resgatando a moral e a ética; na era em que a Constituição de um país prioriza os direitos fundamentais do homem, sua dignidade e seus valores, garantindo um mínimo existencial e abandonando o ideal do supercapitalismo, da propriedade sobre a pessoa e seus valores, o Direito do Trabalho tende a um retrocesso. O neoliberalismo é, na verdade, um caminho isolado na contramão da socialização dos direitos e da efetivação dos direitos fundamentais do homem. (CASSAR, 2017, p. 27)

474

Em que pesem os argumentos utilizados pelo governo para implementação da Reforma Trabalhista – atual cenário de crise, necessidade de modernização das normas trabalhistas para diminuição dos custos gerados pelo trabalho, combate ao desemprego e favorecimento das pequenas e médias empresas-, observa-se que não passam de meras artimanhas para desregular as normas trabalhistas arduamente conquistadas durante longos anos.

No tocante ao custo gerado pelo trabalho, segundo Jorge Luiz Souto Maior (2017), está entre os mais baixos do mundo, e mesmo assim não houve aumento significativo dos postos de trabalho. Analisando as crises anteriores, verifica-se que a flexibilização dos direitos trabalhistas, agravou os problemas sociais e econômicos, pois retirou boa parte da população das relações de consumo.

Além disso, convém lembrar que praticamente metade do salário do trabalhador é destinada ao pagamento de encargos sociais como INSS, Sesc, Senac, Sesi, Senai, Sebrae, Incra e salário-educação, levando-se a concluir que a elevação dos custos do empregador não advém da relação de emprego, mas dos encargos trabalhistas conexos (CASSAR, 2017).

Destaca-se que considerar os direitos mínimos dos trabalhadores como encargos que aumentam o custo do empregador passíveis de serem reduzidos ou suprimidos seria o mesmo que voltar à época em que os trabalhadores eram considerados como mercadorias, meros fatores do processo produtivo.

No entanto, a Lei nº 13.467/2017 instituiu mecanismos que revelam a regressão dos direitos trabalhistas conquistados, além de contrariar os direitos fundamentais constitucionalmente previstos e ignorar o patamar mínimo civilizatório<sup>6</sup>. Isto é, a Reforma Trabalhista está desmantelando toda estrutura normativa constitucional e infraconstitucional de proteção das relações trabalhistas:

A estratégia na nova lei no sentido de buscar desconstruir direta e/ou indiretamente o arcabouço normativo constitucional e infraconstitucional de proteção à saúde e segurança do trabalhador no âmbito das relações trabalhistas se realiza por meio de regras explícitas nessa direção, que diminuem a incidência das normas redutoras dos riscos inerentes à saúde e segurança no trabalho, tal como a regra, por exemplo, que tenta desconectar a duração do trabalho do campo da saúde laborativa (parágrafo único do art. 611-B, conforme redação imposta pela Lei n. 13.467/2017).

Essa estratégia de desconstrução se concretiza também por intermédio de regras que pulverizam o ambiente relacional dos vínculos empregatícios e trabalhistas no campo socioeconômico, induzindo a que tais vínculos se realizem por intermédio de múltiplas empresas supostamente desconexas, de maneira a tornar ineficazes os instrumentos clássicos de controle dos aspectos relacionados à saúde e segurança da pessoa humana trabalhadora no mercado de trabalho. (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017).

Dentre as inovações da Reforma Trabalhista que reduzem, ou ainda, retiram direitos dos trabalhadores, pode-se mencionar a regulamentação do teletrabalho e do contrato de trabalho intermitente, prevalência do negociado sobre o legislado, flexibilização da jornada de trabalho, supressão das horas

---

6 De acordo com Maurício Godinho Delgado (2017) as normas constitucionais em geral, as normas constantes em tratados e convenções internacionais em vigor no plano interno brasileiro e as normas infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao trabalhador (concernentes à saúde e segurança do trabalho, salário mínimo, etc.), constituem o patamar civilizatório mínimo, de maneira que não pode ser reduzido, sob pena de afrontar a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano.

*in itinere*, entre outros. Trata-se de uma gama de direitos flexibilizados que tem como consequência a precarização das relações trabalhistas.

Considerando que a Lei n. 13.467/2017 modificou/introduziu mais de 200 dispositivos normativos e que o presente estudo não tem como finalidade esgotar todas as mudanças realizadas, passa-se a analisar o regime do teletrabalho, foco deste estudo.

### 3 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO

Em que pese a regulamentação no ordenamento jurídico seja relativamente nova, sabe-se que o teletrabalho sempre esteve relacionado à ideia de trabalho a distância. Existem relatos do trabalho à distância desde os anos de 1950, mas somente entre as décadas de 1960 e 1970 que se tornou prática comum, principalmente nas indústrias de vestuário, têxteis, calçados, embalagens e montagem de materiais elétricos. Já o trabalho relacionado ao uso de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) tem registro a partir da década de 1970, com o surgimento do termo teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*), e com a convergência das noções de trabalho a distância e trabalho em casa, principalmente nos Estados Unidos e na Europa, devido à crise do petróleo e à popularização e redução do valor dos microcomputadores. Mas foi a partir da década de 1980 que essa modalidade de trabalho passou a se popularizar como alternativa para diminuir o movimento de deslocamento casa-trabalho-casa. (ROCHA; AMADOR, 2018)

Segundo Domenico de Masi, foi com o advento pós-industrial que se tornou possível delegar às máquinas um número ascendente de tarefas físicas e intelectuais, tornando possível anular distâncias e transformar o trabalho em teletrabalho.

No tocante ao conceito, sempre existiram diversas definições e enfoques acerca do teletrabalho, que variavam de acordo com diferentes países e regiões. A Academia Internacional de Teletrabalho, ao elaborar um relatório para celebrar 20 anos de teletrabalho na América Latina e no Caribe, abordou algumas concepções, dentre elas o conceito de teletrabalho elaborado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT (ITA LAC,



2017):

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación<sup>7</sup>.

Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo (2016, p. 46) definem teletrabalho como sendo aquele que se caracteriza pela “realização de atividades tecnicamente especializadas, no mais das vezes mediante uso de um terminal de computador e acesso à rede mundial de computadores, como veículo de comunicação com a empresa”. Há, também, quem denomine o teletrabalho como trabalho periférico, trabalho a distância, trabalho remoto (CASSAR, 2017).

A Lei 13.467/2017, no artigo 75-B, conceituou teletrabalho como sendo “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”.

477

Porém, apesar de existirem diversas denominações, como se pode verificar, o teletrabalho está ligado à possibilidade de prestação de serviço fora do estabelecimento da empresa e com a utilização de ferramentas tecnológicas.

Denota-se dos conceitos antes mencionados que o teletrabalho possui como características: a) utilização da tecnologia da informação e da comunicação para o desempenho das atividades pelos trabalhadores; b) trabalho desempenhado prevalentemente a distância (domicílio do empregado, telecentros, etc.), o que permite certa mobilidade ao trabalhador; c) redução do contato pessoal do teletrabalhador com os superiores hierárquicos e colegas (VÓLIA, 2017; MELO; RODRIGUES, 2018).

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2016), o teletrabalho

---

<sup>7</sup> Tradução livre: Uma forma de trabalho em que: a) é realizada em um local distante de um escritório central ou instalações de produção, separando assim o trabalhador do contato pessoal com colegas de trabalho que estão nesse escritório e, b) a nova tecnologia torna esta separação possível facilitando a comunicação.

pode se caracterizar também pela transnacionalidade, tendo em vista a possibilidade de transcender as fronteiras territoriais, podendo ser transregional, transnacional e transcontinental.

O teletrabalho pode, ainda, ser classificado de acordo com o nível de interatividade entre o trabalhador e a empresa (FINCATO, 2016):

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

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

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

Na legislação brasileira, inicialmente, o teletrabalho era equiparado ao trabalho em domicílio tradicional (trabalho a distância), que, por sua vez, foi equiparado ao trabalhador presencial, por intermédio da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o art. 6º da CLT<sup>8</sup>. A referida legislação solucionou a controvérsia existente na jurisprudência acerca do debate sobre a existência (ou não) de relação de emprego no teletrabalho sem, no entanto, trazer conceito jurídico novo, ou direito social novo (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017).

No entanto, conforme as considerações a serem expostas no

---

8 BRASIL, Lei nº 12.551/2011. “Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: “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.” (NR)

último tópico deste estudo, somente com a Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/2017, houve a regulamentação do teletrabalho, através dos artigos 62, III; 75-A a 75-E, da CLT, que estabeleceram conceito, forma de contratação, alteração de regime, responsabilidade pela aquisição de material, reembolso de despesas, etc.

#### **4 (DES)VANTAGENS INSTITUÍDAS PELA LEI N. 13.467/2017 NO TOCANTE AO TELETRABALHO**

Como mencionado, dentre as alterações realizadas pela Reforma Trabalhista, foi a regulamentação do regime de teletrabalho, por meio dos artigos 62, III; 75-A a 75-E, da CLT, em razão da necessidade de modificar a CLT ante a existência das novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e a necessidade de se estabelecer garantias mínimas para as empresas realizarem contratações sob esse regime.

De acordo com o parecer elaborado para aprovação do Projeto de Lei n. 6787/2016, convertido na Lei n. 13.467/2017, a regulamentação do teletrabalho causaria impacto positivo nas relações de trabalho, com a redução nos custos da empresa; flexibilidade do horário de trabalho do empregado; diminuição dos veículos que circulam pelas cidades; e, conseqüentemente, melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Parte da doutrina enumera como vantagens do regime de teletrabalho, a flexibilidade do horário de trabalho, que possibilita ao trabalhador conciliar suas atividades profissionais com os compromissos familiares e pessoais, bem como a possibilidade de inserção de pessoas que possuem dificuldade para ingressar no mercado de trabalho, como mulheres, deficientes físicos e trabalhadores com idade avançada (BARROS, 2016).

Em que pesem as vantagens supraenumeradas, observa-se que a Reforma Trabalhista, ao regulamentar o teletrabalho, não observou a necessidade de garantir o patamar civilizatório mínimo relativo aos direitos dos teletrabalhadores e, conseqüentemente, valorizar o trabalho humano, pelo contrário, o legislador optou por priorizar a tecnologia em prol do empregador:

A Lei n. 13.467/2017 torna evidente, assim, a opção legislativa de se

resguardar a tecnologia e seu uso produtivo, e não o trabalho humano empregado por meio da telemática. A diferenciação normativa do teletrabalho, ou melhor dizendo, a verdadeira discriminação do teletrabalho, em relação ao trabalho tradicional, conta com o escopo muito preciso de sedimentar o desvalor do dado humano contido nessa espécie de trabalho humano, descompromissando-se a produção que faz uso de tecnologias de informação e de comunicação, em relação aos seguintes direitos trabalhistas historicamente consagrados:

*a)* normas referentes à saúde e segurança ocupacionais (excludentes de normas imperativas de condições ergonômicas, por meio do art. 75-E);

*b)* limite temporal de trabalho (excludente de limite de jornada de trabalho, por meio do art. 62, III),

*c)* alteridade no pagamento salarial (admissão da remuneração variável sem condicionantes heterônomas, por meio do art. 611-A, incisos VIII e IX)

*d)* assunção de riscos empresariais (tangibilidade do salário por descontos decorrentes de despesas efetuadas para a própria viabilização da produção, por meio do art. 75-D). (RODRIGUES, 2017)

Analisando a explanação acima, observa-se que boa parte dos dispositivos alterados e acrescentados pela Reforma Trabalhista, ao contrário de proteger o teletrabalhador hipossuficiente, precarizaram ainda mais as relações de trabalho, na medida em que retiraram direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal.

Exemplo disso, é a disposição contida no art. 62, III, da CLT, que excluiu os empregados em regime de teletrabalho do Capítulo II, Seção II, que dispõe sobre a duração do trabalho, de forma que o teletrabalhador não terá direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada, o que sem sombra de dúvidas fere diversos direitos sociais fundamentais contidos na Constituição Federal, como: direito ao lazer (art. 6º); direito à duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 7º, XIII); direito ao repouso semanal remunerado (art. 7º, XV); direito à remuneração do serviço extraordinário (art. 7º, XVI), entre outros.

A referida exclusão foi realizada com fundamento na dificuldade de controle da jornada do teletrabalhador. De fato, no passado era difícil

supervisionar a jornada do trabalhador sob o regime de teletrabalho, no entanto atualmente tal argumento não procede. Conforme analisado anteriormente, a sociedade vive no auge de uma Revolução Tecnológica, em que existe um arcabouço de tecnologias que permitem em tempo real controlar a rotina do empregado como o GPS, sistemas operacionais, rádio, telefone, etc. (CASSAR, 2017)

Aliás, como mencionado no presente estudo, a realização do teletrabalho tornou-se possível em razão do avanço tecnológico e das ferramentas de comunicação que permitem sejam feitos trabalhos a distância. Ora, se há ferramentas que possibilitam a efetivação do referido trabalho, o que dificultaria a efetivação de um simples controle de jornada? (BETIATTO, 2017)

Nesse sentido, importante frisar que, tanto é possível o controle da jornada dos trabalhadores que executam serviços fora do ambiente empresarial, que a Lei n. 13.103/2015<sup>9</sup>, no seu art. 2º, inciso V, “b”, disciplina que são direitos dos motoristas profissionais, se empregados, “ter a jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou fica de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos”.

Acerca do assunto, o IV Fórum Nacional de Processo do Trabalho<sup>10</sup>, aprovou o enunciado 233, o qual disciplina que a própria regulação do teletrabalho, que menciona uso de meios telemáticos para prestação do serviço, torna amplo e eficaz o controle da jornada, de maneira que, “constatada a amplitude do uso dos meios de aferibilidade da jornada prestada a distância, somente se aplica o disposto no art. 62, III, da CLT se

---

9 BRASIL. Lei n. 13.103/2015. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; 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 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei no 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei no 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências.

10 O IV Fórum Nacional de Processo do Trabalho foi realizado nos dias 16 e 17 de novembro de 2017, na sede do TRT da 10ª Região, Brasília-DF. A íntegra dos enunciados aprovados está disponível em: <<http://fnptrabalho.com.br/enunciados-antigos/>>. Acesso em: 25 junho 2018.

o empregador demonstrar que não havia aferição da jornada”.

O fato de o trabalhador prestar serviço no estabelecimento da empresa, ou em sua casa, não altera sua condição de empregado, pois em qualquer das duas situações está à disposição do empregador.

Assim, pode-se dizer que, nos termos dos arts. 4º<sup>11</sup> e 6º da CLT, aplicados a todas as categorias de trabalhadores, o tempo em que o teletrabalhador estiver aguardando ordens do empregador, por qualquer meio telemático ou de comunicação, é passível de remuneração como hora normal e como hora extraordinária se superada a jornada normal de trabalho. (ALMEIDA; SEVERO, 2016)

Ademais, oportuno destacar que, ao excluir o teletrabalhador do controle de jornada, a lei reformada permitiu que o empregado ficasse à disposição do empregador, além da jornada prevista constitucionalmente, o que viola não só o direito à privacidade, mas também o direito à desconexão do trabalhador que, nos termos da lição de Jorge Luiz Souto Maior (2003), é o direito de não trabalhar, de se desligar por completo do trabalho, garantindo tempo para o lazer, convívio familiar e social, essenciais para preservação de sua saúde.

482

Não se pode olvidar que a ocorrência de jornadas exaustivas de trabalho pode ocasionar ao trabalhador dano existencial, que é uma subespécie de lesão aos bens imateriais da pessoa, relacionada à elasticidade da jornada de trabalho (COLNAGO, 2013).

A 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho divulgou 125 enunciados sobre a interpretação e aplicação da Lei n. 13.467/2017, dentre eles o Enunciado nº 71, que entende serem devidas as horas extras em regime de teletrabalho, bem como o repouso semanal remunerado, de acordo com o art. 6º da CLT; art. 7º, XIII e XV, da Constituição Federal; art. 7º, “e”, “g” e “h” do Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Cultural;

---

11 BRASIL. Decreto-lei n. 5.452/1943. “Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”

e Recomendação nº 116 da OIT<sup>12</sup>.

Além da exclusão do controle de jornada, a Lei nº 13.467/2017 previu que a alteração do regime presencial para o teletrabalho deve ser realizada por mútuo acordo entre as partes. Em contrapartida, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial poderá ser feito unilateralmente pelo empregador, por meio de aditivo contratual, que concederá o prazo mínimo de 15 dias para a transição (art. 75-C, § 2º, CLT). Nesse aspecto nota-se outra incongruência: se a alteração pode ocorrer por ato unilateral do empregador, para que o aditivo contratual?

Nos termos da lição de Geraldo Magela Melo (2017), esse dispositivo legal conflita com o artigo 468<sup>13</sup> da CLT, que exige o mútuo consentimento para a alteração de cláusulas contratuais que resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao trabalhador, de maneira que deve ser lido à luz do princípio da inalterabilidade contratual lesiva<sup>14</sup> e da Constituição Federal.

Ainda sobre a alteração do contrato de trabalho, Oscar Krost ao comentar o art. 75-C da CLT (2018, p. 109), lecionou que não pode o empregador, de modo unilateral, impor sem a concordância do empregado, modificação de tal importância:

Respeitados entendimentos em contrário, não pode o *jus variandi* do empregador, assim entendida a proteção da assunção dos riscos do negócio e de seu poder diretivo, de modo unilateral, impor

12 Enunciado 71 - Teletrabalho: horas extras. São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, “e”, “g” e “h” protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (“Protocolo de San Salvador”), promulgado pelo decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a recomendação 116 da OIT.

13 BRASIL, Decreto-lei n. 5.452/1943. “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.”

14 De acordo com Maurício Godinho Delgado (2017) as obrigações trabalhistas devem permanecer intocadas ainda que a atividade econômica tenha sofrido modificações em razão de fatos externos à atuação do empregador, como crise econômica geral ou crise de determinado segmento econômico.

modificação de tal monta sem a concordância do empregado, por, pelo menos, dois fundamentos. O primeiro, pela quebra da lógica instituída no parágrafo anterior, tornando a modificação do regime presencial e de teletrabalho uma via de mão dupla ( ) apenas ao patrão, podendo o empregado se manifestar apenas quando se tornar um trabalhador a distância. O segundo, recai sobre a exclusão da “cláusula de barreira”, melhor dizendo, deixar de considerar a ausência de prejuízo ao trabalhador como requisito essencial, tal qual previsto no art. 468 da CLT.

De acordo com o art. 75-D da CLT, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos e infraestrutura para o exercício da atividade laborativa, será disciplinada em contrato escrito. Ou seja, analisando-se o referido artigo, depreende-se que poderão ser repassados ao trabalhador os riscos da atividade empresarial, o que contraria o princípio da alteridade, contido no art. 2º da CLT<sup>15</sup>, segundo o qual cabe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica, do estabelecimento e até do contrato de trabalho.

484

O Enunciado nº 70 da Comissão “Teletrabalho. Contrato de Trabalho Intermitente. Contrato de Trabalho a Tempo Parcial. Terceirização”<sup>16</sup>, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, dispõe que o contrato de trabalho não pode transferir ao trabalhador os custos que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador.

Entender tal dispositivo de maneira diversa seria o mesmo que concordar com a precarização das relações de teletrabalho, pois, além de o empregador transferir os riscos do empreendimento ao trabalhador, obtém vantagens com a redução de gastos com energia elétrica, água, espaço físico, material de escritório, ao passo que o teletrabalhador passa a suportar toda a despesa com os equipamentos necessários para o desenvolvimento da atividade laborativa, sem sequer ter direito ao recebimento de horas

---

15 BRASIL. Decreto-lei n. 5.452/1943. “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”.

16 Enunciado 70 – Teletrabalho: custeio de equipamentos. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.



extraordinárias (BETIATTO, 2017).

No que concerne à saúde do teletrabalhador, não é novidade que a prestação de serviços no regime de teletrabalho pode acarretar diversos prejuízos à saúde do trabalhador, tais como LER, problemas visuais e osteomusculares, além de problemas psíquicos como depressão, entre outros. (OLIVEIRA, 2013; BARROS, 2016)

Porém, nesse aspecto, não parece que o legislador se preocupou em assegurar a saúde e bem-estar do emprego. Em conformidade com o art. 75-E, da CLT, o empregador deverá instruir os empregados quanto as precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho, bem como determinar que o empregado assine termo de responsabilidade, isentando o empregador de qualquer responsabilidade (CASSAR, 2017).

Primeiramente, relevante destacar que o legislador ignorou completamente os princípios da precaução e da prevenção (constantes no art.7º, inciso XXII, da CF), segundo os quais se entende que “o empregador é responsável pela higidez do meio ambiente de trabalho de seu empregado, ainda que em regime de teletrabalho” (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 61-62).

485

Ademais, ignora as disposições constantes do art. 157, incisos I, II e IV, da CLT, segundo as quais cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas referentes à segurança e medicina do trabalho, instruindo os empregados quanto às precauções a serem tomadas para evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, bem como facilitando o exercício da fiscalização pelas autoridades competentes.

Nesse sentido, o Enunciado nº 83 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho disciplina que o regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho de acordo com as regras contidas na NR-7 (PCMSO), na NR-9 (PPRA) e no artigo 58, §1º, da Lei nº 8.213/91 (LTCAT), tampouco desobriga de fiscalizar o ambiente de trabalho, realizando, inclusive, treinamentos.

Outrossim, convém salientar que o simples fato de o teletrabalhador assinar termo de responsabilidade não isenta o empregador de sua responsabilidade, tendo em vista que, de acordo com o art. 927, parágrafo

único, a responsabilidade do empregador por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho é objetiva. Inclusive é o que se depreende da leitura do Enunciado nº 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

Teletrabalho: Responsabilidade civil do empregador por danos. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Além das desvantagens delineadas acima, interessante mencionar que pode ocorrer a precarização da relação de teletrabalho, em razão da ocorrência de *dumping* social<sup>17</sup> praticado pelas grandes empresas:

A relação de *dumping* social e teletrabalho é evidenciada na medida em que esta modalidade de prestação de serviços altera consideravelmente as relações de trabalho, ultrapassando fronteira e impondo, na busca da redução de custos, o deslocamento da mão de obra a países considerados em desenvolvimento, citando-se como exemplo a prestação de serviços por trabalhadores indianos a empresas americanas. (OLIVEIRA, 2013, p. 176)

Porém, percebe-se que a Reforma Trabalhista em nenhum momento se preocupou em tutelar os direitos dos trabalhadores para o fim de evitar a ocorrência de *dumping* social. O que se verificou, na verdade, foi a flexibilização de inúmeros direitos trabalhistas que foram arduamente conquistados ao longo dos anos, aumentando a precariedade das relações de emprego e atentando contra a dignidade do trabalhador.

Portanto, o legislador afastou-se da finalidade de proteção jurídica do teletrabalhador considerado hipossuficiente, tendo em vista que impôs à boa parte dos empregados o dever de se submeter às ordens advindas dos empregadores, em razão do receio de passar a integrar a imensa lista de desempregados existente no País.

---

17 Conforme Maurício Godinho Delgado (2017, p. 747) entende-se por *dumping* social o descumprimento contínuo da legislação trabalhista, “traduzindo-se, por seu conjunto, em inegável estratégia de barateamento forçado do valor trabalho, como mecanismo de atuação na realidade social e econômica, com nítido prejuízo à comunidade circundante”.

## 5 CONCLUSÃO

Pode-se observar com o presente estudo que a regulamentação do regime de teletrabalho, diversamente dos argumentos expendidos pelos legisladores reformistas, não trouxe contribuição significativa para o teletrabalhador.

Denota-se que, de fato, o legislador pretendeu reduzir os custos do empregador, tendo em vista que possibilitou a transferência, ao teletrabalhador, dos riscos relativos à atividade empresarial.

Ademais, no tocante ao horário de trabalho do empregado, observa-se que o legislador retirou o regime de teletrabalho do Capítulo que disciplina a duração do trabalho, suprimindo do empregado a possibilidade de percepção de horas extraordinárias, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada, o que sem sombra de dúvidas, contraria diversos dispositivos constitucionais fundamentais, como art. 6º, art. 7º, incisos XIII e XV, entre outros, além de violar o direito à privacidade e à desconexão do trabalhador, tendo em vista que possibilita que o empregado fique à disposição do empregador, além da jornada prevista constitucionalmente.

487

Verifica-se, igualmente, que o legislador deixou de observar do art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, na medida em que transfere ao teletrabalhador a responsabilidade pela higidez do meio ambiente de trabalho.

É possível notar, portanto, que a Lei n. 13.467/2017, ao invés de permitir a construção de uma sociedade mais justa, por meio da valorização do trabalho humano, implementou uma gama de dispositivos legais com nítido caráter desumano, que voltam a tratar o homem como mera mercadoria, contribuindo para a precarização das relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ACADEMIA INTERNACIONAL DE TELETRABAJO PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE. **Primer informe Estado del Telebrajo em América Latina y el Caribe**. Disponível em: < <http://www.sobratt.org.br/index.php/16102017-entrega-relatorio-italac-teletrabaho-america-latina-e-caribe/>>. Acesso em: 18 jun.2018.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas**

**relações sociais de trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ANAMATRA. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 24 jun. 2018.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho : a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 46-56, set./out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116282>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988).** Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2018.

\_\_\_\_ **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406compilada.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2018.

\_\_\_\_ **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 7 maio 2018.

\_\_\_\_ **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, 15 dez. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2018.

\_\_\_\_ **Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015.** Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; 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 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei no 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei no 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências. Brasília, 2 mar. 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm)>. Acesso em: 20 jun. 2015.

\_\_\_\_ **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro. 1º maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 7 maio 2018.

\_\_\_\_ **Projeto de Lei n. 6787/2016.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),

aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho:** de acordo com a Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/2017. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

\_\_\_\_\_; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista:** Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede.** vol.1 Trad. Roneide Venancio Majer com a colaboração de Klauss Brandini Gerhardt. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Dano existencial e a jornada de trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 2, n. 22, p. 52-61, set. 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/95573>>. Acesso em: 24 jun. 2018.

DACHERI, Emanuéli; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. O impacto da tecnologia nas relações de trabalho: uma análise à luz da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais inespecíficos dos trabalhadores. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho.** v. 3, n. 2, p. 66-87, julho/dezembro 2017, Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-009X/2017.v3i2.2297> >. Acesso em: 20 jun. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-Brasileira.** n. 02, p. 365-396, 2016. Disponível em: < <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/rjlb-2016-02>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

FÓRUM NACIONAL DE PROCESSO DO TRABALHO. **Enunciados do FNPT.** Disponível em: < <http://fnptrabalho.com.br/enunciados-anteriores/>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo.** 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1999.

LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (Org.). **Reforma Trabalhista comentada por Juízes do Trabalho:** artigo por artigo. São Paulo: LTr, 2018.

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho:** fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: <[https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/downloads/pdf/copy\\_of\\_artigoOTELETRABALHONANOVACLt.pdf](https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/downloads/pdf/copy_of_artigoOTELETRABALHONANOVACLt.pdf)>. Acesso em: 15 jun. 2018

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Fernanda D'Ávila de. Princípios ambientais e meio de (tele)trabalho: novas alternativas para efetiva proteção jurídica do teletrabalhador. In: KÜLZER, José Carlos *et al.* (Coord.). **Direito do Trabalho efetivo**: homenagem aos 30 anos da AMATRA 12. São Paulo: LTr, 2013. p. 171-198.

ORGANIZAÇÃO NACIONAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório do Desenvolvimento Humano 2015**: O Trabalho como Motor do Desenvolvimento humano. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/idh/relatorios-de-desenvolvimento-humano/relatorio-do-desenvolvimento-humano-200014/>>. Acesso em: 8 maio 2018.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 18 jun. 2018.

RODRIGUES, Bruno Alves. Conexão telemática e desconexão valorativa no trabalho: uma crítica à reificação do teletrabalho operada pela Lei n. 13.476/2017, na perspectiva da dialética materialista de Karl Marx. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 187-194 nov. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/127072>>. Acesso em: 20 jun. 2018

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito à desconexão do trabalho**. Disponível em: [http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_%C3%A0\\_desconex%C3%A3o\\_do\\_trabalho..pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf). Acesso em: 10 jun. 2018

URIARTE, Oscar Ermida. **Deslocalización, Globalización Y Derecho Del Trabajo**. Barcelona: Iuslabor, 2007. Disponível em: <<https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/viewFile/57944/68007>>. Acesso em: 8 maio 2018.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Automação, novas tecnologias e a proteção do trabalhador**: contribuição para regulamentação do inciso XXVII do art. 7º da Constituição Federal. Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. v. 39, 2015. Disponível em: <<http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista%20vol%2039.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2018.