

EDSON ANTONIO DOS SANTOS

A REALIDADE DO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA SOBRE O INSTITUTO DO TELETRABALHO INTRODUZIDO PELA REFORMA TRABALHISTA E AS DIFICULDADES QUE INVIABILIZAM A SUA APLICABILIDADE PRÁTICA.

**Centro Universitário Toledo
Araçatuba
2019**

EDSON ANTONIO DOS SANTOS

A REALIDADE DO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA SOBRE O INSTITUTO DO TELETRABALHO INTRODUZIDO PELA REFORMA TRABALHISTA E AS DIFICULDADES QUE INVIABILIZAM A SUA APLICABILIDADE PRÁTICA.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito de parcial para obtenção do grau de Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social, no Curso de Pós-Graduação *lato sensu* em Direito no Centro Universitário Toledo, Araçatuba/SP sob a orientação da Prof. Ms. Gustavo Henrique Paschoal.

**Centro Universitário Toledo
Araçatuba
2019**

Gostaria de dedicar este trabalho a Deus, por até aqui ter me ajudado. Por que Deus é bom em todo tempo e em todo tempo Deus é bom.

AGRADECIMENTOS

Nenhum trabalho acadêmico é fruto de uma realização solitária.

A Deus, por me dar sabedoria e força na caminhada.

A meus pais por sempre ter me incentivado e apoiado

A minha esposa Silmara e meu filho Gabriel, por serem a razão de todo esforço

Ao ilustre Orientador Prof^o.Ms.Gustavo Henrique Paschoal pelas dicas sinceras e precisa na elaboração desse trabalho acadêmico e confiança.

A Instituição Toledo de Ensino pela seriedade, profissionalismo e relacionamento com os alunos, meus sinceros agradecimentos ao Reitor Bruno Toledo por ser um modelo de Empreendedorismo e Gestão na Educação.

A coordenação da Pós Graduação na figura do Prof.^o Ms.Renato Freitas

Aos Professores, Juizes, Desembargadores, Advogados que transmitiram muito mais que experiência acadêmica e profissional, mas respeito e sentido na vida, meu muito obrigado.

Aos Funcionários da Instituição, Apoio, Segurança, Cantina, entre outros.

Ao Professor e Pesquisador do tema Teletrabalho no Brasil, Prof.Dr. Manual Martin Pino Estrada, por sua acessibilidade e por compartilhar o seu vasto conhecimento sobre o assunto.

Aos amigos que foram feitos nesta turma de excelência, pelo companheirismo e dicas, almoços, motivação, risos e choros em especial aos amigos: Ana Paula Azevedo, Carlos Mello, Fernanda Matessa, Gaspar, Gustavo Reis, Ricardo Neves, Roberto Fujimori, Silmara Ribeiro e por todos.

Quando se ama não é preciso entender o que se passa lá fora, pois tudo passa a acontecer dentro de nós.

(Clarice Lispector)

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo geral a análise da evolução das legislações brasileiras sobre o teletrabalho até a criação de um Capítulo específico sobre o tema na CLT. Os reflexos dessa legislação atual demonstram relevante importância jurídica, econômica e social e busca demonstrar questões polêmicas e atuais sobre essa área carecedora de pesquisas jurídicas. Dentro das hipóteses mencionadas, buscou-se verificar a efetividade do teletrabalho, advindo da reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017 e a sua aplicabilidade no mercado de trabalho, verificando se a insegurança jurídica com advento da lei por conta da lacuna que existia por ainda não haver uma legislação específica no país fossem mitigadas. Além de buscar um aprofundamento de como ficou a regulamentação do teletrabalho no Brasil. Nesse sentido, o presente trabalho busca encontrar linhas mestras que permitam contribuir para o aprofundamento de tema que anos vinha sendo debatidos na legislação brasileira e preocupava empregados e empregadores além de tecer os elementos que caracterizam o teletrabalho, questões contratuais e possíveis alterações, controle de jornada, orientação sobre a responsabilidade sobre a infraestrutura para operacionalização da atividade em domicílio além de aspectos de Segurança do teletrabalhador e a responsabilidade do Empregador em relação a proteção do meio ambiente do trabalho.

Palavras-Chave: CLT, Indústria 4.0, Reforma Trabalhista, Robôs, Teletrabalho

ABSTRACT

The present work has as general objective the analysis of the evolution of the Brazilian legislations on teleworking until the creation of a specific chapter on the subject in the CLT. The reflexes of this current legislation demonstrate relevant juridical, economic and social importance and seek to demonstrate controversial and current issues on this area lacking legal research. Within the aforementioned hypotheses, it was sought to verify the effectiveness of teleworking, resulting from the labor reform promoted by Law 13467/2017 and its applicability in the labor market, verifying if the legal uncertainty with the advent of the law due to the gap that existed for still not have specific legislation in the country be mitigated. Besides seeking a deepening of how the regulation of teleworking in Brazil was. In this sense, the present work seeks to find guidelines that allow us to contribute to the deepening of the theme that was being debated in Brazilian legislation and concerned employees and employers, besides weaving the elements that characterize teleworking, contractual issues and possible changes, , guidance on the responsibility for the infrastructure for the operation of the activity at home, as well as aspects of Safety of the teleworker and the responsibility of the Employer in relation to the protection of the work environment.

Keywords: CLT, Industry 4.0, Labor Reform, Robots, Teleworking.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1. Integração da Cadeia de Valor com a Estrutura Produtiva	33
Figura 2. Instruções do funcionamento do Zeus.....	40
Figura 3. Orientações do funcionamento – Questionário.....	41
Figura 4. Orientações de funcionamento – Direcionamento.....	42
Figura 5. Fluxo - Criação do questionário pelo Gestor que serão feitas ao usuário.....	42
Figura 6. Tela de Criação de fluxos entre Zeus e Usuários.....	43
Figura 7. Detalhe - Botões de ações	44
Figura 8. Mensagens de Alerta e Exemplo de Gestão, Módulo, Formulário.....	45
Figura 9. Detalhe do botão de Publicação	47
Figura 10. Detalhe do botão de Compartilhar.....	48
Figura 11. Alerta de Orientações e observações.....	48

LISTA DE SIGLAS

AGV - Automatic Guided Vehicle

AMET – Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho

ampl.- Ampliada

apud – Origem da citação

Art.- Artigo

atual.- Atualizada

CAGED– Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CF- Constituição Federal

CLP – Comissão Legislativa de Participação

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPFS - Cyber physical systems

CRM – Customer Relationship Management

EAD – Educação à Distância

ed.- Edição

EDI – Electronic Data Interchange

e-MAIL – Electronic Mail

ERP – Enterprise Resource Planning

et.al – e outros

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

GUT – Gravidade, Urgência e Tendência

in – em, inserido

In verbis – nestes termos

IOT - Internet of Things ,

ISBN - International Standard Book Number

ISSN - International Standard Serial Number

MEI. - Micro Empreendedor Individual

NASA - National Aeronautics and Space Administration

NR – Normas Regulamentadoras

OCDE – Organização para a Cooperação do Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OJ's – Orientações Jurisprudenciais

TI - Tecnologia da Informação

PSI – Processo de Substituição de Importação

RAD- Rapid Application Development

RAIS – Relação Anual Informações Sociais

RFID - Radio Frequency Identification

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UNICAMP– Universidade de Campinas

WEB - World Wide Web

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
CAPÍTULO 1. TELETRABALHO E CONCEITOS HISTÓRICOS	18
1.1. Origens do Teletrabalho	18
1.2. Benefícios prometidos pela ideologia teletrabalho.....	22
1.2.1. Teletrabalho – Um pouco de História	23
1.2.2. Teletrabalho em Telecentros	23
1.2.3. Teletrabalho Espacial	24
1.2.4. Outros Critérios.....	24
1.3. Riscos Sociais protegidos	25
1.3.1. Tempo no Teletrabalho	26
1.3.2. Aspectos da Segurança do Teletrabalhador.....	29
1.4. Tendências futuras.....	31
1.5. Contexto Tecnológico Brasileiro.....	35
1.6. Robô e Atendentes Humanos trabalhando no mesmo espaço.	39
1.6.1 Robô Zeus – CSZEUS.....	39
1.6.2.Criação de um fluxo para um robô de atendimento de chamados de uma empresa de Software	40
1.6.3.Criando um fluxo	43
1.6.4.Instruções de uso	44
1.6.5.Histórico de alterações	45
1.6.6.Associação de formulários	45
1.6.7. Salvar alterações.....	46
1.6.8. Apagar	46
1.6.9Expandir	46
1.7. Significado dos <i>nós</i>	46
1.7.1.Publicando.....	47
1.7.2.Compartilhamento.....	48

1.7.3. Adicionar FAQ em um fluxo	48
2. CAPÍTULO 2 – MEDO DA INSEGURANÇA JURÍDICA.....	49
2.1. Principais Demandas Jurídicas e Julgados	50
2.2. Primeira Audiências Públicas	51
2.3. Horário de Sobreaviso e Súmula 428 do TST	52
2.4.3. Atividade Externa Incompatível com Controle de Horários	53
2.4. Sindicatos na Busca da Proteção ao Teletrabalhador	53
2.5. Aplicação do Teletrabalho nas entidades Públicas Brasileiras.....	55
2.6. Análise do Direito Comparado	55
2.6.1. Projeto de Lei da Argentina, nº. 3.498/10	56
2.6.2. A Lei sobre Teletrabalho na Colômbia, nº 1221/08	56
2.6.3. O Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho (AMET)	57
3. CAPÍTULO 3 - INVIABILIDADES PRÁTICA DO TELETRABALHO	59
3.1. Base Legal e Definição.....	64
3.2. Como ficou a regulamentação do Teletrabalho	65
3.3. Prejuízos ao Teletrabalhador na vigente Legislação;	67
3.4. Análise do Mercado de Trabalho no Teletrabalho nas Empresas de TI.....	73
CONCLUSÃO.....	78
REFERÊNCIAS	82

INTRODUÇÃO

O Teletrabalho é fruto dos avanços tecnológicos ocorridos no mundo globalizado pela expansão das tecnologias de informação e comunicação e a utilização da internet, iniciando com a internet a cabo, depois sem fio, não se restringindo mais a computador pessoal, mas evoluindo para *notebooks*, celulares, *tablets*, entre outras, só que as tecnologias continuam evoluindo, já a um bom tempo, vem aumentando a interação entre o ser humano –internet-máquina, de forma que cada vez mais robôs com autoconsciência e inteligência, de forma que em poucos tempos o teletrabalho será desenvolvido tanto por seres humanos, como robôs e *ciborgues*, mas será que nós operadores do Direito estamos preparados ou se preparado pra essa realidade?

De forma geral, o Brasil vivia parcialmente essa realidade, todavia não havia uma legislação própria que regulasse esse instituto. Com isso havia muita insegurança Jurídica, questionamentos e dúvidas que necessitavam que o Legislador tomasse um posicionamento e criasse uma legislação que pudesse suprir essa lacuna no direito brasileiro.

Conhecido pelos militantes na área Trabalhista como 2017 o ano que não terminou, por conta de o Governo ter editado e promulgado a lei 13.467/2017 que instituiu uma Reforma Trabalhista sem precedentes na história Brasileira, trazendo grandes inovações como Trabalho Intermitente a criação do instituto do Teletrabalho na legislação trabalhista brasileira, com a intenção de modernizar a CLT, pois, segundo o discurso do Governo, a mesma já estava ultrapassada por ser uma legislação de 1943 que precisava ser revista por conta das inovações tecnológicas e contemporâneas.

Por outro lado, não há que se duvidar dos benefícios do teletrabalho, que visa permitir ao trabalhador ter uma maior flexibilidade e autonomia de horários visando à qualidade de vida, tendo como premissa fundamental a dignidade da pessoa humana, esculpidos em nossa Carta Magna.

Portanto os aspectos jurídicos do teletrabalho nos levaram ao interesse pelo tema, pelas dificuldades que verificamos de conciliação da legislação vigente e a aplicabilidade prática, devido às falhas na edição da lei 12.551/2011, que deixaram frágeis esse tipo de contrato para o empregado, por conta da obscuridade em relação ao tema teletrabalho, por de fato não haver uma legislação pátria sobre o tema.

Tudo indica que alterações ocorridas com a lei, foram segundo especialista, genérica, apesar de reconhecer o trabalho à distância sob a ótica do teletrabalho, deixando de proteger o teletrabalhador.

O Ministério Público do Trabalho, já tem se posicionado de forma contrária a essa regulamentação, afirmando que na prática isto representará uma exploração máxima do empregado por não limitar em nenhum aspecto a jornada de trabalho. Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho defende uma interpretação mais restritiva neste ponto, pois tem a ciência de que com os atuais meios tecnológicos disponíveis é possível controlar o ponto do empregado, mesmo à distância, e por isso entende que deve valer a regulamentação geral da jornada.

De forma que somente através de estudos na doutrina, na jurisprudência e no direito comparado poderemos estabelecer debates que possam proteger o trabalhador, assim, o presente torna-se interessante para a pesquisa, pois poderá haver muitas reclamações trabalhistas nessa modalidade por conta da insegurança deixada nesse ponto pela Lei 13.467/2017.

Em virtude das constantes revoluções tecnológicas nas cadeias produtivas e a integração econômica, faz com que teletrabalho desperte o interesse do empresariado, haja vista a sua busca constante de formas de aumentar suas vantagens competitivas em relação aos concorrentes.

Por outro lado, existe também a ideia que, um dos principais benefícios do teletrabalho, é permitir ao trabalhador ter uma maior flexibilidade e autonomia de horários visando à qualidade de vida, tendo como premissa fundamental a dignidade da pessoa humana, esculpido em nossa Carta Magna.

Mas a legislação criada pela Lei 13.467/17 deixou lacunas que poderiam ter sido evitadas, pois já haviam projetos versando sobre o tema além de legislação no direito comparado, de forma, ficando evidente que deverá ser aperfeiçoado através de Jurisprudência, pois, ficou evidente que existem divergentes opiniões sobre o tema.

Sendo assim, o presente trabalho tem como questão: A modalidade de Teletrabalho, sancionado pela lei 13.467/17, poderá representar uma afronta ao princípio da proteção ao trabalhador, além de torna-la inviável tendo em vista as múltiplas formas de modalidades de contratação que a presente reforma trabalhista trouxe?

Conforme análise de nota técnica nr. 178 de maio de 2017, divulgada pelo (DIEESE – Departamento Intersindical de estatística e estudos socioeconômicos). Revela uma linha de raciocínio que precisa ser corrigida, conforme podemos transcrever abaixo:

As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho, essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.(DIEESE, 2017, p.2)

Portanto os aspectos jurídicos do teletrabalho nos levaram ao interesse pelo tema, pelas dificuldades que verificamos de conciliação da legislação vigente e a aplicabilidade prática, devido às diversas particularidades empresarias versus a presente normatização que não teve pelo legislador, com a devida vênia, o cuidado de proteção ao trabalhador, como parte insuficiente da relação de emprego, sendo que os pontos essenciais foram remetidos apenas ao contrato entre as partes.

Assim, justifica-se a relevância social do problema a ser investigado, para o pesquisador, pois o tema é novo e relevante com grande expectativa de crescimento dessa modalidade no futuro não tão distante.

As contribuições que a pesquisa pode trazer no sentido de proporcionar respostas aos problemas propostos ou ampliar as formulações teóricas a esse respeito, para o Direito Material do Trabalho, justifica-se a pesquisa.

O atual estágio de desenvolvimento dos conhecimentos referentes ao tema é relativamente novo no Brasil, sendo a primeira iniciativa em forma de lei, que vem tratando o tema, sendo um avanço considerável, ante a última legislação de 2011 que foi muito sucinta.

Existe ainda a possibilidade de sugerir modificações no âmbito da realidade proposta pelo tema, analisando texto da proposta de Projeto de Lei pelo Senado em 2013, além de outras legislações modelo quando analisado o Direito Comparado.

Segundo Nota Técnica 178 do DIEESE, fazendo uma análise da PLC nº 38/2017 o contrato de teletrabalho, definido como a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por natureza, não se constituam como trabalho externo”. De forma resumida as regras do Teletrabalho deverão seguir as seguintes normatizações:

Assim, deverá constar no contrato individual de trabalho essa modalidade, especificando quais são as atividades a serem realizadas pelo empregado, esse tipo de contrato poderá ser alterado para presencial, por mútuo acordo ou por decisão do empregador;

O teletrabalho não será abrangido pela legislação sobre limites e compensação da jornada de trabalho a responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e demais despesas serão previstas em contrato escrito (podendo ser de responsabilidade do trabalhador) e não integram a remuneração do empregado, caso o empregador seja o responsável;

O empregado será instruído quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho e assinará um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções.(DIEESE, 2017,p.5).

A grande dificuldade em delinear o tema proposto devido há falta de doutrina que cerca o tema, mas fica evidente a relevância do assunto no mundo jurídico ser evidente e necessária, em virtude da evolução natural da sociedade contemporânea, que diante de um mercado de trabalho altamente competitivo e que nos mais diversos ramos de atividade econômica poderão aderir a essa modalidade de regime de jornada

Em vista desta problemática, a pesquisa desenvolvida tem objeto analisar e debater o teletrabalho, em especial às consequências decorrentes da Lei 13.467/2017, que instituiu o teletrabalho, mas não foi incisiva na proteção dos direitos do trabalhador, ferindo assim o princípio da proteção ao trabalhador.

Os objetivos específicos vem reforçar o objetivo geral, dando subsídio de forma a levantar os avanços do Teletrabalho no Brasil desde a publicação da lei 12.551/11 até a entrada em vigor da Lei 13.467/17, apresentado a nova legislação e temor de risco das garantias mínimas já conquistadas pela legislação trabalhista, por falta de proteção de direitos e deveres no teletrabalho e a fragilidade, busca-se no presente trabalho descrever as fragilidades que não foram especificadas na lei e que deverão ser reguladas via contrato de trabalho.

Do ponto de vista metodológico, o presente trabalho, será utilizada a modalidade de Pesquisa Qualitativa, com base em discussões teóricas sobre o tema, utilizando a técnica de pesquisa bibliográfica em livros, revistas, sites entre outros sem deixar de lado a jurisprudência correlata ao tema em análise e normas internacionais.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso estrutura-se em três capítulos, apresentando se no primeiro um pouco da história do teletrabalho e definições acerca do teletrabalho baseando em vários autores, além dos benefícios da adoção dessa modalidade para empresas e funcionários, os riscos que historicamente sempre buscou proteger, tendências futuros sobre o teletrabalho, também foi trazida os conceitos de indústria 4.0 e os aspectos tecnológicos de inteligência artificial buscando demonstrar a interação entre robôs e seres humanos através de uma exemplo local de uma empresa de Software.a questão da insegurança jurídica causada pela falta de uma legislação específica sobre o teletrabalho no

Brasil, nesse sentido trouxe os principais temores, sobre alguns dos temas mais importantes que geravam dúvida no Brasil de como deveria ser sua aplicação prática na prática trabalhista em face dos diversos entendimentos jurisprudências.

Esse capítulo ainda traz as principais premissas que nortearam o tema do teletrabalho, os primeiros projetos de leis, audiências públicas, o direito comparado, questões como a atuação dos sindicatos, a interação entre robôs, internet e seres humanos em diversos países até a promulgação da Lei 12.551/2011, que foi a primeira lei brasileira que tratou o tema, mas especialistas afirmavam que ela foi econômica e não mitigou as lacunas no ordenamento jurídico, trazendo um inúmero número de demandas judiciais para apreciação aumentando a sensação de insegurança jurídica.

O advento da Lei 13.467/2017 pertinente ao Teletrabalho trazido pela reforma Trabalhista, além de apresentar as principais características do instituto do Teletrabalho e como ficou sua regulamentação prática no Brasil, uma análise da legislação atual que, buscando verificar as mudanças introduzidas pelo legislador reformador e quais os pontos que podem fortalecer essa modalidade de trabalho em domicílio, e se teve preocupação de trazer pontos relevantes sobre o tema que já são tratados em outros países, além de uma análise do mercado de tecnologia da informação, pois sendo um dos setores dos principais e promissores mercados para a implantação do teletrabalho devido suas características particulares, poderá ser como os administradores chamam de um *case* de sucesso, busca-se ainda demonstrar se a atual Legislação criada da modalidade de Teletrabalho será implementada pelos empregadores e teletrabalhadores, podendo utilizar-se de todo seu potencial e benefício trazer para os trabalhadores uma joia e que se o brilho desta poderá ser ofuscado.

Pretende-se, pois repassar àqueles que se debruçarem sobre este singelo trabalho, questões importantes e práticas principalmente em relação à fragilização das relações de emprego por conta do avanço do Neoliberalismo e a busca de incentivar a autonomia o empreendedorismo sem de fato haver uma dinâmica econômica favorável a essa desconstrução de direitos fundamentais conquistados há anos por sindicatos e pelos trabalhadores.

Reafirma-se, assim, que o presente trabalho não tem como intenção esgotar o assunto, ao contrário, sugere-se a capacitação constante e o aprofundamento da questão, afim que essa modalidade de contratação seja feita como razoabilidade sem causar danos ou prejuízo à sociedade nem muito menos retrocessos.

1. TELETRABALHO E CONCEITOS HISTÓRICOS

Com o advento das novas tecnologias de informação e comunicação – TIC's trouxeram grandes avanços na sociedade, em virtude da forma da transmissão das informações serem via web, a sociedade contemporânea vive numa verdadeira rede, gerando novas formas de relacionamentos sociais.

No ramo do direito do trabalho não foi diferente, essas novas práticas e o uso maciço de tecnologias fizeram surgir um novo regime laborado denominado teletrabalho, o qual utiliza o conceito de trabalho em domicilio atual, mas com o uso de tecnologias da informação e comunicação como instrumento principal de trabalho, nesse sentido (Jack Nilles, 1997, p.25) foi um dos primeiros visionários a entender a compatibilidade da utilização do computador e da telecomunicação como meios de realizar o teletrabalho:

É possível teletrabalhar devido à tecnologia ter evoluído ao ponto da informação necessária chegar até nós, independentemente do momento ou local que estivermos. Os empregos, para alguns de nós, tornaram-se independentes do local.

Assim o teletrabalho surge como uma alternativa de solução para diversos problemas atuais como a distância entre o interior e as grandes cidades e também como forma de melhorar o congestionamento de trânsito que acontecem principalmente na capital dos Estados, além de áreas remotas.

Nesse sentido o ilustre Jack Nilles (1997, p. 135) faz a seguinte colocação trazendo uma definição diferente das que temos apresentado nesse trabalho até o momento:

Teletrabalho é a substituição do trajeto de ida e volta do local de trabalho pelas telecomunicações e/ou informática. Há duas formas principais de teletrabalho: residencial e em centros de teleserviços.

Assim nesse primeiro capítulo temos por proposta trazer uma visão sobre teletrabalho que possa dar uma melhor compreensão sobre os principais conceitos que fazem parte da nova cultura mundial no mundo do trabalho, que visa abordar novas formas de contratação que poderão ser decisivas em nosso mundo em desenvolvimento.

1.1. Origens do Teletrabalho

Na mitologia Grega o trabalho também era visto como uma punição por causa de Sísifo, que foi condenado a um trabalho repetitivo eternamente conforme visto nas palavras esclarecedoras de (SILVA, 2014, p.4):

Sísifo foi um rei mitológico de Corinto. Foi tão desrespeitoso com os deuses, que foi condenado a levar até o alto de um morro uma grande pedra, para nela ser preparado um altar. Sísifo tentou com toda a determinação o grande desafio, mas a pedra escapava sempre de seu controle e rolava morro abaixo. E lá ia ele outra vez, até o

final dos tempos, procurando repetidamente levar seu fardo ao cume do morro, mas sem sucesso.

Também de acordo Márcia Luzia Lupepsa (*apud* BARROS, 2008, p.13) explicando sobre a servidão no feudalismo, relata que os pobres trabalhavam em troca de proteção, trabalho era um castigo, nobres não trabalhavam.

Desde o início da sociedade os primeiros grupos humanos que surgiram sobre a terra, buscavam a satisfação de suas necessidades básicas ou como e viviam da caça, coleta e pesca.

Com o surgimento do excedente econômico, que assinalou o aumento da produtividade do trabalho, operando uma verdadeira revolução na vida das sociedades primitivas, gerando a sociedade de trocas, levando ao desenvolvimento de pequenas operações mercantis de comércio, visando à produção, destruição e o consumo.

Nesse sentido, Segadas Viana (*apud* PASCHOAL, 2018, p.25) esclarece que, “após vencer seus inimigos os homens primitivos escravizavam para aproveitar a mão de obra”.

Dessa forma esse modo de produção ficou conhecido como Escravista, posteriormente com a evolução do comércio passamos para Servidão, onde conforme visto na obra de Gustavo Paschoal (2018, p.26):

A servidão foi uma das características mais marcantes da época feudal, a qual perdurou durante toda a idade média (Século V ao século XV). Os servos tinha situação muito semelhante à dos escravos... Trabalhavam em troca de comida e proteção, estando sujeitos à vontade do suserano, que podia, a qualquer tempo, manda-los par a guerra, empresta-los a outros feudos e cobrar-lhes impostos sobre tudo.

Conforme vemos em (CIZOTO; DIÉGUES; PINTO, 2016 p. 11), o Feudalismo foi um “modelo de organização social e política predominante durante a Idade Média e teve início na Europa. As relações desse modelo estavam baseadas nas relações servo-contratuais, ou seja, servis”.

Ainda na idade Média, houve o surgimento das Corporações de Ofício, com a figura dos aprendizes, que recebiam os ensinamentos de seus mestres a fim de conseguir um ofício, assim recebiam um salário e proteção em caso de enfermidade.

Nas lições sempre precisas de Amauri Mascaro do Nascimento (*apud* Paschoal, 2018, p. 26) leciona ainda que se uniam para garantir melhores condições de vida e de trabalho.

Todavia, o sistema feudal começa a entrar em crise com o desenvolvimento comercial, como consequência, o desenvolvimento urbano.

Este modo de produção, o Capitalista, sucedeu o antigo modo e produção feudal, de maneira praticamente absoluta tomou conta das relações de produção, afirmando-se entre o século XVIII e o século XIX, estando presente de forma absoluta, tanto em sociedades desenvolvidas quanto nas sociedades subdesenvolvida.

Em virtude desses acontecimentos cumpre lembrar as lições precisas que (CIZOTO; DIÉGUES; PINTO, 2016, p.10) demonstra em sua obra, pois:

Essa nova classe social, denominada burguesia, passou a ansiar pelo poder político. No final da baixa Idade Média uma aliança é realizada entre burguesia comercial e o rei. O interesse da burguesia era econômico, o do rei, a centralização do poder político, sendo os senhores feudais obstáculos para ambos, Essa aliança entre rei e burguesia, na unificação econômica, gerou a padronização dos pesos, medias monetárias, incentivando as trocas comerciais.

De modo que a ascensão da burguesia, a expansão comercial, o aparecimento da mão de obra assalariada, aliada ao fortalecimento do poder real e a consequente criação do Estado Nacional, fazem surgir o capitalismo comercial.

Com o advento da revolução industrial a relação dos donos dos meios de produção e empregado ou força trabalho começou a ficar conflituosos, o que gerou diversos abusos por parte do empregador que foi preciso até a intervenção da igreja com a criação de uma encíclica papal para poder proteger o trabalho, principalmente menores e mulheres.

Gustavo Paschoal (2018, p.27) escreve que:

Neste período, também, devido ao grande número de trabalhadores substituídos por máquinas, e as péssimas condições de trabalho nas fabricas, tiveram início os movimentos operários, lutando pela melhora nos salários e nas condições de trabalho, principalmente no que se referia à jornada e à higiene e segurança.

Assim o capitalismo foi crescendo gerando desigualdades sociais e avanços por conta de suas contradições, pois as crises capitalistas são observadas nos ciclos econômicos não tendo uma única causa, conforme vemos em Netto e Braz, são frutos da dinâmica contraditória dos Modos de produção Capitalista.

Podemos observar que no capitalismo crise é excesso, assim a produção descontrola de mercadorias que invadem o mercado precisam ser consumidas para que a roda da economia gire, assim a superprodução de mercadorias faz com que o consumo diminua levando a queda de lucros dos capitalistas, diminuindo por esses os investimentos e consequentemente a redução de custos, que resulta na demissão da força de trabalho que começa a consumir menos fazendo como que a roda do consumo pare.

NETTO (*apud* MARX 1997, 174) descreve isso da seguinte forma:

A razão última de todas as crises reais é sempre a pobreza e a restrição ao consumo das massas em face do impulso da produção capitalista e desenvolver as forças produtivas como se apenas a capacidade absoluta de consumo da sociedade constituísse seu limite.

Nesse contexto começam então o surgimento das primeiras normatizações do trabalho em forma de doutrinas sociais da igreja católica, que foi conhecida pela Encíclica *Rerun*

Novarum em 1891, onde ocorrem as críticas do capitalismo pelo Papa Leão XIII, pregando a justiça social e a fraternidade.

Conforme visto em Gustavo Paschoal 2018 *apud* (Segada Vianna, 2003, p.39) ensinando que: “Em nome da solidariedade substitui-se a igualdade pura pela igualdade jurídica, como regra de direito que impõe o interesse geral sobre o particular sem que, entretanto, se anule o indivíduo”.

No intuito de salvar a economia surgem as ideias de Keynes, surgindo então o Estado de Bem estar, que juntamente com as ideias de fazer com que a roda do consumo volte influenciando com o marketing a necessidade de consumo e a Intervenção do Estado na economia para que pudesse proporcionar esse estado de bem estar, mas com o crescimento do poder das Indústrias que tinha a hegemonia mundial e começavam a externizar seus custos de produção pelo mundo a fora, começou perderam a credibilidade ao longo dos anos como podemos verificar nas palavras sempre precisas de (Paschoal, 2018, p.29).

O Estado intervencionista foi decisivo para a reconstrução da Europa, arrasada ao final da Segunda Guerra Mundial (1939-1945). No entanto, com a evolução da iniciativa privada, o *welfare state* tornou-se uma estrutura pesada demais, que já não acompanhava o desenvolvimento das relações sociais.

Assim com o advento da globalização da economia e com uma rápida evolução tecnológica pela utilização dos aparelhos militares do pós-guerra e a evolução das cadeias de suprimentos trouxeram oportunidades para o crescimento econômico onde os modelos de Taylor e Ford com seus estudos de Administração Científica fazem a população mundial começar e verificar os benefícios do aumento da produtividade pelo modelo de produção em massa.

Ocorre que no final dos anos 70 esse modelo de produção homogênea e em massa começa enfrentar um novo modelo de produção criado pelos japoneses arrasados pela Guerra tiveram que adaptar sua estrutura de produção que ficou conhecida como modelo de Produção *Toyotista*, que era caracterizado pela filosofia de *Just in Time*, ou sobre demanda, mudando a lógica de produzir empurrada, para uma produção puxada, ou seja, de acordo com a demanda, buscando o estoque zero.

De acordo com Gustavo Paschoal (2018, p.29), era necessária uma nova estrutura estatal que, privilegiasse a iniciativa privada intervinda o mínimo possível nas relações jurídicas que traz o seguinte esclarecimento:

Com o estado neoliberal surgiram às ideias de flexibilização e desregulamentação do direito do trabalho, pois as garantias trabalhistas criadas pelo Estado interventor foram eleitas como fator de emperramento da evolução econômica.

Nos últimos anos com o avanço tecnológico os processos produtivos têm sido revigorados e a gestão de Mapeamento de processos nunca teve tanto em voga, em virtude de novos arranjos produtivos transpassando as fronteiras nacionais, assim os trabalhadores cada vez mais especializados, levando a maior número de treinamentos e aperfeiçoamento.

Nesse contexto surge Jack Nilles, com sua obra *Fazendo do Teletrabalho* uma realidade: um guia para Telegerentes e Teletrabalhadores referiu-se ao uso da tecnologia pra evitar o deslocamento dos empregados de uma empresa, possibilitando assim, trabalharem a distância, isso foi devido sua coordenação na construção da Estrada de Ferro Penn em 1957, utilizando o telégrafo como recurso para gerenciar divisões remotas, de forma que o criou o termo teletrabalho, de forma que foram criados os primeiros telecentros, com a existência de fiscalização.

Hodiernamente o teletrabalho, tem tido sua aplicação nos setores de serviços, educação à distância, comunicação, Prestação de Serviços em informática, Suporte a Clientes, vendas entre outras, não podendo ser confundido com trabalho em domicilio, de forma que no nosso ordenamento jurídico o legislador buscou colocar a necessidade dos meios telemáticos, ou seja, utilizando tecnologia de informação e comunicação, conforme podemos verificar o art. 6 da CLT.

1.2. Benefícios prometidos pela ideologia teletrabalho

Assim o objetivo principal desse capítulo é poder trazer esclarecimentos sobre a classificação de teletrabalho visando uma melhor compreensão desta forma de trabalho à distância e a recepção dessa modalidade no Direito Trabalhista brasileiro pela Reforma Trabalhista ocorrida no Brasil, advinda pela Lei nº 13.467, de julho de 2017, assim também como diversos aspectos ligados a história e o desenvolvimento do Teletrabalho até os dias contemporâneos.

Neste novo paradigma Manuel Martin Pino Estrada (2014 p. 17-18) conceitua Teletrabalho como:

Aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho, ou seja, podendo ser executada também tanto na internet bidirecional, tridimensional conforme o seu uso como na internet superficial, profunda ou escura segunda a sua realidade.

As novas tecnologias, o uso da internet em escala mundial, formou-se um novo cenário no mundo do trabalho, devido à criação da Empresa Virtual, de forma que os produtos

podem ser tangíveis ou intangíveis com atuação preponderantemente pela internet, de forma que deixa seus produtos expostos para que o cliente em qualquer parte do mundo, podendo não haver nenhum contato físico para que a realização do processo de venda ocorra.

1.2.1. Teletrabalho – Um pouco de História

A origem da palavra teletrabalho significa trabalho à distância, pode ser também compreendido como trabalho remoto, todavia o conceito deve ser ampliado para o melhor entendimento que deverá haver a utilização de equipamentos de telecomunicação ou informática que possa fazer com que o trabalhador realize seu trabalho em local diverso do espaço físico do empregador.

A classificação do teletrabalho são diversas, nesse trabalho vamos buscar demonstrar as recentes atualizações sobre esse tema, principalmente com as contribuições do ilustre jurista Manuel Martín Pino Estrada visando um maior esclarecimento sobre Teletrabalho.

É uma das formas primitivas de comunicação como a sinalização das tribos por meio de fumaça, tambores, chofares, passando para meios mais modernos de comunicação a distância correios, visto em (PINO ESTRADA, 2014, p.18).

1.2.2. Teletrabalho em Telecentros

O objetivo principal das empresas em adotar telecentros está na redução de custos indiretos e na solução de espaço físico e, objetiva alocar o trabalhador mais próximo a sua residência, conforme podemos observar na pesquisa realizada por Ana Lúcia Barcellos Rodrigues sobre a criação dos Telecentros na cidade de São Paulo, que foram criados como parte dos programas de inclusão digital visando promover à democratização do acesso a internet.

O Telecentro pode ser propriedade exclusiva de uma empresa ou, compartilhado com outras empresas ou, colocado à disposição dos usuários em geral pela iniciativa privada e pública. Várias são as tipologias de telecentros. Quanto a finalidade temos: (i) telecentro satélite; (ii) telecentro de uso compartilhado ou multi-empresas; (iii) telecentro comunitário; (iv) telecottages. (2011, p. 87).

O Telecentro dessa forma pode representar um escritório adaptado com recursos tecnológicos que podem até mesmo ser alugados com a finalidade de poder fazer compartilhamento de espaço e estrutura física, entre diversos trabalhadores, podendo ser até ser o próprio lar do trabalhador ou local para os que estão em trânsito.

1.2.3. Teletrabalho Espacial

Embora pareça coisa de ficção científica ou uma grande obra de cinema pelos grandes estúdios de filmes, o autor destaca a colonização de Marte, isto, conforme projeto *Interplanet de Vinton Cerf*, que está sendo desenvolvido pela NASA. (PINO ESTRADA, 2014, p. 19).

Corresponde ao trabalho tradicional realizado em domicílio ou qualquer outro local assim podemos verificar na ótica de (PINO ESTRADA, 2014, p.20) é aquele realizado na internet através de ferramentas tecnológicas e telemáticas, estando esse teletrabalhador sujeito a controles virtuais que o privam de sua liberdade sofrendo segundo esse autor uma “coação moral e psicológica”, pois todas as atividades laborais ficam registradas na plataforma de trabalho.

1.2.4. Outros Critérios

Dependendo da sistemática que possa ser adotada pelas partes, o contrato poderá ser em tempo integral ou tempo parcial em relação à conexão poderá ser *on line* ou *off line*, ou seja quando trabalhador trabalha *on line* interagindo com as pessoas do processo de trabalho como no caso de tutor virtual ou *off line*, quando um desenvolvedor desenvolve um aplicativo ou software que depois será compartilhado as funcionalidades para os usuários que irão utilizar esse aplicativo.

Ana Cristina Barcellos Rodrigues, traz a luz o exemplo do código português que de forma abrangente abarca os conceitos de *on line* e *off line* em sua legislação.

O conceito adotado pelo código é ao mesmo tempo amplo, visto que admite diversas modalidades de teletrabalho (domicílio, telecentro e móvel; *on line* e *off line*) e restrito, uma vez que abrange somente o trabalho prestado em regime de subordinação jurídica, sob as ordens e direção do empregador. (2011, p. 111).

Segundo Pino Estrada (2014, p.19) traz ainda alguns conceitos como teletrabalho ilícito que é aquele realizado especificamente na internet escura, que é mais segura para os criminosos virtuais, podendo ser também na internet superficial, mas nesses casos, os crackers vão ser facilmente localizados. Como exemplos, são os casos de tráficos de drogas, venda de órgãos humanos sem autorização, venda de seres humanos e crianças e trabalhos afins.

De forma que o meio ambiente do trabalho precisa ser protegido, pois a exploração brutal do capitalismo sempre existiu e sempre existira, pois se trata das crises cíclicas do capitalismo e das relações de poder que os donos dos meios de produção exercem sobre a força de trabalho.

1.3. Riscos Sociais protegidos

Como visto anteriormente o trabalhador principalmente durante o início do capitalismo, sofreu muita exploração de forma que criou grandes problemas sociais, devido à acumulação de capital pelos donos os meios de produção e a extração de mais valia desse do funcionário nos levaram ao conceito de proteção social, visando proteger a sociedade.

Cristiane Miziara Mussi cita (DUPEYROX, 1961, p.11) que:

Quando se reconhece ao homem o direito ao trabalho, à seguridade social, à educação, igualmente é reconhecido o direito de exigir a intervenção estatal nos problemas econômicos sociais, a fim de que as diferentes aspirações, cuja legitimidade é proclamada, possam ser satisfeitas.

Igualmente, é evidente que os ramos do direito foram criados para manter a ordem e o equilíbrio dentro da sociedade, assim é missão do Direito do Trabalho promover a proteção social do trabalhador enquanto membro de uma sociedade.

Cristiane Mussi trabalha muito com bem com a ideia de associar o progresso da sociedade ao trabalho. “O Progresso e civilização da sociedade é devido ao trabalho. Sem ele o homem não tem segurança, estabilidade econômica e social e condições de manter sua família” (MUSSI, 2007, p.41).

Nesse sentido as inovações tecnológicas ocupam lugar central no tema competitividade entre países que atuam em um cenário globalizado, assim podemos ver nos estudos de Oliveira; Santana; Melo e Guimarães ao trazer os conceitos sobre a necessidade de inovação, cita (Castells, 2002, p.171): “Vivemos hoje uma sociedade em rede, caracterizada, dentre outros elementos, pelas transformações da nossa cultura material, pelos mecanismos de um novo paradigma tecnológico”.

Partindo do pressuposto de que a globalização e a tecnologia da informação e telecomunicações fizeram com que as fronteiras da tecnologia alterando a forma de comercialização, distribuição e consumo de forma até antes impensáveis.

De forma que o teletrabalho fica vulnerável aos ímpetus capitalistas e também aos vícios da modernidade que muitos jovens enfrentam hoje que ficam conectados intensamente aos dispositivos móveis e as organizações internacionais já estabeleceram sedes virtuais no modelo vinte e quatro horas, por sete dias da semana, por trezentos e sessenta e cinco dias por ano, acessível em qualquer parte do planeta, trazendo o conceito moderno de *full-time*.

Nesse sentido cumpre obter o pensamento de Álvaro Mello presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho diz que:

O teletrabalho e suas modalidades aparecem neste contexto, como uma das novas formas de trabalho. (Mello, 2010) descreve o fenômeno de crescimento do uso de teletrabalhadores de informação como o de encontro simbólico da transição da sociedade industrial para a sociedade da Informação. [...] De acordo com os cruzamentos de pesquisa realizada pela SOBRATT (2009), com base no PNAD 2005, 2006 E 2007, e nas pesquisas IBOPE/NetRatings de 2002 a 2007, estima-se uma quantidade aproximada de 9.900.000 teletrabalhadores no Brasil em todos os setores e áreas, onde se incluem as seguintes categorias profissionais: a) os formais, informais, empregados ou por conta própria, autônomos, liberais, em tempo integral, parcial, complementar e eventual) Numa faixa ampla e etária que do 18 a 60 anos, como utilização de acesso à internet de uma vez por semana a uma vez por dia, considerando-se a utilização de desktops, notebooks, handhelds, smartphones, com acesso discado e ou banda larga, para trabalhos completos ou atividades parciais. De acordo com o estudo “2009 Microsoft SMB Insight Report”, quase metade das empresas brasileiras (49,6%) acreditava que o número de trabalhadores remotos vai aumentar em 2009. O índice é menor do que o registrado nas pequenas e médias empresas (PMes) do Canadá (72%), Estados Unidos (69%) e Reino Unido (63%), mas está bem acima do percentual de organizações. O objetivo é substituir a presença física dos empregados nos mesmos locais pela participação numa rede de comunicação eletrônica, por meio de uso de recursos e programas que favoreçam a cooperação. E isso pressupõe que o ambiente de trabalho não depende mais do tempo nem do espaço, mas de harmonia das pessoas com a tecnologia.

Diante desse cenário o tema teletrabalho que se insere em um contexto de transformações e avanços tecnológicos, tem a sua importância pela pouca pesquisa realizada considerando a realidade atual, o ramo do direito precisa de um arcabouço teórico para a resolução de conflitos e esclarecimentos de inúmeras dúvidas que irão surgir.

A princípio também foi verificada uma necessidade de poder apresentar o teletrabalho a pessoas com portadora de necessidades especiais, para que pudessem evitar a locomoção, mas esbarra no problema na convivência social e da troca de experiências e da interação, perdendo a gestão do conhecimento para melhoria de processos.

Importante ressaltar que o mundo moderno a maximização do lucro e minimização dos custos ainda é o alvo principal da maioria das empresas, haja vista o progresso nos estudos de Responsabilidade Social e Empresarial, atendendo as exigências dos parceiros de negócios, legislações e manifestação de sociedade e meio ambiente.

1.3.1. Tempo no Teletrabalho

A partir da era digital, o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho não estão mais claramente demarcados. Significa que, estando na empresa ou fora dela, esse mundo digitalizado nos envolve durante as 24 horas do dia com o trabalho. O trabalhador perde o

sentido da vida fora do trabalho. Aumentam os adoecimentos e o estresse. A aparência da liberdade do trabalho em casa é contraditada por um trabalho que se esparrama por todas as horas do dia e da noite.

Assim as facilidades das tecnologias para o autor pode ser realizado no mundo físico através da utilização da internet através de ferramentas tecnológicas diversas que possam ser utilizadas de forma indiscriminada, privando o trabalhador de seu tempo de lazer e descanso.

O autor ainda apresenta um rol de malefícios ao trabalhador além de trazer a luz que nessa forma de teletrabalho existe uma forma de coação moral ou psicológica advinda de dívidas artificiais contraídas com o empregador.

Segundo ALVES (2008, p.48) temos a ideia burguesa que tempo é dinheiro assim:

O Modelo de tempo encontrado no teletrabalho indica uma passagem veloz, valorizadora do presente na qual se valorizam mais os eventos presentes, no curto prazo, um tempo passível de ser contraído ou dilatado e cuja medição não é a principal forma de controle e sim a produção de práticas de separação entre as diversas temporalidades conectadas e de tentativa de controle imprevistos característicos de tempo-devir. O tempo no teletrabalho tem um modelo ambíguo, flexível e elástico, por um lado, e a necessidade de ser controlado por outro.

Assim podemos verificar que no aspecto sociológico o tempo especializado tem influência no cotidiano das interações sociais e econômicas, no trabalho levando a dupla concepção de tempo como o tempo para realizar uma tarefa, ou seja, agregar valor e o por outro lado o tempo de trabalho ou a disposição do empregador.

Na concepção de Zaferian (*apud* ALVES, 2008, p.51) que apresenta a seguinte observação:

Essa reflexão parte do pressuposto que o trabalho pode ter um sentido para os trabalhadores que não unicamente a satisfação da subsistência e a imposição da disciplina, mas o sentido do reconhecimento individual, do exercício da autonomia, mesmo que relativa, de interesse social.

No entanto, salienta que *smartphone*, *iPad*, computador portátil e intranets permitem acessar ambientes corporativos e são essências àqueles que possuem cargo de liderança ou aos que precisam ser ágeis e disponíveis, que por conta disso o trabalhador fica conectado sem parar e acaba perdendo o contato com amigos e familiares e muitas vezes sem receber as devidas horas extras que o mesmo defende a corrente: “O adicional de horas extras remunera o trabalho, mas, não compensa malefícios do impedimento ao lazer. (PINO ESTRADA, 2014, p.101).

Nesse sentido, PINO ESTRADA (2014, p.18) em seu trabalho sobre Teletrabalho Escravo no demonstra os nefastos efeitos do problema da falta de controle de jornada no teletrabalho ficando uma grande reflexão que discutiremos, mas a frente, em relação art.7º,

XXVIII, da Constituição, pelo que poderá indenizar pelo dano por culpa Teoria da Responsabilidade Subjetiva ou pelo risco Teoria Responsabilidade Objetiva.

O Artigo 927 do código civil impõe àquele que causar dano a outrem o dever de repará-lo. No caso em estudo, o empregador, ao exigir excessiva carga de trabalho do empregado, causa-lhe dano, de ordem psíquica, social e familiar.

Nesse sentido, (PINO ESTRADA, 2014, p.19) salienta que:

Ao impedir o obreiro de gozar direito ao lazer, laborando grande número de horas extras, sem folgas e férias regulares, o empregador furta-lhe não só o convívio com sua família, mas, sua dignidade, saúde e segurança.

O ilustre autor traz a tona à questão da lesão ao direito ao lazer e o dever de indenizar, por dano moral, em razão do abalo psíquico, pelo efetivo impedimento do gozo pleno do lazer, constitucionalmente garantido, todavia existem correntes que não aceita essa tese, por conta de entender, que o labor suplementar é remunerado pelos adicionais, como exemplo quando faz horas excessivas de trabalho horas extras são remuneradas com acréscimo legal.

Cumprindo obter, que para Daniela Alves de Alves (2008, p. 50) ele traz a questão da concepção de uma realidade absoluta e não pode ser expressa em unidades de medidas, trazendo o seguinte sentido:

A concepção de tempo devir permite incorporar à análise dos eventos os acontecimentos imprevistos que alteram o curso de devir, que promovem bifurcações nas escolhas sobre o futuro. Assim, consideramos que o tempo não em realidade absoluta, nem pode ser unicamente representado pelo movimento de um ponto a outro do espaço. Mesmo as distâncias entre os pontos, por exemplo, entre instantes no passado, ou entre um instante no passado e outro no presente, não são sempre as mesmas e não apresentam a mesma intensidade, a qual dependeria do ponto singular no espaço e no tempo, de onde se observa.

Nesse sentido para a ilustre estudiosa da sociologia, a relevância do estudo de tempo para o teletrabalho apresenta algumas relevâncias:

A relevância do estudo do teletrabalho a partir da perspectiva do tempo, nele experimentado e produzido, deve-se a vários fatores: a) o teletrabalho seria uma modalidade de atividade desvinculada do espaço convencional de trabalho e pouco regulamentada, do ponto de vista temporal, suscitando o debate sobre os galhos em torno da autonomia e do controle no trabalho com relação à organização convencional do trabalho b) os discursos sobre o teletrabalho atribuem-lhe o caráter de modelo típico de trabalho flexível, considerando atualmente a tendência, com ganhos significativos para os indivíduos e para os grupos sociais. c) o teletrabalho pressupõe a utilização de tecnologias a que são atribuídas características como velocidade, aceleração e instantaneidade; d) no teletrabalho, o tempo de trabalho e o de vida apresentam-se de forma indissociada.

Dessa forma podemos perceber que o teletrabalho se insere em um contexto de inúmeras transformações que irão afetar a relação de trabalho e tempo por conta da flexibilização do trabalho e do emprego e através da utilização das tecnologias de informação e telecomunicação que irão impactar a força trabalho do futuro.

1.3.2. Aspectos da Segurança do Teletrabalhador

A proteção ao meio ambiente ganhou relevância no Brasil ao receber quando recepcionada em nossa Constituição Federal em seu artigo 225, cumpre obter as palavras sábias e precisas do ilustre Cristiano Lourenço Rodrigues,

Não é objeto deste estudo a análise do contexto histórico evolutivo do direito do trabalho no Brasil, de modo que o corte metodológico e faz necessário para concentrar as atenções na Constituição da República de 1988, com a busca do fundamento dogmático que coloca o meio ambiente do trabalho como direito humano fundamental (RODRIGUES; SIQUEROLO, 2015, p.255).

Para Gustavo Paschoal (2018, 292) explana de forma muito clara que:

O meio ambiente do trabalho envolve todos os elementos que compõem o local de trabalho do indivíduo, agregando aspectos físicos, climáticos, comportamentais e quaisquer outros que façam parte do ambiente laboral, inclusive os psicológicos.

Diante desse panorama, inserimos então a questão da doença ocupacional, que pode ser entendida como conjunto de várias doenças que causam alterações na saúde do trabalhador, advindas por fatores relacionados com o ambiente do trabalho.

Na visão de Manuel Martín Pino Estrada, ele alerta ainda para as recomendações da (OIT) 184 sobre o trabalho em domicílio e cumpre colocar os aspectos relativos à segurança do trabalhador de 1996, que assim aduz:

Lembrando que muitas convenções internacionais de trabalho e recomendações, que estabelece normas de aplicação geral relativas às condições de trabalho são aplicáveis aos trabalhadores no domicílio, e observando que as condições particulares que caracterizam o trabalho em casa torna-lo desejável melhorar a aplicação destas Convenções e Recomendações para trabalhadores no domicílio, e completa-las com normas que tenham em conta características especiais do trabalho para casa, e havendo decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho em casa. (ESTRADA, 2014, p.66)

De forma que as jurisprudências brasileiras através das Normas Regulamentadoras já vinham determinando alguns cuidados a ser observados na questão da Segurança do trabalho que devem ser:

Anexo II da NR- 17 - jornada de 06 horas para atendentes de *call center* em atenção à saúde e segurança do trabalho.

CLT, Art. 227 - Nas empresas que explorem o serviço de telefonia..., fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

O Anexo II da NR17 possui diversas disposições sobre pausas, controle de horários, ergonomia, intervalos, prorrogação justificada em caso de necessidade imperiosa, etc., indo contra a exclusão do controle de horários em razão de normas de saúde e segurança do trabalho.

Um dos pontos do marco regulatório da segurança da informação, nesse sentido tem que o empregador tem o controle da atividade econômica e o poder de direção, nesse compasso imprescindível se faz recorreremos ao trabalho de Pino Estrada, sobre alguns aspectos do acidente de trabalho no Teletrabalho e que traz como definição:

O acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados destacados como segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. (2014, p.83)

Nesse sentido, Martin Pino estrada argumenta que a responsabilidade no caso de acidente de trabalho no teletrabalho deva ser objetiva e apresenta um julgado similar que foi discutido que se aproxima bastante do tema em análise:

Indenização por Danos Morais. Doença Profissional. Culpa do Empregador. Empregado em domicilio. O fato de o empregado trabalhar em domicilio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger “todos os locais de trabalho”, sem distinção (art.154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do individuo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro ou durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no art.5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isenta-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto à precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do art.157, II, da CLT. Além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quando à postura correta (art.199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificando o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (Processo 00208-2006-143-03-00-2 RO, Des.Rel.Heriberto de Castro. Juiz de Fora, 02.09.2008).

Diante exposto podemos verificar que a empresa é de certa forma responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais a fim de proteger o trabalhador haja vista que

a lei 8.213/91 em seu art.21, IV trata do acidente de trabalho sofrido pelo segurado fora do local de trabalho.

Conclui-se então que o acidente de trabalho pode de fato ocorrer no teletrabalho, assim fazendo uma análise extensiva conforme entendimento de Pino Estrada (2014, p.88) “é possível chegar sem nenhum problema aos acidentes de trabalho nesta modalidade laboral”.

1.4. Tendências futuras

Com os recentes avanços tecnológicos surge o que é denominada por muitos autores como a Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, nesse sentido há uma nova trilha de competitividade que tem conectado máquinas e pessoas de forma integrada, através de tecnólogos como *RFID*, *BIG DATA*, robótica avançada na busca de novos arranjos produtivos, que viabilizem a automação dos processos visando sua melhoria da produtividade, otimização dos processos e novos modelos de negócios.

Conforme visto em (SACOMANO, GONÇALVES, SILVA, 2018, *et.al*, p. 24) :

Em 2011, o Governo da Alemanha lançou um projeto durante a Feira de Hannover, denominado Plataforma Indústria 4.0, com objetivo de desenvolver alta tecnologia de modo a fazer com que os sistemas automatizados que controlam os equipamentos industriais pudessem se comunicar trocando, assim, informações/dados entre máquinas e seres humanos, de forma a otimizar todo o processo de produção.

De forma que especialista vem como megatendências alguns aspectos para um futuro não muito distante dividindo em três categorias, a saber: Categoria física que agregaria veículos autônomos *AGV*, Impressão em 3D, Robótica Avançada, novos materiais, Categoria Digital que envolve a Internet das Coisas e Plataformas de conexão e Categoria Biológica envolvendo os estudos de genética, Genoma Humano e Biologia Sintética.

A quarta Revolução industrial busca aprimorar ainda mais o legado da Terceira Revolução Industrial, propiciando a mistura do mundo real com o mundo digital por meio de automações, troca de grandes quantidades de informações, utilização efetiva do conceito de sistemas ciber físicos (CPFS – *Ciber physical systems*) e internet das coisas (*IoT*), nesse sentido também corrobora o entendimento de (CESÁRIO, 2017) APUD (SACOMANO, GONÇALVES, SILVA, 2018 p.48) de que:

A indústria 4.0 engloba sistema e conceitos em várias áreas de conhecimentos, com a automação industrial integrada e inteligente, cadeias produtivas e logísticas globalmente integradas, fornecimento de matéria prima e energia, gestão de ativos e plantas industriais, combinando domínios que vão das mais variadas áreas da engenharia e da tecnologia da informação.

Assim podemos perceber essa sopa de muitos ingredientes, cria um dialeto próprio formam uma nova forma de trabalhar e fazer o trabalho nesse sentido (SACOMANO, GONÇALVES, SILVA, 2018 p.83) afirma que :

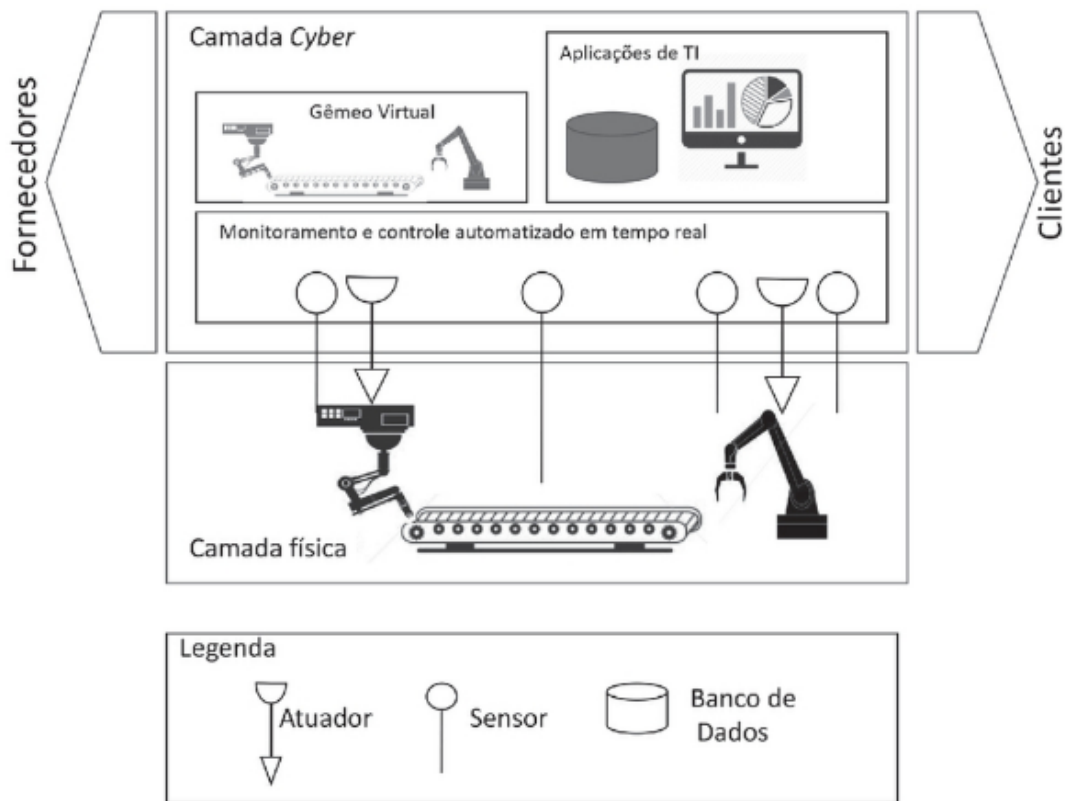
Assim com as máquinas aumentaram a capacidade de produção do home, a tecnologia de informação procura aumentar a capacidade de os computadores ajudar o ser humano a resolver os problemas cada vez mais complexos.

De forma que o fundamento básico da indústria 4.0 seja conectar máquinas e sistemas a fim de aumentar a capacidade de agendar manutenções, prever falhas em processos e se adaptar as mudanças inesperados problemas que podem ocorrer na produção. Não é uma simples integração, pois as máquinas são autônomas e pode decidir e adequar processos, além da possibilidade de previsão em modelos de realidade aumentada e desenho virtual.

Isso significa que a forma do trabalhador que hoje conhecemos será mudada e extinta e muitas formas, por isso esse pensamento do fim do emprego já é uma preocupação real como podemos ver m Jose Paulo Netto, que prevê o fim do trabalho e nas relações sociais, determinam modificações na estrutura das profissões e no seu significado social.

Nesse sentido podemos verificar que á uma integração sistêmica nas cadeias produtivas que convergem para a utilização de novas tecnologias, pessoas, cyber espaço conforme podemos verificar na Figura 1, a seguir:

Figura 1 – Integração da Cadeia de Valor com a Estrutura Produtiva



Fonte : (SACOMANO, GONÇALVES, SILVA, 2018 p.48) .

Assim, a principal preocupação ou discussão para os próximos anos será a substituição do trabalho pela automação, considerando que esta substituição irá ocorrer de forma natural e que irá gerar repercussões no mercado de trabalho conforme José Paulo Netto e Marcelo Bráz (1996, p. 89).

As alterações profissionais, assim, derivam da intrincada interação que se processa entre as transformações societárias, com seu rebatimento na divisão sociotécnica do trabalho, e o complexo (teórico, prático, político e, em sentido largo, cultural) que é constitutivo de cada profissão.

Nesse contexto ainda Sacomano apud (KLEINDIENST, 2016) afirma que:

Os trabalhos cognitivos e não rotinizados usam a inteligência criativa, por exemplo desenvolvendo soluções criativas para resolver um problema, e ou inteligência social, por exemplo em casos de negociação com um grupo que reúna diferentes interesses. Já o trabalhador que atuará na fábrica 4.0, este deverá reunir uma série de habilidades que hoje não são encontrados em fábrica tradicional, como: conhecimento e habilidades em TI; processamento e análise de dados; conhecimento de *data Science*; conhecimento de estatística; capacitação para análise organizacional e processual; habilidade para interagir com interfaces modernas; adaptabilidade e habilidade para mudanças; capacidade de trabalho em equipe; inteligência social e capacidade de comunicação.

Além disso, conforme visto em (SACOMANO, GONÇALVES, SILVA, 2018, p.164) conforme estudos do Instituto de Ciências do Trabalho da Alemanha (IFAA, 2016), indicam que entre 70% e 80% dos empregos hoje existentes desaparecerão nos estudos próximos 20 anos. Com o avanço da tecnologia algumas profissões serão obsoletas e muita gente perdera o emprego.

O autor ainda apresenta uma lista de profissões que irão aparecer como gestor de resíduos, hacker genético e Consultor de genoma, policial virtual, consultor de longevidade, consultor de aprimoramento pessoal, especialista em simplicidade, curador de sustentabilidade de forma que o teletrabalho irá aumentar nessa onda virtual, como tutor virtual, policial virtual, entre outras.

Assim toda essa incorporação de tecnologias provocará dramática mudança na relação de emprego, principalmente no que tange a grande e cruel pergunta se que é a substituição do trabalho pela automação.

Diante ao exposto podemos verificar que o teletrabalho veio para ficar, e teve um grande salto com a internet, e as novas tecnologias mobile, a revolução das TIC's fazendo com que esta forma de trabalho a distância seja mais ampla e desenvolvida, temos os desafios dos robôs e dos ciborgues realidades que não são mera ficção científica, mas uma realidade que irá mudar a forma de vermos o trabalho, além da chamada 4ª revolução industrial, conhecida como Indústria 4.0.

Os robôs hoje já fazem diversos serviços até mesmo de advogados, como o Robô Valentina que atende demandas trabalhistas, assim como diversas de software tem feitos robôs para poder fazer o tele atendimento, verificarem melhores opções de investimentos da bolsa de valores, trabalhar buscando movimentação de processos eletrônicos entre outras finalidades que podem ser desenvolvidas pelos *job* eletrônicos.

A tendência que num mundo globalizado as curvas de demanda e oferta serão diferentes em virtude novos modelos de negócios e a participação na construção de acordos internacionais de valor agregado onde cada país será responsável por fornecer um componente que gere um valor agregado na cadeia de produção logística.

Nos dizeres sempre precisos de Manuel Martin Pino Estrada traz a abordagem dos avatares, que são uma forma de pessoa virtual e apresenta até o exemplo do jogo *Second Life*, criado pelo Programador André Vieira, onde existe um cadastro onde o usuário poderá criar um perfil, tendo uma personalidade própria, podendo ser programados para trabalhar no mundo virtual.

Cada vez mais, as empresas estão procurando trabalhadores nos mundos virtuais, estes representados pelos avatares, o que é algo crescente no mercado laboral, isso porque as pessoas jurídicas estão percebendo mais vantagens nesta forma de trabalho do que manter seus trabalhadores nas quatro paredes da sede das empresas e, além disso, correndo o risco de não ter uma boa produtividade. (2014, 105).

O mundo virtual segundo Pino Estrada apud (Henry Lefebvre, 1991) no artigo “*The production of Space*”, tem como característica aparecer na tela de um computador ou laptop, parecido com o mundo físico, reproduzidos através de coordenadas, configurando o planeta terra em três dimensões, mas aqui também existem pessoas, que são representadas pelos seus avatares, consequentes neste lugar formar-se-ão interações sociais entre habitantes, ou seja, relações dinâmicas diferentes criadas pela tecnologia e que pela dialética estas se multiplicarão provocando contratos com direitos e obrigações.

1.5. Contexto Tecnológico Brasileiro

O contexto do desenvolvimento brasileiro baseado numa cultura agrário exportadora de produtos primários versus uma sociedade industrializada trouxeram resultados nefastos para as economias dos países latinos americanos que os economistas denominados cepalinos, no Brasil Celso Furtado e Caio Prado Junior baseados na obra do chileno Raul Prebich, trouxeram os conceitos de teoria do subdesenvolvimento, como podemos ver em (KREIN, GIMENES, SANTOS, *et.al* ,2018,p.32):

Para Furtado, deve-se pensar o subdesenvolvimento como consequência da rápida propagação de novas formas de produção, partindo de um numero limitado de centros irradiadores de inovações tecnológicas, em um processo tendente à criação de um sistema econômico de âmbito planetário. Portanto, segundo ele, o subdesenvolvimento deve ser pensado como uma criação de desenvolvimento, isto é, como consequência do impacto, em grande número de sociedades, de processos técnicos e de formas de divisão do trabalho irradiados do pequeno número de sociedades que haviam inserido a Revolução Industrial em sua fase inicial, ou seja, no final do século XIX. As relações que se estabelecem entre esses dois tipos de sociedade envolvem formas de dependência que tendem a autoperpetuar-se no livre jogo das forças de mercado.

Na esteia do pensamento de Celso Furtado podemos notar que o desenvolvimento é fruto do aumento da produtividade da força trabalho à medida que existe a expansão pelo capital, de forma que no jogo os países subdesenvolvidos são subordinados devido à divisão internacional do trabalho, que assim os mantem.

O Brasil teve uma industrialização tardia, devido à adoção do modelo Agrário exportador que foi passando pelos ciclos Pau-Brasil, Ouro, Cana de Açúcar, encerrando no auge com a crise de 1929, com a quebra da Bolsa Americana. Quando Getúlio Vargas assume

o poder começa um processo que ficou conhecido com PSI – Processo de Substituição de Importação

Para Arnaldo Fazoli Filho deixa bem elucidado essa questão com os sábios dizeres:

Apesar de apresentar como uma ruptura entre as elites da República Velha, a Era Vargas trouxe, sem sombra de dúvida, uma série de mudanças econômicas significativas. Como tradicionalmente, o país mantivera a predominância da economia agrária exportadora. (2001, p.259).

De forma que o desenvolvimento industrial na era Vargas, foi crucial para sair da dinâmica do *laisser-faire* e o intervencionismo do Estado constante, haja vista que a classe empresarial da época não tinha condições financeiras para criação dos segmentos diretamente ligados ao consumo como siderúrgica, hidrelétricas, transporte, química petrolífera etc., conforme demonstrado em (FAZOLI FILHO, 2001, p.263).

Assim da mesma maneira que Vargas exerceu um controle sobre a agricultura, a intervenção no processo industrial não foi diferente no Ministério do Trabalho, criado no início de seu governo. Ele regulou a atividade patronal, trouxe a criação das federações e a confederações além de tratar sobre a greve e o *lockout*.

Dessa maneira, o governo Vargas assegurava uma postura nacionalista, protecionista e ainda utilizava o aparelho de Estado como recurso para modernização e a capitalização. Em troca impunha a estabilidade das relações sociais, assumia atitudes totalitárias contra os eventuais conflitos sociais e fazia da CLT um instrumento que, por vezes, ainda hoje regulamentar as relações entre empregados e patrões. (FAZOLI FILHO, 2001, p.266)

Todavia o mundo veio passando por grandes mudanças e o modelo *Keynesianismo* de Estado de Bem Estar Social, e a crise da superprodução o sistema baseado no Modelo Fordista/Taylorista teve que dar espaço a uma forma mais flexível e enxuta de produção, assim os capitalistas tiveram que se reinventar em meio à crise dando espaço para uma nova forma de atuação na Economia denominada de Neoliberalismo, assim para poder contornar a própria crise.

Nestes termos, somente a industrialização poderia romper com o subdesenvolvimento, de forma que Kreid, citando (Celso Furtado, 1969. p.33) com sábias palavras diz que:

Ao estabelecer um padrão intensivo de acumulação, como nos países desenvolvidos, seria possível automatizar o desenvolvimento, romper com a divisão internacional do trabalho e a decorrente subordinação, assim como criar as condições para a liquidação da miséria e para a efetiva constituição da nação.

Assim a dinâmica do desenvolvimento brasileiro contemporâneo, marcado pelo acirramento da concorrência internacional, de uma revolução tecno-produtiva e de reconfiguração do padrão de competitividade entre as nações, fez com o mercado de trabalho brasileiro fosse marcado por uma política de baixos salários, estruturalmente desorganizado,

extremamente heterogêneo, não foram impedimentos para o desenvolvimento da indústria nacional.

Esse processo marca o processo de inserção da Economia Brasileira em busca do aumento da compatibilidade no Brasil no mundo globalizado que pelos pesquisadores KREIN; GIMENES; SANTOS citando (COUTINHO, 1994), demonstrando isso:

Neste padrão de organização empresarial e de acirramento da concorrência, a inserção nacional no processo de globalização acentua a importância de certas vantagens competitivas. Economia de escalas dinâmicas, processo cumulativo de aprendizado e desenvolvimento de produtos, vantagens logísticas, cooperação tecnológica, redes eletrônicas de intercâmbio, financiamento público para a competição, entre outros. Na verdade, a inserção nacional no processo de globalização implica enfrentar os desafios em promover uma “competitividade sistêmica” levando em conta a complexidade do processo de concorrência e do padrão de competitividade global, considerando que o desempenho empresarial depende e também é resultado de fatores situados fora do âmbito das empresas, como aspectos macroeconômicos, sociais, regionais, entre outros.

O Cenário macro econômico que podemos verificar de acordo com pesquisa da confederação Nacional da Indústria sobre a adoção de tecnologias relacionadas à indústria 4.0 no Brasil, realizada em 2016 podem nos mostrar uma realidade próxima que irá ocorrer em nosso país nos últimos anos com maior ou menor velocidade dependendo da capacidade política dos governos futuros pós a era Temer.

Essas mudanças irão impactar o PIB, o consumo, o emprego, o padrão de comércio, a inflação e os investimentos diretos, ou seja, aquele destinado a instalação de empresas multinacionais no Brasil a fim de trazer a tecnologia *know how*, e geração de empregos e aumento da capacidade técnica dos empregados brasileiros com novas tecnologias.

Nesse novo contexto produtivo foi preciso fazer uma nova estruturação do capital, que subsidiado pelos meios telemáticos advindos das tecnologias de informação e telecomunicação fizeram com que uma nova onda de reestruturação produtiva e de reengenharia fosse necessária, tendo como resultado a flexibilização do trabalho, com intuito de aumentar a produtividade e consequentemente os lucros.

Essa rapidez e troca de informação se dará pelo *Big Data*, internet das coisas e *sites* de análises como *Google analytics* que permitirão uma interligação fabril, obtendo ganhos na otimização dos processos e na produtividade e eficiência nos gastos indústrias diminuindo os custos de produção e custos marginais e facilitando a economia de escala, no controle da logística reversas e controle da gestão do ciclo de vida dos produtos e sua coleta, descarte, reutilização e destino final.

Segundo Martin Pino Estrada, o nosso Supremo Tribunal Federal (STF), começou a tentar uma definição ao mundo virtual, isso aconteceu na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 130/DF – Distrito Federal, o Rel. Foi o Min. Carlos Britto, e o julgamento foi 30.04.2009, mencionando “Selecionando a Constituição quanto ao regime da internet (rede mundial de computadores), não há como se lhe recusar a qualificação de território virtual livremente veiculador de ideias e opiniões, debates, notícias e tudo o mais que signifique plenitude de comunicação”.

O Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais no acórdão no qual o relator foi o Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, e cujo julgamento de recurso ordinário foi publicado em 26/04/2009, conforme visto em (PINO ESTRADA, 2014, p.92) menciona:

A internet tornou o mundo virtual e sensorialmente menor e , por conseguinte, concretamente mais próximo, em termos de informação, de comunicação e de um comércio, há muito, denominado comércio eletrônico, em determinadas áreas, como é o caso das empresas virtuais e o email com uma das inúmeras facetas desde admirável e inesgotável mundo novo mais moderno das comunicações e das relações entre os homens, constituindo a forma mais moderna, segura, rápida, econômica eficiente e usual de intercâmbio entre as pessoas.

Conforme vimos em Pino Estrada, em vários países já iniciaram a colocação de robôs para trabalharem, inclusive de maneira cada vez mais autônoma visando à construção destes com mais consciência, a questão em saber a situação na qual ficarão os trabalhadores humanos a respeito a isso.

Nesse sentido o ilustre (Pino Estrada, 2014, p. 121) cita três leis da robótica criadas por Isaac Asimov:

a) Lei. (Um robô não pode ferir um ser humano ou, por omissão, permitir que um ser humano sofra algum mal. b) Um robô deve obedecer as ordens que lhe sejam dadas por seres humanos, exceto nos casos em que tais ordens entrem em conflito com a Primeira Lei. c) Um robô deve proteger sua própria existência desde que tal proteção não entre em conflito com a Primeira e/ou segunda lei.

No Brasil o ramo o direito robótico é o ramo direito dedicado ao estudo dos problemas da robótica e da Inteligência artificial, parte do pressuposto do qual a singularidade tecnológica poderá resultar no surgimento de robôs mais inteligentes que os humanos e, assim, com direitos e obrigações.

Segundo visto em (Pino Estrada, 2014, 123), os conceitos cibernéticos e autopoieticos de vida servem para demonstrar que um robô pode ser vivo: Os conceitos de mente, inteligência, pensamento, consciência e inconsciente, este tratado como um software à moda dos sistemas operacionais que precisa da linguagem de auto nível da análise para ser compreendida pela consciência, devem ser profundamente investigados para se alcançar o que verdadeiramente se busca proteger com o Direito.

Nesse sentido as relações sociais e empresariais estão virtualizando-se cada vez mais, o que não é exceção para as relações trabalhistas, aumentando vertiginosamente o conceito de computação em nuvem, segundo (PINO ESTRADA, 2014, p.143) traz o seguinte conceito:

A computação em nuvem é um lugar no qual os arquivos digitais não mais são guardados nos discos rígidos dos computadores nem, no caso das empresas, em servidores próprios. Eles ficam armazenados em servidores remotos, aos quais se tem acesso pela internet. Assim, não se depende mais da memória do computador e os arquivos estão disponíveis em qualquer lugar, já que as informações não se encontram mais presas a uma só máquina.

Num futuro breve, o teletrabalho vai ser desenvolvido tanto por seres humanos, junto com robôs, *ciborgues*, avatares e softwares virtuais que também vão ser mais autoconscientes e autônomos, é como se estes últimos fossem robôs virtuais, cada um com seu próprio ciberespaço e o mesmo espaço físico, assim o mundo do trabalho no ramo do direito irá passar por grandes adequações.

1.6. Robô e Atendentes Humanos trabalhando no mesmo espaço.

No próximo tópico, são apresentadas e analisados um caso elaborado com base em informações coletadas por meio do Serviço de Suporte com tutoriais personalizados e outras informações, relatórios institucionais da empresa mencionada, no sítio eletrônico e documentos oficiais

Assim a grandes dificuldades da legislação é acompanhar a modernidade, como que a justiça irá acompanhar essas modernidades, para podermos complementar esse trabalho com exemplo prático iremos demonstrar um Robô criado para ser um mediador de uma empresa de Softwares para atendimento ao cliente usuários do Sistema ERP.

1.6.1 Robô Zeus – CSZEUS

A empresa Compu-Software foi criada em 1997, na Cidade de Araçatuba Estado de São Paulo, por pessoas especializadas no fornecimento de softwares e serviços de consultoria em gestão de negócio, Os sócios forma empregados na CLEALCO – Usina de Álcool em Clementina/SP. A empresa com capital 100% próprio é nacional. A empresa, desde o início criou m Sistema COMPUSOFT-ERP inteiramente integrado on-line, é um sistema avançado de gestão de negócios que busca atender todas as áreas funcionais de Empresas. Dado ao seu volume de processos configuráveis, o sistema garante sua adaptação e direcionamento para cada tipo de negócio, assegurando suas características e necessidades. Desenvolvido

especificamente dentro do Banco de Dados *Oracle*, garante agilidade e velocidade de processamento, inclusive com acesso à aprovações via *Web*. A princípio o software foi desenvolvido para oferecer soluções integradas para o setor Sucroalcooleiro, com o fim de deixar as empresas do setor mais competitivas no mercado de atuação.

Com a experiência anteriormente adquirida no desenvolvimento de sistemas que forma utilizada no gerenciamento dos processos da CLEACO, os empreendedores gozaram de credibilidade e aos poucos o sistema foi se consolidando no mercado como um software confiável e robusto, atuando em dez Estados do mercado Nacional.

Com o crescimento dos últimos anos da empresa e um volume grande de atendimento de chamados via seu Help-Desk, via web, que consta com um sistema de atendimento on-line e via telefone onde o cliente tira suas dúvidas e resolve problemas e algum processo do trabalho.

Assim, a empresa precisou criar um robô de pré- atendimento que pudesse fazer um filtro dos chamados aos atendentes, através da criação de um fluxo de perguntas-chaves criadas pelo P.O. (*Product Owner*) responsável pela Gestão e módulo do Sistema.

Assim a empresa Compu-Software oferece uma linha flexível de serviços, garantindo aos seus clientes segurança na manutenção e no uso do sistema.

1.6.2.Criação de um fluxo para um robô de atendimento de chamados de uma empresa de Software

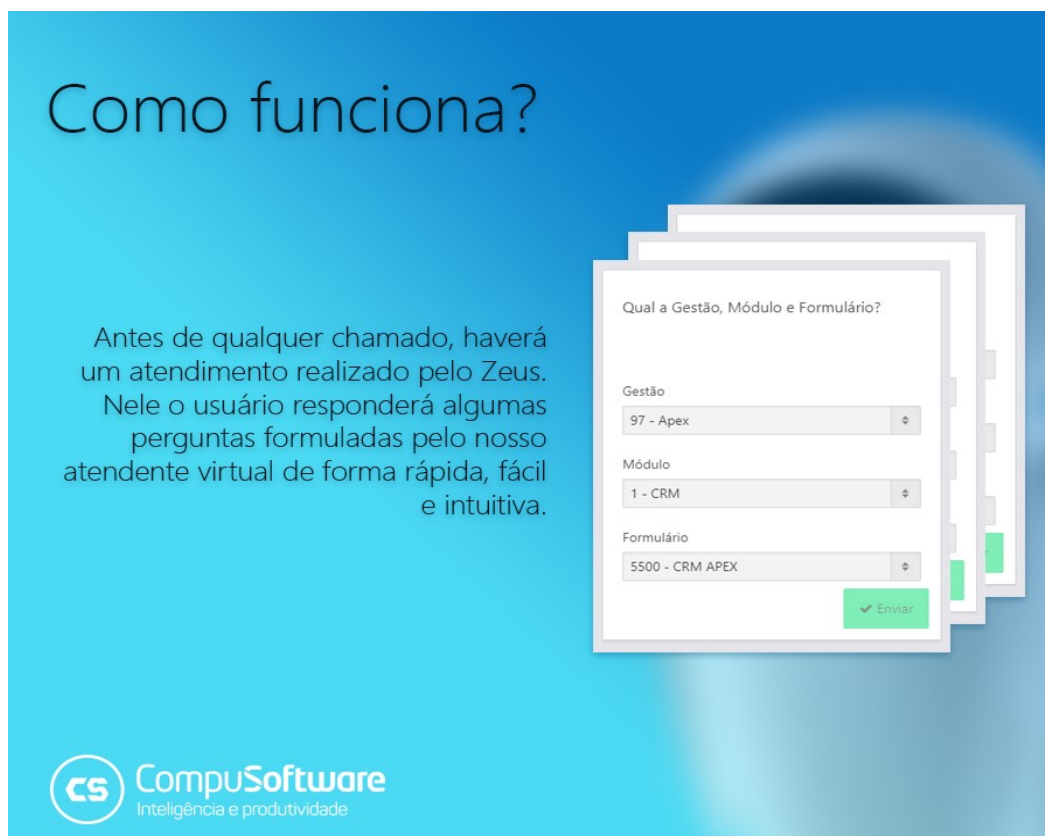
A empresa fez em seu site um canal de esclarecimentos aos clientes sobre o novo assistente virtual criado que a seguir uma sequência de um pequeno tutorial que demonstra a funcionalidade do robô que através de uma prévia instrução pelo gestor da área, direciona o usuário a questões corriqueiras na utilização do sistema ERP em seus mais variados módulos como Gestão de Recursos Humanos, Agrícola, Gerencial, Contabilidade, Segurança entre outros.

Figura 2. Instruções do funcionamento do Zeus



Fonte: Tutorial CSZEUS. Disponível em <https://www.cscompusoftware.com.br/cssuporte/f?p=ZEUS:13:13855075324474,> Acesso em: Maio/2019. Adaptado pelo autor. Manual de Fluxo para Criação de perguntas aos usuários pelo robô Zeus. Adaptado pelo Autor.

Figura 3. Orientações do funcionamento - Questionário



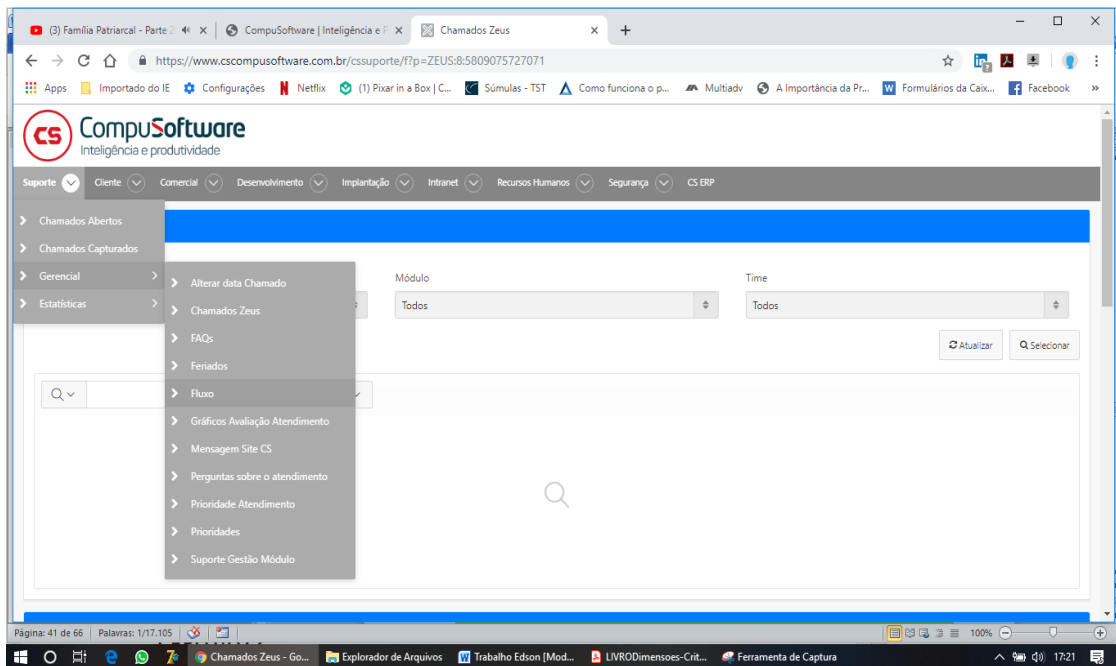
Fonte: Tutorial CSZEUS. Disponível em :Fonte: <<https://www.cscompusoftware.com.br/cssuporte/f?p=ZEUS:13:13855075324474,>> Acesso em: Maio/2019. Adaptado pelo autor. Manual de Fluxo para Criação de perguntas aos usuários pelo robô Zeus. Adaptado pelo Autor.

Figura 4: Orientações de funcionamento - Direcionamento



Fonte: Tutorial CSZEUS. Disponível em :Fonte: <<https://www.cscompusoftware.com.br/cssuporte/f?p=ZEUS:13:13855075324474,>> Acesso em: Maio/2019. Adaptado pelo autor. Manual de Fluxo para Criação de perguntas aos usuários pelo robô Zeus. Adaptado pelo Autor.

Figura 5. Fluxo - Criação do questionário pelo Gestor que serão feitas ao usuário



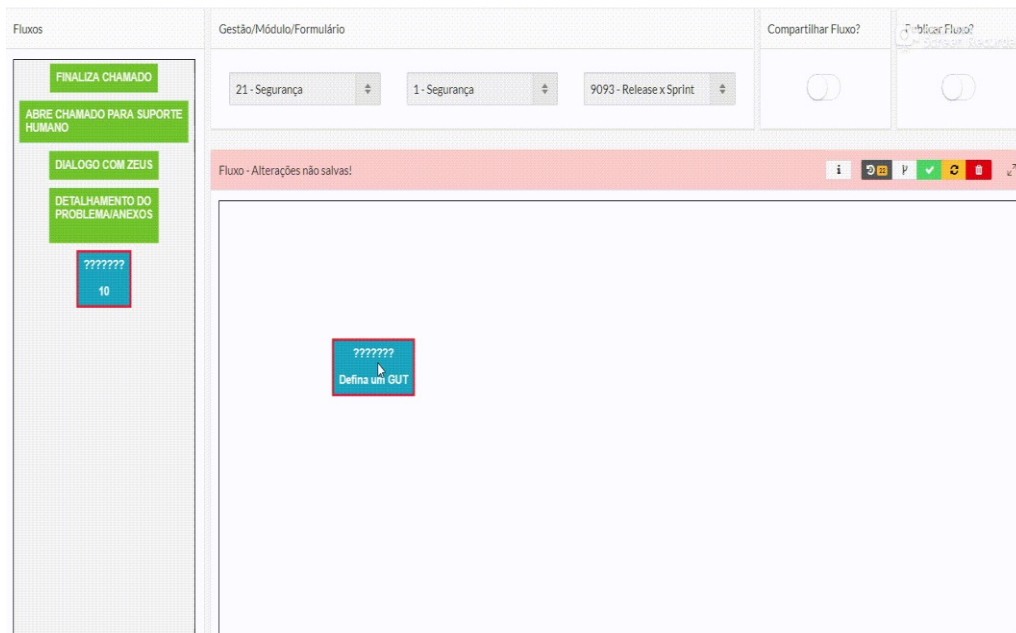
Fonte: Tutorial CSZEUS. Disponível em :Fonte: <<https://www.csmsoftware.com.br/cssuporte/?p=ZEUS:13:13855075324474>,> Acesso em: Maio/2019. Adaptado pelo autor. Manual de Fluxo para Criação de perguntas aos usuários pelo robô Zeus. Adaptado pelo Autor.

1.6.3.Criando um fluxo

Um fluxo sempre deve ser iniciado por um nó de pergunta, pois é ele quem define o início do fluxo. Para isso basta arrastar o nó de pergunta do painel à esquerda ou clicar **duas vezes** em qualquer área branca do fluxo.

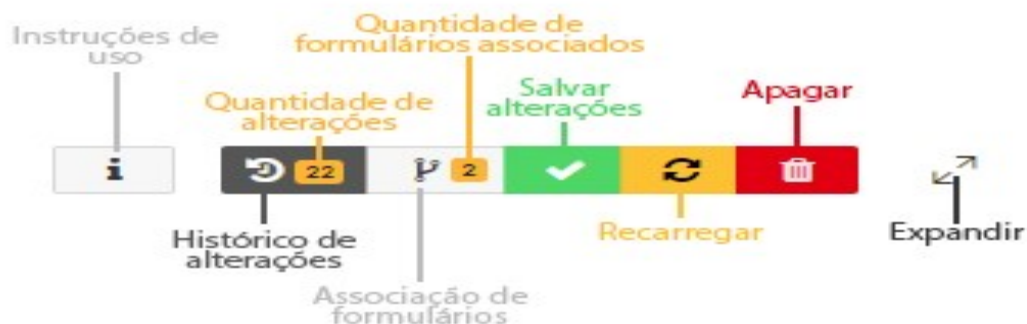
Antes de iniciar a criação do fluxo é necessário escolher a gestão, módulo e formulário em que o fluxo irá ser criado. Após definido a gestão, módulo e formulário, basta arrastar os *nós* do painel à esquerda.

Figura 6. Tela de Criação de fluxos entre Zeus e Usuários.



Fonte: Tutorial CSZEUS. Disponível em :Fonte: <<https://www.escompusoftware.com.br/cssuporte/f?p=ZEUS:13:13855075324474,>> Acesso em: Maio/2019. Adaptado pelo autor. Manual de Fluxo para Criação de perguntas aos usuários pelo robô Zeus. Adaptado pelo Autor.

Figura 7. - Detalhe - Botões de ações



Fonte: Tutorial CSZEUS. Disponível em :Fonte: <<https://www.escompusoftware.com.br/cssuporte/f?p=ZEUS:13:13855075324474,>> Acesso em: Maio/2019. Adaptado pelo autor. Manual de Fluxo para Criação de perguntas aos usuários pelo robô Zeus. Adaptado pelo Autor.

1.6.4. Instruções de uso

Manual de usabilidade do fluxo.

1.6.5.Histórico de alterações

Guarda todas as alterações realizadas no fluxo. Nesta tela você consegue visualizar o que foi alterado, e também recuperar o fluxo caso houver necessidade.

1.6.6.Associação de formulários

Faz a associação de outros formulários da gestão e módulo selecionado.

Figura 8. Mensagens de Alerta e Exemplo de Gestão, Módulo, Formulário.

Alerta!

Lembrando que a associação é realizada somente para formulários de mesmo gestão e módulo.

Exemplo:

Correto

Incorreto

Fluxo de origem

Gestão: 21 - Segurança

Módulo: 01 - Segurança

Tela: 85 - Usuário

Compartilhar com

Gestão: 21 - Segurança

Módulo: 01 - Segurança

Tela: 5720 - Alertas

Fluxo de origem

Gestão: 21 - Segurança

Módulo: 01 - Segurança

Tela: 85 - Usuários

Compartilhar com

Gestão: 99 - Geral

Módulo: 01 - Geral

Tela: 17 - Pessoas

Fonte: Tutorial CSZEUS. Disponível em :Fonte: <<https://www.cscompusoftware.com.br/cssuporte/f?p=ZEUS:13:13855075324474,>> Acesso em: Maio/2019. Adaptado pelo autor. Manual de Fluxo para Criação de perguntas aos usuários pelo robô Zeus. Adaptado pelo Autor.

1.6.7. Salvar alterações

Salva as alterações atuais. Recarregar

Recarrega as informações do fluxo e descarta todas as alterações realizadas.

1.6.8. Apagar

Apaga todas as informações do fluxo. Quando o fluxo é apagado é gerado uma cópia no histórico de alterações.

1.6.9 Expandir

Expande a área do fluxo em tela cheia melhorando a navegação em fluxos grandes à visualização.

1.7. Significado dos nós

???????

10

Nó de pergunta, neste nó que é cadastrado a pergunta substituindo os "???????" pelo descritivo desejado, além de conter um valor numérico de 0 a 10, responsável para definir a importância desse pergunta no momento de abertura do chamado, sendo 10 menos grave e 0 muito grave. Esse valor é somado ao valor do GUT relacionado ao cliente. O nó de pergunta deve ser o primeiro a ser criado no fluxo, pois ele quem define o início do fluxo. Além de arrastar ele através do painel esquerdo, é possível cria-lo clicando 2x em qualquer área branca do fluxo.

FINALIZA CHAMADO

Nó de finalizar chamados, este nó é utilizado para finalizar o chamado diretamente, sem enviar ao analista, importante lembrar que este nó não redireciona o usuário para outro fluxo.

ABRE CHAMADO PARA SUPORTE HUMANO

Nó de abrir chamado para analista, este nó é utilizado para enviar o chamado diretamente para o suporte humano, sem pedir anexos ou detalhamento ao usuário, usado quando o chamado tem alta gravidade e deve ser resolvido e atendido o mais rápido possível.

DIÁLOGO COM O ZEUS

Nó de diálogo com o zeus, neste nó é apresentado FAQ's ao usuário de acordo com o que foi digitado, o Zeus irá buscar nas palavras chaves da Gestão e Módulo de acordo com que foi previamente selecionado. O Zeus irá buscar por palavras Chaves independentemente de letras maiúsculas ou minúsculas, com acento ou sem acento.

DETALHAMENTO DO PROBLEMA/ANEXOS

Nó de detalhamento de problema/anexos, este nó bem parecido com o nó de **ABRIR CHAMADO PARA ANALISTA**, mas a diferença está em requisitar ao usuário um detalhamento e anexos dos problemas antes de abrir um chamado para o analista. E obrigatoriamente o usuário terá que informar um detalhamento maior de que 150 caracteres para abrir o chamado, caso contrário o chamado não será aberto.

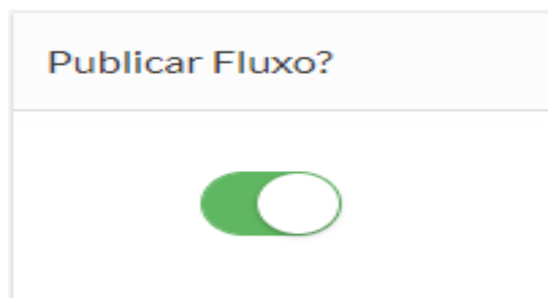
Após criado a primeira pergunta basta definir um texto no lugar dessa forma "?????" e também definir um GUT no lugar indicado. Com a primeira pergunta definida é hora de criar os caminhos do fluxo, ou seja, as possíveis escolhas dos usuários. Para isso você deve criar uma nova pergunta ou um nó de finalização, com a pergunta ou nó de finalização criada basta clicar em um dos cantos da primeira pergunta e erratas para a pergunta ou nó desejado, gerando assim o primeiro caminho.

Depois de realizada todas as alterações basta clicar no botão para salvar todas as alterações. Todas as alterações realizadas nos fluxos são gravadas em um histórico, então não se preocupe se apagar alguma coisa sem querer basta clicar no ícone de histórico e conferir as versões do fluxo.

1.7.1.Publicando

Terminado todas as alterações é hora de publicar o fluxo. Para isso clique no switch na caixa "Publicar Fluxo". Pronto o fluxo já pode ser visualizado pelos usuários na abertura de chamados.

Figura 9. Detalhe do botão de Publicação.



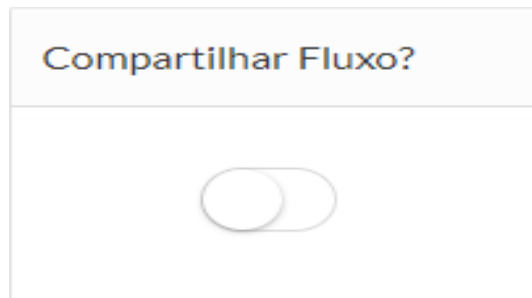
Fonte:: Tutorial CSZEUS. Disponível em :Fonte: <<https://www.cscompusoftware.com.br/cssuporte/f?p=ZEUS:13:13855075324474,>> Acesso em: Maio/2019. Adaptado pelo autor. Manual de Fluxo para Criação de perguntas aos usuários pelo robô Zeus. Adaptado pelo Autor.

E não se esqueça de que isso é uma alteração de estado, então você deve clicar no botão salvar para o fluxo ser publicado.

1.7.2. Compartilhamento

Caso exista outros formulários em outras gestões e módulo é possível compartilhar o fluxo que você acabou de criar.

Figura 10. Detalhe do botão de Compartilhar.



Fonte:: Tutorial CSZEUS. Disponível em :Fonte: <<https://www.cscompusoftware.com.br/cssuporte/f?p=ZEUS:13:13855075324474,>> Acesso em: Maio/2019. Adaptado pelo autor. Manual de Fluxo para Criação de perguntas aos usuários pelo robô Zeus. Adaptado pelo Autor.

E não se esqueça de que isso é uma alteração, então você deve clicar no botão salvar para o fluxo ser compartilhado.

1.7.3. Adicionar FAQ em um fluxo

Para adicionar um faq a uma pergunta do fluxo basta usar a tag `<faq>` como descrito abaixo, basta informar o código do faq e usando o `@` para separar o título que será exibido.

`<faq>8861@O aplicativo apresenta uma tela branca e não carrega?</faq>` e para não exibir o título basta informar somente o código, desta forma:

`<faq>8861</faq>`

Figura 11. Alerta de Orientações e observações.

Alerta!

Não use ; ou | no título, pois isso pode causar um mal funcionamento e não salvar o fluxo. Esses caracteres são exclusivos para uso interno do fluxo.

Fonte:: Tutorial CSZEUS. Disponível em :Fonte: <<https://www.cscompusoftware.com.br/cssuporte/f?p=ZEUS:13:13855075324474,>> Acesso em: Maio/2019. Adaptado pelo autor. Manual de Fluxo para Criação de perguntas aos usuários pelo robô Zeus. Adaptado pelo Autor.

2 – MEDO DA INSEGURANÇA JURÍDICA

A relevância do tema era de extrema urgência no Brasil haja vista que não havia uma legislação própria que regulamenta-se o Teletrabalho e também por que a sociedade contemporânea passa por constantes transformações.

Mas no Brasil o processo de atualização das leis é um pouco lento e moroso, e por conta do vácuo jurídico e de dialogo a criação de uma legislação robusta e forte vem para amenizar os risco de insegurança jurídica.

O mundo do trabalho anda sendo sacudido por conta do aumento das formas de produção, assim o teletrabalho é uma das formas de trabalho mais flexível por conta da possibilidade do local de trabalho, do horário de trabalho, o custo dos equipamentos a questão da disciplina pessoal, controle de jornada, subordinação enfim uma infinidade de questionamentos que deixam um abismo muito grande para a regulamentação do teletrabalho no Brasil.

Para expressar essa angústia dos empresários, segue anexos os trechos da fala do Ilustre Sr. Alvaro Mello, presidente da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) que esteve presente no Seminário realizado pela Comissão de Legislação Participativa, realizada em 2003, para poder debater o tema Teletrabalho no Brasil., que transcrevemos suas palavras:

O SR. ALVARO AUGUSTO ARAÚJO MELLO – O que é o teletrabalho?

É a primeira ideia, para a gente começar a discutir. Nós temos vários termos. Nós temos encontrado no mercado vários termos, como o *home office*, o trabalho a distância, o trabalho flexível, o trabalho remoto, enfim. Na realidade, estamos falando dos mesmos princípios.

Nós estamos falando da condição de trabalhar a distância, em local que não necessariamente é só a casa da pessoa. Eu tenho certeza de que todos vocês aqui devem ter os seus celulares, os seus smartphones, os seus *tablets*, e nós estamos trabalhando a qualquer momento e a qualquer hora, não necessariamente só em casa. Predominantemente, sim. Esse é o conceito que nós entendemos que seja o teletrabalho. Na área pública, eu acho que é um referencial, principalmente na gestão pública, o trabalho que a Dra. Joselma Oliveira, que está aqui conosco, começou no Serpro, a implantação do teletrabalho depois de três experiências. Não é isso? Praticamente nos últimos 20 anos, o Serpro tentou e, em 2005, concretizou. E é uma experiência de referência não só nacional, mas também internacional, pois o seu case já foi apresentado em congressos internacionais. Nós esperamos que, neste pontilhado aqui, a gente possa ter mais instituições, agentes governamentais, com o teletrabalho. Eu fico satisfeito em saber que aqui na Câmara – o Diretor acabou de falar – haverá essa possibilidade, que vai ser, sem dúvida nenhuma, uma referência para outras instituições de outros Estados e de outros Municípios no nosso País, quando se trata do teletrabalho na gestão pública. Embasamento legal. Já foi comentado aqui sobre várias dessas leis, projetos de leis que estão sendo discutidos. Basicamente, o que me chama mais a atenção são estes que estão sendo discutidos. Eu acho que a grande revolução na nossa legislação foi a alteração do art. 6º, em dezembro de 2011, que mudou, agregou ou atualizou o art. 6º, sem se esquecer de

que os arts. 4º e 83 da CLT complementam também esse embasamento legal. Um dos grandes problemas, uma das grandes barreiras que nós encontramos, nas nossas empresas, que oficial ou formalmente não adotam o teletrabalho, sempre é a questão: “Nós não temos uma lei, nós não nos sentimos seguros”. Esse problema, muitas vezes, surge onde? Na área jurídica, no departamento jurídico da empresa e na área de Recursos Humanos (RH), que resiste muito a esse modelo de trabalho flexível. Mas, mesmo antes da edição desta lei, em dezembro de 2011, as empresas já estavam adotando o teletrabalho. Quando essa lei saiu – eu estava lá em São Paulo, nós estávamos discutindo sobre isso –, o pessoal disse que seria uma enxurrada de processos com essa lei aqui. Alguns disseram, inclusive, que isso iria engessar as empresas. Não aconteceu nada, os processos trabalhistas não aumentaram e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) adotou o teletrabalho para os seus servidores. Então, estamos tranquilos com relação a isso. (Câmara dos Deputados, 2014, p.30).

Diante de tão expressiva declaração a alteração legislativa que foi feita pela Lei 12.511/2011 não foi o suficiente para poder dirimir as dúvidas relativas ao tema teletrabalho e urgiam uma nova Legislação mais esclarecedora que um simples parágrafo único que foi acrescido ao artigo 6.º da CLT.

2.1. Principais Demandas Jurídicas e Julgados

A seguir traremos algumas iniciativas jurídicas para regulamentar o teletrabalho no Brasil baseado na jurisprudência mineira a respeito do tema, que foi uma das pioneiras em julgar em favor dos teletrabalhadores mesmo em suposta mitigação da questão da Subordinação.

Dessa forma, como visto em (Pino Estrada, 2014, p.33) que o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais é o primeiro que criou uma jurisprudência sobre teletrabalho, em relação ao artigo 3º da CLT que define o empregado, como um trabalhador sujeito à subordinação, conseqüentemente haverá relação de emprego se é a distância ou não, usando a internet ou rádio.

No acórdão supracitado o teletrabalhador ganhou em primeira instância e na segunda o reclamado não apresentou recurso, assim houve trânsito em julgado:

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO - PROFESSOR - CURSOS À DISTÂNCIA. Como bem destacar sentença recorrida, o reclamante foi contratado *intuitu personae* para trabalhar no assessoramento dos cursos à distância. A intermitência invocada pela reclamada não descaracteriza o vínculo jurídico de emprego entre o professor e a instituição de ensino, por não ser imprescindível que o empregado compareça ao estabelecimento de ensino todos os dias, especialmente no presente caso concreto, por ter sido contratado o reclamante para trabalhar na execução do Projeto Pedagógico dos Cursos à Distância instituído pela Universidade reclamada, portanto só comparecendo às atividades presenciais com a frequência que lhe for determinada pelo empregador, o que não descaracteriza a "não-eventualidade" do vínculo jurídico contratual que preside o relacionamento jurídico entre as partes. Em se tratando de ensino à distância não é imprescindível a presença física do empregado no estabelecimento

de ensino diariamente para que haja a configuração da relação de emprego, como ocorre com o trabalho externo e com o teletrabalho. Quem se insere num Projeto Pedagógico de Cursos à Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar *on line* sozinho em casa, tem plenamente preenchido o requisito da não eventualidade necessária para a proclamação judicial da existência do vínculo jurídico de emprego. Os cursos à distância até podem ter curta duração, ser sequenciados ou ser descontinuados, o que depende exclusivamente do poder de comando empresarial e não da vontade individual dos professores contratados. A atividade empresarial de educação superior adotada pela reclamada é permanente, como instituição de ensino superior privada - uma Universidade particular -, cuja característica de permanência fundamenta o princípio jurídico da continuidade da relação de emprego, de molde a afastar a suposta eventualidade por ela invocada. (TRT-MG-RO (00423-2009-042-03-00-1). 3ª Turma.Rel. Milton Vasques Thibau de Almeida)

Nesse caso, a Turma, conheceu o recurso ordinário impetrado pelo reclamante e o recurso adesivo interposto pelo reclamante e, no mérito, sem divergência, negou provimento ao Recurso Adesivo e deu provimento parcial ao recurso da reclamada para excluir da condenação o pagamento de honorários advocatícios de sucumbência. , conforme vimos em (Pino Estrada, 2014, p.34).

2.2. Primeira Audiências Públicas

O projeto visava também verificar a inclusão dos portadores de necessidades especiais, todavia as discussões não avançaram, aspecto interessante era que 20% (vinte por cento) dos postos de trabalho na modalidade em domicílio ou teletrabalho deveriam ser para portadores de necessidades especiais, e garantia de condições de melhoria social, e o projeto restringiu apenas versou sobre condições concretas de execução da prestação de serviço determinaria a natureza jurídica do teletrabalho, com fim de conter aspectos civis, comerciais ou trabalhistas.

Assim a lei permitiu uma nova extensão do artigo em questão para que o trabalho à distância seja tanto em domicílio como em qualquer outro lugar escolhido pelo teletrabalhador, porém, trata-se trabalho subordinado, todavia o autônomo não foi tratado, ficando com os direitos trabalhistas como de qualquer outro, inclusive horas extras.

Segundo Pino Estrada salienta que no Projeto de Lei 4.508/08 que originou a lei, não concorda com esse adicional, fato que quer tirar alegando que “não se contempla o direito às horas extras ao teletrabalho em virtude da dificuldade de fiscalização” (2014, p.97), o que acreditamos ainda ser um dos grandes riscos a ser tratados mais adiante quando falarmos sobre a reforma trabalhista.

No Brasil, logo após a promulgação da Lei 12.551/2011, houve em 2013 a realização no dia 07 de agosto de 2013, um Seminário para debater o Teletrabalho no Brasil realizado pela Comissão de Legislação Participativa (CLP), sugerido pelo Sindicato dos Servidores do Poder Legislativo Federal e do Tribunal de Contas da União (Sindlegis), em atendimento a Sugestão nº 74 de 2013.

2.3. Horário de Sobreaviso e Súmula 428 do TST

Segundo (Pino Estrada, 2014, p.107) a legislação brasileira, com a legislação da CLT, súmulas e OJ's eram suficientes para atender as demandas judiciais e lacunas da Lei 12.551/2011, de forma que o teletrabalhador ficava na dependência do entendimento do juiz, e ainda não há um consentimento na jurisprudência, o direito de desconexão que é um dos temas mais preocupa não somente os magistrados, mas em várias categorias profissionais, principalmente na modalidade de teletrabalho, o que também a esse respeito à Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que foi alterada para atender o teletrabalho e passou a ter a seguinte redação:

A princípio uma das grandes vantagens do teletrabalho são horários flexíveis, que permitem o funcionário ter certa margem de escolha sobre quando chegar e sair do trabalho, nesse sentido (Santos, 2016, p. 63) demonstra o aumento de cursos na modalidade a distância, onde os professores passam a ser divididos em conteudistas e tutores virtuais :

Assim Pino Estrada fala sobre os potenciais benefícios flexível são muitos, entre eles o aumento da motivação e do moral dos funcionários, redução de absenteísmo em decorrência de se permitir melhor equilíbrio entre responsabilidades e família. (2014, p.94).

Conforme alerta o ilustre jurista, não é aplicável o horário flexível a todos os cargos, no caso do tutor virtual funciona bem, assim também como tarefas administrativas em que é pequena a interação de um funcionário com pessoas de fora, assim também como nem todos os funcionários aceitam a ideia de trabalhar em casa.

A seguir um Agravo de instrumento sobre teletrabalho:

Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Home Office: enquadramento e efeitos jurídicos. Outros Temas: substituição. Acúmulo de funções. Horas Extras. Adicional noturno. Horas de sobreaviso. Férias interrompidas. Decisão denegatória. Manutenção.

O teletrabalho e o trabalho e domicílio (*Home Office*) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresa e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre trabalhador e seu tomador de serviços, desde que empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural.

Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio mesmo enquadrando-se no parâmetro do *Home Office*, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art.62, I, CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu *home office* supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrências e despesas, uma vez que tais peculiaridades entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do *home office* obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. (AIRR – 62141-19.2003.5.10.0011 – Rel.Min.Maurício Godinho Delgado – 6ª Turma - J. em 07.04.2010 - DEJT: 16.04.2010).

2.4.3. Atividade Externa Incompatível com Controle de Horários

Na lição de (PINO ESTRADO, 2014, p.159) conforme vemos abaixo:

Trabalho externo. Art.62, I, CLT. Trabalhador que iniciava e findava jornada no estabelecimento da empregadora. Utilização de celular e rádio Nextel. Real possibilidade de controle. Horas extras devidas. Para que haja subsunção do caso concreto à hipótese prevista no artigo 62, I, CLT, não basta que a empregadora deixe de promover o controle das jornadas do obreiro que preste serviço externamente. Exige-se, em vez disso, que seja absolutamente impossível a realização do controle. A atividade deve ser a priori, incompatível com a fixação de horários. (Processo 01726007920085020482, Acórdão 20111629130, Rel. Paulo Sérgio Jakutis, 4ª Turma, DJ 27.01.2012).

Assim somente através da análise das condições concretas de execução da prestação de serviços pode ser determinada a natureza jurídica do teletrabalho, antes legislação própria.

2.4. Sindicatos na Busca da Proteção ao Teletrabalhador

Embora a atual reforma trabalhista tenha minado a força do movimento sindical no Brasil, conforme iremos tratar adiante, acreditamos que a valorização do trabalho humano consta como um dos direitos fundamentais da República Federativa do Brasil, art.1.º, IV da (CF),

Nesse sentido, cumpre obtemperar à importância da participação dos sindicatos para a efetivação da segurança na modalidade teletrabalho, deve haver um regramento mais robusto, mediado por Sindicatos ou representantes da empresa conforme advindo nova lei do trabalho.

O art.8, III é categórico e deixa evidente que: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL, CF, 11.ed., 2016, p.15)

Mas o que chamou nossa atenção para as novas tecnologias foi a questão do uso das novas tecnologias no ambiente de trabalho, tenham que ser atualizadas ou interpretadas de maneira mais hodierna, considerando a grande diversidade existente no mundo virtual

Pino Estrada em seu livro, traz à tona baseado na obra do doutrinador italiano Norberto Bobbio, a ideia das gerações de direitos, assim considera que teríamos 3 gerações de direitos, conforme vemos abaixo:

1ª Geração: os direitos individuais, à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança; 2ª Geração: ao emprego, à aposentadoria, à educação, à moradia; 3ª Geração: os transindividuais, difusos, meio ambiente sadio: à paz, ao desenvolvimento, à educação (PINO ESTRADA, 2014, p.117);

Nesse passo, trataremos nesse ponto sobre o relacionando a legislação trabalho com espaço virtual, onde no final de setembro de 2007, 1800 (mil e oitocentos) sindicalistas procedentes de trinta países, se manifestaram em frente às instalações da IBM, em solidariedade com os trabalhadores italianos desta empresa em conflito com a mesma.

Esse fato demonstra que os sindicatos começa a adaptar-se às nova tecnologias e percebem que podem ter sucesso em suas negociações coletivas de trabalho, conforme Pino Estrada cita (BIBBY, 2008, p.119):

Parece fácil apresentar uma visão de que, enquanto o capital é global, o trabalho continua sendo local, de que, enquanto que as empresas encontram uma forma adequada para operar de maneira eficaz numa escala transnacional, os sindicatos permanecem ancorados numa visão do mundo baseado no Estado-Nação. O protesto contra a IBM no *Second Life* (neste, caso, coordenado pela Federação Sindical Mundial – UNI) pode, ou não, prever formas futuras para empreender ações sindicais, pelo menos, é o que sugere para que os sindicatos encontrem novas e interessantes formas de resposta e de forma criativa aos desafios da globalização.

Assim a greve de avatares ou greve virtual é uma nova forma inovadora de que os trabalhadores terão para reivindicar seus direitos trabalhistas e de exigirem dos empregadores as suas obrigações contratuais. Somente com uma organização mais efetiva dos sindicatos poderão ter vitórias contra o capital, além de atuar na criação, prevenção de acidentes de trabalhos e aperfeiçoamento das Normas Regulamentadores que versam sobre ergonomia.

O uso do *smartphone*, *Ipad*, computador portátil e intranet provocam diversos debates sobre as novas formas de consumo, hoje muitas empresas tem adotado essa pratica para poder flexibilizar situações de gravidez entre outras ou uma funcionária que amamenta seu bebê enquanto acessa internet pelo celular, e assim as empresas vêm adotando novas formas de trabalho.

A *American Express Travel Service* é uma organização cuja experiência com telecomunicação com telecomutação tem sido muito positiva, Segundo Pino Estrada, a

companhia conectou as casas dessas pessoas ao telefone e á linha de dados da *American Express* por módico 1.300 dólares por agente, incluindo o equipamento.

Uma vez instalada a tecnologia, as chamadas para o serviço da reserva da *AmEx* são diretamente encaminhadas para os teletrabalhadores em suas casas, onde eles podem consultar tarifas e reservas em seu PC's (2014, p.95).

Conforme vemos (MELLO, 2011, p.108) traz o exemplo da Rede Avape e sua experiência:

A Avape tem uma rede de instituições parceiras que atende as pessoas como todos os tipos de deficiência e em situação de vulnerabilidade social, nas áreas de reabilitação clínica e profissional, desenvolvimento pessoal e social programa comunitário, capacitação e inclusão no mundo do trabalho, ao adotar como diferencial uma visão holística das pessoas assistidas, focando suas eficiências.

Considerando o crescente processo de internacionalização da atividade econômica empresarial pode concluir-se que isso irá causar grandes efeitos no mercado de trabalho e as empresas irão adotar essa forma de trabalho.

2.5. Aplicação do Teletrabalho nas entidades Públicas Brasileiras

Segundo Pino Estrada, tivemos diversas iniciativas jurídicas para regulamentar o teletrabalho no Brasil sendo o Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais foi o primeiro na história brasileira a criar uma jurisprudência sobre teletrabalho.(2014, p.33).

O Autor ainda desta o tribunal de contas do Estado do Rio Grande do Sul (TCE-RS) onde existe instrução normativa 11/03, que dispõe sobre a realização de trabalhos fora das dependências, e existe desde 1988 uma forma de teletrabalho, naquela época era via telefone e fax, atualmente é feito pela internet. (2014, p.32)

O teletrabalho pode ser uma alternativa de solução para diversos problemas, assim de forma que a evolução desta forma de atividade à distância junto com a subordinação fez surgir novas formas de que sejam feitos novos forma de Direito do Trabalho Brasil.

2.6. Análise do Direito Comparado

Em vários países já existem projetos de leis e leis que versam sobre o tema de teletrabalho, tanto na Europa como no América do Sul, tudo isso por conta das mudanças introduzidas pelas tecnologias de informação e comunicação na vida de todos, especificamente no âmbito laboral, assim tarefas que podem ser realizadas em seu próprio domicilio.

E no Brasil até 2017 não havia uma legislação específica sobre o tema, gerando uma insegurança jurídica e atraso em relação aos vizinhos do Mercosul.

2.6.1. Projeto de Lei da Argentina, nº. 3.498/10

A Argentina trouxe consigo no tocante ao tema em análise, que fazemos questão de demonstrar seu art. 1.º, que diz:

Conceitua-se o teletrabalho e o teletrabalhador dizendo que, o primeiro é a realização de atos, execução de obras ou prestação de serviços, nas quais o objeto do contrato ou relação de trabalho é realizado total ou parcialmente no domicílio do trabalhador ou em lugar diferente do estabelecimento do empregador, utilizando todo tipo de tecnologia da informação e das comunicações. Esclarece também que o trabalho, qualquer dos que se especifica, deve realizar-se nos termos do arts. 21 e 22 da Lei 20.744. No que diz respeito ao teletrabalho, é aquele que realiza um trabalho nas condições mencionadas. (PINO ESTRADA, 2014, p.37).

Um dos fundamentos arguidos pela comissão do projeto foi de que a contratação dos teletrabalhadores, que teve como aspectos o caráter reversível, a voluntariedade, a privacidade do domicílio, custos e despesas a cargo do teletrabalho, equidade de tratamento com respeito às vagas presenciais de trabalho, desenvolvimento de carreira, capacitação, informação, agremiação entre outros aspectos.

2.6.2. A Lei sobre Teletrabalho na Colômbia, nº 1221/08

A Colômbia foi o primeiro País da América Latina a ter uma lei vigente sobre teletrabalho, de autoria da Senadora Colombiana, Dra. Cláudia Rodriguez de Castellanos, na qual foram estabelecidas normas para promoção e regulamentação do teletrabalho, dando as seguintes disposições:

Art. 1º menciona a importância do projeto como impulsionador na geração de emprego e autoemprego mediante o uso das Tics.

Art. 2º define o teletrabalho como uma forma de organização laboral, que consiste no desenvolvimento de atividades ou prestação de serviços mediante as Tics numa relação de trabalho e que permita a sua realização à distância, quer dizer, sem precisar da presença física do trabalhador num lugar específico de trabalho. O teletrabalhador é a pessoa que desenvolve atividades laborais mediante os meios telemáticos fora da empresa que presta seus serviços. (PINO ESTRADA, 2014, p.52).

A lei ainda trata de forma extensiva regulando o crescimento profissional, os treinamentos contínuos, a questão do plano de carreira, regras claras e precisas em relação aos custos da infraestrutura de telecomunicações, acesso aos equipamentos, divulgação e proteção à vida privada, conforme visto em (PINO ESTRADA, 2014, p.53).

Trouxe ainda o critério de modalidades entre autônomos aqueles que fazem em casa ou em um previamente escolhido para exercer a atividade laboral, itinerantes cujo trabalho não tem um local definido, somente a obrigação de efetuar o serviço e suplementares que são aqueles que fazem suas atividades de teletrabalho em dias alternados entre casa e escritório, conforme lição precisa de (PINO ESTRADA, 2014,p.52) .

2.6.3. O Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho (AMET)

Conforme avança as relações comerciais entre os povos através do fluxo de movimentação de capitais e a melhoria dos processos produtivos, juntamente com o processo de aumento de exportações, as empresas buscam expandir seus domínios, o teletrabalho está apenas no início em acordo com (ESTRADA, 2014):

E se é considerado o crescente processo de internacionalização da atividade econômica empresarial pode concluir-se que isso causará efeitos significativos nas relações laborais que surgirem nas empresas da nova economia. (ESTRADA, 2014, p.43).

A Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde 1996 estabelece normas de aplicação geral relativa às condições de trabalho são também aplicáveis aos trabalhadores em domicílio, conforme podemos verificar no seu artigo 4º que diz:

Todo Membro que tenha ratificado a presente convenção deverá adotar, implementar e revisar periodicamente uma política nacional sobre o trabalho em casa que visam melhorar a situação dos trabalhadores no domicílio, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores e, quando existem, com as organizações preocupadas com domicílio e os de empregadores de trabalhadores domésticos.

Não bastasse a Convenção a OIT, também editou no mesmo ano de 1996 a Recomendação 184 regulamentada diversas conceitos como local de trabalho, idade mínima entre outras disposições gerais, de forma que todo esse arcabouço jurídico foi influenciando a comunidade europeia a adotar estratégias de emprego, onde convidaram os parceiros sociais a negociar acordos que modernizassem a organização do trabalho, incluindo fórmulas de trabalhos flexíveis, como objetivo de melhorar a produtividade e competitividade tendo como objetivo atingir o equilíbrio necessário entre flexibilidade e segurança.

Na Convenção realizada no ano de 2001, A Comissão Europeia e anunciaram negociações que visavam ajudar a pavimentar o caminho para a economia e a sociedade do conhecimento como se foi decidido no Conselho Europeu de Lisboa, que definiram teletrabalho da seguinte forma:

Os parceiros sociais consideram o teletrabalho tanto como meio de modernização da organização do trabalho para as empresas e organizações de serviço público, e para os trabalhadores conciliarem a vida profissional e social e dar-lhes maior autonomia no exercício das suas funções. Se a Europa quer extrair a melhor parte da sociedade da informação, tem de enfrentar esta nova forma de organização do trabalho, de modo que flexibilidade e segurança andam de mãos dadas para que assim seja melhorada a qualidade do emprego e as pessoas com deficiência tenham o melhor acesso ao mercado de trabalho. (PINO ESTRADA, 2014, p.73).

De forma que o teletrabalho será uma realidade muito presente na vida dos trabalhadores modernos tanto da Europa como da América do Sul, da África e os confins das terras, nesse sentido o acordo visa estabelecer um quadro geral a nível europeu a serem implementados pelas organizações membro das partes signatárias, de acordo com os procedimentos e práticas próprios dos parceiros sócios nos Estados-membros.

3 - INVIABILIDADES PRÁTICA DO TELETRABALHO

Devido a aumento e multiplicação das tecnologias do mundo atual e o aumento do processo de globalização e internacionalização das empresas por busca de novos mercados consumidores para seus produtos e serviços, a tendência que o teletrabalho cresça principalmente nos benefícios já alertados em relação ao meio ambiente, qualidade de vida, novas formas de organização de processos produtivos.

Todavia uma onda Neoliberal vem se levantando como única forma de solucionar os problemas brasileiros, por uma ânsia de mudanças na economia começaram fazer diversas reformas que irão impactar a ineficácia desse ímpeto, principalmente no teletrabalho, veremos que a reforma trabalhista promovida pelo Governo de Michel Temer, tendo como pano de fundo, a modernização da legislação ultrapassada não virou realidade de novos empregos como se pregava, além de não contribuir de forma efetiva e segura para a ampliação do teletrabalho pelo que sem tem demonstrado nos dados estatísticos do CAGED sobre a modalidade de teletrabalho.

O presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas do Estado de São Paulo, o ilustre Liveu Enescu, demonstra que houve diversas alterações do Projeto inicial o de Temer no sentido de aprofundar mais em prol dos donos dos meios de produção, na proposta de reforma trabalhista, como vimos em (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2018):

No fim desse mesmo ano, soubemos que o governo de Michel Temer havia enviado ao Congresso Nacional uma proposta de reforma trabalhista, que passou por análise na Câmara dos Deputados como o Projeto de Lei 6.787/2016. A proposta alterava timidamente alguns pontos na lei trabalhista, principalmente no tocante à jornada de trabalho. Logo no mês de abril de 2017, foi apresentado um novo texto da reforma na Comissão Especial da Câmara. Esse projeto, de autoria do relator deputado Rogério Marinho, alterava muitos pontos do projeto original de Temer, ainda contando com mais de 800 emendas. Ao todo, o novo texto do deputado relator trazia mais de 100 alterações para a CLT (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2018, p.17);

Na ânsia de aprovar uma reforma trabalhista em tempo recorde, sem um amplo debate com a sociedade, o Governo acabou metendo os pés pelas mãos, de forma que a Reforma Trabalhista carecia de um debate mais amplo, com a participação de vários segmentos da sociedade e não apenas as poucas audiências públicas que foram realizadas.

Dessa forma, destacamos alguns pontos da reforma que passaram a vigorar em 120 dias a partir da data de sua sanção, a saber, que o teletrabalho passa a ser reconhecido e disciplinado na legislação Pátria e isso sim, foi um grande conquista, e que sirva de inspiração para uma alteração em outras leis.

Neste cenário crítico, surge à nefasta reforma trabalhista, aprovada pela Lei 13.467/17, que de forma rápida foi aprovada sem um crivo maior dos impactos que pode gerar na sociedade, nesse passo cumpre trazer ao presente estudo, as palavras sábias de Ronaldo Cury Fleury, Procurador Geral do Ministério Público do Trabalho, que sugere:

A forma açodada, com déficit de debate democrático que compromete a legitimidade da nova legislação, em muitos pontos claramente prejudicial aos trabalhadores, soma-se o fato de que a “reforma” foi aprovada num contexto de informações distorcidas e premissas equivocadas. Especialmente no campo econômico. (KREIN; GIMENES; SANTOS, *et.al*, 2018, p.11).

Segundo pesquisas realizadas pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da UNICAMP, organizou um estudo para poder analisar e acompanhar os desdobramentos da reforma trabalhista, além de criar indicadores e reflexões que podem contribuir para a sociedade em geral e para nós operadores do direito e que militamos na área trabalhista.

Cumpre observar que conforme vimos em (KREIN; GIMENES; SANTOS, *et.al* 2018, p.16-17) essa onda de reformas liberais tem como base a justificativa à redução de custos e maior flexibilidade no mercado de trabalho, e assim aduz:

A estratégia de reformas liberais, centrada na redução de custos e maior flexibilidade de um mercado de trabalho historicamente desorganizado e já flexível, revela uma dimensão regressiva, do ponto de vista econômico e social, para um país continental como o Brasil. É uma estratégia “competitividade espúria”, com efeitos desorganizadores sobre a economia, sobre a sociedade brasileira e sobre os direitos de cidadania inscritos na Carta de 1988. Ainda demonstra que o mercado de trabalho brasileiro sempre foi marcado por baixos salários e, na comparação internacional, o custo do trabalho da indústria manufatureira manteve-se, em geral, em patamares reduzidos nas últimas décadas, aumentado principalmente em função das políticas de valorização cambial, observadas no período 1994-1998, mas também em vários anos do período 2006-2017. Além disso, mostra que a busca de ganhos de competitividade em setores de bens, salários, nas atuais condições da concorrência internacional, impõem os desafios de competição com países como Bangladesh, Vietnã, Indonésia, Paquistão, entre outros, que estão articulados ao poder produtivo concentrado na China.

A Reforma trabalhista representou uma mudança profunda dos paradigmas, além das relações de trabalho brasileira, podendo trazer riscos sociais aos trabalhadores, vulnerabilidade e em muitos casos como no trabalho intermitente a miserabilidade, com inúmeras consequências para vida pessoal, familiar e social do trabalhador.

Nesse sentido cumpre lembrar as palavras sábias e precisa dos autores que a esse respeito trazem com clareza e objetividade uma luz sobre esse assunto:

Com efeito, à dita Reforma associou-se a ideia, tão sedutora quanto falsa, de panaceia para todos os males da economia brasileira, de remédio contra o desemprego, de dinamismo do crescimento econômico, afinal, os altos índices de desemprego e de recessão econômica – declarou-se – eram efeito do excesso de proteção social e trabalhista, que supostamente encareceria o custo da atividade no

Brasil e impelia os agentes econômicos a despedir ou não contratar pessoas. (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, *et.al.* 2018, p.12).

A Reforma trabalhista veio com ares de modernidade, mesmo haja vista que ainda a realidade tecnológica do Brasil ainda não é tão alta, por conta ainda de muitos setores da economia que geram mais empregos, serem de mão de obra que não necessita ter conhecimentos avançados de tecnologia, como construção civil, setor de calçados, agroindústria.

De forma muito sintetizada, podemos dizer que a Reforma trabalhista busca modificar os elementos centrais da relação de trabalho, de forma que:

1. Amplia as possibilidades de utilização de modalidades de contratação a termo e introduz a figura do trabalho intermitente, do trabalhador autônomo permanente e do *home office*. 2. Viabiliza inúmeras formas de flexibilização da utilização do tempo de vida do trabalhador em favor da empresa. 3. Permite avanço da remuneração variável e ao pagamento como não salário. Em outras palavras, ela constitui um sistema que amplia o poder e a liberdade de capital para determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho. (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, *et.al.* 2018, p.16)

Ou seja, a reforma trabalhista é um caso inédito da sociedade brasileira de forma que a reforma advinda pela Lei 13.467/2017, altera de uma forma significativamente a CLT, no que tange ao direito individual, coletivo e também o direito Processual do Trabalho.

Para que tenhamos um foco definido nesse trabalho procurou abordar somente a introdução da modalidade do teletrabalho no Ordenamento Jurídico Brasileiro e os aspectos positivos dessa regulamentação em termos de inovação e em sintonia com as tendências da globalização expostas até o presente, mas também um olhar crítico que ao nosso pensar, não irá atrair muito interesse nem dos futuros teletrabalhadores a serem contratados, nem para as empresas ainda que vantajoso, por conta de também a reforma ter trazido o precedente da terceirização irrestrita.

Segundo passo cumpre trazer a definição de (PIPEK; DUTRA, MAGANO, 2018, p. 11) que assim leciona: “Terceirização do trabalho e o processo pelo qual uma empresa contrata uma instituição para realizar determinadas atividades”.

Isso foi uma prática adotada de forma mundial, por conta da redução dos custos de produção, até antes da Reforma trabalhista, o tema era bastante controverso e sempre houve inúmeras ações trabalhistas nesse sentido, de forma que para suprir a lacuna legislativa, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que até então era o que norteava o mercado.

A previsão da Sumula, conforme visto em (PIPEK; DUTRA, MAGANO, 2018, p. 11) era que ela previa a possibilidade de se terceirizar apenas os serviços de vigilância,

conservação e limpeza e os serviços especializados ligados á atividade-meio da empresa contratante, desde que não houvesse relação pessoal ou subordinação diretamente entre trabalhador e empresa.

Nesse passo reproduzimos a referida súmula que assim aduz, *in verbis*:

SÚMULA -331 – TST-CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação)

- Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Todavia, a Reforma trabalhista determinou a possibilidade de terceirização de toda e qualquer atividade da empresa, inclusive aquelas relacionadas às suas atividades principais, com o objetivo de poder mitigar as discussões jurídicas e se adequar ao mercado globalizado deixando a empresa mais ágil.

Nesse sentido, KREIN; GIMENES; SANTOS, *et.al* citando (TEIXEIRA e Andrade, 2017, p.110) destaca que a terceirização para as atividades fim das empresas configura um instrumento de redução de custo, compartilhamento de risco e aumento de flexibilidade organizacional da empresa:

A reforma trabalhista estimula a terceirização ao (1) estabelecer maior distanciamento entre as responsabilidades legais do tomador do serviço e do contratante e (2) permitir que ocorra em qualquer nível de atividade. Com isso, a terceirização, dada a forma de organização das cadeias globais de produção, pode ganhar vestes de “quarteirização”, “quinteirização”, etc., e ainda manter a subordinação estrutural das empresas intermediárias que estarão sob o seu jugo.

A nosso pensar e na prática do mercado de trabalho brasileiro, isso será um prato cheio para as empresas contratem seus funcionários em Pessoas Jurídicas, também conhecidas como

Pejotização, ainda que na Lei não tenha essa previsão como bem salienta os autores (PIPEK; DUTRA, MAGÁNO, 2018, p. 13) que alertam:

Com o intuito de evitar um movimento de transformação em massa dos atuais empregados com carteira assinada em terceiros, a nova norma prevê que não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante como empregados ou como trabalhadores sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Assim um ponto crítico, não é fácil ser *freelancer*, demanda autogerenciamento e empreendedorismo, administração financeira e organização para a realização das atividades, além de estar à mercê dos autos e baixos do mercado, sem contar com a sonhada estabilidade e benefícios que um emprego formal tem.

Mas como nosso foco nesse trabalho é demonstrar a inviabilidade da adoção do teletrabalho nas empresas, essas terão que se estruturar para que possam criar uma forma de gerenciar e controlar seu teletrabalhadores, através da criação, capacitação, treinamento de telegerentes.

Segundo (NILLES, 1997, p.199), o gerenciamento eficiente de teletrabalhadores é um tópico especial, pois em qualquer organização que precise sobreviver economicamente para continuar existindo, é primordial que os benefícios econômicos de seus serviços se igualem ou superem os custos.

Nessa ótica nem todas as empresa estarão dispostas a ter um custo de implementar um setor de teletrabalho, com uma coordenação, procedimentos, estipulação de regras, desenvolvimento de plataformas para controle de atividades do teletrabalhador, controle das atividades dos clientes, a criação de uma canal de comunicação para o teletrabalhador e o cliente que será atendido, integração com o *CRM (Customer Relationship Manager)* , principalmente se o teletrabalho não estiver relacionado com o negócio principal da empresa.

Assim acreditamos que a terceirização ficou mais atrativa para o empresário e para o empregado, com exceção para os curso de Educação à Distância que terão grandes chances de aumentar o mercado de trabalho e salários, pois o chamado *Machine Learning* é uma tendência, que é uma parte da Inteligência Artificial que visam programar o computador a adquirir diversas habilidades conforme vemos em (SACOMANO; GONÇALVES; SILVA, 2018, p. 84) que conceitua:

Aprendizado de Máquina ou *Machine Learning*: determina como a máquina irá aprender. Aprendizado sem qualquer supervisão requer habilidade para identificar padrões em fluxos de entrada, porém aprendizado com supervisão envolve classificações e regressões numéricas. As classificações determinam a categoria a que um objeto pertence e a regressão trata de obter um conjunto numérico de entradas ou exemplos saído.

Assim como o as máquinas aumentaram a capacidade de produção do homem, a tecnologia da informação procura aumentar a capacidade dos computadores ajudar o ser humano a resolver os seus problemas, que dica se de passagem, são cada vez mais complexos.

Assim a inteligência artificial conforme vimos em (SACOMANO; GONÇALVES; SILVA, 2018, p. 83) é: “uma ciência da computação que estuda a criação de máquinas mais inteligentes, que agem e reagem de forma muito parecida a dos seres humanos”.

Nesse sentido podemos incluir algumas atividades como reconhecimento de voz, aprendizagem, planejamento, resolução de problemas tornando-se uma extensão da tecnologia da informação.

3.1. Base Legal e Definição

O teletrabalho irá observar o Capítulo II-A da CLT, conforme o artigo 75-A e seguintes, conforme demonstrado em *in verbis*:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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.

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.

§ 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.

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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

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.

O Legislador Reformador também inseriu um inciso III, no Artigo 62 da CLT, que estabelece Segundo visto em (FINCATO; STRUMER, 2019, p.45) que além das duas hipóteses já existentes (trabalho externo incompatível com a fixação de jornada e cargo de

gestão), os empregados em regime de teletrabalho também não registrarão a jornada, não lhe sendo devido o adicional de horas extras. Isso porque nesses tipos de trabalho, o próprio empregado determina seu horário, a seguinte o texto da lei que abaixo segue:

III – os empregados em regime de teletrabalho.

Também inseriu o Art.611-A, VIII, que trata da questão do acordado sobre o legislado, como que lê *in verbis*:

611-A - A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

A Reforma Trabalhista não é um privilégio do Brasil, muitos outros países, já passaram por essa reforma, assim, todas as evidências apontam para a flexibilização das leis trabalhistas produz resultados negativos, causando diversos problemas danosos ao mercado de trabalho, como deterioração da renda real dos trabalhadores.

3.2. Como ficou a regulamentação do Teletrabalho

A lei que no dia 11/11/2017 entrou em vigor no Brasil a lei 13.467 de 13/07/2017, trouxe a figura do Teletrabalho incluindo dentre outros aspectos, o Título II da CLT definido como (Das normas gerais da tutela do trabalho), com a inclusão do Capítulo II-A, consagrando o Regime Jurídico do Teletrabalho.

A proposta inicial é fazer um comparativo com os conceitos basilares de teletrabalho pelo mundo e como ficou a regulamentação com a criação da lei, a criação e o marco caracterizada dessa espécie de contrato, os seus requisitos, possibilidades de alteração no curso do contrato de trabalho, também como a responsabilidade pela manutenção, despesas com a instalação de equipamentos necessária a realização da atividade, como também a questão da segurança do teletrabalho no meio ambiente de trabalho do domicílio.

Conforme lições precisas de (PIPEK; DUTRA, MAGÁNO, 2018, p. 39), demonstra um dos principais problemas em relação ao controle de jornada, no caso no teletrabalho com a nova legislação não, pois a prestação de serviço será realizada preponderantemente fora das dependências do empregador e que a utilização das tecnologias não constitua a relação como trabalho externo, que assim aduz:

A CLT determina que todos os empregadores controlem as jornadas de trabalho dos seus empregados. Apenas os trabalhadores que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho ou que ocupem o chamado “cargo de confiança” ou de gestão são exceção a essa regra. Para esses empregados, a lei expressamente exclui a necessidade de controle das jornadas e, conseqüentemente, o direito ao recebimento de horas extras. Além dessas exceções

mencionadas, a recente reforma trabalhista também excluiu do controle de jornada os empregados que exercem regime de teletrabalho. O teletrabalho, também chamado de trabalho remoto ou *home office*, não era regulamentado pela CLT.

Segundo (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2018, p.41) deixa claro que o teletrabalho é aquela em prestação de serviços que ocorre preponderantemente fora das dependências do empregador, e utiliza dos meios de tecnologia da informação e de comunicação. De forma que “o simples comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não será suficiente para descaracterizar o regime de teletrabalho”.

Deverá ser feito mediante contrato de trabalho, podendo posteriormente ser transformado em presencial, desde que tenha um prazo de transição mínimo de quinze dias, para que o trabalhador possa se adequar a nova realidade.

Cristiane Mussi ensina que; “a classificação geral dos contratos, observa-se que o contrato de trabalho é consensual, bilateral, oneroso, cumulativo, de trato sucessivo intuito personae” (Mussi, 2007, p.129).

Portanto, tem natureza jurídica de adesão, por conta de o empregador estabelecer unilateralmente as cláusulas contratuais, sem que o empregado possa discutir ou modificar substancialmente seu conteúdo.

Nesse contrato, poderá ser estabelecido entre as partes de quem será a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para prestação do trabalho (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2018, p.41).

Assim no acordo deverá constar como será a questão de cadeira, computador *desktop*, ou *notebook*, mesa, qualquer acessório de segurança entre outras disposições como energia elétrica, ligações telefônicas, descolamentos, *tablets*, *smarthphones*, etc.

Mesmo que por acordo entre as partes fique estabelecido que o empregador irá efetuar o fornecimento dos equipamentos, não haverá incidência de encargos previdenciários que gerem reflexos em outra verbas trabalhistas, além de não compor a base de Cálculo do FGTS.

Em relação a Segurança do trabalho a reforma ficou muito limitada no que tange a proteção do trabalhador, pois caso não haja previsão em contratos de equipamentos de proteção individual principalmente no tocante a Portaria 3.214 que regulamenta a NR 6, que trata sobre equipamentos de proteção individual e os define com a intenção de proteger a integridade física do trabalhador.

A lei não foi omissa ao determinar a responsabilidade de equipamentos como tala de punho removível, que deverá ser usada no processo para evitar os riscos de L.E..R (Lesão por esforço Repetitivo), pois essa tala diversos estudos científicos provam a sua eficácia em manter o punho em posição neutra, assim também como óculos protetivos contra as radiações da tela do computador, e principalmente as posições para sentar, além dos exercícios de alongamento dos membros superiores e inferiores de braços e pernas.

Sem atentarmos muitos aos aspectos da saúde, Segundo o que leciona (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2018, p.42) sobre a responsabilidade dos empregadores ensina:

Os empregadores serão responsáveis por orientar os empregados quanto às precauções que devem observar no regime de teletrabalho, a fim de evitar a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. Cabe à empresa instruir os teletrabalhadores sobre as questões de ergonomia, iluminação, temperatura, dentre outras, o que equivale dizer que a empresa continua tendo o dever de zelar pela saúde e segurança do empregado, ainda que o regime seja de teletrabalho.

O Empregador deverá instruir expressa e ostensivamente os empregados em regime de teletrabalho quanto às precauções a tomar para evitar os acidentes de trabalho além de prevenir doenças relacionadas ao trabalho, para isso deverá o empregado assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Fica evidente que deverá futuramente ser acrescido algum capítulo específico na lei para que possa tratar com mais carinho essa questão no teletrabalho a fim de dirimir todas e quaisquer dúvidas que a presente lei deixou, haja vista que a palavra da moda é mobilidade urbana, o teletrabalho é um dos pontos mais positivos da péssima Reforma Trabalhista, haja vista que esse regime de jornada tem como intuito a melhoria da qualidade de vida desses trabalhadores e a busca do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

3.3. Prejuízos ao Teletrabalhador na vigente Legislação;

A despeito de trazer alterações importantes sobre contratos de trabalho por tempo parcial e sobre o teletrabalho o intuito da reforma é alterar os elementos centrais da relação de emprego, a saber, modalidade de contratação, jornada de trabalho e remuneração.

A reforma Trabalhista foi um presente para o patronato a fim de oferecer um leque de opções de modalidades que possam dinamizar suas opções de extração de mais valia, assim podemos verificar nos dizeres precisos de (KREIN; GIMENES; SANTOS, *et.al*, 2018, p.19) que:

A prevalência dos contratos por prazo indeterminado mostra, por um lado, que a geração de emprego não tem relação direta com as modalidades oferecidas no marco legal, mas, fundamentalmente, com a dinâmica da Economia.

Por outro lado, os autores ainda advertem que o contrato por prazo indeterminado é cômodo e muito flexível para o empregador, pois pode a qualquer tempo dispensar sem justa causa o trabalhador pagando somente uma multa, o que ainda ficou mais agravado por conta de poder ainda ter a possibilidade de poder pagar metade dessa multa se o houver acordo entre as partes.

Não bastasse essa importante mudança na rescisão do contrato de trabalho, outras modalidades avançaram no mercado de trabalho, entre as quais se destacam a terceirização, a *pejotização* e a *uberização*, o aumento significativo dos MEI (micro empreendedores individuais), de forma que foi um movimento orquestrado com uma harmonia maliciosa no sentido de prover a utilização de força trabalho em modo *just in time*, aumentando uma onda sem precedentes de menor nível de direitos e proteção social.

Em relação à proteção do trabalhador podemos recorrer ao princípio da proteção ao trabalhador, que no Direito do Trabalho busca a igualdade das partes, de forma que o Direito do Trabalho buscou maior amparo ao trabalhador por ser parte mais frágil da relação especialmente no que tange ao cunho econômico.

Severo e Souto Maior trazem a memória o conflito histórico entre capital e trabalho que levaram a criação de instituições como a igreja a começar a ter um olhar social para as relações humanas e dizem: “Portanto, a proteção a quem trabalha é o que está no início, no princípio da existência de normas que protejam o trabalhador, em sua relação com o capital”(2018, p.25).

Conforme esclarecimentos do ilustre (Maurício Godinho Delgado, 2007, p. 198) sobre o princípio da proteção ao trabalhador nos ensina:

Princípio da proteção - Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Por outro lado, a Reforma Trabalhista veio trazendo novos olhares criando inclusive a uma aberração jurídica a nosso pensar, que é o denominado trabalhador hipersuficiente, criação dos artigos 444 da CLT, 507-A e 611-B da CLT, e principalmente criar diversas modalidades de trabalho, que deixou a forma de contratação como um botequim de luxo, nesse sentido (KREIN; GIMENES; SANTOS, *et.al*, 2018, p. 19) aduz sabiamente:

A Reforma trabalhista busca dar respaldo legal as práticas já existentes no mercado de trabalho e oferecer um novo cardápio de opções aos empregadores

podem ajustar a quantidade e os custos do trabalho às suas necessidades. Nesse Sentido, estimula a contratação atípica e introduz o contrato intermitente e o autônomo permanente.

Cumpramos os estudos realizados pelos pesquisadores (KREIN; GIMENES; SANTOS, *et.al*, 2018,p.112)que servirá de referencial teórico para fundamentar que as recentes reformas fazem parte de um plano maior no sentido de precarizar as relações de trabalho em troca de formas de controle de mão de obra, pior sem a interferência do judiciário, conforme a previsão do artigo 8º, § 2º, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, passa a prever que as súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

A autores mais conservadores como o juiz Jorge Luiz Souto Maior (2018) defendem que a flexibilização do trabalho é uma mera desculpa para redução de direitos conquistados de forma que a reforma trabalhista e a flexibilização da CLT são considerados como retrocesso histórico após anos de lutas e conquistas pelos sindicatos dos trabalhadores.

Segundo o que vimos em (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2018, p.19) houve a aprovação de uma lei, a saber, a lei 13.467/2017, que afrontou o Direito do Trabalho e à constituição pelos fundamentos abaixo expostos:

Objetivo (declarado: Difundiu-se a notícia de que a “reforma” trabalhista adviria para: a) eliminar a insegurança jurídica; b) gerar empregos (ou reduzir o desemprego); c) não eliminar ou reduzir direitos; d) respeitar a Constituição; e) autorizar a flexibilização, como forma de melhorar a vida dos trabalhadores; f) modernizar a legislação, acompanhando a evolução tecnológica; e g) fortalecer a atuação sindical. Objetivo real: Como nenhum dos objetivos apontados acima pode ser alcançado pela Lei 13.467/17, seu objetivo não é outro senão fragilizar a classe trabalhadora, retirar direitos trabalhistas e impedir o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho.

É preciso destacar ainda que os autores ensinam:

À onda de redução de direitos trabalhistas apelidou-se, eufemisticamente, flexibilização, que abalou a efetividade dos princípios da irrenunciabilidade e da irredutibilidade. Pela utilização de palavras mais dóceis para uma mesma situação procurou-se (e tem-se conseguido) burlar a regra fundamental do Direito do Trabalho de perseguição da melhoria progressiva da condição econômica e social do trabalhador (SOUTO MAIOR, 2018, p. 161).

Nesse novo contexto da legislação vigente na medida em que a Constituição fixa a jornada máxima de oito horas e admite excepcionalmente a realização de serviços extraordinários, qualquer forma de trabalhar além desse mínimo constitui afronta a constituição.

Os instrumentos criados pela reforma trabalhistas visam aumentar a jornada de trabalho e não pagar horas extras, de forma a servir apenas aos propósitos do capital empresarial para por forçar de lei entrar num ritmo alucinante de trabalho, sem domingos,

sem feriados, para poder manter suas portas abertas a qualquer hora do dia visando o aumento de suas receitas.

Nesse sentido, (Severo e Souto Maior, 2018) defendem a inconstitucionalidade do artigo 59-A, *in verbis*:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Existe uma perversidade de permissão para exploração do trabalho humano por doze horas consecutivas, quando a ordem internacional e constitucional vigente claramente fixa, já há mais de um século, o limite máximo de oito horas diárias.

Segundo pesquisa dos o numero de horas extras nos setores mais importantes tem aumentado e também a relação de salários quanto maior o salário, maiores são as jornadas.

Na esteira desse pensamento as múltiplas formas de contratação e a terceirização de forma de exploração de deterioração das relações trabalhistas.

A terceirização se expressa de forma muito distinta nos segmentos econômicos – desde os setores mais complexos articulados em cadeias globais de valor até a organização de serviços menores – mas toda a lógica resulta em transferir responsabilidades e reduzir custos. No setor público, apesar de nem sempre a redução de custos serem alcançada, a terceirização é parte integrante de um projeto que tem a finalidade de esvaziar o conteúdo social do Estado e fortalecer a lógica privada de gestão e prestação dos serviços essenciais para toda a sociedade. (KREIN; GIMENES; SANTOS, 2018, p. 109).

Segundo a pesquisa dos autores, a terceirização diferente do texto legal que está proposto, tem na verdade mascarado situações de exploração, promovendo o rompimento de vínculos de emprego diretos, ao mesmo tempo se apropria de trabalho com menor qualificação, em de categorias mal organizadas e mais vulneráveis, assim como reproduz a escravidão contemporânea que os autores baseado nas pesquisas de (KREIN; GIMENES; SANTOS, 2018, p.111) denominam de trabalho sem carteira assinada, que enfim esse processo de terceirização mascarada afeta o teletrabalho também e nesse sentido justifica a nossa pesquisa, conforme o que se aduz:

Normalmente uma grande varejista contrata pequena oficinas que, por sua vez, contrata uma rede de fornecedores subcontratados, chegando até o trabalho em domicílio, que emprega no Brasil mais de 1,5 milhão de mulheres. Trata-se de um trabalho terceirizado que se esconde sob o manto da informalidade, essas trabalhadoras não têm acesso a nenhum direito, expostas a jornadas de 14-16 horas diárias, não contam com proteção social não estão representadas sindicalmente. Pôr fim, o trabalho em *home-office* ou em teletrabalho apresenta duas dimensões. Por um lado, são assalariados, especialmente do setor administrativo, que cumprem parte de sua jornada em casa. São trabalhos marcadamente femininos que reforçam a divisão sexual do trabalho, aproximando os trabalhos em domicílio das atividades profissionais. De outro lado, os assalariados que se tornam PJ, são acompanhados do

surgimento do *coworking*, que são centros fornecedores de espaços e estrutura de trabalho que podem ser alugados por um determinado período. O site *Coworking Brasil* apresenta esses espaços como “a revolução que está alterando para sempre a forma que trabalhadores com relação de emprego disfarçada, profissionais *freelancers* e autônomos se relacionam entre si, com seus fornecedores e clientes”. Breila Zanon (2018) analisa o *coworking* a partir de duas possibilidades distintas: (1) como uma dinâmica decorrente da necessidade dos próprios trabalhadores, ao criar alternativas diante das incertezas do mercado de trabalho e (2) como espaços interessantes às grandes empresas, que pode representar uma nova forma de precarização disfarçada em um novo perfil de trabalhador transformado em empreendedor. Quando esses espaços colaborativos se tornam opressores pela competitividade do mercado sobre o sujeito e da ausência de vínculos duradouros, seus efeitos alcançam a saúde emocional e psíquica dos trabalhadores – é o estar sozinho em meio a muitas pessoas.

Assim é importante consignar que o Estado pode e deve intervir em tais relações de emprego com intuito de proteção ao hipossuficiente, nesse sentido cumpre lembrar os ensinamentos da ilustre Professora Cristiane Mussi, que nos deixa a lição:

Observa-se que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir e fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis Trabalhistas (art.9º). Desta forma mesmo as cláusulas contratuais sendo estabelecidas pelo empregador, o Estado impõe limites que devem ser observados pelas partes.

Portanto, como já temos salientado neste subitem, a retirada do mínimo ético e civilizatório do capitalismo nacional, regiões cujas condições de trabalho são as mais frágeis tendem a sofrer maiores gravames, pois os sindicatos, enfraquecidos, pós a reforma não terão força e nem condições de atuar contra as investidas do patronato.

Ora, não se pode deixar de falar que a Reforma Trabalhista permite a flexibilização da relação entre empregador e empregado, seja através do seu sindicato, ou em alguns casos com o próprio trabalho, ou uma comissão de Trabalhadores previstos no Artigo 510-A, mas em sua maior parte o trabalhador será hipossuficiente na negociação, que significa que o efeito imediato certamente será a violação dos direitos trabalhistas garantidos em nossa Carta Magna e na CLT, com prejuízos muito maiores ao trabalhador do que ao Empregador.

Após enumerar as bases teóricas que inviabilizam a opção de se estabelecer um contrato de teletrabalho, a menos se o ramo de atividade, a venda, a distribuição e consumo seja de forma *on-line*, é preciso tecer algumas considerações referentes ainda o tempo de trabalho.

Nesta acepção, vamos analisar os aspectos da extensão, distribuição e concentração do tempo de trabalho, assim como os institutos voltados à ampliação do poder de gestão unilateral do empregador sobre o tempo do trabalhador, resultando no aumento de jornada e o descontrole da vida do trabalhador.

Ainda sob a análise da jornada de trabalho, destaca-se que ela é definida por dois elementos principais, que (KREIN; GIMENES; SANTOS, 2018, p.112-113) elucidam de maneira muito objetiva, que são: “De um lado, o horário em que as horas de trabalho são praticadas, de outro, a quantidade de horas realizadas”.

No Brasil a jornada de trabalho do trabalhador é de 44 horas semanais, muitos sindicatos conseguiram em Convenções e Acordos Coletivos diminuir para 40 horas semanais, mas o que se observa é que a maioria dos trabalhadores.

Segundo pesquisas do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), a diminuição das jornadas de 44 horas semanais de trabalho não reflete uma mudança significativa no mercado de trabalho, pois tem se aumentado o número de trabalhadores com jornadas de 19 horas diárias, a reforma trabalhista passa a fomentar esse modo de contratação, por exemplo, no contrato intermitente:

Ainda que haja no Brasil previsão legal para a contratação fracionada do tempo de trabalho (acompanhada da remuneração fracionada), o que se verifica é que ainda há preferência pela contratação de altas jornadas por trabalhador. Os dados da OCDE referente ao período de 2001 a 2015, sobre trabalho *full-time* e *part-time*, mostram que a tendência à jornada *part-time* variou no período entre 16% e 19,2%, ficando na marca dos 17,9% em 2015, enquanto a contratação *full-time* se manteve acima dos 80%.¹⁷ Resultados semelhantes são encontrados no CAGED, inclusive quando observados os dados que seguiram à reforma trabalhista. Considerando os vínculos formais ativos em 31/12/17, 82% das contratações se encontravam na faixa de 41 a 44 horas, sendo que, destes, 43% ainda estava nos primeiros 30 dias de trabalho, 60,5% recebendo entre 1,01 e 1,5 salário mínimo (e 85% ganhava até 2,0 salários). Também é na faixa “hora de contratação mais alta” que se encontra 87,2% da força de trabalho masculina e 74,7% da força de trabalho feminina. (KREIN; GIMENES; SANTOS, 2018, p.113).

Ora, o pagamento de horas extras não compensa o desgaste físico e mental impingindo ao trabalhador, alias quando recebe, pois por meio da reforma trabalhista e a possibilidade de acordo de Banco Individual de Horas por validade de seis meses sem a homologação do sindicato, isso será um prato cheio para que o empregador nem horas extras pague.

No pensamento de Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior também aborda a questão dos intervalos suprimidos e o excesso de jornada, conforme vemos abaixo:

Aliás, nem ao menos a determinação do pagamento do intervalo suprimido é suficiente para ressarcir o prejuízo causado ao trabalhador de quem se exigir doze horas consecutivas de trabalho sem intervalo para descanso e alimentação, pois também isso equivaleria a compreender que um furto estaria resolvido pela mera devolução da mercadoria subtraída.

No caso das relações de trabalho, em que o dano é pessoal e irreparável, nem seria possível cogitar a mesma forma de punição/ressarcimento prevista no Direito civil ou no âmbito penal no que tange aos crimes contra o patrimônio. O que se verifica é que a “reforma” busca inutilmente legitimar o reconhecimento da possibilidade de prática contumaz de atos ilícitos mediante prévio pagamento ao trabalhador. As

normas não são aprovadas para ser descumpridas, sobretudo quando se referem aos direitos de personalidade, como é o caso do direito à desconexão, mesmo que estejamos sob o raciocínio da lógica do capital. Parar pelo menos uma hora durante o dia de trabalho é essencial para reduzir a fadiga física e mental. Se isso é verdade em uma jornada constitucional de oito horas, mais ainda em uma jornada estendida como a de doze horas. (SEVERO; SOUTO MAIOR, 2018. p.58).

Por fim, entendemos que a reforma trabalhista, não pode ser considerada uma reforma, mas um instrumento de desmonte da legislação social, e que apenas serviu de pano de fundo para na verdade um movimento de ampliação de poder de gestão do empregador, com diversas modalidades de contratação, acordos de individuais de banco de horas, diversas formas de poder manter o negócio funcionando *full-time*.

Como acentua (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p.118) esse controle de gestão em busca de redução de custos e aumento de competitividade internacional tem como efeito piorar a condição de vida dos assalariados aumentando ainda mais os meios exploratórios como aduz:

Em grande parte, o movimento de flexibilização e a contínua ampliação do poder de gestão do empregador são elementos que motivam a concentração da jornada de trabalho em mais horas por menos trabalhadores, com ampla disponibilidade da força de trabalho para atender aos interesses do empregador, por meio de variados modos de distribuição do tempo de trabalho. A ampliação do poder de disposição do empregador sobre o tempo de trabalho do trabalhador pode ser concretamente observada ao se examinar os mecanismos que conformam a jornada de trabalho, como as horas extraordinárias, o banco de horas, o trabalho aos sábados, domingos e feriados, os turnos ininterruptos de revezamento e, numa dimensão mais ampliada, os tempos de férias.

Após elucidação dos conceitos que notoriamente ficaram demonstrados, resta abordar sobre o mercado de Trabalho de Tecnologia de Informação e quais os desdobramentos desse setor que segundo dados do CAGED e da RAIS.

3.4. Análise do Mercado de Trabalho no Teletrabalho nas Empresas de TI

O objetivo dessa análise é de fundamental importância para objetividade do trabalho, por lidar de fato com trabalhadores que mais poderão se beneficiar do contrato de teletrabalho no atual momento do mercado de trabalho brasileiro, haja vista que o setor de Educação a distância também será um dos mais promissores nesse segmento.

A ciência do Direito tem como objetivo prioritário a análise do ser humano, para isso faz-se necessária o entendimento que esse ramo de atividade de empresas de tecnologia, pois a mesma tem como características o trabalho intelectual, criativo, marcado pela imaterialidade

de seus resultados , assim como na individualização, criatividade e motivação de seu trabalhador, conforme visto em (LIMA; OLIVEIRA, 2017, p. 116) que evidencia o seguinte conceito para melhor compreensão de nossa análise:

Huws (2014: 17) refuta essa posição e destaca que o crescimento de campos de atividades centradas no conhecimento e nas formas imateriais de produção de mercadorias reflete a complexificação da divisão do trabalho e da fragmentação das atividades manuais e intelectuais, assim como sua dispersão geográfica. É um processo contínuo, no qual funções mais criativas e/ou de controle sucedem tarefas repetitivas e rotineiras. Em outros termos, Huws considera a teoria do valor-trabalho de Marx importante para entender as transformações recentes do capitalismo, embora necessite adequação para dar conta disso.

Os autores do presente artigo apresentam esses dois conceitos para poder analisar as formas da exploração do capitalista pelo tempo de trabalho socialmente necessário investido na sua produção e que, expresso em dinheiro, aparece como seu preço, assim os profissionais de tecnologia de informação precisam de conhecimentos formais técnicos específicos , complexos e abstratos com a manipulação de símbolos e ideias , para manipular, alterar, analisar um fluxo contínuo de informações.

Com isso, o mercado de trabalho de TI geralmente é flexível em sua origem e intelectual por excelência sujeita a diversas formas de contrato de trabalho, para que o empregado possa produzir o resultado em sua atividade de elaboração do produto final o software.

Essas características exigem uma maior discussão e sobres as ocupações deles derivadas na relação de emprego, assim busca-se discutir as questões da flexibilização e precarização do trabalho informacional, como bem demonstrado por (LIMA; OLIVEIRA, 2017, p.117)

Por meio do software, a máquina realiza auto ajustes, havendo uma reflexividade na interação com o usuário: este se adapta à máquina, a qual, por sua vez, se adapta ao usuário. A entrada no mercado de trabalho nem sempre é condicionada a uma formação específica; já a formação contínua, em fontes não necessariamente institucionalizadas, é exigência para a permanência no setor. Ainda pouco regulado, ele apresenta uma variedade de vínculos expressos em contratos de trabalho que envolve as fronteiras entre o formal e o informal.

Assim como diversos setores da economia o setor de TI irá sofrer com os resultados da Reforma Trabalhista, embora esses trabalhadores exige-se mais qualificação fruto da expansão e desenvolvimento do capitalismo, uma massa de trabalhadores desqualificados acaba ficando com tarefas mais simples.

Lima e Oliveira afirmam que:

Assim, podemos nos referir a uma situação de precariedade que é inerente à relação capital-trabalho, que pressupõe exploração e subordinação, e contra a qual os trabalhadores se mobilizaram durante todo o século XX, com conquistas

significativas que foram perdidas ou fragilizadas em diversos países ao final do século. A perda dessas conquistas e/ou sua fragilização se configuram como precarização. Logo, ao nos referirmos à precarização devemos considerar o contexto no qual este processo ocorreu e observar a dimensão relacional incorporada ao processo percebê-lo como relaciona. (2017, p.120)

Com isso, as empresas de tecnologia o usuário torna-se coprodutor do objeto, podendo também modifica-lo de forma que o processo de produção de imaterialidade é de difícil compreensão, assim sua função e utilidade são dados pelo trabalho vivo, pelo tipo de conhecimento que será incorpora ao software.

A multiplicação das facilidades da vida moderna e a criação dos dispositivos móveis trouxeram facilidades a vida contemporânea imagináveis em outras épocas que trouxeram comodidade e rapidez nas formas de comunicação.

Esse novo mercado fez com que nascesse cada vez mais, milhares de empresas de garagem denominadas *start-ups* com o objetivo de desenvolver aplicativos e prestação de serviços customizados para os clientes, que massificou o processo de produção de softwares e até mesmo ferramentas de desenvolvimento rápido (*RAD*) e também formas colaborativas que exigem a criação de uma rede de colaboração entre as empresas e os desenvolvedores, criando uma forma de *networking* e *expertise* sobre determinados processos de negócio.

Ao caracterizar o processo de criação de um software Lima e Oliveira citando (GUTIERREZ e DE LA GARZA TOLEDO, 2010, p.122) definem que:

O processo de desenvolvimento exige quatro grandes atividades cognitivas: conceptualização, formalização, processamento de dados e implementação. A conceptualização é o desenho inicial do programa a ser desenvolvido, obtido a partir dos requerimentos (requisitos) exigidos pelo usuário-cliente. As informações são obtidas a partir de entrevistas com o cliente, que explicita suas necessidades e as funcionalidades esperadas do software. A formalização das necessidades é estudada pelo analista, ou pelo programador, para a modulação do desenho análise de requisitos. O processamento dos dados refere-se às considerações lógicas dos requerimentos traçados no desenho e na formalização do programa. O desenho subdivide-se em módulos e estes se fragmentam em aplicações, que em cadeias se transformam em instruções ao programador. Essas instruções constituem um conjunto de símbolos (algoritmos) construídos a partir da linguagem de programação utilizada. Por fim, a implementação é a entrega e a instalação do programa ao cliente, geralmente com acordos de assistência pós-venda, assessorias e treinamentos aos usuários por tempo determinado.

Sob tais perspectivas, podemos verificar que esse ramos de atividade traz diversas formas de contratação que deverão estar sendo discutidas e observadas pelos operadores do direito, tendo por certo que o Direito deve se adequar à realidade da vida.

Para se ter uma ideia, da dimensão desse mercado de trabalho cumpre demonstrar a (LIMA;OLIVEIRA, 2017, p.125), que fizeram pesquisa *on-line* no Site APinf09 realizada em 2014 que traz o seguinte levantamento :

Trabalhadores que voluntariamente responderam à pesquisa on-line. Os dados possibilitam algumas inferências sobre os tipos de vínculos no setor; deve-se ressaltar, porém, que não se constituem em amostra metodologicamente orientada. Entre os respondentes, 71% eram CLT, 9% vinculavam-se como “CLT-Flex” (recebendo em torno de 40% do salário nominal e o restante, distribuído entre benefícios e auxílios que não são taxados). As PJs estariam em torno de 15%, seguidos de estagiários (3%), autônomos (2%), e cooperados (1%). O número pouco expressivo de estagiários pode indicar a maior regulamentação da atividade de fiscalização sobre os empreendimentos. De qualquer forma, esses índices não captam os trabalhadores não formalizados, principalmente nas pequenas empresas, embora aponte uma tendência e permita uma comparação com os dados da Softex. Ambos confirmam a dificuldade que o campo tem nos mostrado: o de apreender uma realidade fluida, de mudanças constantes; a dificuldade de alcançar os profissionais não formalizados que, possivelmente, para manter ganhos comparáveis com os trabalhadores assalariados, estão envolvidos em inúmeros projetos, trabalhando para várias empresas/clientes e vivenciando mais fortemente a intensidade do trabalho.

Dessa análise os autores da pesquisa realizada em três empresas de softwares e entrevistados 40 funcionários entre gestores e trabalhadores pode-se verificar uma tendência nesse mercado que muito interessa para futuros estudos que segundo os pesquisadores (LIMA; OLIVIERA, 2017, p.138) concluíram que:

A multiplicidade de empresas, tipos e tamanhos resulta em contratos de trabalho distintos ou simplesmente na ausência de contrato, como no caso dos *freelancers*. De forma geral, a padronização, mesmo que tentada pelas grandes empresas, nunca é absoluta em função das próprias características da atividade. Assim o caráter “criativo” presente no desenvolvimento da atividade, com diferentes níveis de padronização, ainda é dominante, sendo representativo da flexibilidade da produção e da utilização da força de trabalho: o desenvolvimento de projetos; tempos determinados com flexibilidade de horários e jornadas dependendo da empresa (que pode ser uma PJ autônoma); *home office* com idas eventuais às empresas ou jornadas padrão de trabalho (diferente nos *call centers*). Isso não significa necessariamente autonomia, considerando os limites impostos pela organização do trabalho, o controle imposto pela tecnologia e a incorporação de critérios subjetivos como confiança, que implica a interiorização de responsabilidades.

Depois de todo dito anteriormente, a reforma trabalhista e a criação da norma sobre o teletrabalho mediante a tudo que foi exposto, não parece coerente dizer que a criação da norma trouxe proteção ao empregado, uma vez que o mundo evoluído pelo que indica quanto mais normas, menos proteção.

Os dados da pesquisa das autoras também consolidam que existe nesse segmento uma ideologia empreendedora que influencia a busca de autonomia, mas a amostra do estudo mostra que ainda 70% (Setenta por cento) dos trabalhadores do ramo de informática mantem vínculo formal de emprego, sendo que as pessoas jurídicas representam 15% do mercado de trabalho.

Do ponto de vista de Gestão, o empresários terceirizando suas atividades poderá elaborar contratos de Nível de Serviço, de forma que um bom contrato nesse sentido, pode prever por exemplo, que no caso de atraso de duas horas após abertura do chamado, a

empresa fornecedora deverá conceder desconto, por exemplo de 20% do valor da parcela do contrato, gerando empenho por parte do fornecedor e gerando maior confiabilidade pela contratada.

Além desse aspecto, tem o aspecto remuneratório, sabemos que os encargos da folha de pagamento não se limitam a tributos, mas também salário, convênios, vale transporte, ticket alimentação, férias e o terço constitucional, décimo terceiro, participação nos lucros e resultados, custos de manutenção de computadores e periféricos, depreciação de equipamentos entre outros custos.

Cumpra observar, o que Jaci Leite ensina:

Assim sendo, ainda que resolva terceirizar totalmente sua informática, a empresa contratante não pode se dar ao luxo de manter-se alheia ao que acontece nessa área. Mesmo que decida não ter mais uma equipe própria dedicada a informática, é importante que a empresa se mantenha informada sobre as novas possibilidades oferecidas pelo mercado, de forma a poder pressionar o parceiro e exigir seus direitos com base em critérios objetivos e justificáveis.(LEITE,1994, p.106-107).

Pelo menos por enquanto não parece que o teletrabalho irá ter algum percentual expressivo nesse mercado, mas evidente que teria condições de abocanhar uma fatia desse mercado, para isso será necessário pesquisa sobre as relações trabalhistas nessa seara, pois ainda não iremos resolver todas essas questões do mundo físico e do ciberespaço, assim novos princípios e nova doutrina no âmbito Direito cibernético do Trabalho serão necessárias para o avanço da sociedade.

CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista promovida em 2017 criou um marco histórico nas relações de emprego do mercado de trabalho brasileiro, trazendo a modalidade de teletrabalho uma forma de prestação de serviços à distância com uso de meios telemáticos e da tecnologia da informação, em consonância com avanços frequentes nas última décadas e conjuntamente com novas formas e novos arranjos produtivos através de novos processos que visam cooperara para gestão empresarial.

No intuito de manter-se vivo no capitalismo contemporâneo, marcado pela acirrada concorrência internacional, nova formas de produção e cooperação entre as nações no sentido de participação das cadeias produtivas, fizeram com que no Brasil fosse feito uma Reforma Trabalhista, veio com um discurso de modernidade, aumento de emprego, proteção social e eliminar a insegurança jurídica.

Todavia no meio do caminho, alguma coisa se perdeu e saiu errado, a nova legislação por conta do discurso de modernidade poderia ter debatido mais o tema com outros setores da sociedade, e carece de um aprofundamento para sua melhor adequação ao mercado de trabalho brasileiro.

O fato que a proteção do trabalhador que foi algo sempre primado pela nossa Constituição parece estar sendo desconstruída, pelo menos foi que tem sido sinalizado, se analisarmos todos os pontos da Reforma Trabalhista.

Durante o desenvolvimento do trabalho foi possível verificar de forma objetiva, através da análise do texto legal e baseado em autores diversos, que os elementos que caracterizam o teletrabalho a partir da nova legislação são a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, a utilização de tecnologias de informação e telecomunicação para poder diferenciar do trabalho em domicilio simplesmente. Não haverá controle de jornada e conseqüentemente não terá direito a horas extras, Determinou que deverá ser celebrado acordo de vontades entre as partes onde deverão ser colocadas a regras de funcionamentos e a questão dos custos de manutenção e execução do trabalho.

Também foi demonstrado mesmo que fique acordado que as despesas para execução do teletrabalho por conta do empregador, não será incorporado ao salário e não constituirá base de cálculo para FGTS.

O Empregador poderá alterar o teletrabalho para trabalho presencial a qualquer momento mas com anuência do empregado e deverá um período mínimo de quinze dias para o teletrabalhador poder se adaptar a nova jornada e deslocamento.

Caso o teletrabalhador venha até o local da prestação de serviço para poder fazer alguma instrução ou compartilhar o que desenvolveu não será motivo para descaracterizar o teletrabalho.

O Empregador deverá instruir exaustivamente o teletrabalhador, através de treinamentos sobre as normas de segurança de trabalho, utilização de equipamentos de proteção individual, posição e postura de trabalho, cuidados para prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, devendo o teletrabalhador assinar termo de responsabilidade.

O tema referente às relações trabalhistas na era da informação tem a sua importância pela pouca pesquisa na realidade atual, de como de forma que é um tema multidisciplinar que ainda carece pesquisa na área da Administração de Empresas, na Economia, na Sociologia, nas áreas de Informática e no Direito, pois esta ciência precisa de um arcabouço teórico para resolução de conflitos, esclarecimentos de dúvida e proteção social à sociedade em geral.

De acordo os resultados demonstrados podem verificar que a Reforma Trabalhista foi muito importante para a implantação do Teletrabalho no Brasil, todavia sua forma de execução precipitada fez com que a proteção do trabalhador fosse mitigada, será necessária uma reestruturação de questões como as horas extras, pois ficou demonstrado que as formas atuais de flexibilidade, na verdade são formas de controle de gestão para redução de custos.

Ficou demonstrado que a Reforma Trabalhista promulgada no Brasil, trouxe elementos como a terceirização irrestrita, ou seja, dando a possibilidade da terceirização das atividades-meio e atividade-fim, trouxe o trabalho intermitente e também o autônomo permanente de forma que a multiplicidade de formas de contratação, que poderão inviabilizar a modalidade teletrabalho.

Foi possível verificar que o Setor de Tecnologia da Informação apesar de ser um setor automaticamente especializado e um trabalho do conhecimento avançado, a necessidade de trabalho criativo, o desenvolvimento de projetos específicos, demanda o trabalho em equipe e cooperação, além de que apesar de diversas modalidades de trabalhos oferecidas pela Reforma de Trabalho, 70% dos trabalhadores do setor ainda preferem trabalhar em registro formal, 15% do mercado são formados por Pessoas Jurídicas, e o restante por outras atividades.

Demonstre-se a interação entre robôs e pessoas é uma realidade mesmo para cidades do interior, e que em futuro bem próximo a interação entre robôs com inteligência artificial poderá determinar novas formas de trabalho, até mesmo no mundo jurídico que já tem robôs fazendo o trabalho e indicando jurisprudências e dando saídas jurídicas melhor que uma equipe inteira de advogados experientes.

O Teletrabalho ainda é um instituto muito novo, por isso não existe muita pesquisas no CAGED e na RAIS e ainda no eSocial, sobre resultados práticos da inclusão dessa modalidade para saber se o aumento de sua participação no mercado de TI, todavia pelo que conseguimos analisar pelos resultados do trabalho, acreditamos que para esse setor da economia a tendência é que o teletrabalho não será promissor, assim também como outros setores que não tenham condições de arcar com os custos de implantação da infraestrutura para o gerenciamento dos teletrabalhadores.

O teletrabalho é uma forma de trabalho em desenvolvimento que possui características excepcionais como instrumento de flexibilidade, de forma que a forma que foi projetada no Brasil, sem o controle de jornada o teletrabalhador ficará sujeito a jornadas exaustivas de trabalho, os risco de ficar conectado ininterruptamente é muito alto, haja visto que quanto maior a remuneração maior a jornada de trabalho, por contas da exigências dos negócios.

Deverá, o lazer é um direito natural, semelhante aos direitos sociais, nesse sentido o teletrabalho na atual legislação sem uma nova regulamentação, poderá comprometer ser comprometido, e deve ser priorizado.

Dada à importância do assunto, torna-se necessário o desenvolvimento de novas pesquisas sobre o tema, principalmente sobre Salários médios pagos, principalmente nas modalidades de EAD - Educação a Distância a fim de serem analisadas as evoluções salariais, outros temas também formas de progressão a carreira, mas por se tratar de um tema multidisciplinar, possa ter mais normatizações.

A regulamentação da do teletrabalho já é uma realidade, no entanto a sociedade avança em uma velocidade de muitos *Terahertz* a nossa frente, assim é primordial que avancemos em entender os avanços da Indústria 4.0 poderá ser muito interessante para os operadores do direito que militam na seara das relações de trabalho e ciências sócias aplicadas.

É dever do ramo do Direito a regulamentação da vida em sociedade de forma que a integração internet, máquina homem será cada vez mais costumeira nas relações de emprego,

por essa razão somente com o debate da sociedade civil e os legisladores será possível no futuro criarmos legislações, mas coerentes e humanos não sendo pensados apenas na ótica do capital.

REFERÊNCIAS

ALVES, D.A. Gestão, Produção e Experiência do Tempo no Teletrabalho. Tese Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2008 p.246 – Porto Alegre/RS. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/13577>>, Acesso em 21/04/2019.

CIZOTO, S.A., DIÉGUES, C.R. M, PINTO, R.O. *et al.* Homem, Cultura e Sociedade. Editora e Distribuidora Educacional. 2016, Londrina/PR. 244.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2007.

DIEESE. A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. São Paulo, maio. 2017. (Nota Técnica, 178). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>; Acesso em: fev. 2018.

ESTRADA, M.M.P. Teletrabalho & Direito: O trabalho a distância e sua análise em face aos avanços tecnológicos. Curitiba-PR: Juruá, 2014.

FAZOLI FILHO, A. Formação Econômica do Brasil: Uma abordagem histórica. São Paulo/SP: Editora Letras & Letras, 2001.

FINCATO, D. ;STRUMER, G. A Reforma Trabalhista Simplificada [Recurso Eletrônico]: Comentários a Lei nº.13.467/2017 – Dados Eletrônicos – Porto Alegre : EDIPUCRS, 2019. ISBN 978-85-397-1240-3.

SANTOS, A.L.,GIMENES, D.M. Desenvolvimento, Competitividade e a Reforma Trabalhista .In.KREIN, J.D, GIMENES, D.M, SANTOS, A.L.dos. *et al.* Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil – Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>>. Acesso em junho/2019.

SEVERO, V.S.; SOUTO MAIOR, J.L. Manual da Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos. Organizadores :Afonso Paciléio Neto, Sarah Hakim: Prefácio Liviu Enescu – São Paulo/SP: Sensus, 2017.Disponível em <<http://www.aatsp.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Valdete-Souto-Severo-e-Jorge-Luiz-Souto-Maior-Manual-da-Reforma-Trablhista-Pontos-e-Contrapontos-2018.pdf>> Acesso em junho/2019.

LEI 12.551, de 15/12/2011. Alterar o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em Dezembro de 2018.

LEI 13.467, de 13/07/2017. Altera a CLT. Aprovada pelo Decreto 5.452, de 01/05/1943 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm> Acesso em Julho/2017.

LEITE, J.C. Terceirização em Informática. São Paulo: Makron Books, 1994.

LIMA, J.C. OLIVERIA. D.R. - Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. Revista Sociedade e Estado- Volume 32, Numero 1, Janeiro/Abril-2017: Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília/DF. DOI.10.1590./S0102.69922017.3201006. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/se/v32n1/0102-6992-se-32-01-00115.pdf>>. Acesso em Junho/2019.

LUPEPSA, M.L. O Teletrabalho e sua efetividade. 10/12/2015. 105 p. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Blumenauense de Ensino Superior - IBES. Disponível em:<<http://www.sobratt.org.br/index.php/17032016-o-teletrabalho-e-sua-efetividade-tcc-de-marcia-luzia-lupepsa/>>. Acesso em junho 2016.

MELO A.A.M. O USO DO TELETRABALHO NAS EMPRESAS DE *CALL CENTER* E *CONTACT CENTER* MULTICLIENTES ATUANTES NO BRASIL: Estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. Tese Doutorado. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – Departamento de Administração da Universidade de São Paulo. São Paulo/SP 2011, p.278. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/pt-br.php>>. Acesso em Outubro/2018.

MICHAELIS: Dicionário Escolar Língua Portuguesa. – São Paulo: Editora Melhoramento, 2008.

MUSSI, C.M. Os Efeitos do Recebimento dos Benefícios Previdenciários no Contrato de Trabalho. Tese de Doutorado. PUC/SP. 2007. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7560>>. Acesso em Abril/2019.

NETTO, J.P., BRAZ, M. Economia Política: uma introdução crítica – 8. Ed. – São Paulo: Cortez, 2012.

NILLES, J.M. Fazendo do Teletrabalho uma Realidade: um guia para Telegerente e Teletrabalhadores. Tradução Eduardo Pereira Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

PANITZ, C.E. Dicionário de Logística. São Paulo: Ciclo Editora, 2010.

OLIVEIRA, S.A. G; SANTANA, E.F; MELO F.R.G. GUIMARÃES. LC. A inovação tecnológica dos núcleos de Inovação Tecnológica. Revista Sinergia, São Paulo, v.12, n.2, p.171-180. Maio/Ago.2011.

PASCHOAL. G.H. ELEMENTOS DE DIREITO DO TRABALHO. Instituto Memória. Curitiba 2ª, 2018, p.360.

PIPEK. A., DUTRA. A.L, MAGANO. I. *et. al.* 2017, REFORMA TRABALHISTA EDITORA EDGARD BLUCKER LTDA, , SÃO PAULO – 2016 P. 96

RODRIGUES, A. C. B. TELETRABALHO: As tecnologias transformando as relações de Trabalho. 06/10/2011. 142 p. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito da USP. São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em março 2016.

RODRIGUES. C.L. SIQUEROLO. R.V. A Responsabilidade Ambiental-Trabalhista decorrente da utilização de Agrotóxicos. Revista Meio Ambiente do Trabalho. ISSN: 2525-9857. Minas Gerais, v.1,n.2,p.247-272, Jul/Dez: 2015- DOI.10.2.192. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/350/pdf>>. Acesso em Março/2019.

SACOMANO, J.B., GONÇALES.R.F., SILVA. M.T.,*et al.* Indústria 4.0 – Conceitos e Fundamentos. Editora Edgard Blucher Ltda, 2018 – São Paulo. p.182.

SILVA, O.M. Eu Sísifo. Centro de Referências Faster,Cotia/SP , 2014. Disponível em: <http://www.crfaster.com.br/Eu%20Sisifo%20Livro.pdf> . Livro Digital, Acesso em: 10/06/019.

SILVA, O. P. A nova face do Direito do Trabalho: Tecnologia, desemprego, trabalho autônomo e trabalho informal. Revista Advogado, Ano XXV, número 82, p.95-103, junho 2005. ISSN: 0101-7497.

TELETRABALHO NO BRASIL, Câmara dos Deputados, Comissão de Legislação Participativa.- Brasília: Câmara dos Deputados, Edição Câmara, 2014. 79 p. (Série Comissões em ação; nº,32) .ISBN 978-85-402-0187-3: Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1672572>> Acesso em Fevereiro/2019.