

**PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS: ANÁLISE CRÍTICA SOBRE AS DISPOSIÇÕES DO TELETRABALHO NA LEI 13.467/2017** | *PRECARIZATION OF LABOR RELATIONS: A CRITICAL ANALYSIS ABOUT THE DISPOSITIONS OF TELECOMMUTING IN LAW 13,467/2017*

JOSÉ SARTO FULGÊNCIO DE LIMA FILHO  
EDDLA KARINA GOMES PEREIRA

**RESUMO** | Este artigo se propõe a compreender de que maneira as transformações ocorridas nas relações de trabalho ao longo do século XX contribuíram para o desenvolvimento da regulamentação do teletrabalho por meio da Lei 13.467/2017. Consiste em uma pesquisa teórica qualitativa, com finalidade explicativa, utilizando uma abordagem dedutiva, a partir do método de procedimento histórico e da investigação bibliográfica-documental. Justifica-se o tema pela necessidade de compreender de que maneira as transformações ocorridas na produção capitalista repercutem no desenvolvimento das novas formas laborais como o teletrabalho. Conclui-se que as transformações na estrutura das relações laborais ao longo do século XX contribuíram para o desenvolvimento de modalidades de trabalho mais precárias, com vistas a jornadas de trabalho com menor fiscalização, maiores negociações individuais entre empregado e empregador e transferência dos riscos da atividade econômica ao empregado, fatos observados na regulamentação do teletrabalho pela Lei 13.467/2017.

**PALAVRAS-CHAVE** | Teletrabalho. Precarização. Lei 13.467/2017.

**ABSTRACT** | *This article aims to understand how the transformations that occurred in labor relations throughout the 20th century contributed to the development of telecommuting regulation by Law 13,467/2017. It consists of a theoretical qualitative study, with an explanatory purpose and a deductive approach, using the historical method and the bibliographic research method on documents. The theme is justified by the need to understand how the transformations that occurred in the capitalist production have an impact on the development of new labor relations, such as telecommuting. It is concluded that the transformations in the structure of labor relations throughout the 20th century contributed to the development of more precarious working modalities, with the aim to reduce work duration inspection, to increase individual negotiations between employee and employer, and to transfer the risks of economic activity to the worker, facts which were observed in the regulation of telecommuting by Law 13,467/2017.*

**KEYWORDS** | *Telecommuting. Precarization. Law 13,467/2017.*

## 1. INTRODUÇÃO

**A** Lei 13.467, em vigor desde 11 de novembro de 2017, trouxe consigo uma série de discussões acerca das reais finalidades das alterações que trazia ao corpo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso porque suas disposições demonstravam uma tendência à diminuição da proteção até então existente no texto celetista.

Malgrado as críticas que despertou, também representou um avanço ao disciplinar de maneira específica e mais abrangente a matéria do teletrabalho, modalidade de desempenho das atividades empregatícias em que o trabalhador não está adstrito a realizar suas funções apenas na sede do estabelecimento empresarial, mas também em casa ou mesmo em lugares públicos, como restaurantes e lanchonetes.

No entanto, é importante considerar que a legislação emerge em um contexto conturbado de crise econômica, política e institucional no Brasil, e enfrenta sérias críticas, por assumir um viés muito mais político do que técnico, de modo que o aspecto econômico terminou prevalecendo diante do protecionismo que orientou historicamente a legislação laboral. Em tal contexto, questiona-se: quais os aspectos da estrutura das relações laborais contemporâneas podem ser identificados na elaboração da legislação atinente ao teletrabalho?

Neste sentido, o presente trabalho apresenta como objetivo geral identificar quais são as principais tendências da morfologia atual das relações laborais que estão presentes nas disposições sobre teletrabalho da Lei 13.467/2017. Para tanto, busca-se, em um primeiro momento, explicar de que forma se estrutura o trabalho na atualidade; compreender as inovações trazidas sobre o teletrabalho na Lei 13.467/2017; e, por fim, identificar as principais tendências da morfologia atual das relações laborais que podem ser identificadas nas disposições sobre teletrabalho trazidas pela Lei 13.467.2017.

Trata-se de uma pesquisa descritiva, de caráter qualitativo, que se propõe a colher dados primários e secundários, através da consulta à legislação, bem como aos estudos já realizados por juristas e sociólogos do

trabalho, razão pela qual se enquadra como uma investigação de caráter bibliográfica-documental, tendo o método histórico como auxiliar.

O artigo se propõe a tecer um estudo sobre as relações laborais contemporâneas e de que forma as inovações sobre o teletrabalho estão inseridas neste contexto, de forma a apontar as tendências que puderam ser identificadas a partir das disposições que regularam esta forma de labor na Lei 13.467/2017.

## 2. MORFOLOGIA DAS RELAÇÕES LABORAIS CONTEMPORÂNEAS

O contexto atual das relações laborais é marcado por uma ruptura com as perspectivas para o futuro, vigentes até meados da década de 1980, sobre como seriam desenvolvidas as formas de trabalho no início do século XXI. Em virtude do acentuado crescimento das tecnologias de informação e comunicação e da conseqüente redução do proletariado industrial típico do taylorismo-fordismo, uma das especulações que se apresentavam na época era a de um possível fim do proletariado. Neste sentido:

Apesar de parecer que o proletariado industrial, herdeiro da era taylorista e fordista, vem se reduzindo em várias partes do mundo capitalista central, há também uma forte *contratendência*, dada pela expansão exponencial de novos contingentes de trabalhadores e trabalhadoras, especialmente no setor de serviços, mas também na agroindústria e na indústria, ainda que de modo diferenciado em vários países do Sul, de que são exemplos os casos da China, da Índia, da Coreia, do Brasil, do México, da África do Sul etc. (ANTUNES, 2018, p. 27, grifo do autor).

De fato, o que vem se verificando nos últimos tempos é uma tendência bastante acentuada para uma modificação nas formas de organização do trabalho, o que não necessariamente significa o fim do proletariado, mas sim uma transformação da sua estrutura básica, isto é, na sua morfologia.

A explicação para estes fatos não pode ser desconsiderada de uma abordagem histórica que vem se desenvolvendo desde a segunda metade do século passado, quando a produção capitalista passa por um verdadeiro processo de reestruturação, substituindo o modelo produtivo taylorista-fordista, o qual era caracterizado pelo rígido controle, por parte dos gestores, do tempo

e dos movimentos realizados pelos trabalhadores manuais, gerando uma produção massiva e homogeneizada (ANTUNES, 2018, p. 101).

A reestruturação do modelo até então vigente é caracterizada por uma produção mais flexível, adaptável às demandas do mercado de consumo, de modo a aproveitar ao máximo o tempo dos trabalhadores disponíveis, o que demanda uma mão-de-obra polivalente e organizada de maneira horizontal, além da utilização de trabalhadores de empresas prestadoras de serviços (BRAGHINI, 2017, p. 69).

Tal modelo produtivo foi desenvolvido no Japão, no seio da *Toyota Motor Company*, motivo pelo qual recebe o nome de “toyotismo”, e representou uma verdadeira resposta ao crescimento lento do Japão no período após a Segunda Guerra Mundial e no período da Guerra da Coreia, em que o país precisava elevar a produtividade das empresas, sem contar com um mercado aberto e cativo, como fora o caso da indústria fordista (ANTUNES; PINTO, 2017, p. 66).

Após a derrota na Segunda Guerra Mundial, em meio a um contexto de recuperação social e econômica, não faria sentido para o Japão o desenvolvimento de um modelo produtivo que tinha por base a produção industrial padronizada e massificada, como era o caso do taylorismo-fordismo.

O novo modelo então consolida o princípio do *just-in-time*, preconizando a utilização de recursos e produção de bens de consumo de acordo com o que é estritamente exigido pela demanda do mercado, de modo a evitar o desperdício de capital, material ou imaterial, além de estimular o desenvolvimento de produtos com qualidade superior à média até então desenvolvida (HIRATA; ZARIFAN, 1991, p. 174).

Se, de um lado, o modelo termina por fortalecer a produção industrial, por outro, algumas de suas características contribuem para uma verdadeira revolução na estrutura das relações de trabalho contemporâneas: exigência de maior qualificação dos trabalhadores, enxugamento dos postos de trabalho, desenvolvimento do setor de serviços e emprego de práticas mais flexíveis de contratação e subcontratação, como é o caso da terceirização. No entanto, é cabível acrescentar que:

O mais brutal resultado dessas transformações é a expansão sem precedentes na era moderna, do *desemprego estrutural*<sup>1</sup>, que atinge o mundo em escala global. Pode-se dizer, de maneira sintética, que há uma *processualidade contraditória* que, de um lado, reduz o operariado industrial e fabril; de outro, aumenta o subproletariado, o trabalho *precário* e o assalariamento no setor de serviços. Incorpora o trabalho feminino e exclui os mais jovens e os mais velhos. Há, portanto, um processo de maior *heterogeneização, fragmentação e complexificação* da classe trabalhadora (ANTUNES, 2006, p. 49-50, grifo do autor).

Somando-se a estes fatores, é importante mencionar que a introdução do trabalho on-line, o qual vem crescendo desde a década de 1970, vem transformando esta forma de reestruturação da produção em um processo permanente, com uma forte tendência à virtualização do trabalho (ANTUNES, 2018, p. 47-48).

A consequência direta disso é o desenvolvimento de um mercado cada vez mais competitivo nos mais diversos ramos de trabalho favorecendo o crescimento de uma concorrência seletiva dos trabalhadores ditos mais “competentes” em desfavor daqueles que não conseguem se adaptar aos padrões (SOUTO MAIOR, 2001, p. 153-154).

O perfil do trabalhador do século XXI passa, portanto, a ser completamente distinto daquele do final da época do taylorismo-fordismo: a população trabalhadora explorada deixa de ocupar somente os galpões da indústria para operar nos mais diversos ramos de atividades. O trabalho precário deixa de ser estritamente manual e passa a atingir os setores intelectuais.

Este aspecto difuso que passa a ser assumido pela classe trabalhadora dos dias atuais, somado à forte concorrência por postos de trabalho em função do desemprego estrutural, ainda apresenta uma consequência de suma relevância: o enfraquecimento do poder combativo dos sindicatos, os quais, sem membros com sentimento de pertencimento a um mesmo grupo e fragilizados pela redução dos postos de trabalho, terminam por adotar estratégias menos combativas e mais coniventes aos interesses patronais.

No Brasil, a tendência oriunda de todo este contexto ganha uma acentuação específica dado o desenvolvimento tardio da industrialização em solo pátrio, que somente veio a ganhar força partir das décadas de 1930 e

<sup>1</sup> Quadro de desemprego caracterizado pela substituição das vagas de trabalho por máquinas ou processos produtivos modernos (OLIVEIRA, 2019).

1950, com um modelo produtivo de profundas ligações com o taylorismo-fordismo (ANTUNES, 2012, p. 2).

Neste sentido, o desenvolvimento dos sindicatos como entidades responsáveis pela coordenação dos direitos e deveres recíprocos de trabalhadores e empregadores somente se apresenta a partir da década de 1930 (NASCIMENTO, 2011, p. 99-100), demonstrando o caráter recente do papel das lutas sindicais brasileiras.

Tal estrutura interna fazia com que a dinâmica produtiva se caracterizasse pelo crescimento econômico em função da superexploração da força de trabalho: baixos salários, ritmos de produção intensificados e jornadas prolongadas se mostravam como fatores que contribuíram para as altas taxas de acumulação do capital, possibilitando a ocorrência do “milagre econômico” (1968-1973) durante a ditadura civil-militar (1964-1985). Sendo assim, a principal característica da exploração da força de trabalho no Brasil, especialmente durante o período mencionado, é o binômio ditadura-acumulação (ANTUNES, 2018, p. 118).

Portanto, ainda na década de 1960, o Brasil já enfrentava tendências de superexploração da mão-de-obra. Estas tendências podem ser observadas pela implementação de uma série de medidas que reduzem direitos empregados, como as seguintes: criação do FGTS em substituição à estabilidade decenal, complemento da terceirização, banco de horas, contrato a tempo parcial e suspensão temporária do contrato de trabalho (SOUTO MAIOR, 2020, p. 2).

Na década de 1990, o país experimenta uma intensificação do processo de reestruturação produtiva, que já havia sido iniciado ainda na década de 1980, sem que fossem abandonados totalmente os padrões típicos do taylorismo-fordismo. Assim, o padrão produtivo no Brasil vem consolidando as seguintes características do seu modelo de capitalismo: padrões produtivos tecnologicamente mais avançados, busca pela melhor qualificação da força de trabalho e prática da intensificação da exploração da força de trabalho (ANTUNES, 2018, p. 118).

Sendo assim, é pertinente chegar à percepção de que as relações laborais no Brasil se estruturam em um modelo que combina a flexibilização com a exploração da força de trabalho, podendo se considerar como um fator social importante para a elaboração de diplomas legislativos que tendam a tornar cada vez mais precárias as condições de trabalho do empregado.

### **3. TELETRABALHO NA LEI 13.467/2017**

O teletrabalho é uma modalidade de desempenho das atividades laborais que ganhou disposições legislativas mais específicas a partir da sanção da Lei 13.467/2017, que incluiu uma série de dispositivos com o objetivo de regulamentar o assunto, apesar de a Lei 12.551/2011 já ter versado sobre o assunto anteriormente.

No entanto, é necessário esclarecer que, enquanto a Lei 12.551/2011 apenas trouxe algumas alterações ao artigo 6º da CLT, esclarecendo que não havia distinção entre o trabalho feito na sede do estabelecimento empresarial, no domicílio do empregado e à distância, a Lei 13.467/2017 trouxe alterações mais profundas, causando uma maior segurança para o empregador em relação ao empregado.

Enquanto o artigo 75-A da CLT não é passível de comentários maiores, vez que apenas reforça que o teletrabalho é regulado especificamente pelas disposições previstas no Título II-A do texto consolidado, pode-se observar uma mudança relevante no art. 75-B, também da CLT (BRASIL, 1943).

De acordo com este último dispositivo, teletrabalho consiste na “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” (BRASIL, 1943).

Tal conceito tem o mérito de configurar o teletrabalho como uma forma de relação de emprego, ao invés de trabalho autônomo, o que garante ao trabalhador a proteção das normas da CLT. No entanto, há duras críticas no sentido de que o legislador buscou, com essa distinção, retirar do empregador a obrigação de anotar na carteira de trabalho do obreiro a condição de teletraba-

lhador, fato que já é determinado para o trabalhador externo como condição para que empregador seja desobrigado de realizar o controle de jornada do empregado. É o que se explica a seguir:

[...] apesar de executar os seus serviços *fora* do estabelecimento, o legislador considerou que o teletrabalho não é espécie de *trabalho externo*. Quis, na verdade, fugir da limitação contida no inciso I do art. 62 da CLT<sup>2</sup>, que não exclui todos os externos do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, mas apenas aqueles cuja fixação de horário é incompatível com o serviço executado, isto é, quando não for possível controlar o serviço. Desta forma, mesmo que controlado, o teletrabalhador não terá direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada (CASSAR, 2017, p. 660, grifo da autora).

Neste sentido, o artigo 62 do texto consolidado também sofreu alterações, passando a incluir o teletrabalho entre as atividades que não são abrangidas pelo regime celetista de duração de trabalho (BRASIL, 1943), presumindo que o tempo à disposição do empregador, neste caso, é impossível de ser controlado por este. Trata-se, portanto, de uma presunção legal que, de fato, não condiz com a realidade do alcance tecnológico, já que “o teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por *webcâmera*, *intranet*, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias etc.” (CASSAR, 2017, p. 661).

Seguindo mais adiante, no artigo 75-C da CLT, é possível perceber que o legislador apresenta uma série de disposições atinentes à forma de desempenho das atividades laborais, inclusive estabelecendo a possibilidade de migração do regime presencial para o de teletrabalho e vice-versa:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

<sup>2</sup> De acordo com o artigo 62 da CLT, os trabalhadores externos excluídos das regras celetistas de limitação da jornada de trabalho são somente aqueles “que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados” (BRASIL, 1943), como é o caso do vendedor externo.

O dispositivo prevê a necessidade de previsão expressa no contrato de trabalho para o desempenho deste tipo de atividade, assim como estabelece a necessidade de previsão contratual em caso de alteração do regime de trabalho presencial para o de teletrabalho. No entanto, a alteração contrária é confusa, uma vez que o legislador diz que deverá se dar por determinação do empregador, com respectivo aditivo contratual. “E se o empregado não assinar e não concordar com o aditivo? A exigência de aditivo, neste caso, é inócua” (CASSAR, 2017, p. 661).

Além disso, o dispositivo traz à tona um questionamento polêmico: qual regime de trabalho é mais favorável para o trabalhador? Se a resposta for o regime de teletrabalho, o parágrafo terceiro do dispositivo citado acima padece de antinomia com o princípio da vedação da alteração contratual lesiva, previsto no artigo 468 da CLT, o qual veda as alterações contratuais que resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, mesmo que resultado de mútuo consentimento dentro dos contratos individuais (BRASIL, 1943).

Ressalta-se que a discussão acerca da possibilidade ou não da alteração do regime contratual não constitui escopo do presente trabalho, contudo é necessário demonstrar que a nova disposição, além de confusa apresenta uma aplicabilidade sujeita a questionamentos, dada a natureza protetiva do Direito do Trabalho.

Prosseguindo as discussões, o artigo 75-D da CLT trouxe à tona também a necessidade de obediência à forma escrita do contrato de trabalho, prevendo uma cláusula que disponha sobre a “responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado” (BRASIL, 1943).

O legislador não se mostra claro se o empregador é responsável por todos os custos da produção ou mesmo quais as hipóteses em que o empregado é responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos de trabalho, deixando uma lacuna que pode resultar em violação

à regra da alteridade<sup>3</sup>, na qual o empregador é o responsável pelos riscos da atividade econômica.

No entanto, o parágrafo único do mesmo artigo tratou de esclarecer que o empregador não poderá utilizar o fornecimento destes equipamentos como forma de pagamento pelo serviço desempenhado, ao dispor que “as utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado” (BRASIL, 1943).

Encerrando o Título II-A, o artigo 75-E vem apresentar uma disposição acerca da responsabilidade sobre os acidentes de trabalho, dispondo em seu *caput* que: “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” (BRASIL, 1943).

O parágrafo único do mesmo dispositivo ainda dispõe que o empregado deve “assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (BRASIL, 1943), o que verdadeiramente configura um contrassenso ao disposto no artigo 7º, inciso XXII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, conforme transcrito a seguir:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]  
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...] (BRASIL, 1988).

A disposição incorporada ao texto da CLT, além de apresentar um comando incompatível com o disposto na Constituição, também representa uma solução demasiadamente simplificada para a problemática real dos acidentes de trabalho ocorridos nas atividades desempenhadas em regime de teletrabalho.

Deve-se reconhecer, de fato, que boa parte das atividades do regime de teletrabalho são desenvolvidas no ambiente da residência do empregado, o que dificultaria o empregador ao exercício do seu poder de fiscalizar a observância das normas de segurança. Contudo, o que o comando legal

---

3 Neste sentido, diz o artigo 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943, grifo nosso).

apresenta trata-se de uma verdadeira presunção de que os acidentes ocorrem por causa de ato inseguro do trabalhador, o que não pode ser encarado como verdadeiro. Por exemplo:

[...] em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para a entrega de trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração (SILVA, H. B. M., 2017, p. 56).

Por fim, cabe aqui apontar o disposto no artigo 611-A, inciso VIII, da CLT, o qual dispôs que acordos e convenções terão prevalência sobre lei quando, entre outros, dispuser sobre o labor realizado em regime de teletrabalho (BRASIL, 1943), garantindo, portanto, a possibilidade de que esta modalidade laboral possa obedecer à regulamentação diversa do que previsto nas disposições celetistas.

É possível, portanto, que o teletrabalho apresente disposições ainda mais flexíveis do que as já trazidas pela própria Lei 13.467/2017, se houver acordo ou convenção coletiva dispondo desta forma. Da mesma forma, é possível que sejam apresentadas normas mais rigorosas para o empregador também, no entanto, esta hipótese se demonstra pouco provável, tendo em vista a tendência ao enfraquecimento dos sindicatos dos empregados, haja vista as restrições que vão sendo colocadas ante à cobrança da contribuição sindical<sup>4</sup>.

Percebe-se, portanto, que a nova legislação não veio apenas apresentar uma regulamentação do teletrabalho para retirar as inseguranças existentes a respeito desta forma de contratação. A Lei 13.467/2017 apresenta medidas flexíveis de se lidar com esta forma de desempenho das atividades laborais, apontando disposições que prezem pela ampla liberdade de pactuação entre empregador e empregado. Este fato, no entanto, pode

4 Com a sanção da Lei 13.467/2017, os artigos 545, 578 e 579 da CLT passaram a dispor que os descontos em folha de pagamento relativos à contribuição sindical somente seriam lícitos se houvesse autorização expressa do empregado. Em 2019, com a Medida Provisória nº 873, a contribuição sindical passou a sofrer maiores restrições, sendo os empregadores desautorizados a fazerem qualquer tipo de desconto relativo à contribuição sindical, além de serem os sindicatos obrigados a fazerem o recolhimento do pagamento somente pela via do boleto bancário ou equivalente eletrônico, conforme disposto no artigo 852 do texto consolidado (BRASIL, 1943).

representar facilidades muito maiores para o empregador, em detrimento do trabalhador, merecendo, portanto, um estudo mais contextualizado dentro do contexto da morfologia das relações laborais contemporâneas.

#### 4. TENDÊNCIAS DA CONTEMPORANEIDADE NA LEGISLAÇÃO SOBRE TELETRABALHO

Diante das considerações que puderam ser apresentadas até então nos tópicos anteriores, é possível perceber que as novas disposições legislativas apresentadas pelo teletrabalho não aparecem como um mero mecanismo para conferir segurança jurídica a ambas as partes da relação de emprego, mas vêm confirmar uma tendência de flexibilização e desregulamentação da legislação trabalhista, mediante o uso de recursos tecnológicos avançados, exigência de mão de obra qualificada e tendência a superexploração do trabalho.

Neste sentido, a Lei 13.467/2017 representou para o teletrabalho a concretização de uma série de características nas relações laborais contemporâneas, que podem ser sintetizadas da seguinte maneira: intensificação da jornada de trabalho, relativização da subordinação jurídica e flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas.

Sobre a tendência a intensificação da jornada de trabalho, o teletrabalho se mostra uma forma de desempenho das atividades laborais favorável para que este tipo de situação ocorra, tendo em vista a ampla gama de facilidades que pode oferecer tanto para o empregador, como para o empregado, se mostrando um labor bastante flexível, considerando-se que:

[...] se utiliza de outros espaços fora da empresa, como o ambiente doméstico, para realizar suas atividades laborativas. Isso pode trazer vantagens, como a economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre o trabalho produtivo e reprodutivo, dentre outros pontos positivos. Mas com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da *dupla jornada de trabalho*, tanto o *produtivo*, quando o *reprodutivo* (sobretudo no caso das mulheres). Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical (ANTUNES, 2018, p. 37, grifo do autor).

Esta tendência à perda de direitos, especificamente, à intensificação da jornada de trabalho, é confirmada especialmente em razão do já citado artigo 62, inciso III, da CLT, que excluiu estes empregados do controle de jornada, muito embora, como já dito anteriormente, as circunstâncias fáticas demonstrem a perfeita possibilidade de realizar o controle do tempo laborado por diversos meios.

Sendo assim, a exclusão do controle da jornada de trabalho do empregado vem representar não apenas uma mera adaptação da legislação à realidade da forma de desempenho do teletrabalho, mas refletir uma tendência de intensificação do trabalho, como já vem sendo observado em países como Índia, Coreia, México, Brasil e África do Sul (ANTUNES, 2018, p. 27).

Como segunda tendência evidenciada pelas disposições do teletrabalho na Lei 13.467/2017, deve-se apontar a relativização da noção da subordinação jurídica, entendida como a “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços” (DELGADO, 2016, p. 311).

Entre os elementos que marcam a configuração da relação de emprego<sup>5</sup>, a subordinação jurídica assume relevância fundamental na medida em que consiste na principal distinção entre a relação de emprego das demais formas de trabalho autônomo (DELGADO, 2016, p. 310). É esta distinção que vai fazer com que se verifique se, no caso concreto, a relação laboral terá ou não proteção das normas de Direito do Trabalho.

Neste sentido, uma das formas mais comuns de precarização das condições de trabalho é a busca constante por conferir uma autonomia relativa aos empregados, fornecendo-lhe oportunidades de negociar com maior liberdade algumas condições de trabalho, ao passo que se exige o cumprimento de metas de interesse da empresa. Trata-se da noção de

parassubordinação, “nomenclatura dada pelo Direito italiano aos trabalhadores

<sup>5</sup> O posicionamento majoritário dos juristas aponta que são quatro requisitos para a configuração da relação de emprego: pessoalidade, habitualidade ou não eventualidade, onerosidade e subordinação. É possível também distinguir a pessoalidade – obrigação que não pode ser transmitida para outra pessoa – da realização do trabalho por pessoa física – em detrimento da pessoa jurídica – como defende Delgado (2016, p. 300). A parcela minoritária defende a existência de mais um elemento: a alteridade, consistente na ideia de que o trabalho deve ser prestado por conta alheia, posição defendida por Martins (2010, p. 99).

nas relações de coordenação que, embora executem trabalho pessoal, mediante paga, têm uma subordinação tênue, mais frágil” (CASSAR, 2017, p. 256).

Nesta perspectiva, é possível reconhecer um movimento de fuga da configuração da relação de emprego, mas a teoria juslaboral é utilizada para adaptar-se à situação imposta pelos arranjos econômicos, ao invés de apontar os equívocos da situação sob o aspecto da preservação do Estado Social Democrático de Direito. A grande crítica aqui está, portanto, no fato de que a teoria termina por legitimar a realidade (SOUTO MAIOR, 2008, p. 167).

No caso do teletrabalho, por ele estar nas chamadas “zonas fronteiriças” entre o trabalho subordinado e o autônomo, há uma forte tendência a enquadrá-lo como um labor autônomo, apesar de exercido em condições precárias (ALVARENGA, 2014, p. 78). No entanto, conforme já mencionado, a Lei 13.467/2017 enquadrou esta forma de trabalho como relação de emprego, o que, em partes, conferiu uma relativa sensação de segurança jurídica ao empregado em razão da aplicabilidade de uma série de proteções celetistas.

Entretanto, verifica-se que as demais disposições conferem uma liberdade contratual demasiadamente ampla para as partes, fazendo com que o empregado possa ser compelido a assumir ou compartilhar os riscos da atividade econômica com o empregador, como é o caso da responsabilização do trabalhador sobre doenças e acidentes ocorridos durante o labor e da liberdade sobre os custos com fornecimento, aquisição e manutenção dos equipamentos de trabalho.

Assim sendo, a Lei 13.467/2017, apesar de retirar o teletrabalhador das chamadas “zonas fronteiriças” entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, fez com que a relação assumisse uma flexibilidade pouco comum nas relações de emprego convencionais. Esta condição ainda pode ser mais evidente a partir da terceira tendência, a ser analisada logo adiante.

Por fim, a terceira tendência que pode ser observada é a flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas. Enquanto a flexibilização na “diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada” (DELGADO, M. G., 2016, p. 67), a

desregulamentação se apresenta como uma política legislativa que preza pela maior regulação das relações de trabalho a partir de acordos e convenções coletivas, diminuindo-se a existência de dispositivos regulatórios, uma vez que não há como extingui-los completamente (NASCIMENTO, 2011, p. 278).

Tratam-se de graus diferentes de uma perspectiva de mundo que defende uma menor atividade protetiva por parte do Estado no âmbito das relações laborais. Se, por um lado, a medida aparenta conferir maior liberdade para as partes, evitando que os contratos de empregos sejam “engessados”, além de ajudar a solucionar conflitos sociais gerados pelo desemprego estrutural (CASSAR, 2017, p. 31), tais medidas também se apresentam como uma forma de contribuir para a precarização das condições de trabalho. Neste sentido, pontua-se que:

[...] o sistema de flexibilização que tem sido injetado no ordenamento jurídico trabalhista é amplamente injusto também para certos empregadores (as pequenas e médias empresas), favorecendo apenas a conglomerados econômicos e multinacionais. Isto porque, em geral, para que tais técnicas se efetivem é necessária a elaboração de um instrumento normativo e os pequenos não possuem força para pressionar, sozinhos, os sindicatos de empregados a aceitarem implementar tais técnicas de flexibilização (SOUTO MAIOR, 2001, p. 156).

No que tange às normas trazidas pela Lei 13.467/2017 sobre o teletrabalho, o que se percebe é que esta tendência está presente na quase totalidade dos dispositivos, que conferem ampla liberdade para as partes negociarem sobre as condições contratuais, excluem o teletrabalhador do regime de controle de jornada de trabalho, além de responsabilizá-lo por acidentes de trabalho ocorridos no desempenho das funções. Todas estas disposições demonstram claramente um exemplo de flexibilização da norma trabalhista, na medida em que restringem o alcance das demais disposições celetistas.

Por outro lado, a desregulamentação é observada pelo artigo 611-A, inciso VIII, da CLT, que conferiu poder de prevalência sobre o texto legal às convenções e acordos coletivos que disponham sobre teletrabalho. A análise conjunta dos dispositivos da Lei 13.467/2017 sobre o assunto demonstra que a

matéria foi muito mais desregulamentada do que regulamentada – levando em conta o sentido de conferir segurança jurídica para ambas as partes.

Em conjunto, estas três tendências demonstram que a legislação trabalhista buscou se adaptar ao panorama atual das relações de trabalho. Contudo, o que se observa é que não houve uma adaptação no sentido de buscar proteger o teletrabalhador das tendências precarizadora das condições laborais, mas sim como uma forma de legitimar a situação atual.

## **5. CONCLUSÃO**

A morfologia das relações laborais contemporâneas é fruto de um processo histórico marcado pelas recentes transformações dos modelos produtivos industriais, tendo como marco principal a ascensão do modelo toyotista, caracterizado pela flexibilidade e pelo enxugamento do processo produtivo, trazendo consigo fortes impactos nas formas de organização do trabalho, sobretudo porque contribuiu para a criação de modalidades de trabalho precárias, além de contribuir para a formação do desemprego estrutural, crescimento do setor de serviços e enfraquecimento do poder combativo dos sindicatos.

Enquanto este processo se intensificou pelo mundo a partir da década de 1970, o Brasil até a década de 1980 ainda se pautava por um modelo produtivo de viés fortemente taylorista-fordista, porém com a característica de superexplorar a força produtiva. A partir da década de 1990, o país começa a experimentar um processo de intensificação da flexibilização da produtividade trazida pelo toyotismo sem que, contudo, se reduzisse a tendência de exploração da mão-de-obra, o que resulta num quadro de acentuação do desenvolvimento de trabalho de forma flexível e precária.

Neste contexto, o teletrabalho, veio a ser alvo de novas disposições a partir do início da vigência da Lei 13.467/2017, que trouxe uma série de mudanças que confirmam a tendência, já observada outrora, de superexploração da mão-de-obra no Brasil, evidenciando o predomínio do poder econômico sobre a lógica de proteção do trabalhador hipossuficiente, o que pode ser percebido a partir de disposições que excluem trabalhadores

neste regime do controle de jornada, permitem ao empregador a livre negociação com o empregado das condições de trabalho – inclusive quanto aos riscos da prestação de serviços – e autorizam que negociações coletivas discorram livremente sobre o assunto.

Considerando que tal diploma legislativo confirma a tendência de acentuação da exploração do empregado no Brasil, é importante notar que a legislação aponta, quanto ao teletrabalho, três tendências específicas identificadas no panorama atual da morfologia do trabalho: intensificação da jornada de trabalho, relativização da noção de subordinação jurídica e a utilização de mecanismos de flexibilização e desregulamentação das normas relativas ao Direito do Trabalho.

A Lei 13.467/2017 representa, portanto, não somente uma confirmação de uma tendência de elevada exploração das condições de trabalho no Brasil, mas um verdadeiro diagnóstico de que a legislação trabalhista vem, paulatinamente, perdendo o sentido de prezar pela defesa dos direitos sociais e se servindo, cada vez mais, como um instrumento para atender aos interesses da produção capitalista.

Em se tratando do teletrabalho, de uma maneira específica, os fatores elencados no presente trabalho demonstram não apenas que há uma necessidade de compreender de que forma esta modalidade laboral se desenvolve, mas também de se estudar meios para que esta alternativa apresentada a empregados e empregadores não se constitua como um mecanismo de precarização do labor.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p.71-84, set. 2014.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11 ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade de Campinas, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **A nova morfologia do trabalho no Brasil: reestruturação e precariedade**. 2012. Disponível em: <http://nuso.org/articulo/a-nova-morfologia-do-trabalho-no-brasil-reestruturacao-e-precariedade/>. Acesso em: 16 mar. 2020.

ANTUNES, Ricardo; PINTO, Geraldo Augusto. **A fábrica da educação: da especialização taylorista à flexibilização toyotista**. São Paulo: Cortez, 2017. 58 v. (Questões da nossa época).

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 18 mar. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 18 mar. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. Força e fragilidade do modelo japonês. **Estudos Avançados**, [s.l.], v. 5, n. 12, p.173-185, ago. 1991.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Paulo André. **Desemprego estrutural**. Disponível em: [http://docs.uninove.br/arte/fmr/publicacoes/pub\\_08.pdf](http://docs.uninove.br/arte/fmr/publicacoes/pub_08.pdf). Acesso em: 08 abr. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Impactos da globalização nas relações de trabalho**. Disponível em:

[http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/globaliza%C3%87%C3%83o\\_humanista-\\_a\\_cachambra\\_real\\_no\\_jogo\\_das\\_rela%C3%87%C3%95es\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/globaliza%C3%87%C3%83o_humanista-_a_cachambra_real_no_jogo_das_rela%C3%87%C3%95es_de_trabalho.pdf). Acesso em: 18 mar. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Modernidade e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 67, n. 1, p. 153-159, jan./mar. 2001.

Recebido em | 30/03/2020

Aprovado em | 15/04/2020

Revisão Português/Inglês | Letícia Gomes Almeida

## **SOBRE OS AUTORES** | *ABOUT THE AUTHORS*

### JOSÉ SARTO FULGÊNCIO DE LIMA FILHO

Especialista em Direito Previdenciário e Trabalhista, especializando em Direito Constitucional. Bacharel em Direito pela Universidade Regional do Cariri. Professor do curso de Direito da Universidade Regional do Cariri. Advogado. E-mail: sarto\_filho@outlook.com.

### EDDLA KARINA GOMES PEREIRA

Doutora em Desenvolvimento e Meio Ambiente e mestra em Ciências Jurídicas pela Universidade Federal da Paraíba. Mestra em Gênero e Políticas de Igualdade pela Universidad de Valencia, Espanha. Especialista em Direito Processual pela Universidade do Sul de Santa Catarina. Bacharela em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa. Professora Adjunta da Universidade Federal da Paraíba. Professora do Programa de Pós-Graduação *strictu sensu* em Direito da Universidade Federal Rural do Semiárido. Ensina em cursos de especialização nas áreas de Processo Civil, Direito do Trabalho e Direito Administrativo e Gestão Pública. E-mail: eddlakgp@gmail.com.