

## A EVOLUÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO: RELAÇÕES PRODUTIVAS E SOCIEDADE

 <https://doi.org/10.56238/arev6n4-235>

**Data de submissão:** 16/11/2024

**Data de publicação:** 16/12/2024

**Adélia Marina de Campos Cursino**  
Universidade Federal de Minas Gerais  
E-mail: marinacursino18@hotmail.com

### RESUMO

Este artigo busca entender os momentos pelos quais a sociedade e o mundo do trabalho passaram, verificando as principais mudanças e impactos gerados. Com a industrialização, a sociedade e o mundo do trabalho vivenciaram as mudanças proporcionadas pelas revoluções industriais. Nessa toada foram surgindo os modelos de produção e, como consequência da evolução social, o mundo do trabalho foi se flexibilizando. As revoluções tecnológicas possibilitaram uma mudança na forma de a sociedade se comunicar, especialmente a partir do surgimento da internet. A internet trouxe conexão, integração e aproximação, o que possibilitou a transformação do trabalho e das relações produtivas. Com isso, a prestação do serviço passou a ser realizada de qualquer lugar e com flexibilização de horários

**Palavras-chave:** Trabalho. Revolução Industrial. Flexibilização do Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

Desde o início dos tempos, a partir do seu esforço físico, o homem retirava da natureza a sua sobrevivência. No primeiro momento, ele não modificava o mundo exterior, apenas extraía dele o que fosse necessário para sobreviver. Quando passou a atuar na natureza de maneira transformadora é que o trabalho do homem se diferenciou do trabalho animal (Conceição, 2004). Para Coutinho (2009), o trabalho do homem refere-se a uma atividade individual ou coletiva que é complexa, dinâmica, realizada de maneira reflexiva e consciente.

A primeira relação de trabalho de que se tem relatos é o trabalho escravo. Entretanto, definir em que momento surgiu o trabalho escravo é tarefa difícil. Sua origem pode ser verificada nas guerras, quando os vencedores aprisionavam e obrigavam os perdedores a trabalhar. Verifica-se a existência da escravidão nas civilizações egípcia, babilônica, assíria e greco-romana, entre outras. A mão de obra predominante durante o Império Romano foi o trabalho escravo. O escravo era considerado uma coisa, pertencente a um senhor (Conceição, 2004), que detinha o direito à sua vida. O trabalho escravo em geral era degradante, inferior, extenuante, baseado na força e na coerção (Borges, 1999).

Com a decadência do Império Romano, surgiu a sociedade feudal, com os senhores e seus servos. O senhor detinha as terras e as arrendava aos servos, que para pagar o arrendamento eram obrigados a trabalhar para o senhor feudal. A diferença entre escravo e servo é que este último não pertencia ao senhor feudal. A peste negra e a Guerra das Cruzadas dizimaram parte da população europeia, valorizando a mão de obra e dando aos servos o poder de recusar o que lhes era imposto pelos senhores feudais. Com o regime feudal em decadência tiveram origem as corporações de ofício que, com o tempo, cederam lugar às manufaturas, estruturas de transição entre as corporações de ofício e as fábricas (Conceição, 2004). Nota-se que as concepções de trabalho são advindas de um processo de criação histórico e que se desenvolveram e propagaram à medida que os modos de relação de produção, organização da sociedade e o conhecimento humano evoluíram (Borges, 1999).

Para Delgado (2006), a história do trabalho contemporâneo foi influenciada pelos modelos produtivos que antecederam o capitalismo. A autora propõe-se então a discorrer sobre o trabalho, mas com foco nos direitos dos trabalhadores. Na escravidão o escravo era propriedade do senhor, não possuía autonomia para estabelecer algum vínculo produtivo, a prestação de serviço era obrigatória e imposta pelos senhores. Os escravos não detinham direitos, muito menos liberdade.

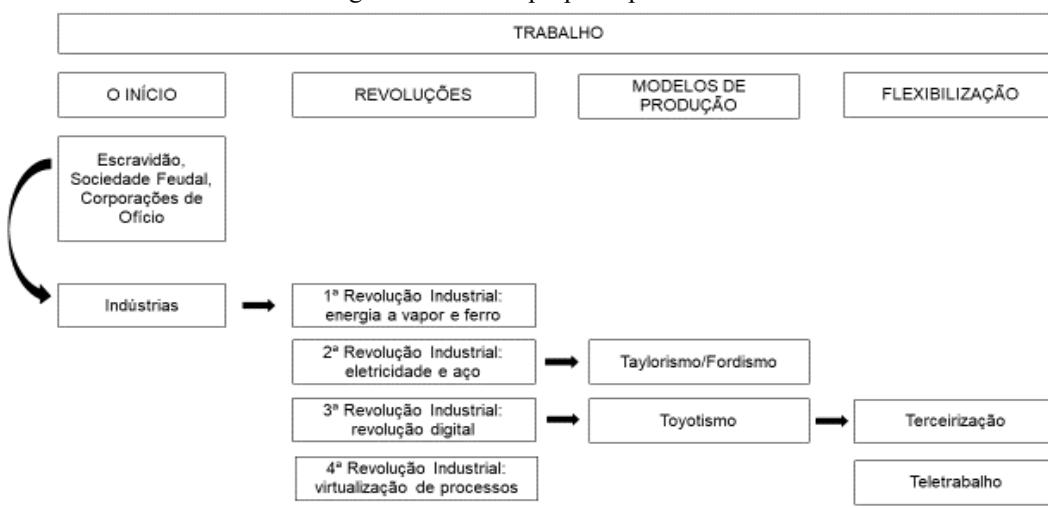
O trabalho servil surgiu na Idade Média, predominantemente na Europa Ocidental. A concepção do trabalho se mantinha negativa. A estrutura feudal não tornava possível o comércio e a acumulação de capital, mas em torno dos feudos começaram a surgir as práticas comerciais. A consolidação dessas práticas ocorreu nos burgos com a então emergente burguesia. O sistema feudal

entrou em crise e, nos burgos, tiveram início as corporações de ofício como novas formas de organização produtiva. Os trabalhadores, nas corporações de ofício, estavam submetidos aos mestres. Em meados do século XVII e durante o século XVIII, em decorrência das revoltas ocorridas na primeira Revolução Industrial, é que se rompeu de maneira absoluta a sujeição pessoal dos trabalhadores aos detentores dos meios de produção (Delgado, 2006).

Fica evidente que, no decorrer da evolução da humanidade, o trabalho foi determinante para a manutenção da vida tanto individual quanto coletiva. A humanidade se estrutura em função do conceito de trabalho (Sachuk & Araújo, 2007), logo, devido à sua importância e impacto, não é possível separar o trabalho da existência humana (Jacques, 1996).

As relações de trabalho vêm passando por mudanças profundas desde o final do século XIX (Dahl, 2001) influenciadas pela globalização dos mercados, aumento da competitividade, inovações tecnológicas, flexibilização das relações trabalhistas entre outras (Tolfo & Piccinini, 2007). Nesse sentido o objetivo deste trabalho é entender os momentos pelos quais a sociedade e o mundo do trabalho passaram, verificando as principais mudanças e impactos gerados. Para elucidar o que será discutido, a Figura 1 representa a proposta de um modelo para o estudo da evolução do trabalho.

Figura 1 - Modelo proposto para o estudo



Fonte: elaborada pela autora.

Com a industrialização, a sociedade e o mundo do trabalho vivenciam as mudanças proporcionadas pelas revoluções industriais. Nessa toada foram surgindo os modelos de produção e, como consequência da evolução social, o mundo do trabalho foi se flexibilizando. A proposta deste trabalho é percorrer esses momentos evidenciando suas principais características e os impactos gerados. Na sequência serão apresentadas as revoluções industriais.

## **2 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS E O TRABALHO**

A Revolução Industrial, conjunto de mudanças ocorridas a partir do século XVIII, introduziu a máquina em substituição ao trabalho manual e passou a utilizar o vapor como fonte de energia. Com isso, a classe trabalhadora perdeu os meios para a produção e passou a vender sua força de trabalho em troca de salários para a classe capitalista, que detinha os meios para produzir e vender a mercadoria. O sistema capitalista surgiu na Europa no fim do século XVIII e início do século XIX e se expandiu para o mundo. É um sistema econômico, político e social responsável pelo predomínio da mão de obra livre e subordinada. O trabalho passa a ser visto como fonte produtora de bens e serviços (Conceição, 2004), mas também como mercadoria a ser negociada (Borges, 1999).

Os trabalhadores se identificavam por trabalharem na mesma fábrica e sob as mesmas condições de trabalho. Essa aglomeração impulsionou a associação dos trabalhadores, desenvolvendo o movimento operário, que foi se aperfeiçoando com a formação dos sindicatos tanto regional quanto nacionalmente, em busca dos direitos trabalhistas (Conceição, 2004).

Já Schwab e Davis (2018), ao analisarem esse período e essas transformações denominadas de Revolução Industrial, relatam que três revoluções industriais transformaram o mundo nos últimos 250 anos. Essas revoluções mudaram não somente as indústrias, mas a maneira de as pessoas relacionarem entre si e com o mundo. Para os autores, houve uma revolução conjunta da tecnologia, dos sistemas políticos e das instituições sociais.

Schwab e Davis (2018) relatam que a Primeira Revolução Industrial iniciada em meados do século XVIII foi provocada pela mecanização da fiação e da tecelagem. E que, nos 100 anos que se seguiram, além de transformar as indústrias existentes, a revolução deu luz a muitas outras, criando novos sistemas de produção, troca e valor.

A análise feita por Lassance e Sparta (2003) sob a ótica do emprego revelou que a Segunda Revolução Industrial, ocorrida a partir da descoberta da energia elétrica, foi marcada pela exploração do trabalho assalariado e alienação do trabalhador.

Tratando da Terceira Revolução Industrial, Prieb (2007) destaca que a partir do último quartel do século XX vislumbrou-se uma nova fase de desenvolvimento técnico-científico, com a introdução da informática, da microeletrônica, robótica, cibernética, entre outros, modificando novamente o processo de produção.

Fruto do desenvolvimento da automação, a Terceira Revolução Industrial caracterizou-se pela produção e pelo consumo em massa. As indústrias tornaram-se instituições gigantescas que empregavam grande contingente de trabalhadores para a execução de tarefas específicas, segmentadas e repetitivas (Lassance & Sparta, 2003). Não foi a existência das tecnologias digitais que originou a

Terceira Revolução Industrial, mas as mudanças que essas tecnologias trouxeram para o sistema econômico e social. A Terceira Revolução Industrial deu um novo formato às indústrias e mudou a vida profissional e social de bilhões de pessoas ao redor do mundo (Schwab & Davis, 2018).

A base da Indústria 4.0 é a digitalização que permeia diversas tecnologias de natureza socializadora, autônomas, móveis, modulares, colaborativas e fomentadoras de transparência. Todos esses elementos alteram a cadeia de valor do mercado (Pfohl, Yahsi & Kurnaz, 2015).

Essa Quarta Revolução Industrial, por meio da inovação tecnológica, com a interconectividade entre bilhões de pessoas, proporciona profundas transformações na oferta de produtos e serviços, causando rupturas na cadeia de valor das empresas, desafiando as estruturas e concebendo novas formas de se trabalhar (Schwab, 2016), realidade também para as mulheres que fazem parte desse trabalho.

Schwab (2016) destaca que a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos está mudando fundamentalmente. E que isso é o início de uma revolução, a Indústria 4.0 ou a Quarta Revolução Industrial. Nessa atual revolução surge um novo modelo de produção, em que máquinas, ferramentas e processos estarão conectados à internet por meio de sistemas e interagindo entre si com capacidade de operar, decidir e se corrigir de forma quase autônoma. Schwab argumenta que na Quarta Revolução Industrial os processos possuem uma velocidade exponencial, provocando extraordinária dilatação nos sistemas de produção, gerenciamento e governança nas empresas.

Roblek, Mesko & Kapez (2016) informam que o conceito de Indústria 4.0 está ligado a um sistema de fábricas inteligentes, flexíveis e dinâmicas equipadas a sensores autônomos e a máquinas capazes de tomar decisões até então executados por humanos. Envolve ainda a produção de diversos bens equipados com sensores e microchips interconectados que permitam um fluxo de comunicação entre diversas instâncias. O conceito de Indústria 4.0, segundo os autores, também engloba as chamadas Cidades Inteligentes (*Smart City*), em que a economia, a mobilidade, o meio ambiente, as pessoas, as moradias e os governos trocarão informações de maneira rápida.

Corroborando essa ideia de interação entre indústria, política, economia e sociedade, Schwab (2016) destaca que, onde houver possibilidade de a Indústria 4.0 instaurar mudanças, obstáculos serão enfrentados. Na economia, o autor cita impactos no Produto Interno Bruto (PIB), nos investimentos, no consumo, emprego, comércio e na inflação.

Na indústria, inúmeros já são os ganhos de produtividade, eficiência e flexibilização da cadeia produtiva. Em face da nova capacidade de produção, novos modelos de negócios e serviços serão criados, além de soluções para as áreas de saúde, mobilidade humana e eficiência energética (Buhr, 2015; Kagermann *et al.*, 2013; Schwab, 2016).

Já os desafios estão relacionados à busca por soluções sustentáveis e mais eficiência no uso de recursos naturais. Impactos ocorrerão ainda na força de trabalho relacionados à empregabilidade no que se refere à necessidade de aperfeiçoamento para lidar com as novas tecnologias (Schwab, 2016).

Na linha de pensamento de Tessarini e Saltorato (2018), desde 2011 o tema Indústria 4.0 tem recebido substancial atenção de governantes, empresários, universidades e pesquisadores, abrindo caminho para um novo campo de pesquisa, com variadas facetas e possibilidades, abordado de modo interdisciplinar pelas mais diversas áreas da ciência, como Engenharias, Administração e Computação. Destaca-se, porém, que existe na literatura especializada certa fascinação pelas tecnologias financiadoras da Indústria 4.0 e seus ganhos de produtividade, deixando de lado seus possíveis impactos sociais. Estudos que incluem o homem e o trabalho como tema central ainda são escassos. Mais uma vez, assim como nas revoluções já vivenciadas, o trabalhador parece subjugado à condição de mero participante em meio a uma variedade de inovações que afetarão de maneira substancial a sua vida e o seu emprego.

De acordo com Buhr (2015), é imprescindível que se olhe com mais atenção para o aspecto força de trabalho nessa Quarta Revolução Industrial, que não é apenas uma revolução tecnológica, mas também econômica, política e social diante dos impactos da tecnologia na vida das pessoas. É preciso identificar os riscos e as oportunidades para o progresso e a inovação social. Tendo em vista os dados apresentados sobre o trabalho, o trabalhador e suas mudanças, é possível vislumbrar os desdobramentos no mundo do trabalho ao longo do tempo. Essa discussão propicia uma visão mais ampla da evolução do trabalho.

### **3 O TRABALHO E OS MODELOS DE PRODUÇÃO**

O modelo taylorista, baseado nas observações de Taylor nas indústrias norte americanas no final do século XIX e início do século XX buscava, por intermédio da teoria dos tempos e movimentos, racionalizar o tempo e o rendimento da produção (Delgado, 2006). A teoria dos tempos e movimentos de Taylor propunha a criação de regras e maneiras padrões de executar o trabalho. Padrões esses, obtidos, pela melhor equação possível entre tempo e movimento (Ribeiro, 2015). A proposta de Taylor era a gestão baseada no fundamento científico e racional, possibilitando um controle efetivo pelo empregador. Para atingir este objetivo, passou-se a controlar o tempo mediante a segregação das atividades de planejamento das de execução. O trabalho passou a ser mecanizado, cada trabalhador exercia apenas um tipo específico de tarefa, sendo treinado para realizá-las conforme o padrão de tempo estabelecido pela direção (Delgado, 2006).

O sistema da administração científica proposta por Taylor (2012), baseava-se em quatro princípios: planejamento, seleção, controle e cooperação. No planejamento houve a substituição do critério do operário pelo desenvolvimento de uma ciência que especifica e define como as tarefas devem ser realizadas. A seleção do trabalhador referia-se a instrução e treinamento do operário para realizar determinada função. O terceiro princípio, proposto por Taylor, era o controle. Este se dava pela constante supervisão da direção, de modo a garantir que as tarefas fossem desenvolvidas com base nas leis científicas do trabalho, surgindo, assim, a figura do instrutor. O último princípio, a cooperação, prezava pela divisão equilibrada das responsabilidades.

Após a segunda Guerra Mundial dá-se um aumento vertiginoso da indústria, em especial nos países centrais. Combinado ao modelo de produção taylorista já em utilização, passou-se a adotar amplamente o modelo fordista. Em seu modelo, Ford desenvolve a linha de montagem para reduzir o tempo dispendido no processo produtivo aumentando o ritmo de trabalho. A remuneração dos trabalhadores passa a ser determinada pelo crescimento da produtividade e da produção. O trabalhador é não qualificado ou semiqualificado, impossibilitado de pensar, inovar ou de usar a sua criatividade (Delgado, 2006). Apesar da intensificação do controle do trabalhador e do processo produtivo, Ford não queria apenas dominar a força de trabalho, mas conquistar o trabalhador (Ribeiro, 2015).

O fordismo configurou-se como um aperfeiçoamento do taylorismo, podendo ser caracterizado como extensão da administração científica. Sua principal contribuição para o crescimento das grandes empresas foi o mecanismo do trabalho repetitivo (Trindade, 2004). O modelo fordista combinou a administração científica de Taylor à moderna linha de montagem, além da padronização da produção (Druck, 1999).

No fordismo os produtos eram padronizados e com pouca diversificação. A produção, o consumo e até a norma trabalhista eram em massa. As contradições capitalistas tinham um peso menor já que os salários cresciam favorecendo os trabalhadores e o consumo e, por conseguinte, os empresários. O Estado era favorecido com uma maior arrecadação, o aumento dos salários propiciava ainda o fortalecimento dos sindicatos (Viana, 2004). Salários acima da média e benefícios que até então não eram oferecidos, também são características do modelo fordista (Druck, 1999) que aliava produção em massa e consumo crescente devido aos salários pagos (Lipietz, 1991). A elevação dos salários era uma estratégia para aumentar o consumo entre a classe trabalhadora. Este padrão de consumo era fundamental para alimentar o crescimento da indústria de massa. Criou-se um novo estilo de vida, com padrões de consumo elevados, vários bens passam a ser objeto de desejo da população americana (Ribeiro, 2015).

Mas em um determinado momento a produção passa a superar o consumo e todo esse círculo virtuoso entra em decadência (Viana, 2004). O fordismo passa a dar sinais de exaustão no final dos anos 1960, com a queda da produtividade e, por conseguinte a perda da competitividade da indústria americana. A classe operária começa a apresentar resistência desencadeando a elevação dos índices de rotatividade, absenteísmo, defeitos de fabricação, e redução do ritmo de trabalho (Druck, 1999).

Uma das soluções encontradas pelos empresários foi ocupar mercados fora das barreiras e fronteiras nacionais. Surgia então a globalização. As fábricas que antes eram verticalizadas, produzindo os mesmos produtos em gestos repetitivos e com trabalhadores idênticos, se horizontaliza. A empresa passa a ser enxuta, sem estoques, automatizada. O lema passa a ser terceirizar, passar adiante tudo o que pareça descartável (Viana, 2004). Como reação à crise do sistema de trabalho e à superprodução ocorrem alterações nos padrões tecnológicos, mudanças nas organizações, nas relações econômicas, sociais e políticas. No contexto organizacional, verifica-se as modificações nos processos de produção e na maneira de gerir a força de trabalho. Socialmente, as mudanças influenciam a oferta e natureza contratual dos empregos, além das qualificações requeridas dos trabalhadores (Hirata, 1997).

A globalização dos mercados, a necessidade de maior flexibilização e agilidade na produção e o surgimento de novas tecnologias e modelos de gestão levaram então a uma superação do modelo fordista/taylorista de produção (Borges, 1999).

Tem-se então o padrão toyotista de produção. O toyotismo prega o controle interno decorrente dos mecanismos de produção, do pronto atendimento e da qualidade total em todo o processo produtivo. As empresas passam a não estocar mercadorias, que são produzidas em menor escala, mas com alto grau de especialização. O mercado é que passa a definir o que será produzido (Delgado, 2004), numa inversão ao processo de concentração produtiva existente no fordismo (Bihr, 1999).

O toyotismo priorizava a precariedade da contratação da força de trabalho. Grandes empresas concentravam suas atividades no núcleo central de produção descentralizando as demais, possibilitando assim a redução do número de empregados e dos valores decorrentes das contratações. Com isso, surgiram as empresas de pequeno e médio porte para subsidiar as de grande porte na produção de atividades meio (Delgado, 2004). Eis o processo de terceirização e subcontratação de trabalhadores que, em sua maioria, denota uma minoria de profissionais com bons salários e qualificação e uma maioria submetida a condições precárias de emprego (Bihr, 1999). Os trabalhadores demitidos das grandes empresas, passaram a trabalhar nas de pequeno e médio porte. Os que não possuíam qualificação ou eram semiqualificados foram contratados de maneira precária (processos de subcontratação e contratação temporária). Os altamente qualificados possuíam contrato de trabalho

que garantia certa estabilidade e algum direito trabalhista. A procura por trabalho passa a ser maior que o número de empregos disponíveis (Delgado, 2004).

O toyotismo que despontou, a partir das últimas décadas do século XX, baseava-se em uma nova forma de produção, a flexível. Sistema originado no pós-guerra japonês, no movimento de reconstrução de sua indústria nacional, o toyotismo surge, na década de 1980, como modelo apropriado também para a reestruturação produtiva no ocidente capitalista. Dentre suas principais características estão a produção flexível e os investimentos em tecnologias de base microeletrônica com grupos heterogêneos visando redução de estoque e induzindo a um processo de terceirização do trabalho (Faria; Kremer, 2004; Flach et al, 2007).

Martinez (2018) destaca que com o toyotismo as empresas passaram a se dedicar à suas atividades fim com trabalhadores qualificados. Os serviços instrumentais passaram a ser providos por empresas periféricas. No Brasil, conforme Lei n. 13.429 de 31 de março de 2017, a legislação permite que a atividade fim também seja objeto de terceirização. Segundo o autor além da terceirização a Lei n. 13.429/2017 inseriu na Lei 6.019 de 1974 a quarteirização, que se caracteriza pela contratação de uma empresa de serviços para atuar na intermediação da relação com as empresas parceiras.

Terceirização é um processo pelo qual uma empresa transfere para outra uma ou mais atividades realizadas por empregados diretamente contratados (Dias & Silva, 2017). Para Ferreira, Andrade e Moraes (2018) terceirizar é uma relação jurídica com vistas a facilitar trabalhos de grandes empresas. A indústria automobilística é, sem dúvidas, uma das principais representantes do meio de produção terceirizado, face a sua estrutura de fabricação que se utiliza de diversas indústrias específicas para a produção e consequente montagem de seus automóveis.

As empresas que adotaram o sistema toyotista redirecionaram o papel e a postura dos empregados no ambiente laborativo com um demasiado controle interno visando racionalizar espaços, custos e obter a qualidade total. Nesse modelo emergiram o trabalho em equipe e as ilhas de produção. Trabalho em equipe baseado na interdependência, aguçando a competição e, antagonicamente, o individualismo. Todo o ônus produtivo da qualidade total recaiu sobre o trabalhador que estava cada vez mais capacitado e criativo, mas sem autonomia. Com isso, as últimas décadas do século XX apresentavam índices elevados de doenças decorrentes da atividade laboral sendo a mais conhecida o estresse. O empregado passa a alterar sua percepção de coletivo, diminuindo sua identificação com os sindicatos de classe e aumentando os laços de dependência com as empresas (Delgado, 2004).

#### **4 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO**

A flexibilização do trabalho foi uma busca para se adequar as relações de trabalho à nova ordem econômica vivida a partir dos anos de 1970, em um momento de reestruturação global do capital diante da instabilidade econômica, políticas de controle da inflação e elevação dos índices de desemprego (Krein, 2007). Com a crise internacional de 1973-1975, instaurou-se um momento de instabilidade política e econômica. O setor industrial passou então, por um momento conturbado; as empresas enfrentavam a saturação dos mercados, a recessão econômica e o aumento da concorrência internacional (Mendonça, 1990).

Muitas empresas foram forçadas a reestruturarem seus modelos organizacionais, surgindo à época a remuneração variável atrelada a bons resultados do trabalhador ou da organização e o achatamento da jornada de trabalho (Dedecca, 1999). Mais tarde surgiram contratos flexíveis, compensação de horas, trabalho em domicílio e extinção do controle de horário (Karsten & Leopold, 2003; Rohm & Lopes, 2015).

Nos anos 1990, com o estímulo do processo de reestruturação produtiva e com a flexibilização da legislação trabalhista patrocinada pelo Estado, surgiram novas formas de contrato de trabalho, a flexibilização trabalhista, na forma do contrato de trabalho com jornada de trabalho parcial e do contrato de trabalho por prazo determinado, conhecido como trabalho temporário (Faria & Kremer, 2004).

Viegas e Nascimento (2016) conceituam flexibilização como uma necessidade de impormaleabilidade às normas presentes nas legislações trabalhistas. A flexibilização refere-se ao contexto de mudanças das normas laborais, reduzindo a proteção conferida aos trabalhadores, além de relativizar a rigidez das normas e institutos trabalhistas. Esse pensamento é compartilhado por Siqueira Neto (1996), que relata o afrouxamento e adaptação dos direitos trabalhistas para adequação à realidade econômica produtiva.

Já Malhadas (1991) alerta que a flexibilização traz a possibilidade de o trabalhador e as empresas regularem suas relações, com concessões recíprocas, de forma a atender aos interesses de cada um, o que Nascimento (2003) define como sendo o distanciamento da rigidez normativa. Flexibilização é a associação de processos e medidas com vistas a modificar as regulamentações relativas ao mercado de trabalho e às relações trabalhistas. O objetivo é tornar essas relações menos estruturadas, de maneira a possibilitar novos arranjos frente a uma forte tradição de controle legal (Holzmann & Piccinini, 2006).

Delgado (2006) acredita que a flexibilização trabalhista corresponde às mudanças que vêm acontecendo nos contratos de trabalho. Essas mudanças podem levar a uma precarização dos direitos

dos empregados. Como exemplo, o autor cita as novas modalidades de contrato por prazo determinado; livre contratação e dispensa; horários flexíveis estimulando a compensação e redução de salários via negociação coletiva.

A reestruturação econômica e a rápida introdução de novas tecnologias, segundo Silva, Silva e Gomes (2002), impuseram e ainda impõem novas formas de organização do trabalho e, consequentemente, a diversificação das relações trabalhistas. Em virtude dessa rápida transformação do mercado de trabalho, as empresas precisam se ajustar. Esse ajustamento implica diversificação de atividades, surgimento de novos setores econômicos e diminuição do trabalho industrial e tradicional. Novas funções surgem e outras desaparecem rapidamente, gerando novos tipos de relações trabalhistas, conforme enumeram os autores:

- a) Trabalho autônomo: o indivíduo trabalha por conta própria, tendo mais autonomia, mas com maior carga de trabalho para manter determinado padrão financeiro;
- b) trabalho em tempo parcial (ou redução da jornada): praticando-se uma jornada inferior a 44 horas semanais, normalmente 30 ou 26 horas semanais, conforme a legislação vigente;
- c) trabalho temporário: contrato por tempo determinado. Não possui garantias de estabilidade, mas favorece a questão imediata do emprego;
- d) trabalho no domicílio: significa trabalhar em casa. Possui a vantagem da flexibilidade de horário, mas com dificuldade de ajustamento entre tempo de trabalho e de lazer;
- e) trabalho terceirizado: é a transferência para terceiros de parte das atividades da empresa. Produz mais empregos, mas não garante segurança quanto aos direitos trabalhistas;
- f) trabalho associado ou cooperado: grupo de autônomos que fundam uma empresa. Produz estabilização, mas como o Estado é o intermediador das cooperativas, não há no direito a previsão de o sujeito controlar o trabalho e ao mesmo tempo participar dele (Silva *et al.*, 2002).

No Brasil, a flexibilização do trabalho ganha força nos anos de 1990 em face do conjunto de inovações tecnológicas e organizacionais em andamento com vistas a ampliar a flexibilidade e reduzir os custos trabalhistas (Tosta, 2008).

No tocante à flexibilização do contrato de trabalho no Brasil atualmente, Moraes (2018) destaca que a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017 inseriu o art. 442-B na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), dispondo sobre a contratação do autônomo. Consideram-se autônomos aqueles que prestam serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho. Nessas relações não se constitui o vínculo empregatício, afastando a qualidade de empregado prevista no artigo 3º da CLT.

Outra questão relativa à flexibilização e também contemplada na Reforma Trabalhista brasileira é o contrato de trabalho intermitente. Garcia (2017) pondera que o contrato de trabalho intermitente prescrito expressamente pela Reforma Trabalhista pressupõe a prestação de serviços, mediante subordinação, de maneira descontinuada, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Esses períodos de inatividade são determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Moraes (2018) complementa que no contrato de trabalho intermitente não se considera período de inatividade tempo à disposição do empregador, logo, este não deve ser remunerado. Caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade, fica descaracterizado o contrato de trabalho intermitente (art. 452-C, § 2º, da CLT). Decorrido o prazo de um ano sem convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, fica rescindido, de pleno direito, o contrato de trabalho intermitente (art. 452-D da CLT).

Logo, não se pode explicar flexibilização do trabalho somente com fatores políticos e econômicos. Vasconcelos, Furtado e Pinheiro (2015) ressaltam a acentuada disponibilidade e velocidade da informação, do desenvolvimento tecnológico, da criação de *softwares* específicos e da ampliação do acesso à internet como motivadores do movimento de flexibilização. Para Faria e Kremer (2004), a flexibilização faz parte de um processo de reestruturação produtiva, que em linhas gerais se refere à incorporação de novas tecnologias baseadas na microeletrônica e de novas formas de se organizar e gerir o trabalho. O processo de reestruturação produtiva está inserido em um quadro de transformações mais profundas, que envolvem não somente o processo de produção de mercadorias, mas todo um arranjo social.

Com a revolução tecnológica e social vivida pela sociedade pós-moderna surgiram pressões por mudanças nos formatos de trabalho até então usuais, contribuindo para o advento de novos conceitos relacionados à flexibilização, tais como: locais, horários e contratos flexíveis, que deram origem ao teletrabalho (Cole, Oliver & Blaviesciunaite, 2014; Vasconcelos *et al.*, 2015). O próximo subitem aborda o teletrabalho, dando continuidade ao estudo do trabalho proposto neste artigo.

#### 4.1 O TELETRABALHO

Percorrendo as revoluções industriais e as principais evoluções ocorridas, percebe-se como a sociedade chegou ao momento atual. Observou-se, e ainda é possível notar, uma revolução tecnológica de base informacional, mudando a forma de se comunicar e a vida das pessoas. O surgimento da

internet trouxe navegadores que integram o mundo inteiro. Essas novas tecnologias transformaram o trabalho e as relações produtivas (Castells, 2007).

A tecnologia trouxe, então, novas formas de ocupação e um novo significado de trabalho para as organizações e para o indivíduo. Não apenas substituindo a mão de obra, mas também com novas formas de trabalho e de contratação (Bertoncelo & Junqueira, 2018). A constante evolução das tecnologias da informação e da comunicação aliadas ao surgimento de novos modelos organizacionais e gerenciais alavancou mudanças nas relações homem-trabalho que eram inimagináveis até há bem pouco tempo. Esse cenário em constante transformação fez com que as organizações buscassem maneiras de se adaptar, possibilitando aos trabalhadores novas maneiras de se trabalhar e, como consequência, novas relações de trabalho (Hau & Todescat, 2018).

Essa nova conjuntura tecnológica transformou, nas últimas décadas, as relações sociais e os meios de produção. Nas relações de trabalho essas transformações alteraram os meios de produção de tal maneira que o empregado pode prestar o seu serviço de qualquer local, não precisando estar fisicamente na empresa (Jorge Neto & Cavalcante, 2018). Isso já era previsto pela literatura especializada em mudança tecnológica na década de 1950. À época já se acreditava que a telecomunicação aliada à tecnologia da computação permitiria que o trabalho fosse transferido do escritório tradicional (Jones, 1958). Essa nova maneira de se trabalhar é denominada teletrabalho ou trabalho remoto, trabalho a distância ou ainda *e-workplace* (Jorge Neto & Cavalcante, 2018).

O trabalho a distância ou teletrabalho é uma prática cada vez mais comum, possibilitada pela evolução das tecnologias de comunicação e de computação. Toda essa evolução tecnológica fez com que a sociedade atingisse um estágio em que o trabalho não mais precisa acontecer em um ambiente coletivo e centralizado, mas pode também vir a ser realizado em uma estrutura descentralizada, onde os projetos podem ser gerenciados e operacionalizados sem a presença dos membros da equipe em uma mesma estrutura física (Schleider, Gai, Oliveira & Costa, 2019).

Nogueira e Moésia (2018) ressaltam que os conceitos sobre o teletrabalho são inúmeros e em constante evolução. Para as autoras consiste no trabalho realizado com o uso de recursos telemáticos para a comunicação entre empregado e empregador, bem como aquele desenvolvido fisicamente fora da sede da empresa. E complementam que, com as novas tecnologias disponíveis, é possível a fiscalização, o controle e a contabilização do trabalho executado fora das dependências da empresa.

Como elementos característicos do teletrabalho, Jorge Neto e Cavalcante (2018) apresentam a atividade a distância; controle por meio da execução das tarefas; execução por intermédio de computadores ou demais equipamentos de informática e de telecomunicação.

Levando-se em consideração a quantidade de tempo trabalhado fora de casa, existem diferentes categorias de teletrabalhadores: os que trabalham em casa em tempo parcial, os que trazem o trabalho para casa depois do expediente e os que trabalham em casa em tempo integral (Barros & Silva, 2010), situações vivenciadas pelas mulheres entrevistadas nessa tese. Podem também ser considerados teletrabalhadores os profissionais que atuam nos seus escritórios em casa, os que trabalham nos centros de teletrabalho implementados pela organização que os emprega e os que realizam a atividade profissional em centros de *coworking* ou escritórios móveis (Bredin, 1996).

Dos Reis (2018) refere que as relações sociais, assim como as laborais, vêm sofrendo forte impacto do rápido avanço da tecnologia, que torna cada vez mais frequente o teletrabalho. Menciona como vantagens do teletrabalho a flexibilidade de horário para o trabalhador, a eliminação da perda de tempo no trânsito, a redução do espaço utilizado pela empresa, assim como redução dos gastos com o transporte. No entanto, há uma face nociva, especialmente para o empregado, como, por exemplo: perda do contato com outros trabalhadores, dificuldade em respeitar o tempo de descanso, assim como separar a vida pessoal da profissional.

Araújo e Bento (2002) explicam duas vertentes relacionadas ao teletrabalho. A primeira refere-se à liberdade, uma vez que o teletrabalho é visto como uma modalidade que possibilita ao trabalhador a independência na organização do seu tempo, tornando possível intercalar períodos de produção e lazer. A segunda vertente, da escravatura, retrata o teletrabalho como uma realização contínua das tarefas rotineiras, prevê dificuldade de organização do tempo, isolamento e estresse. Nesse sentido, Hau e Todescat (2018) opinam que na modalidade de teletrabalho o empregado precisa equilibrar o trabalho e a vida pessoal com organização e autodisciplina, do contrário, torna-se pouco vantajoso. Kitou & Horvath (2003) acrescentam que o teletrabalho pode trazer benefícios e malefícios, a depender da ótica utilizada para análise. Por um lado, entende-se que isso pode aumentar a produtividade individual caso o teletrabalhador se sinta mais motivado por trabalhar em casa organizando o próprio tempo, mas ao mesmo tempo pode dificultar ou impedir o relacionamento e a socialização. Pode reduzir a emissão de poluentes pelos automóveis pelo fato de não haver deslocamento, mas aumentar o consumo de energia elétrica nos domicílios onde o trabalho é prestado.

Como principais benefícios do teletrabalho para as organizações, é possível citar os relacionados à redução dos custos de estrutura física, à racionalização de operações, aumento de produtividade, atração e retenção dos funcionários com base na flexibilização de horários e organização do tempo (Baruch, 2003; Heneman & Greenberger, 2002; Ingham, 2006).

No Brasil, o Projeto 4.505/08 e, posteriormente, a Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º das Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), promoveram o reconhecimento do

trabalho executado no domicílio do empregado ou realizado a distância e o equipararam ao trabalho realizado nas instalações do empregador, desde que estivessem caracterizados os vínculos empregatícios (Hau & Todescat, 2018). A CLT brasileira passou a disciplinar o teletrabalho a partir da Lei 13. 467 de 2017, que ficou conhecida como a “Reforma Trabalhista” (Brasil, 2017). Para Sivolella (2018), a inserção em 2017 do teletrabalho na CLT é uma resposta a uma necessidade social, vez que o mercado já adotava essa prática. A CLT dispõe que o teletrabalho se caracteriza pela prestação do serviço em local distinto das dependências do empregador, não constituindo trabalho externo e, com a utilização de tecnologia da informação e comunicação. O teletrabalho deverá ser cláusula do contrato de trabalho, por escrito e ainda especificando as atividades a serem realizadas pelo empregado.

A Figura 2 busca resumir o processo evolutivo que levou ao teletrabalho.

Figura 2 - Teletrabalho: processo evolutivo



Fonte: elaborada pela autora a partir de Castells (2007), Dos Reis (2018), Jorge Neto e Cavalcante (2018) e Nogueira e Moésia (2018).

A Figura 2 demonstra que as revoluções tecnológicas possibilitaram uma mudança na forma de a sociedade se comunicar, especialmente a partir do surgimento da internet. A internet trouxe conexão, integração e aproximação, o que possibilitou a transformação do trabalho e das relações produtivas. Com isso, a prestação do serviço passou a ser realizada de qualquer lugar e com flexibilização de horários (Castells, 2007; Dos Reis, 2018; Jorge Neto & Cavalcante, 2018; Nogueira & Moésia, 2018).

## 5 O TRABALHO NO BRASIL: BREVE HISTÓRICO

Para Carvalho e Pinheiro (2018), deve-se considerar que a formação do mercado de trabalho no Brasil se deu com a transição do trabalho escravo para o trabalho livre. O livre trabalho iniciou-se com a abolição da escravatura, em 1888, e ainda como parte do excedente de mão de obra provinda da Europa para o Brasil. Para os autores, o século XX marca a passagem do modelo agrário-exportador para o urbano-industrial.

Nesse mesmo sentido, Viegas e Nascimento (2016) salientam que após a abolição deu-se o surgimento da relação de emprego no Brasil, uma vez que os senhores que antes se utilizavam da mão de obra escrava se viram obrigados a pagar pelo trabalho. No início do século XX a quantidade de imigrantes nas fábricas brasileiras era expressiva e, diferentemente do que esperavam as classes dirigentes, os imigrantes não assumiram posição passiva diante das condições de trabalho ofertadas, já que eram conhecedores dos movimentos sindicalistas e do desenvolvimento da proteção dos direitos sociais e trabalhistas. Estes passaram a exigir melhores condições de trabalho e a criação de medidas que os resguardassem. Com essa pressão social, impulsionada principalmente pelos trabalhadores estrangeiros, iniciou-se a construção do Direito do Trabalho no Brasil.

No Brasil, os direitos sociais e econômicos passaram a ser positivados de forma incipiente a partir da Lei de 1903, que permitia a organização sindical (Miranda, 2012). Mas foi na década 1930 que teve início o processo de institucionalização da regulação pública do trabalho no Brasil (Carvalho & Pinheiro, 2018). Com o tempo, alguns direitos sociais passaram a ser garantidos, sendo o mais marcante deles a Constituição Brasileira de 1934, que criou o primeiro grande instituto de seguro social, além de instituir as Juntas de Conciliação e Julgamento das relações de trabalho. Várias normas esparsas versando sobre os direitos dos trabalhadores foram sendo editadas, o que levou o governo brasileiro, no dia 1º de maio de 1943, a aprovar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Miranda, 2012).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei nº 5.452, de 10 de maio de 1943), sancionada por Getúlio Vargas, foi uma grande conquista dos direitos dos trabalhadores. A CLT inseriu, de maneira definitiva, mecanismos auxiliares como o limite da jornada de trabalho e o direito a férias anuais, além de determinar o salário-mínimo (Moraes, 2018).

Durante os anos de 1950, na vigência do plano de metas de Juscelino Kubitschek, houve um impulso para a implementação do modelo fordista de organização e gestão do trabalho no Brasil. As montadoras e autopeças da região do ABC paulista implementaram de maneira efetiva o modelo fordista de produção de mercadorias (Alves, 2000). A implantação do fordismo no país, porém, se deu de forma parcial. Nos países capitalistas centrais, o modelo de produção era amparado por uma rede

de proteção social que se expressava pelo estado de bem-estar social. No Brasil isso não ocorreu, levando a um processo parcial de integração dos trabalhadores ao mercado de trabalho e de consumo (Druck, 1999).

No período compreendido entre 1946 e 1964 houve a elaboração de instrumentos legais voltados para a criação de uma democracia no Brasil. Com isso, foram introduzidas diversas modificações na legislação trabalhista, tais como: questões de organização sindical, como o direito à greve e tutela do trabalho e atendimento a algumas reivindicações sociais. Apesar dos inúmeros benefícios de proteção social criados, apenas pequena fração da população era coberta, devido às limitações do sistema (Medeiros, 2001).

A Lei nº 4.923, de 1965, criou um cadastro permanente de admissões e dispensas de empregados, estabelecendo ainda medidas de assistência aos desempregados, por meio do Fundo de Assistência ao Desempregado (FAD). No entanto, o desdobramento dessa lei não levou a qualquer avanço significativo no tocante à proteção social do trabalhador desempregado. O empregado fazia jus ao benefício somente nos casos em que a organização dispensava mais de 50 trabalhadores ou quando ocorria o fechamento total ou parcial de uma empresa e condicionado a uma avaliação da Delegacia Regional do Trabalho (Azeredo & Ramos, 1995).

Até 1966 existia apenas uma garantia de emprego ao trabalhador assalariado, a estabilidade decenal, que foi criada pela Lei Elói Chaves, em 1923. A lei garantia estabilidade aos empregados após 10 anos de serviços prestados, com exceção de falta grave cometida e devidamente comprovada por meio de inquérito. Os empregados demitidos com menos de 10 anos de serviço eram indenizados com o valor referente a um mês de trabalho para cada ano trabalhado. Após os 10 anos, essa indenização tinha o valor dobrado (Carvalho & Pinheiro, 2018).

No decorrer dos anos percebeu-se que a estabilidade decenal, além de custar caro às empresas, não favorecia os empregados, uma vez que estes geralmente eram demitidos antes de cumprir-se o tempo necessário. Com isso, em 1966, no governo Castelo Branco, criou-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), objetivando proteger o trabalhador demitido sem justa causa com o pagamento de uma indenização (Azeredo & Ramos, 1995). Com a criação do FGTS, os empregados podiam optar pela indenização da estabilidade decenal ou pela estabilidade do regime fundiário. O FGTS ajudou a flexibilizar o processo de demissão dos trabalhadores ao mesmo tempo em que representou um estímulo à rotatividade (Carvalho & Pinheiro, 2018).

Na década de 1970 foram criados o Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), ambas contribuições tributárias pagas pelas pessoas jurídicas, com a finalidade de financiar pagamentos (como seguro-desemprego) e corrigir

distorções da distribuição de renda. No ano de 1975, os fundos foram unificados PIS/PASEP. Nesse mesmo ano foi criado o Sistema Nacional de Emprego (SINE), tendo como funções a intermediação da mão de obra, orientação e qualificação profissional, além da difusão de informações sobre o mercado de trabalho para os desempregados (Carvalho & Pinheiro, 2018).

Na década de 1980 foi criado o seguro-desemprego e houve, ainda, a redução da jornada de trabalho, de 48 para 44 horas, com o objetivo de aumentar as vagas de emprego, estimulando o crescimento da economia. O Programa de Seguro-Desemprego, custeado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), foi introduzido em 1986. Seu objetivo era promover assistência financeira aos trabalhadores desempregados do setor formal que fossem dispensados sem justa causa, assegurando uma base de sustento e auxiliando na sua reinserção no mercado de trabalho (Carvalho & Pinheiro, 2018). Em meados dos anos de 1980, a reestruturação produtiva nas indústrias do Brasil passou por um momento de forte investimento em tecnologias de base microeletrônica (Faria, 1997) liderado pela indústria automotiva. Esses investimentos eram voltados para a sincronização e integração das operações do processo produtivo (Alves, 2000).

Na década de 1990 houve o aprofundamento do processo de reestruturação produtiva, impulsionado pelo incremento no processo de mundialização dos capitais e internacionalização dos mercados. Além disso, há de se considerar como fatores importantes as reformas de cunho neoliberal implementadas no governo Fernando Collor e intensificadas nos governos Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso (Faria & Kremer, 2004). Houve ainda uma abertura do mercado nacional aos produtos importados, o que serviu para acelerar o ritmo de introdução de mudanças tecnológicas e organizacionais na indústria nacional. Essas mudanças buscavam o aumento da produtividade e de qualidade dos produtos nacionais, para concorrer com os importados que foram inseridos no mercado (Bruschini, 1998).

Esse aprofundamento do processo de reestruturação produtiva caracterizou-se pela implementação de formas de organização e gestão do trabalho inspiradas no modelo toyotista. Além disso, há de se considerar o aumento dos investimentos em novas tecnologias envolvendo todo o processo produtivo. Nesse momento as empresas foram levadas a atingir novos níveis de flexibilidade, não se restringindo apenas ao espaço fabril interno, mas envolvendo, de maneira mais efetiva, o relacionamento com outras empresas, por meio de um vigoroso processo de terceirização e subcontratação (Alves, 2000; Druck, 1999).

Como medida considerada flexibilizadora de relações trabalhistas, o governo brasileiro lançou em 2003 o Programa Nacional de Primeiro Emprego (PNPE). Criado pela Lei 10.748/2003, esta alterada pela Lei 10.940/2004 e regulamentada pelo Decreto 5.199/2004, o programa concedia

incentivos financeiros às empresas que contratassem jovens, por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Como características flexibilizadoras presentes no PNPE encontram-se a permissão de contratar por prazo determinado, desde que por período mínimo de 12 meses e recomendação da não substituição de trabalhadores, limitando a 20% do total os contratados pelo PNPE (Krein e Biavaschi, 2015).

Em 2007, a partir da Medida Provisória 410/2007, foi criado o trabalho rural temporário, com a justificativa de estimular a formalização do trabalho no campo mediante contratos por tempo determinado. O empregador estava liberado de registrar o contrato na carteira de trabalho (Krein, Santos & Nunes, 2011). Durante a crise de 2008 e 2009 aconteceram, em síntese, a política de valorização do salário-mínimo; a ampliação do seguro-desemprego; o movimento de aumento da formalização do emprego; a legislação do estágio; e a contratação e políticas de estímulo para inclusão do autônomo na seguridade social. Durante esse período observou-se o avanço da terceirização como forma de contratação da força de trabalho. Nos anos seguintes, em 2011, a Lei nº 12.506 assegurou aos trabalhadores o aviso prévio proporcional ao tempo trabalhado, medida já contemplada em alguns acordos coletivos. Já às empregadas domésticas foi garantida a estabilidade provisória das gestantes a partir da Lei nº 12.812 de 2013 (Krein & Biavashi, 2015).

Por fim, conforme Carvalho, S. (2017) em 2017 a Lei nº 13.467, amplamente conhecida como Reforma Trabalhista, altera, cria ou revoga mais de 100 artigos e parágrafos da CLT.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo analisou a evolução do mundo do trabalho, destacando os momentos cruciais que transformaram as relações produtivas e a sociedade. Desde as primeiras relações de trabalho na escravidão até as mudanças trazidas pelas revoluções industriais e a digitalização do trabalho, ficou evidente que o trabalho não é apenas um elemento de subsistência, mas também um reflexo das condições econômicas, sociais e políticas de cada época.

Os modelos produtivos, como o taylorismo, fordismo e toyotismo, foram fundamentais para moldar a forma como o trabalho é realizado, assim como a flexibilização, que trouxe inovações nas relações laborais, mas também desafios, como a precarização de direitos e a intensificação das desigualdades. A Quarta Revolução Industrial, em especial, revelou-se um marco transformador, redefinindo o papel do trabalhador e as dinâmicas de produção e consumo em uma sociedade cada vez mais conectada e digitalizada.

Diante das mudanças expostas, emergem questões relevantes sobre o futuro do trabalho, como a necessidade de políticas públicas que garantam a inclusão, a qualificação da força de trabalho e a

sustentabilidade das relações laborais em um cenário de rápidas transformações tecnológicas. Estudos futuros podem aprofundar os impactos sociais dessas mudanças, especialmente no contexto brasileiro, contribuindo para o debate sobre o equilíbrio entre inovação, produtividade e os direitos dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- Alves, G. (2000). *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, FAPESP.
- Andrade, R. L. M. M., & Morais, F. F. (2018). A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil. *Revista Constituição e Garantia de Direitos*, 10(1), 185-201.
- Araújo, E. R., & Bento, S. C. (2002). *Teletrabalho e aprendizagem: contributos para uma problematização*. Fundação Calouste Gulbenkian. Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Azeredo, B., & Ramos, C. A. (1995). Políticas públicas de emprego: experiências e desafios. *Planejamento e Políticas Públicas*, (12).
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos Ebape*, 8(1).
- Baruch, Y. (2003). The desert generation: Lessons and implications for the new generation of people management. *Personnel Review*, 33(2), 241-256.
- Bertoncelo, V., & Junqueira, L. (2018). Novas formas de ocupação, do trabalho e condições. *Revista Organizações em Contexto*, 14(27), 187-210.
- Bihr, A. (1999). *Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo.
- Borges, L. O. (1999). As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(3), 81-107.
- Brasil. (2017). Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 14 julho. 2017. Recuperado de: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>.
- Bredin, A. (1996). *The virtual office survival handbook*. Chicago: Wiley.
- Bruschini, C. (2000). Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil 1985/95). In: M. I. B. Rocha (Org.). *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: 34 (p. 13- 58).
- Bruschini, C. (1994a, out.). O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Revista Estudos Feministas*. Rio de Janeiro : CIEC/UFRJ (n. especial).
- Bruschini, C. (1998). Trabalho das mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995. *Textos FCC* (17), São Paulo, Fundação Carlos Chagas/DPE.
- Buhr, D. (2015). *Social innovation policy for Industry 4.0*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for Social and Economic Policies. Retrieved from: <<http://library.fes.de/pdffiles/wiso/11479.pdf>>.

Carvalho, A. C. O., & Pinheiro, L. I. F. (2018). Reforma trabalhista no Brasil: avançando para o passado. *Observatorio De La Economia Latinoamericana*, 1, 1-16.

Carvalho, S. S. (2017). Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. *Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise* nº 63. Basília: IPEA.

Castells, M. (2007). Communication, power and counter-power in the Network Society. *International Journal of Communication*, 1, 238-266.

Cole, R., Oliver, A., & Blaviesciunaite, A. (2014). The changing nature of workplace culture. *Facilities*, [s.l.], 32(13/14), 786-800.

Conceição, D. T. (2004). Contratação do trabalho no sistema capitalista: das modalidades de conexão laborativa nos sistemas pré-capitalistas à fórmula empregatícia do capitalismo. In: J. R. F. Pimenta, L. O. L. Renault, M. T. Viana, M. G. Delgado, & C. P. P. Borja. *Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr (p. 93-125).

Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 189-202.

Dahl, R. A. (2001). *Sobre a democracia*. Brasília, EdUnB (230 p.).

Dedecca, C. S. (1999). *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. Campinas: IEUnicamp.

Delgado, G. N. (2006). *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr.

Delgado, G. N. (2004). O mundo do trabalho na transição entre os séculos XX e XXI. In: J. R. F. Pimenta, L. O. L. Renault, M. T. Viana, M. G. Delgado, & C. P. P. Borja. *Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr (p. 126-154).

Dias, J. A.; Silva, T. N. da. (2017). A reforma trabalhista como mecanismo de reestruturação da economia brasileira. *Meritum, revista de Direito da Universidade FUMEC*, v. 12, n. 2.

Dos Reis, F. (2018). A reforma trabalhista e a regulação do teletrabalho. *Revista Vianna Sapiens*, 9(1), 17. <https://doi.org/10.31994/rvs.v9i1.349>.

Druck, M. G. (1999). *Terceirização: (des)fordizando a fábrica - um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo: Boitempo.

Faria, J. H., & Kremer, A. (2004, set-out.). Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. *Revista Eletrônica de Administração*, Curitiba-PR, 10(5), 1-9.

Faria, J. H. (1997). *Tecnologia e Processo de Trabalho*. Curitiba: UFPR.

Ferreira, M. A., Andrade, G. M. de J., Moraes, É. G. (2018) O Vigor da Terceirização: A precariedade de uns em benefício de poucos. Anais do I Congresso de Direito da FAFIC - ISSN:2316-4328

Flach, L. et al. (2009). Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. *Psicologia e Sociedade, Minas Gerais*, v. 21. n. 2. p. 193-202.

Garcia, G. F. B. (2017). Reforma Trabalhista. Juspodivm: Salvador.

Gomes, O. (1976). *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro, Forense (6. ed., p. 466).

Hau, F., & Todescat, M. (2018). O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. *NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia*, 8(3), 37-52.

Hirata, H. (1997). Os mundos do trabalho. In: Casali, A. et al. (Org.). *Educação e empregabilidade: novos caminhos da aprendizagem*. São Paulo: EDUC. p. 51-58.

Heneman, R. L., & Greenberger, D. B. (2002) *Human resource management in virtual organizations*. Columbus: Ohio State University.

Holzmann, L., & Piccinini, V. (2006). Flexibilização. In: A. Cattani, & L. Holzmann. *Dicionário de trabalho e tecnologia* (p. 131-133). Porto Alegre: UFRGS.

Ingham, J. (2006) Closing the talent management gap. *Strategic HR Review*, 5(3), 20-23.

Jacques, M. G. (1996). Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In: A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade, & W. Codo (orgs.). *Trabalho, organizações e cultura*. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (Coletâneas da ANPEPP, n. 11, p. 21-26).

Jones, J. C. (1957-1958). *Automation and design*, 1 a 5, 103, 104, 106, 108 e 110.

Jorge Neto, F. F., Cavalcante, J. Q. P. (2018). A tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista. *Revista Bonijuris*, 650, 169-176.

Kagermann, H., Wahlster, W., & Helbig, J. (2013). Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0. *Final Report, Acatech*. Retrieved from: <<http://www.acatech.de/de/publikationen/stellungnahmen/kooperationen/detail/artikel/recommendations-for-implementing-the-strategic-initiative-industrie-40-final-report-of-the-industr.html>>.

Karsten, L., & Leopold, J. (2003). Time and management: the need for management. *Personnel Review* [s.l.], 32(4), 405-421. Doi: <https://doi.org/10.1108/00483480310477506>.

Kitou, E., & Horvath, A. (2003) Energy-related emissions from telework. *Environmental Science & Technology*, 37, 3467-3475.

Krein, J. D., & Biavaschi, M. B. (2015). Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho no Brasil dos anos 2000. *Revista Cuadernos del Cendes*, 32(89): 47-82.

Krein, J. D., & Castro, B. (2015). *As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho*. São Paulo: Fundação Frederich Ebert.

Krein, J. D. Santos, A. L., & Nunes, B.T. (2011, jul-dez.). Balanço do trabalho no governo Lula: avanços e contradições. *Revista da ABET*, 12(2). São Paulo: ABET/LTr.

Krein, J. D. (2007) *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

Lassance, M. C., & Sparta, M. (2003). A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2), 13-19.

Lopes, C. M. S. (2006). Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cadernos Pagu* [online] (26), 405-430.

Malhadas, J. A. (1991). Curso de Direito Constitucional do Trabalho. Estudos em homenagem ao professor Amauri Nascimento. São Paulo: LTr.

Martinez, L. (2018) Curso de direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: Saraiva, p. 396.

Medeiros, M. (2001, Dec.). A trajetória do Welfare State no Brasil: *papel redistributivo das Políticas Sociais dos anos 1930 a 1990*. Brasília: IPEA (27 p.).

Mendonça, A. A. (1990). *A crise econômica e a sua forma contemporânea*. Lisboa: Caminho.

Miranda, F. S. M. P. (2012) A mudança do paradigma econômico, a Revolução Industrial e a positivação do Direito do Trabalho. *Revista Eletrônica Dereito*, 3(1), 1-24.

Moraes, T. M. S. de (2018, June). *Impactos da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) para a economia brasileira e a categoria dos trabalhadores*. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*.

Nascimento, A. M. (2003). *Iniciação ao Direito do Trabalho*. (29. ed.). São Paulo: LTr.

Nogueira, A. L., & Moésia, C. V. (2018) O teletrabalho e as alterações trazidas pela lei n. 13.467/2017 – reforma trabalhista. *Anais do I Congresso de Direito da FAFIC*. ISSN:2316-4328.

Pfohl, H-C., Yahsi, B., & Kurnaz, T. (2015). The impact of Industry 4.0 on the supply chain. *Annals of Hamburg International Conference of Logistics – HICL*. Hamburg: HICL.

Prieb, S. (2007). A classe trabalhadora diante da terceira revolução industrial. *Anais do 5º Colóquio Internacional MarxEngels*, São Paulo, Recuperado de: [https://www.unicamp.br/cemarx/anais\\_v\\_coloquio\\_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt4/sessao1/Sergio\\_Prieb.pdf](https://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt4/sessao1/Sergio_Prieb.pdf).

Ribeiro, A. (2015). Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*, 19(35), 65-79. Recuperado de <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/26678>

Roblek, V., Mesko, M. & Krapez, A. (2016, abr-jun.). A complex view of Industry 4.0. *SAGE Open*, 6(2). Retrieved from: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244016653987>.

Rohm, R. H. D., & Lopes, N. F. (2015, abr-jun.). O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, 13(2), 332-345.

Sachuk, M. I., & Araújo, R. R. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão USP*, 14(1), 53-66.

Schleder, M. V. N., Gai, M. J. P., Oliveira, G. C., & Costa, V. M. F. (2019). Teletrabalho e a pesquisa acadêmica: análise da produção científica disponível em bancos de dados nacionais abertos até 2017. *Revista Administração em Diálogo*, 21(1), 81-98.

Schwab, K., & Davis, N. (2018). *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. (D. M. Miranda, trad.). São Paulo: Edipro.

Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond*. Retrieved from: <<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond>>.

Silva, D. B., Silva, R. M., & Gomes, M. L. B. (2002). O reflexo da Terceira Revolução Industrial na sociedade. *Anais do XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção ENEGEP*, Curitiba, PR, 23 a 25 de outubro de 2002.

Sivolella, R. F. (2018). Novas formas de contratação na Lei 13.467/17 e interpretação sistemático-constitucional: o teletrabalho em foco. In: C. Tupinambá, & F. R. Gomes. (org.). *Reforma trabalhista: impactos na relação de trabalho*. (1. ed., p. 405-413). Belo Horizonte: Fórum.

Siqueira Neto, J. F. (1996). Flexibilização, desregulamentação e o direito do trabalho no Brasil. In: C. A. B. Oliveira. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* (2. ed.), São Paulo: Scritta.

Taylor, F. W. (2012). Princípios da administração científica. 8 ed. São Paulo: Atlas.

Tessarini, G., & Saltorato, P. (2018). Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Produção Online*, 18(2), 743-769. Doi: <https://doi.org/10.14488/1676-1901.v18i2.2967>.

Tolfo, S.R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, edição especial, (1), 38-46.

Tosta, T. L. D. (2008). Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade. *Sociedade e Estado*, 23(3), 786-788.

Vasconcelos, P., Furtado, E., & Pinheiro, P. R. (2015, Oct.). An approach of multidisciplinary criteria for modeling alternatives of flexible working. *Computers in Human Behavior*, [s.l], 51, parte B, 1054-1060.

Viana, M. T. (2004). A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI. In: PIMENTA, José Roberto Freire et al. *Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, p. 155-183.

Viegas, C. M. A. R., & Nascimento, L. (2016, jul-ago.). Flexibilização das normas trabalhistas como ônus da crise econômica: o trabalhador pagará a conta? *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, SP, 42(70), 105-136.