

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO**

**TELETRABALHO APÓS A LEI 13.467: O REDESENHO DE UMA SOCIEDADE  
TECNOLÓGICA**

**CAMILA FERREIRA FERNANDEZ**

**RIO DE JANEIRO**

**2020/1**

**CAMILA FERREIRA FERNANDEZ**

**TELETRABALHO APÓS A LEI 13.467: O REDESENHO DE UMA SOCIEDADE  
TECNOLÓGICA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli.

**RIO DE JANEIRO**

**2020/1**

## CIP - Catalogação na Publicação

FF363t Fernandez, Camila Ferreira  
Teletreabalho após a lei 13.467: O Redesenho de  
uma sociedade tecnológica / Camila Ferreira  
Fernandez. -- Rio de Janeiro, 2020.  
58 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
Naciona de Direito, Bacharel em Direito, 2020.

1. Direito do Trabalho. 2. Lei nº 13.467/17 -  
Reforma Trabalhista . 3. Teletreabalho. 4. Home  
Office. 5. Pandemia. I. Carelli, Rodrigo de  
Lacerda, orient. II. Título.

**CAMILA FERREIRA FERNANDEZ**

**TELETRABALHO APÓS A LEI 13.467: O REDESENHO DE UMA SOCIEDADE  
TECNOLÓGICA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli.

Data da Aprovação: \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli  
Orientador

---

Membro da Banca 1

---

Membro da Banca 2

**RIO DE JANEIRO**

**2020/1**

*Dedico este trabalho à memória de Maria Solange, minha grande incentivadora, que comemorou cada vitória dessa caminhada comigo, aquela que sempre me acolheu e me ensinou que o amor incondicional vai além da vida.*

## AGRADECIMENTOS

Concluir essa jornada não foi tarefa fácil, mas foi feita de forma leve cercada de pessoas que sempre me incentivaram e me apoiaram ao longo de mais de 5 anos. A estas dedico esse trabalho.

Primeiramente, agradeço a Deus e Nossa Senhora Aparecida por terem me dado forças e discernimento para superar os desafios desta jornada, por guiarem meus passos e vigiarem o caminho.

Agradeço a minha tia Solange por me mostrar que o caminho é tortuoso, mas enriquecedor, por sempre me incentivar a crescer, me fazendo acreditar que através dos estudos podemos ser quem quisermos só basta acreditar e ter foco.

Aos meus pais Marcos e Patrícia por não medirem esforços para que eu pudesse sempre ter uma boa educação, especialmente minha mãe por ser meu maior exemplo de superação e determinação que uma mulher pode ser. Agradeço aos meus irmãos André e Clara por todo amor, paciência e apoio ao longo dessa caminhada, sem vocês eu não seria metade do que sou.

Aos meus amigos de infância Mariana, Viviane, Evandro e Leticia que foram acalento em momentos conturbados, mas que apesar de qualquer interferência ou escolha minha se mantiveram ao meu lado. Sem vocês eu não teria chegado até o fim.

Agradeço ao meu companheiro e melhor amigo Nio, por todos os abraços repletos de aconchego, por cada palavra de incentivo até quando eu pensei em desistir. A caminhada teria sido imensamente mais pesada sem você.

Agradeço a minha amiga Tainá que durante todos esses anos foi minha companheira de jornada, de angústias, de expectativas e esperanças. Os corredores da Gloriosa Nacional não foram solitários enquanto eu estive com você.

Profissionalmente tive a imensa sorte de encontrar pessoas que me fizeram acreditar que o direito transpassa os livros, que o olhar jurídico precisa ser moldado e vivido de forma intensa.

Agradeço ao meu orientador, Rodrigo de Lacerda Carelli, por todo ensinamento e dedicação na elaboração deste trabalho.

Por fim, agradeço à Faculdade Nacional de Direito pela oportunidade de vivenciar momentos de troca enriquecedores. À Gloriosa todo meu amor e respeito.

*“A opressão humana inteira está envolvida na relação do trabalhador com a produção, e todas as relações de servidão são apenas modificações e consequências dessa relação”.*

Karl Marx



## RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo o estudo da modalidade de trabalho regulamentada pela Lei nº 13.467/17, que legaliza o regime do teletrabalho, com fulcro no artigo 75 da Consolidação das Leis do Trabalho e demonstrar as discussões presentes acerca do tema. Como é de conhecimento, as alterações trabalhistas apresentadas pelo legislador trouxeram significantes supressões no direito trabalhista, as relações laborais sofreram alterações significativas de modo a questionar a capacidade do Direito do Trabalho de assimilar essas transformações. Nesse sentido, a adoção do neoliberalismo traz à tona questionamentos acerca, não apenas do olhar jurídico e regulatório do uso de novas tecnologias no meio laboral, mas também do aspecto comportamental da sociedade atual. Sendo assim, será analisado as vantagens e desvantagens na utilização do teletrabalho, sendo sua utilização ainda um fenômeno novo, de enorme interesse pessoal ao tocante, principalmente, pelo o uso de novas tecnologias combinado com a saúde e segurança do trabalhador em seu novo ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista; Teletrabalho; *Home Office*; Lei 13.467/17; Pandemia.

## **ABSTRACT**

This paper aims to study the modality of work regulated by Law n°. 13.467/17, which legalizes the telework regime, based on Article 75 of the Consolidation of Labor Laws and demonstrate the discussions on the subject. As it is known, the labor changes presented by the legislature brought significant suppressions in labor law, labor relations have undergone significant changes in order to question the ability of labor law to assimilate these transformations. In this sense, the adoption of neoliberalism brings up questions not only about the legal and regulatory view of the use of new technologies in the workplace, but also about the behavioral aspect of today's society. Thus, it will be analyzed the advantages and disadvantages in the use of telework, since its use is still a new phenomenon, of enormous personal interest, especially regarding the use of new technologies combined with the health and safety of the worker in his new work environment.

**Keywords:** Labor Law; Labor Reform; Telework; Home Office; Law 13.467/17; Pandemic.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I – TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>13</b>
1.1. Trabalho no Século XXI.....	13
1.2. Novas Tecnologias e Trabalho .....	16
1.3. O Perfil dos Infoproletariados .....	19
<b>CAPÍTULO II – TELETRABALHO .....</b>	<b>23</b>
2.2. Definição e origem .....	23
2.1.1. Conceito no Direito Comparado.....	27
2.2. Trabalho Externo X Trabalho em Domicílio X Teletrabalho .....	30
<b>CAPÍTULO III - TELETRABALHO E A LEI 13.437/17 .....</b>	<b>33</b>
3.1. Relativização de requisitos trabalhistas no teletrabalho .....	33
3.2. Saúde e Segurança do Teletrabalhador.....	36
3.3. Direito à desconexão .....	39
3.4. Vantagens e Desvantagens .....	42
<b>CAPÍTULO IV - TELETRABALHO E A PANDEMIA DO COVID - 19 .....</b>	<b>45</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>51</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>54</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por objeto o estudo da modalidade do teletrabalho, regulamentada pela Lei nº 13.467/17, analisando o art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, demonstrando as discussões presentes acerca do tema. Nesse sentido, será analisado as vantagens e desvantagens na utilização do teletrabalho, sendo sua utilização ainda um fenômeno novo, de enorme interesse pessoal ao tocante, sobretudo pelo o uso das novas tecnologias combinado com o ambiente de trabalho.

Com efeito, estudaremos os alertas para a forma com que os avanços tecnológicos podem afetar a vida da sociedade, nos transformando em servos dessa tecnologia que se devolve mais a cada dia.

Aldous Huxley, aponta uma espécie de novo totalitarismo, advindo de uma população convencida a amar sua servidão. Senão, vejamos:

*Isso é inevitável, porquanto o futuro imediato deverá parecer-se ao passado imediato, em que as mudanças tecnológicas rápidas, verificadas numa economia de produção em massa e entre uma população predominantemente destituída de posses, sempre tenderam a provocar a confusão econômica e social.*

(...)

*Não há, por certo, nenhuma razão para que os novos totalitarismos se assemelhem aos antigos. O governo pelos cassetetes e pelotões de fuzilamento, pelas prisões e deportações em massa é, de maneira demonstrável, ineficiente – e numa época de tecnologia avançada a ineficiência é o pecado contra o Espírito Santo. Um Estado totalitário verdadeiramente eficiente seria aquele em que os chefes políticos de um poder executivo todo-poderoso e seu exército de administradores controlassem uma população de escravos que não tivessem coagidos porque amariam sua servidão.”*

*“E esse é o segredo da felicidade e da virtude: amarmos o que somos obrigados a fazer. Tal é a finalidade de todo o condicionamento: fazer as pessoas amarem o destino social de que não podem escapar. 1*

Nesse sentido, ao analisar a referida obra, observa-se que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas, impulsionada em sua grande parte pelo avanço tecnológico, resultaram em transformações que transcendem o debate acerca do processo de reestruturação das formas de organização e controle do trabalho.

---

<sup>1</sup> HUXLEY, Adous. Admirável Mundo Novo. 21ª edição, 11ª reimpressão, 2012. p. 47.

Dessa maneira, a partir do fenômeno do teletrabalho é possível observar, não apenas um olhar jurídico sobre as novas formas de trabalho, mas também uma nova relação entre sociedade e as tecnologias – que impactam diretamente o meio laboral em que nos encontramos.

Inicialmente, observa-se uma transformação significativa no mercado de trabalho atual. Os avanços tecnológicos evoluíram ao ponto de determinar as interações humanas no campo do direito do trabalho, dessa forma a utilização de novos métodos nos meios de produção e na obtenção de capital para o mercado de trabalho se desenvolveu ao ponto de moldar novos trabalhadores, adaptados ao novo mercado de mercado repleto de inovações tecnológicas.

Isto é, entender a aderência do teletrabalho na sociedade é entender também a incapacidade de perceber o outro como ser humano, mas sim como mais um objeto de obtenção de capital.

Outrossim, deve-se estabelecer que não se pode admitir que o trabalho humano seja considerado como um mero serviço. A Declaração da Filadélfia da OIT prevê que o “trabalho humano não é uma mercadoria” e trata-lo de forma diferente somente contribui para a coisificação da pessoa humana. Deve-se garantir direitos mínimos aos trabalhadores.

É de suma importância que a sociedade saiba que, ao passo em que acredita que domina sua relação com a tecnologia, na verdade está fragilizada psicologicamente em seu vínculo com ela em uma relação de total submissão e alienação, na qual algo que deveria vir para facilitar as demandas de trabalho e a vida de trabalhadores, acaba por cada dia mais escravizar o empregado em uma vida perfeita que não existe.

O teletrabalho também coloca em discussão a reconfiguração do papel do Estado que, influencia demasiadamente a aderência desse novo método de trabalho. Vender a ideia de maior liberdade, da escolha de horários, da flexibilização da jornada de trabalho é a forma perfeita de estimular essa nova tendência que, como estudaremos, está cada vez mais precarizante. O legislador, dessa forma, se utiliza de discursos que motivam essa nova classe de trabalhadores a acreditarem que adoção do teletrabalho é vantajosa e promissora, baseados em uma ideia neoliberal.

Exemplo dessa atuação está na promoção da ideia de “modernização da Consolidação das Leis Trabalhistas” através da lei 13.467/2017. O resultado prático da adoção do teletrabalho, cada vez mais consolidada, está no desvaziamento da figura do trabalhador como hipossuficiente, que precisa de proteção estatal. Temos hoje a flexibilização das relações trabalhistas e a precarização do valor do trabalho ao custo dessa falsa liberdade ofertada.

Assim, a servidão digital, vivenciada na sociedade moderna, que derruba a divisão ora existente entre o tempo de lazer e labor, floresce uma nova modalidade de trabalho que combina mundo digital com adequação às novas demandas de trabalho. É nesse aspecto que a análise jurídica acerca do teletrabalho não pode deixar de observar as peculiaridades desse - não tão admirável, mundo novo.

## CAPÍTULO I - TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

### 1.1) Trabalho no século XXI

Sob a ótica organizacional, é possível afirmar que ao longo dos anos a exploração do trabalho se alterou e se moldou conforme as necessidades da sociedade, seja pela condição da classe trabalhadora no modo de produção capitalista vigente a época, seja pelo constante avanço tecnológico fomentado pela demanda do capital. Necessário, portanto, analisar como os meios tecnológicos influenciaram tanto o mercado do trabalho, analisar as especificidades históricas e espaciais que nos trouxeram ao atual cenário organizacional, de forma a entender que a regulamentação da modalidade do teletrabalho trouxe importantes consequências para a relação de trabalho.

De plano, faz-se necessário elencar os principais argumentos que nos trouxeram ao atual cenário trabalhista, quais sejam: a grande demanda de mão de obra, a falta de qualificação e o posicionamento das empresas e instituições em reproduzir o desmonte da classe trabalhadora. Tal exposição faz-se necessário como parâmetro de compreensão para o paradoxo existente nos dias atuais, bem como questionar o real impacto para o pensamento neoliberalista atual.

Dessa forma, preliminarmente, salienta-se que a forma de trabalho no século XXI tem como essência o aumento do capital em detrimento da exploração da mão-de-obra. Empresas, instituições tem reproduzido uma narrativa de desmonte à classe trabalhadora e que, deliberadamente ou não, contribui para o que o atual cenário vivido no direito do trabalho se perpetue, tornando o trabalho mais precário.

Ao passo em que se objetifica o trabalhador como mero produto do sistema operacional para se fazer capital, se observa o avanço tecnológico vivenciado pela sociedade. E da mesma maneira o mercado de trabalho precisa se adaptar à essas mudanças.

Além do mercado de trabalho passar por essa adaptação, o trabalhador precisa acompanhar essa mudança, contudo, o que se observa é cada vez mais o aumento da desqualificação da mão-de-obra com o crescente desemprego, haja vista o trabalhador não conseguir acompanhar as mudanças necessárias para se inserir no mercado de trabalho.

Nesse aspecto, cabe salientar que ao longo de quase oitenta anos, desde a promulgação dos direitos trabalhistas foram realizadas mais de 500 alterações legislativas, desde pequenos ajustes de redações até mudanças estruturais nas leis trabalhistas.

A mais recente, feita em 2011 e ponto cerne desta discussão é a regulamentação do trabalho à distância, que passou a ser considerado relação de trabalho de emprego entre patrão e empregado. A nova lei modificou o artigo 6º da CLT e regulamentou a modalidade do teletrabalho.

Da mesma maneira, a lei nº10.243/01, modificou o artigo 58 da CLT, implementando que o tempo de deslocamento entre a casa do empregado e o local de trabalho será computado na jornada de trabalho quando o empregador oferecer o transporte. Se o indivíduo se desloca até o seu local de labor por meio de transporte da empresa, por exemplo, a jornada começa a contar a partir do momento em que se entra no veículo.

Já o decreto lei nº1.535/77, que modificou o artigo 130 da CLT, instituiu as férias anuais de 30 dias corridos aos trabalhadores, enquanto o trabalho feminino, previsto no artigo 373-A da CLT foi também inaugurado pela lei 9.799/99 estabelecendo que ficam vedadas práticas como revista íntima em funcionárias e a exigência de atestado ou exame para comprovação de gravidez ou esterilidade. A licença-maternidade passou a ser direito da trabalhadora, inserido na CLT em 2002, conforme artigo 392, já o artigo 379 que vedou o labor noturno às trabalhadoras foi revogado em 1989.

Outrossim, à título de informação há direitos trabalhistas que ainda não estão na CLT, como é o caso do 13º salário, instituído pela lei nº4.090/62. A chamada gratificação natalina faz parte da legislação trabalhista nacional como um todo.

Observa-se que diversas mudanças trabalhistas ocorreram durante o regime militar para, entre outros motivos, conter a organização sindical que era prevista na CLT original e estava muito fortalecida até a deposição do presidente João Goulart, em 1964, além das mudanças atenderem o modelo econômico neoliberal seguido pelo regime militar.

Essas mudanças moldaram ao longo dos anos a forma como o direito do trabalho irá ser aplicado e inserido na sociedade.



Da mesma maneira Ricardo Antunes aduz que:

*Não há uma tendência generalizante e uníssona, quando se pensa no mundo do trabalho. Há, isto sim, como procuramos indicar, uma processualidade contraditória e multiforme. Complexificou-se, fragmentou-se e heterogeneizou-se ainda mais a classe-que-vive-do-trabalho. Pode-se constatar, portanto, de um lado, um efetivo processo de intelectualização do trabalho manual. De outro, e em sentido radicalmente inverso, uma desqualificação e mesmo subproletarização intensificadas, presentes no trabalho precário, informal, temporário, parcial, subcontratado etc.<sup>2</sup>*

Observa-se que o autor nos traz a divisão clara das inovações. De um lado o uso da tecnologia auxiliando para que novas oportunidades surjam e de outro lado o enfraquecimento de uma maior massa de trabalhadores desqualificados e sem experiência. Não há dúvidas que o domínio das tecnologias digitais é a forma mais eficaz para se inserir no mercado de trabalho no século XXI, seja por meio do teletrabalho, seja pela utilização de aplicativos de entrega.

Fato é que independentemente das circunstâncias, a palavra revolução é invariavelmente associada a mudanças profundas e à ruptura com uma realidade anterior. Karl Marx dizia que as revoluções são a locomotiva da história. E ao longo dos tempos, inúmeras revoluções desencadeadas principalmente por novas tecnologias e por novas formas de perceber o mundo, provocaram mudanças nos sistemas econômicos e nas estruturas sociais<sup>3</sup>

Nesse sentido, pode-se afirmar que a sociedade atual está no bojo da 4ª Revolução Industrial, também influenciada pela indústria 4.0. A imbricação existente entre financeirização da economia, neoliberalismo exacerbado e reestruturação permanente do capital deflagrou recentemente a autodenominada indústria 4.0, concebida e conduzida pelos países capitalistas centrais com a intensão de intensificar ao limite as tecnologias digitais no ampliado mundo da produção.

Portanto, o presente trabalho visa abordar os impactos dessa grande revolução industrial através da inserção da tecnologia no direito do trabalho, apontando os resquícios das sociedades anteriores, bem como as novas tendências para o mundo do trabalho. Além disso,

---

<sup>2</sup> ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. Ed. São Paulo, 2006, p. 62.

<sup>3</sup> SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. Editora Edipo. 1ª Edição, 2016

com a nova tendência tecnológica, a presente pesquisa visa traçar o perfil das novas demandas de trabalhadores, fazendo um recorte para consequências e influência da lei vigente.

## **1.2) Novas tecnologias e trabalho.**

A sociedade dos dias atuais é denominada como sociedade do conhecimento ou da informação, e o uso das tecnologias digitais é rotineiro no dia a dia de todos. Esse fato faz com que os empregados, empregadores e consumidores incorporem essas tecnologias em suas atividades corriqueiras, dado não somente o amplo leque de possibilidades ofertado pelos recursos digitais, como também pelo fato da sua linguagem ser extremamente atraente para quem consome, já que a tecnologia faz parte de quase tudo que envolve o cotidiano da sociedade.

A princípio, se faz necessário, analisar o uso das novas tecnologias nos meios de inserção do mercado de trabalho, além disso, salientar que por meio dessas inovações as formas de exploração da mão de obra também têm se diversificado. O Procurador do Ministério do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli, adota o pensamento de que essa adaptação da exploração não é um dado atual, sendo cultivado desde a Antiguidade e sendo observada aos longos de todos esses anos (CARELLI, 2018).

Em sua obra, Marcela de Azevedo Bussinguer enuncia o uso da tecnologia, como uma busca do homem moderno na finalidade de se satisfazer por completo, buscando sempre o aprimoramento do dia a dia e o aperfeiçoamento das técnicas de trabalho, partindo do princípio que o homem que vive em sociedade só é pleno com o trabalho que lhe é devido. Assim, desde a Revolução Industrial do século XIX, o uso de novas técnicas em diversos ramos da indústria, possibilitou cada vez mais que o homem ficasse liberto da fadiga do trabalho, sendo substituído por máquinas (BUSSINGUER, 2013, p.98). O que deveria ter o viés de liberdade, tirando do trabalhador a carga de ter que sempre produzir mais e mais, acarretou em um efeito adverso, tornando o ser humano cada vez mais escravo de máquinas e, por consequência, mais dependente de meios e avanços tecnológicos.

A chamada transformação digital vem sendo frequentemente atrelado ao cenário corporativo. A necessidade de agilidade combinada com o imediatismo dos indivíduos mecanizou diversos campos do nosso cotidiano, inclusive as relações de trabalho.

A tecnologia impacta diversos aspectos na vida e rotina das pessoas, e não seria diferente com o modo como os profissionais trabalham. Dentre as muitas possibilidades, uma das mais exploradas pelas empresas é a flexibilidade nas relações de trabalho, principalmente o home office, seguido do trabalho por meio de aplicativos, este último sem regulamentação direta e com maior precarização do trabalhador.

Muitas empresas já entendem que a possibilidade do teletrabalho provoca aspectos positivos palpáveis, como o aumento de produtividade do funcionário e a redução de custos para as organizações, por exemplo. Com toda essa movimentação, estudiosos apontam para o início da era da servidão digital, uma vez que o empregado deixa de ter um controle real de seu tempo de trabalho.

Recursos digitais criados para impulsionar o teletrabalho como *Skype, Zoom, Microsoft Teams, Outlook*, etc, tornam reuniões naturais, similares as ocorridas face a face, colaborando para uma experiência real. Tornando a empresa mais maleável diante de situações inesperadas, como preocupação com o deslocamento devido ao trânsito das grandes cidades.

Ou seja, se conectar tornou-se necessidade básica e os domicílios se transformaram nos locais de trabalho de diversos empregados. Mais de 10 milhões de trabalhadores precisarão ser requalificados até 2023<sup>4</sup>, eis que a influência da tecnologia no trabalho se tornou predominante, juntamente com os desafios que todos enfrentam para fazer a economia impulsionar. É necessário investimento em mão-de-obra para se ter maior rentabilidade e competitividade no mercado de trabalho.

Todavia, o que se observa no cenário atual é o índice de desemprego aumentando e a informalidade seguindo essa crescente, o baixo investimento na mão-de-obra ocasiona a chamada servidão digital. As novas capacidades produtivas e tecnológicas atreladas às demandas dos consumidores levarão à criação de novos modelos de negócios e serviços orientados a atender às demandas individuais dos clientes e fornecer soluções para problemas em um contexto caracterizado por redes e cooperação entre parceiros de negócios (SCHWAB,2016). Isso exigirá das empresas a ampliação de sua capacidade de se conectarem

---

<sup>4</sup> Confederação Nacional da Indústria

em cadeias globais de valor e de encurtarem o lançamento de produtos no mercado, além de alterarem a forma como se relacionam com clientes e fornecedores, buscando reduzir custos para manter a competitividade.

É nesse contexto, caracterizada pela cyberização, pela qual algoritmo, plataformas, robotização e inteligência artificial ganham novos contornos, que a revolução tecnológica faz emergir novas modalidades de trabalho com a chamada “economia de bico”, tais como o crowdworking e o trabalho on-demand.

O “crowdwork” refere-se a atividades que envolvem a realização de tarefas por meio de plataformas online que colocam em contato diversas organizações e indivíduos com outras organizações e indivíduos por meio da internet, permitindo a aproximação entre consumidores e trabalhadores de todo o mundo. Há oferta e demanda de produtos e serviços específicos para o atendimento de necessidades de clientes que pagam pela execução das tarefas realizadas.

Já o trabalho ‘on-demand’ por meio de aplicativos se relaciona com a execução de atividades laborais tradicionais, como transporte e limpeza, além de tarefas administrativas e de escritório. Os serviços são oferecidos por meio de aplicativo, que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia a mão de obra

Por meio do uso do aplicativo, o prestador de serviço e o consumidor identificam oferta e demanda, o trabalho é executado em face de uma necessidade apresentada e é feito o pagamento após a finalização do trabalho.

Dessa forma, percebe-se que o uso de novas tecnologias e plataformas digitais não trazem características exaustivas, ainda há traços marcantes como o monitoramento eletrônico feito pelo empregador, com o objetivo de identificar o comportamento de seus trabalhadores e, nos casos em que entender necessário, tentar influenciar suas condutas como uma forma de controle de qualidade e bem estar corporativo.

Assim, os meios telepáticos demonstram que a sua utilização possui novas dimensões no meio ambiente do trabalho e a profundidade desta tendência em uma perspectiva global.

### 1.3) O perfil dos infoproletariados

Historicamente observamos uma constante transformação na sociedade, seja pelo aspecto comportamental, seja pelo econômico ou social. A tendência da nova era digital impacta não apenas o setor empresarial, mas toda questão trabalhista e sua respectiva regulação. Isto é, as inovações tecnológicas são capazes de impactar a classe trabalhadora de modo a extinguir ou criar novas profissões.

Ricardo Antunes ao denominar a *nova morfologia do trabalho*, elucida muito bem essa transformação do perfil do trabalhador ao citar as principais tendências:

1. desde o início da reestruturação produtiva do capital vem ocorrendo uma redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, herdeiro da era da indústria verticalizada de tipo taylorista e fordista, especialmente nos países capitalistas avançados. Esse proletariado vinculado aos ramos mais tradicionais está dando lugar a formas mais desregulamentadas de ocupação, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam através de empregos formais, herança da fase taylorista/fordista.

2. Há, entretanto, outra tendência muito significativa e que se caracteriza pelo aumento do novo proletariado fabril e de serviços, em escala mundial, presente nas diversas modalidades de trabalho precarizado. São os terceirizados, subcontratados, part-time, entre tantas outras formas assemelhadas, que se expandem em escala global. Com a desestruturação crescente do Estado de bem-estar social nos países do norte e o aumento da desregulamentação laboral nos países do sul, acrescidos da ampliação do desemprego estrutural, os capitais implementam alternativas de trabalho crescentemente “informais”, de que são exemplo as distintas formas de terceirização. no Brasil, quase 60% da população economicamente ativa encontra-se em situação próxima da informalidade em meados da década de 2000.

3. É perceptível também, particularmente nas últimas décadas do século XX, uma significativa expansão dos assalariados médios no “setor de serviços”, que

inicialmente incorporou parcelas significativas de operários expulsos do mundo produtivo industrial, como resultado do amplo processo de reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e do cenário de desindustrialização e privatização, mas que também sentem as consequências do processo de reestruturação. se, porém, inicialmente deu-se uma forte absorção, pelo setor de serviços, daqueles que se desempregavam do mundo industrial, é necessário acrescentar também que as mutações organizacionais, tecnológicas e de gestão também afetaram fortemente o mundo do trabalho nos serviços, que cada vez mais se submetem à racionalidade do capital e à lógica dos mercados. Com a inter-relação crescente entre mundo produtivo e setor de serviços, vale enfatizar que, em consequência dessas mutações, várias atividades nesse setor, anteriormente consideradas improdutivas, tornaram-se diretamente produtivas, subordinadas à lógica exclusiva da racionalidade econômica e da valorização do capital.

Os infoproletariados surgem, portanto, em um contexto de novas tecnologias, de equipamentos telemáticos e informacionais, que demandam diretamente de uma máquina digital. Trata-se de um novo segmento sujeito à exploração do seu trabalho, desprovido do controle e da gestão do seu labor e que vem crescendo de maneira exponencial, desde que o capitalismo fez deslanchar a chamada era das mutações tecnológico-informacionais-digitais.<sup>5</sup>

Assim, a nova figura que é inserida no direito do trabalho para dar conta das peculiaridades da tecnologia é o chamado “trabalhador independente”, sendo que suas características o posicionariam em uma situação intermediária entre empregado e o contratado independente. A identificação ocorreria a partir dos seguintes elementos: não haveria dependência econômica de um único empregador, não existiria uma relação indeterminada com somente uma empresa e não renunciariam controle sobre as horas de trabalho ou a oportunidade de lucros ou perdas.

Essa nova morfologia do trabalho abrange os mais distintos modos de ser da informalidade, ampliando o universo do trabalho em invisibilidade, ao mesmo tempo em que potencializa novos mecanismos geradores de valor, ainda que sob a aparência do não valor,

---

<sup>5</sup>ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.). Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo, Boitempo, 2009. p.

utilizando-se de novos e velhos mecanismos de intensificação (quando não de auto exploração) do trabalho.

Uma característica marcante do perfil dos infoproletariado também é a alta intensidade de trabalho, marcada pela inexistência de divisão do tempo. Isto é, o infoproletariado está sempre online, conectado as redes informacionais, rompendo com as jornadas pré-estabelecidas (como previa a Consolidação das Leis Trabalhistas) onde conseguia distinguir o tempo de serviço e à disposição do trabalhador, do tempo de lazer e desconexão do trabalho.

No tocante a esse paradigma digital, necessário introduzir a pertinente crítica de André Gorz acerca da imaterialidade e perda de medida do valor do trabalho, com base nas teses sobre o “capital humano”. Explana o autor:

*a heterogeneidade das atividades de trabalho ditas ‘cognitivas’, dos produtos imateriais que elas criam e das capacidades e saberes que elas implicam, torna imensuráveis tanto o valor das forças de trabalho quanto o de seus produtos. A crise da medição do tempo de trabalho engendra inevitavelmente a crise da medição do valor. Quando o tempo socialmente necessário a uma produção se torna incerto, essa incerteza não pode deixar de repercutir sobre o valor de troca do que é produzido. o caráter cada vez mais qualitativo, progressivamente menos mensurável do trabalho, põe em crise a pertinência das noções de “sobretalho” e de “sobrevvalor”. A crise da medição do valor põe em crise a definição da essência do valor. Ela põe em crise, por consequência, o sistema de equivalências que regula as trocas comerciais.<sup>6</sup>*

É nesse contexto que verificamos uma superexploração do tempo de prestação de serviço condicionada pelo binômio: consumo e produção. As consequências dessa nova condição de trabalho refletem também na saúde do trabalhador que hoje, diferente do perfil anterior, demonstram uma nova incidência de doenças ocupacionais.

Ao analisar a constante maximização do stress, que acabou se naturalizando no meio laboral, verificamos a tendência ao adoecimento psíquico marcado por rotinas desgastantes. Dessa maneira, a incidência de doenças como a depressão, síndrome do pânico e ansiedade ganharam uma relevância maior no panorama atual. Fato é que a Organização Mundial da Saúde - OMS, estuda a inclusão de uma nova Classificação Internacional de Doenças - CID, a qual prevê doenças como Burnout.

---

<sup>6</sup> GORZ, André, *Imaterial* (São Paulo, anablume, 2005), p. 19 e 29-30.

Diversos indicadores já demonstram a mudança de paradigma na área de medicina do trabalho, conforme pesquisa da Isma-BR (representante da International Stress Management Association), que afirma que 72% dos brasileiros que estão no mercado de trabalho sofrem alguma seqüela ocasionada pelo estresse. Desse total, 32% sofreriam de burnout. E 92% das pessoas com a síndrome continuariam trabalhando.<sup>7</sup>

A Comissão Global da OIT sobre o Futuro do Trabalho também alerta sobre mudanças fundamentais nas formas de se trabalhar nesta nova onda de globalização, de rápido desenvolvimento tecnológico, transição demográfica e mudança climática, segundo seu novo relatório, *Work for a Brighter Future* (Trabajar para un futuro más prometedor), publicado em 22/01/2019.<sup>8</sup>

Assim, com o aumento do desemprego, a flexibilização do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, a informalidade crescente, contribuem para que o trabalhador se adapte às novas exigências, cada vez mais massacrantes. Esses fatores ajudam a criar um ambiente propício cada mais desfavorável ao trabalhador.

Por fim, o surgimento desse perfil de infoproletariado ainda repercute em diversos setores, seja pela regulação dessa nova classe, seja pelo impacto econômico ou social ou até mesmo pelo reflexo de novas doenças ocupacionais que precisam ser combatidas. Dessa forma, até que ponto a expansão dessa classe é benéfica? Regular essa classe é de interesse do Estado? São pontos que serão abordados nos tópicos posteriores, sendo ainda um ponto incontroverso dessa ascensão desenfreada.

---

<sup>7</sup> AMENDOLA, Gilberto. CAMBRICOLI, Fabiana. *Estresse no Trabalho vira doença, afirma OMS*. Disponível em <<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/05/28/estresse-no-trabalho-vira-doenca-afirma-oms.htm>>

<sup>8</sup> Global Commission on the Future of Work. *Work for a brighter future*. Disponível em <[https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS\\_662410/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662410/lang--en/index.htm)>



## CAPÍTULO II - TELETRABALHO

### 2.1) Definição e origem

Após a análise temporal e a influência da inserção dos meios tecnológicos no ambiente de trabalho, falaremos sobre um dos institutos regulamentados mais recentemente: o teletrabalho.

A previsão legal para o teletrabalho está elencada no artigo 6º da CLT, que afasta as distinções entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador, do trabalho no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

O referido artigo, determina que:

*Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)*

*Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)*

Com o advento da Reforma Trabalhista, introduziu-se um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: o Capítulo II-A. De plano, vejamos o que o artigo que regulamenta a modalidade do teletrabalho determina:

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

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

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

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

*§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.*

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

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

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

A lei nº13.467/17 instituiu expressamente, por meio do art. 75-A da CLT, a modalidade prestação de serviços na forma do teletrabalho. No particular, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. No entanto, imperioso ressaltar que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime do trabalho. Além disso, pode ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, havendo mútuo acordo entre as partes devidamente registrado.

A lei determina que poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

A adoção do teletrabalho deve constar expressamente do contrato de trabalho do empregado, que deverá especificar as atribuições a serem realizadas. No que concerne à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, o art. 75-D da CLT anuncia que deverá haver previsão contratual escrita à respeito. Caso seja pactuado que o empregador irá arcar com tais despesas, elas não integrarão a remuneração do empregado para quaisquer fins.

Cabe salientar que a adoção do regime de teletrabalho não exime o empregador de sua responsabilidade por assegurar a observância de critérios de higiene e segurança do trabalho, devendo, instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, tema que trataremos mais a frente.

Para Mauricio Godinho, o teletrabalho se junta ao *home-office*, mas também se concretiza em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos consagrados atualmente<sup>9</sup>. Dessa forma, compreende o autor que basta apenas que o trabalhador se utilize de meios eletrônicos para laborar, fora do seu local de trabalho para que esteja configurada a modalidade de teletrabalho.

É cediço que o teletrabalho é um assunto que já vinha ganhando espaço nos meios de comunicação social pelo fato de representar uma comodidade, tanto para empregados, como empregadores, dada à sua flexibilidade de desempenho das atividades e as inúmeras vantagens que podem ser aproveitadas por ambas as partes. O Tribunal Superior do Trabalho foi pioneiro na utilização da modalidade, sendo o primeiro órgão Judiciário a aderir, implementado em 2012 como projeto piloto e efetivado em 2013. O projeto foi fruto de pesquisa em instituições privadas e públicas a fim de inovar a gestão de pessoas e acompanhar o ritmo das atualizações trabalhistas.

O espaço de discussão sobre o teletrabalho veio a ser potencializado ainda mais com a sua regulamentação por meio da Reforma Trabalhista, que passou a trazer especificidades sobre o assunto no bojo da CLT, além de propor inúmeras alterações ao dispositivo. Todavia, a sanção desta lei foi cercada de inúmeras discussões sobre as possibilidades de repercussões sociais, em contrapartida aos possíveis impactos positivos que poderiam ser causados no cenário macroeconômico brasileiro.

Até mesmo no que concerne ao teletrabalho houve muitas críticas passíveis de uma análise contundente sobre os reais impactos positivos das alterações. Importante destacar que, por mais que já viesse sendo aplicado no Brasil, a noção de teletrabalho apresentou uma confusão tanto em meio a diplomas legais como aos próprios entendimentos da doutrina de Direito do Trabalho.

Em que pese a tendência de parte da doutrina defender que o teletrabalho, chamada por alguns estudiosos como descentralização das atividades laborais, se deu por volta do ano de 1857 quando Edgard Tompson, proprietário da estrada de ferro Penn resolveu utilizar o telegrafo de sua empresa para gerenciar divisões de forma remota (KRIEGER, 2013, p.3), mais

---

<sup>9</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo : LTr, 2017.

acertada é a posição que defende como marco histórico inicial o “Telégrafo Sinaleiro de Claude Penn”, em 1783, sendo o primeiro aparelho utilizado para a chamada descentralização do trabalho (FINCATO, 2016, p. 369). Sobre o funcionamento do Telégrafo explica-se:

*[...] O princípio de funcionamento do telégrafo óptico era muito simples, sustentava-se sobre um mecanismo visível de longe, tendo sua vista facilitada pelo uso de lunetas bem como pelo emprego de um código de transmissão/decodificação. O sistema francês contava com uma série de torres, dispostas em sequência, da forma mais linear possível. Como cada torre era dotada de um telescópio, sinais emitidos em cada uma eram vistos com facilidade pelo operador da torre vizinha, que os retransmitia para a torre subsequente. Este tipo de sinalização baseava-se na experiência do telégrafo de semáforos, que ao longo das costas e junto aos portos noticiavam a chegada, largada ou localização de navios. Seu uso era puramente militar e pretendia ser um complemento do sistema defensivo contra ingleses e holandeses [...]* (FINCATO, 2016, p. 369).

Apesar da ideia principal da inserção de novas tecnologias e a descentralização das atividades desempenhadas pelo empregado como forma de definição do teletrabalho, é certo que há muito tempo vem sendo estudo de grandes pesquisadores, dada a sua facilidade de confusão com outros institutos.

Partindo de uma análise etimológica da palavra, é possível verificar que teletrabalho consiste na junção do prefixo grego *tele*, cujo significado remete à ideia de “longe”, com o vocábulo trabalho, proveniente do latim *tripalium*, que remete à ideia de uma peça de madeira usada para prender bois pelo pescoço e ligá-los ao carro ou ao arado, como instrumento este também utilizado em tempos remotos como instrumento de tortura (CUNHA apud ROCHA, MUNIZ, 2013, p.102).

Com os avanços tecnológicos e a constante evolução da humanidade, a ideia de trabalho foi perdendo sua conotação negativa, passando a adquirir uma noção mais aparentada com a de uma prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano, conforme leciona Mauricio Godinho Delgado.

Nesse diapasão, a inclusão do prefixo *tele*, a palavra trabalho passa a apresentar uma conotação de que consiste em toda forma de labor realizada à distância do estabelecimento do empregador, como bem entende parte da doutrina, de forma equivocada, uma vez que pode gerar uma série de sinonímias errôneas com outras modalidades de labor que, embora compartilhem com a noção de trabalho realizado em local diverso da sede do estabelecimento empresarial, merecem tratamento jurídico totalmente diferente do que se pretende apontar

como sendo efetivamente teletrabalho. Por essa razão, apontaremos as devidas diferenças em outro tópico do presente trabalho.

### **2.1.1) Conceito no direito comparado**

No direito comparado o teletrabalho também encontra inconsistências parecidas com os que são encontrados na doutrina. Essas inconsistências ocorrem em razão dos entendimentos apresentados pelos estudiosos da área, também assim acontece no âmbito das legislações nacionais.

Conforme apresentado no tópico anterior, o conceito básico do teletrabalho é bastante prático, motivo pelo qual será possível identificar as semelhanças, basicamente, pelas características que serão apresentadas a seguir. Neste tópico serão abordados alguns dos conceitos apresentados em outras legislações nacionais e internacionais, sobretudo as legislações portuguesa e espanhola, bem como a Convenção de nº 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para que seja feita uma breve análise sobre as diferenças em cada dispositivo.

A legislação portuguesa apresenta uma forte semelhança com a noção apresentada pela legislação brasileira. O Código do Trabalho de Portugal, em seu art. 165, determina que:

*Artigo 165.º*

*Noção de teletrabalho*

*Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação<sup>10</sup>*

A legislação portuguesa fixou alguns pontos que assumem bastante a relevância na forma de individualização desta forma de prestação laboral: realizada com subordinação e habitualmente fora do local de trabalho. Além das características apresentadas anteriormente, houve o acréscimo de mais duas características que merecem foco. Ao afirmar que o teletrabalho é uma prestação laboral realizada com subordinação, a legislação restringe que essa forma de trabalho é uma relação de emprego, tendo em vista a subordinação existente entre empregado e empregador.

---

<sup>10</sup> **Código do Trabalho de Portugal** – Lei nº 7/2009, 12 de fevereiro.

Observa-se que o legislador português teve cautela para deixar evidente que somente se considera teletrabalho se houver subordinação jurídica. Quanto à habitualidade desenvolvido no local de trabalho, a legislação portuguesa abriu margem para que esta modalidade de trabalho pudesse ser eventual, sem que houvesse descaracterização do teletrabalho.

Na legislação espanhola, há de se notar que houve uma mitigação conceitual sobre o teletrabalho, posto que a noção trazida pelo *Estatuto de los trabajadores* é a de trabalho à distância. O artigo 13 do referido Estatuto, determina que:

1. *Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*
2. *El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.*
3. *Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.*
4. *Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.*
5. *Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.<sup>11</sup>*

Diferentemente da legislação portuguesa, não houve qualquer menção ao fato de o trabalho ser desenvolvido mediante uso de recursos tecnológicos. O que conecta as duas

---

<sup>11</sup> **Ley del Estatuto de los Trabajadores.** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

legislações é o próprio texto normativo, que evidencia o fato de o trabalho ser desempenhado de maneira preponderante em local diverso ao local de costume. Além disso, ressalta-se que a legislação espanhola tornou possível que o empregado escolha o seu local de labor, que pode ser o ambiente da sua residência, como qualquer outro lugar que possa vir a escolher.

Todavia, pelo próprio texto normativo determina que o local de trabalho não é escolhido pelo empregador, mas tão somente pela livre escolha do empregado.

Apesar das discrepâncias, a legislação espanhola deixou expressa uma das principais características mencionadas anteriormente: a descentralização das atividades da empresa. O dispositivo deixa claro que, para caracterizar o regime de teletrabalho, as atividades laborais devem ser exercidas de modo alternativo ao desenvolvimento no regime presencial no ambiente de trabalho.

Nesse mesmo viés, a Convenção não ratificada nº 177 da Organização Internacional do Trabalho, que usa a expressão *trabajo a domicilio* para se referir ao teletrabalho, apresentou um conceito que faz com que as legislações portuguesa e espanhola não se distanciem tanto, senão vejamos em seu artigo 1º:

*(a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:*

*(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;*

*(ii) a cambio de una remuneración;*

*(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;*

*(b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;*

*(c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.*

A semelhança das legislações apresentadas e a Convenção é evidente, apesar de nenhum dos países ter assinado a referida Convenção. A noção de realização de trabalho em local distinto do estabelecimento empresarial, mediante remuneração e com subordinação conectam os três dispositivos. Na realidade, pela mera leitura do artigo em referência nota-se que houve

uma proposição de condições mínimas para a caracterização do teletrabalho de maneira que cada legislação, de cada país adeque às suas necessidades.

Dessa forma, expostas as vigentes legislações e suas modificações conforme as necessidades da sociedade, somada com os avanços tecnológicos percebe-se que todos os dispositivos legais apresentam o teletrabalho como modalidade de trabalho em que sua principal característica é a realização de trabalho em local diverso do estabelecimento empresarial, tendo cada legislação sua especificidade e adequação.

## **2.2) Trabalho Externo X Trabalho em Domicílio X Teletrabalho**

Diante das legislações apontadas no tópico anterior, frisa-se que a OIT por meio da Convenção nº 177/96 e a Recomendação nº 184/96, criou a Conferência Internacional do Trabalho para dispor sobre as questões do trabalho em domicílio, como seu conceito e temas relacionados à saúde e segurança. Todavia, é de suma importância saber diferenciar três modalidades de trabalho realizados longe do controle do empregador que por terem características afins podem ser confundidas, quais sejam: trabalho externo, trabalho em domicílio e teletrabalho.

O trabalho externo, elencado no art. 62, I da CLT tem como características a realização do labor fora das dependências da empresa, pois a própria natureza da função o obriga; a impossibilidade de fiscalização de jornada; não há obrigação de uso da tecnologia da informação; o empregador é responsável pela adequação do ambiente de trabalho, com cuidado à saúde e segurança do empregado. Para Vólia Bomfim Cassar, o trabalho externo se caracteriza como em que o empregado executa seus serviços fora do estabelecimento do empregador, longe da sua fiscalização e controle (CASSAR, 2017, p. 655).

Já o trabalho em domicílio tratado nos art. 6º e 83º da CLT, é aquele prestado fora do âmbito da empresa, na residência do empregado, ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere. Importante salientar que o conceito de domicílio deve ser aquele estabelecido no art. 70 do Código Civil. A norma celetista, quis destacar que é possível existir vínculo empregatício, mesmo quando o empregado não compareça diariamente à empresa ou nunca compareça.



Outrossim, o teletrabalho, como visto anteriormente, é toda contraprestação 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. Portanto, apesar de executar suas tarefas fora do ambiente empresarial, o legislador considerou que o teletrabalho não é uma espécie de trabalho externo.

Ou seja, podemos observar que as três modalidades de trabalho se distinguem pelo uso de equipamentos eletrônicos e controle direto do empregador. As características básicas comuns entre as modalidades de trabalho são observadas com relação ao ambiente da prestação de serviços, que deve ser realizado fora da sede, mas não necessariamente no domicílio do empregado, podendo ser desenvolvido em qualquer ambiente da preferência do trabalhador.

Nesse sentido, a jurisprudência aduz que:

**HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO.** Contexto fático probatório que revela atividade externa incompatível com o controle de horário, a teor do artigo 62, I, da CLT. Recurso conhecido e provido. (TRT-1 - RO: 01010557920185010011 RJ, Relator: MARIA APARECIDA COUTINHO MAGALHAES, Data de Julgamento: 13/08/2019, Oitava Turma, Data de Publicação: 29/08/2019)

**TRABALHO EXTERNO.** O trabalho do autor era efetivamente externo, laborando como repositor em supermercados e sem qualquer tipo de controle de jornada, de forma que se enquadra no artigo 62, I, da CLT. Recurso a que se dá provimento, no particular. (TRT-2 10012311820195020610 SP, Relator: IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA, 17ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 02/07/2020)

**TRABALHO A DOMICILIO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO.** Constatando-se que a trabalhadora por vários anos trabalhava em sua casa sem organizar em torno de si e para si empreendimento econômico, confeccionando produtos para determinada empresa, da qual recebia a matéria-prima para tanto, suprindo-lhe necessidades fundamentais do empreendimento econômico, tem-se por configurado o contrato de trabalho a domicílio. (TRT-3 - RO: 00151201214703005 0000151-84.2012.5.03.0147, Relator: Convocado Jose Marlon de Freitas, Sexta Turma, Data de Publicação: 04/02/2013,01/02/2013. DEJT. Página 145. Boletim: Sim.)

**RECURSO ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. REGIME DE TELETRABALHO NO EXTERIOR, EM CASO DE POSSIBILIDADE DE LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE CÔNJUGE.** O legislador, ao instituir o direito à licença previsto no art. 84 da Lei nº 8.112/90, não distingue a causa do deslocamento do cônjuge do servidor, não diferenciando as hipótese de ter sido deslocado por ato voluntário ou no interesse de empregador público ou privado, motivo pelo qual não cabe ao intérprete fazê-lo, restringindo o âmbito de aplicação

*da norma. Preenchido o requisito, o servidor fará jus ao exercício do direito. Outrossim, tratando-se de hipótese em que se mostra plenamente cabível o deferimento de licença para acompanhamento de cônjuge, não há vedação alguma ao labor em teletrabalho no exterior, sendo este admitido pela norma que regulamenta tal regime, sendo certo ainda que a viabilidade de controle do trabalho efetivamente desenvolvido pelo servidor no exterior também foi objeto de expressa previsão, sendo realizado por meio do monitoramento do cumprimento das metas estabelecidas e avaliação da qualidade do trabalho apresentado, pela chefia imediata e pelo gestor da unidade (art. 10), inclusive com a realização de "reunião por teleconferência ou outro meio eletrônico" (art. 13, IX), nada havendo que determine reuniões presenciais, requisito que tornaria impossível a hipótese prevista no inciso VI, do art. 6º da Resolução nº 151 de 2015, do CSJT. Recurso provido. (TRT-1 - RECURSO ADMINISTRATIVO: 01000286020195010000 RJ, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de Julgamento: 06/06/2019, Órgão Especial, Data de Publicação: 18/06/2019)*

Se extrai dos julgados que as modalidades de trabalho se diferenciam conforme suas especificidades. Todavia, a legislação vigente não prevê punições aos empregadores que errarem na forma de contratação, mas eles podem sofrer processos judiciais caso o empregado se sinta lesado pelo equívoco na descrição da função. Cabe ao Ministério Público do Trabalho questionar o estabelecimento e apurar as denúncias.

## CAPÍTULO III – TELETRABALHO E A LEI Nº 13.467/17

### 3.1) Relativização de requisitos trabalhistas no teletrabalho

Em que pese o advento da reforma trabalhista na regulamentação da modalidade do teletrabalho, é importante ressaltar que os requisitos para caracterização do contrato de contrato devem ser mantidos sem onerar o empregado, mesmo este estando fora da sede empresarial. Isso porque a ausência de qualquer requisito descaracteriza o trabalhador como empregado

Importante elencar os elementos que caracterizam o vínculo empregatício à luz da modalidade do teletrabalho, de forma a caracterizar a possibilidade de uma nova interpretação aos artigos 2º e 3º da CLT ou concluir, pelo binômio: preenche ou não os requisitos caracterizadores de vínculo empregatício?

Inicialmente, no tocante à pessoalidade, conceitua-se como a prestação do trabalho feita pela pessoa natural, onde há efetivo caráter de infungibilidade. Desta forma, é vedada a substituição intermitente do empregado por outro empregado ao longo da concretização dos serviços pactuados. A exceção a esta regra é a substituição propiciada com o consentimento por parte do empregador, onde não se afasta a pessoalidade com relação ao trabalhador original.

Desse modo, ao analisar os teletrabalhadores, a única fiscalização plausível se dá por meio de *webcam* ou pela mera confiança, haja vista o teletrabalhador não estar sobre os olhares de seu empregador durante o seu horário de trabalho. Outrossim, a contratação de teletrabalhadores resta pautada na repetição dos serviços de um mesmo trabalhador para um mesmo empregador, seja de forma contínua ou intermitente, comprovando a pessoalidade daquele trabalhador.

Em relação à não eventualidade, ou seja, habitualidade ou simplesmente prestações de serviços de natureza não eventual, deve ser interpretada sob a ótica do trabalhador, ou seja, se a necessidade daquele tipo de serviço ou mão-de-obra para a empresa é permanente ou acidental. Na modalidade do teletrabalho não há flexibilização ou relativização da habitualidade.

A onerosidade, tomada no aspecto objetivo, representa o mero pagamento, a retribuição pela prestação do serviço. Já no plano subjetivo, representa a expectativa do prestador de serviços de receber algo em recompensa pela atividade exercida. No caso da onerosidade, fica vedado o exercício do serviço de forma gratuita, descaracterizando a relação de emprego caso isso venha a acontecer.

Ao que concerne aos riscos do negócio, não há na doutrina oposições quanto ao risco recair sobre o teletrabalhador.

Por fim, tem-se a subordinação jurídica, sendo um dos elementos mais importantes no teletrabalho, se amolda a nova era digital, de modo que quem controla não é mais uma engrenagem ou o patrão. Assim, a subordinação não é aquela onde se dá apenas ordens diretas, é uma subordinação cibernética, onde os comandos são dados por um software.

A subordinação cibernética, já reconhecida no art. 6º, § único da CLT quando determina que: *“Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”*

Além do reconhecimento da subordinação cibernética, a reforma trabalhista deixou de disciplinar situações cotidianas na rotina das relações trabalhistas, por mera segurança jurídica. Uma das maiores inovações foi a exclusão do teletrabalhador no Capítulo da Duração do Trabalho, como já acontecia com os trabalhadores exercentes de cargo de confiança (gerentes) e trabalhadores externos, excluindo dos direitos de intervalo intrajornada, hora noturna, adicional noturno e hora extra. Nesse sentido, prevê o artigo 62 da CLT:

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

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

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

*III - os empregados em regime de teletrabalho.*

Doutrinadores apontam que está distante a ideia de impossibilidade de controle das atividades por parte do empregador na modalidade do teletrabalho. Pois há características que denotam isso, o primeiro diz respeito à fixação de metas, prática muito registrada nas modalidades de trabalho externo, em domicílio e do próprio teletrabalho, quando a demanda do serviço muitas vezes faz com que o empregado tenha que se ativar por extensas jornadas. O segundo aspecto, diz respeito à possibilidade de o empregador utilizar-se das ferramentas das atividades do teletrabalhador.

A consequência desse tipo de trabalho diz respeito justamente a questão da duração do trabalho necessário para que as metas sejam atingidas, que não impedem o controle da duração do trabalho, muito pelo contrário, permitem a sua aferição ainda que de forma estimada. O que se questiona é se esse trabalhador é remunerado devidamente, vez que ultrapassou sua jornada habitual e não tem direito ao pagamento de horas extras.

O controle online das atividades do teletrabalhador ocorre notadamente nas atividades em que há um maior grau de capacitação dos prestadores de serviços. Os meios tecnológicos que possibilitam o diálogo em tempo real, permitem ao empregador o controle imediato sobre a ação do teletrabalhador, todavia muito se discute nesse aspecto uma vez que o próprio teletrabalhador administra sua jornada de trabalho, claro que cumprindo com o pactuado no contrato de emprego.

Dessa forma entende-se que o teletrabalhador, quando ocupa uma função em um emprego tradicional está sujeito a formas de controle diversas por seu empregador, caracterizando a subordinação jurídica. Esse controle vem sendo realizado através de meios de comunicação existentes e de forma remota, meios estes onde o empregador mantém contato constante com o seu subordinado e realiza trocas de informações sobre o labor realizado.

A doutrina brasileira defende que, em consonância com a legislação vigente, se for comprovado o controle da jornada de trabalho, com os meios tecnológicos existentes, o teletrabalhador terá os mesmos direitos de que se estivesse em seu local de trabalho empresarial, mas os limites desta jornada ainda não estão claros para o legislador. A separação da concepção de tempo e espaço em razão da distância na prestação de serviço e jornadas flexibilizadas, torna a subordinação cada vez mais distante. Essa distância somada a alteração

do controle do tempo pela produtividade do trabalhador resulta em uma confusão da vida pública e privada.

De todo modo o avanço tecnológico adquirido deve ser utilizado de forma a se adequar às necessidades dos modos de trabalho e não o contrário. Tendo isso resolvido, seria possível às relações trabalhistas atuais finalmente dizer que acompanham o tempo da socialização de trabalho, em um mundo que socializa suas diretrizes de como contemplar esta socialização.

### **3.2) Saúde e segurança do teletrabalhador**

A modalidade do teletrabalho, como visto anteriormente tem como características marcantes o labor fora da sede empresarial e o uso de meios de tecnologia. Em contrapartida, a reforma trabalhista na intenção de evoluir e aumentar as interações humanas no campo do direito do trabalho, deturpou essa tentativa ao alterar o art. 62 da CLT.

Desse diapasão, de suma importância ressaltar o que o artigo 75-E determina:

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

O presente dispositivo, faz menção aos acidentes de trabalho no ambiente de teletrabalho. Mesmo diante de um trabalho que não é realizado na sede empresarial, o que se observa é que o empregador não fica eximido da responsabilidade de fiscalização do ambiente laboral, principalmente porque com a tecnologia há diversas formas de controle e monitoramento.

Posto isso, o teletrabalhador deve ser orientado quanto ao uso das ferramentas que utiliza, postura adequada, condições do ambiente de trabalho e outras medidas para garantir a saúde e segurança. Mesmo diante da previsão constitucional da inviolabilidade do domicílio, deve constar no contrato ou ser autorizado pelo trabalhador a possibilidade de fiscalização.

Segundo a Fundação Europeia para Melhorias das Condições de Vida e de Trabalho EUROFOUND a modalidade do teletrabalho desenvolveu-se de 5% a 7% entre 2000 a 2005. Para o ex-presidente e atual conselheiro da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e

Teleatividade, Álvaro Mello “a maioria das organizações internacionais já estabeleceu sedes virtuais em modelos de escalas de trabalho, acessíveis em qualquer parte do planeta. O objetivo é substituir a presença física dos empregados nos mesmos locais pela participação numa rede de comunicação eletrônica, por meio de uso de recursos e programas que favoreçam a cooperação. E isso pressupõe que o ambiente de trabalho não depende mais do tempo, nem do espaço, mas de harmonia das pessoas com a tecnologia”. (MELLO A., apud GALLO, 2011, p.7).

Diante disso, quando cuidamos da interação do indivíduo com os meios tecnológicos, em conjunto com o seu domicílio, é importante tratarmos do meio ambiente de trabalho, onde é desenvolvida a atividade laboral, conforme preceitua a CRFB em seu art. 7º, inciso XXXIII e art. 200, inciso VII, senão vejamos:

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

*XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)*

*Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:*

*VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.*

Cabe ainda salientar que a Convenção nº 155 da OIT versa também sobre o ambiente de trabalho, determinando em seu art. 13 que:

*Art. 13 — Em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.*

Verifica-se que o legislador tratou de tentar proteger o trabalhador durante sua jornada de trabalho, todavia, com a regulamentação do teletrabalho não se verifica que a saúde do trabalhador restou em primeiro plano. Nesse contexto verificamos uma superexploração do tempo de prestação de serviço condicionada pelo binômio: consumo e produção. As consequências dessa nova condição de trabalho refletem também na saúde do trabalhador que hoje, demonstram uma nova incidência de doenças ocupacionais.

Ao analisar a constante maximização do stress, que acabou se naturalizando no meio laboral, verificamos a tendência ao adoecimento psíquico marcado por rotinas desgastantes. Dessa maneira, como visto anteriormente, a incidência de doenças como a depressão, síndrome do pânico e ansiedade ganharam uma relevância maior no panorama atual. Fato é que a Organização Mundial da Saúde - OMS, estuda a inclusão de uma nova Classificação Internacional de Doenças - CID, a qual prevê doenças como Burnout.

No último dia 15 de fevereiro, a Rede Globo apresentou uma matéria acerca das dores no *home office*, a falta de estrutura nos domicílios dos indivíduos seria o maior causador de doenças ocupacionais. Doenças como lesões na coluna ou lesão por esforço repetitivo (LER), foram apontados na reportagem e são decorrentes de condições ergonômicas adequadas para a realização do trabalho em casa. Já a falta de um espaço adequado, somado a jornadas exaustivas, pode causar aumento do estresse, resultando em adoecimento psíquico como mencionado anteriormente. Ao fim da matéria foram apresentadas dicas para o *home office*, quais sejam: alocar o computador de trabalho na altura dos olhos; manter a cabeça e pescoço em posição neutra; posicionar a cadeira na altura para que os cotovelos formem um ângulo de 90 graus com a mesa, etc.

É cediço que, é função do empregador garantir o acesso a equipamentos de proteção individual (EPIs), para evitar a disseminação de doenças entre colegas e clientes, bem como proteger o trabalhador de possíveis acidentes. Não obstante, o distanciamento das regras de saúde e segurança dos trabalhadores em regime de teletrabalho não é discussão superada, seja pela falta de informação ou pela dificuldade de fiscalização pelo empregador e pelos órgãos de fiscalização dos procedimentos obrigatórios relacionados a segurança e saúde do trabalhador, inclusive disposta em Normas Regulamentadoras, como local dedicado ao teletrabalho e ergonomia, entre outras, diante do direito constitucional da inviolabilidade do domicílio.

Assim, com o crescente aumento do desemprego, implementação de medidas provisórias prejudiciais ao teletrabalhador que trataremos a seguir e a flexibilização do Direito do Trabalho, contribuem para que o trabalhador se adapte às novas exigências, cada vez mais massacrantes. Esses fatores ajudam a criar um ambiente propício cada vez mais desfavorável ao trabalhador.



Por fim, a regulamentação do teletrabalho ainda repercute em diversos setores, seja pela adaptação feita pelo próprio empregado, seja pelo impacto econômico ou social ou até mesmo pelo reflexo de novas doenças ocupacionais que precisam ser combatidas. Dessa forma resta o questionamento: até que ponto a expansão dessa classe é benéfica?

### **3.3) Direito à desconexão**

Nesse contexto de proteção ao teletrabalhador, a concepção de direito à desconexão surge como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, o qual deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso como os intervalos intrajornada e interjornada, o repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas e também do princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a preservação do direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania.

Ao passo em que a tecnologia avança e os direitos trabalhistas, conquistados ao longo dos anos, vem sendo suprimidos, as inovações devem ser utilizadas a favor das empresas e também dos trabalhadores, de modo a preservar os direitos fundamentais, em especial o direito à desconexão.

O ócio do trabalho acaba possibilitando que o trabalhador possa desenvolver integralmente sua personalidade, focando em fazeres pessoais que não interligam com os mesmos desenvolvidos no ambiente de trabalho, como o convívio em família, círculo social de amizades e demais horas que compreendam o entretenimento do trabalhador, oportunizando também fomentar seus estudos, respeitar suas crenças religiosas, esportes, manter-se interligado com os acontecimentos presentes através de notícias, etc, buscando melhorar sua condição social no cenário atual (NASCIMENTO, 2011, p. 768).

No que concerne a regulamentação do direito à desconexão, a França foi o primeiro país a aprovar uma legislação concedendo o direito ao trabalhador. A legislação prevê o amparo aos empregados para que não respondam a mensagens eletrônicas, e-mails ou telefonemas de seus superiores depois do horário de expediente. A lei se destina a empresas com 50 ou mais funcionários e entrou em vigor a partir do dia 1º de janeiro de 2017. Já no Brasil ainda não há regulamentação ao direito à desconexão.

O estopim para a regulamentação na legislação francesa foi o crescente índice de adoecimento do trabalhador, como o desenvolvimento da Síndrome de Burnout desenvolvida por diversos teletrabalhadores. O dano existencial constitui uma espécie de dano extrapatrimonial que pode ocorrer em razão de uma jornada de trabalho excessiva, caracterizando um desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

Para que haja determinada regulamentação na legislação brasileira, é necessária a atuação do Poder Judiciário, a fim de consubstanciar um amplo exercício dos direitos fundamentais, ressaltando-se os interesses individuais como primordiais para o desenvolvimento de uma proteção sólida.<sup>12</sup>

O Tribunal Superior do Trabalho, decidiu que o aludido dano também decorre da violação do direito fundamental social ao lazer e ao descanso, conforme jurisprudência:

**RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2 014. 1.DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NÃO CONHECIMENTO. I. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que a submissão do empregado a jornada extenuante que “subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual” configura dano existencial. II. Tendo a Corte Regional concluído que “da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer trabalhador” a decisão regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula n. 333 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece. [...]. (RR-1001084-55.2 013.5.02.0463, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT22.11.2019.)**

Nesse sentido, alguns julgadores entendem pela existência do dano *in re ipsa*, a saber:

**RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2 014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM DECORRÊNCIA DE DANOS EXISTENCIAIS. JORNADA EXCESSIVA (12 HORAS). DANO IN RE IPSA. No caso, o Tribunal Regional [...] consoante jurisprudência desta Corte, a submissão à jornada excessiva ocasiona dano existencial, em que a conduta da empresa limita a vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar, além de impedir o investimento de seu tempo em reciclagem profissional e estudos. Assim, uma vez vislumbrada a**

---

<sup>12</sup> Os representantes do povo instituíram um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais. Com o advento da Constituição Federal em 1988, consagrou-se o princípio do amplo acesso à justiça como direito fundamental, inscrito no inciso XXXV do artigo 5º da Carta Constitucional. Como desdobramento lógico dessa garantia, restou consubstanciado o direito de ação, que consiste em pleitear ao Poder Judiciário uma decisão sobre pretensão, que se configura no bem jurídico que o autor deseja obter ou proteger. O processo surge no momento em que alguém, utilizando-se da garantia constitucional do acesso à justiça, provoca a atividade jurisdicional do Estado, retirando-o de sua inércia.

*jornada exaustiva, como no caso destes autos, a reparação do dano não depende de comprovação dos transtornos sofridos pela parte, pois se trata de dano in re ipsa, ou seja, deriva da própria natureza do fato gravoso. Indenização fixada no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), na esteira das decisões proferidas por esta Turma em casos semelhantes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - ARR: 9828220145040811, Relator Delaíde Miranda Arante, Data do Julgamento:10.04.2019, 2ª Turma.)*

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES D AVIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2 014. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXAUSTIVA. 15 (QUINZE) HORAS DIÁRIAS DE TRABALHO. MOTORISTA DE CARRETA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO.** *O dano existencial é espécie do gênero dano imaterial cujo enfoque está em perquirir as lesões existenciais, ou seja, aquelas voltadas ao projeto de vida (autorrealização - metas pessoais, desejos, objetivos etc.) e de relações interpessoais do indivíduo. Na seara juslaboral, o dano existencial, também conhecido como dano à existência do trabalhador, visa examinar se a conduta patronal se faz excessiva ou ilícita a ponto de imputar ao trabalhador prejuízos de monta no que toca o descanso e convívio social e familiar. Nesta esteira, esta Corte tem entendido que a imposição ao empregado de jornada excessiva ocasiona dano existencial, pois compromete o convívio familiar e social, violando, entre outros, o direito social ao lazer, previsto constitucionalmente (art. 6º, caput). Na hipótese dos autos, depreende-se da v. decisão regional que o reclamante exercia a função de motorista de carreta e fazia uma jornada de trabalho de segunda à sábado, das 7h00 às 22h00, totalizando um total de 15 (quinze) horas diárias de trabalho. Assim, comprovada a jornada exaustiva, decorrente da conduta ilícita praticada pela reclamada, que não observou as regras de limitação da jornada de trabalho, resta patente a existência de dano imaterial in re ipsa, presumível em razão do fato danoso. Recurso de revista não conhecido. [...]. (RR-135 1-4 9.2 012.5.15.0097, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 15.03.2019.)*

Em contrapartida, o Tribunal Superior do Trabalho tem adotado a posição de que esse dano não decorre do mero excesso de jornada, devendo ainda haver comprovação do prejuízo à vida social do obreiro, conforme se constata das seguintes decisões:

**RECURSO DE REVISTA. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA.** *O mero descumprimento de obrigações trabalhistas, como a imposição de jornada excessiva, por si só, não é capaz de ensejar o reconhecimento automático da ofensa moral e, conseqüentemente, do dever de indenizar, sendo necessária a demonstração da repercussão do fato e a efetiva ofensa aos direitos da personalidade, situação não verificada no caso concreto. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR-10147-19.201 7.5.15.0076, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07.01.2020.)*

**AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2 014. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA IMPOSSIBILIDADE DE CONVÍVIO FAMILIAR E SOCIAL.** *Esta Corte tem firme jurisprudência no sentido de que a jornada de trabalho extensa, pela prestação de horas extras, por si só, não enseja a indenização por dano existencial. Há necessidade de demonstrar a efetiva impossibilidade de convívio familiar e social. Precedentes. O quadro fático descrito no acórdão regional não consigna que a jornada tenha efetivamente comprometido as relações do reclamante, fato constitutivo do dano existencial, razão pela qual deve ser mantida a decisão agravada. Considerando a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com aplicação de multa. (Ag-RR-1001097-51.2 01 7.5.02.0063, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 18.10.2019.)*

Observa-se que o dano existencial pressupõe a ocorrência concomitante do ato ilícito do empregador e a comprovação do prejuízo pessoal, social ou familiar por parte do empregado. Dessa forma, se faz necessário cautela para que não haja um incentivo à judicialização da vida visando a imputar a terceiras perdas comuns experimentadas em alguma medida por todas as pessoas.

### **3.4) Vantagens e desvantagens**

A reforma trabalhista, foi bastante significativa, pois regulamentou o trabalhador que labora em regime de teletrabalho, anteriormente sem proteção legal, além de possibilitar que diversificados tipos de trabalhadores informais fossem regulamentados e tivessem seus direitos resguardados, em contrapartida possibilitou uma maior relativização de princípios básicos na relação de trabalho. O legislador, ao redigir a redação do artigo 75-B da CLT, entendeu que apesar desse tipo de trabalhador exercer sua atividade laboral fora do ambiente formal de trabalho, não é caracterizado trabalho externo, pois apresenta características próprias, como uso de tecnologias referentes à informática e à telecomunicações, ausência de contato pessoal do empregado com o empregador e o local de prestação dos serviços prestados por esse trabalhador, se dar em local a ser definido por ele mesmo, geralmente sendo a casa do trabalhador.

Para Vólia Bomfim Cassar, o legislador se propôs a fazer o seguinte: mesmo que sem subordinação direta, o teletrabalhador deixa de receber parcelas do salário como horas extras, adicional noturno, intervalo intrajornada e intervalo entrejornada para ter a falsa ilusão de autonomia (CASSAR, 2017, p. 660). A autora defende que, se por um lado a nova legislação visa trazer um maior conforto ao empregado, por outro lhe tira direitos, pois embora o uso das tecnologias dê ao trabalhador uma autonomia maior, um melhor aproveitamento do seu tempo, por outro lado isenta o empregador de uma série de custos, como o pagamento de vale transporte ao teletrabalhador, diminuição no custo de manter um local de maior espaço para manter esse teletrabalhador em um possível trabalho de local fixo, como em uma empresa.

Já Mauricio Godinho Delgado, aponta que é correta a não incidência de horas extraordinárias para esse tipo de trabalhador, relatando que no regime de teletrabalho é difícil enxergar o controle estrito da duração do trabalho, uma vez que há maior liberdade do

empregado em escolher os horários que irá laborar, como previsto no art. 62, inciso III da CLT (DELGADO, 2017, p.138).

Por conseguinte, verificamos diferentes interpretações doutrinárias acerca da novidade legislativa advinda da Reforma, embora as principais vantagens trazidas com o *home office* são em relação a flexibilidade de horários, economia de tempo gasto com locomoção e maior convívio familiar. Em contramão verifica-se que as desvantagens giram em torno do isolamento, falta de interação, menor proteção quanto a inspeção laboral, dentre outras.

Há que se examinar as vantagens e desvantagens sob a ótica do empregado e do empregador. Uma das vantagens apontadas do teletrabalho é a redução de custos com despesas gerais e custos de espaço, sob o ponto de vista do empregador a vantagem apontada é efetivamente bem vista, eis que para quem mudar as instalações maiores e pagar mais quando é possível contratar um colaborador para trabalhar a partir de um local remoto, já ao empregado resta o aumento com os custos dentro de sua residência, como gastos maiores com luz e internet. A segunda vantagem apontada por estudiosos é o aumento da produtividade que pode ser encarada pelo empregado como algo positivo, todavia, por trás desse aumento de produtividade há um empregado que ultrapassa sua jornada habitual de trabalho, que desenvolve um transtorno psíquico, eis que esse empregado teme pelo desemprego se não suprir a expectativa do patrão.

Dos aspectos denominados menos positivos, podemos elencar a característica acerca da supervisão remota, os trabalhadores perdem alguns benefícios do trabalho à distância quando são sujeitos a sistemas eletrônicos de supervisão remota, para os empregadores esse aspecto não é visto de uma forma negativa, mesmo que a legislação não tenha retirado a responsabilidade do empregador, tornou a fiscalização do *home office* mais maleável.

Assim, fica claro que ao teletrabalho é aplicada a flexibilização contratual trazida pela Reforma, que dá ao empregador e ao empregado maior liberdade para pactuar as cláusulas contratuais e acordar sobre grande parte do vínculo empregatício. O que na prática é feita de forma unilateral pelo receio do desemprego.

Vemos, portanto, diferentes interpretações acerca da novidade legislativa advinda da Reforma, contudo, o que se entende de forma pacificada é que o teletrabalhador deve estar

protegido pelas normas e princípios trabalhistas enumerados na Constituição de 1988 e na CLT, além disso, é fundamental que haja um controle mais efetivo das entidades fiscalizadoras.

## CAPÍTULO IV – TELETRABALHO E A PANDEMIA DO COVID-19

A modalidade do teletrabalho foi concebida como uma nova forma de exploração do trabalho, em escala global, de forma a impactar as relações trabalhistas e outros arranjos da organização econômica atual. Sua aceitação e adaptação ocorreram em decorrência da constante reestruturação do capital, que revolucionou o tempo e o espaço no mundo digital.

Ato contínuo à adaptação da sociedade com essa nova modalidade de trabalho, surge a Covid-19 no ano de 2020, afetando diferentes pessoas de diferentes maneiras. O vírus rapidamente se espalha pelo mundo e faz com que se altere não só o modo de viver socialmente como também altera a forma de trabalho de diversos setores. O caos social decorrente da crise sanitária dissemina a maior crise da saúde física e psicológica dos trabalhadores.

Em que pese as medidas trabalhistas adotadas durante esse momento turbulento no país podemos destacar a Lei nº 13.979/2020 e as Medidas Provisórias de nº 927, 928, 936 e 944 que dispunham sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

Nesse momento, tendo foco no distanciamento social e a diminuição de circulação de pessoas pelos centros urbanos, diversos empregadores adotam o teletrabalho para evitar a propagação do vírus em meio a crise sanitária de propagação de um vírus.

Por sua vez, uma das medidas mais significativas no campo do *home office* decorreu das determinações impostas na Medida Provisória nº 927, que previa diversas alterações trabalhistas, conforme elenca os artigos 4º e 5º:

*Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.*

*§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.*

*§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.*

*§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.*

*§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:*

*I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou*

*II - Na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.*

*§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.*

*Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.*

No referido dispositivo, a adoção do teletrabalho não fazia menção à alteração do contrato de trabalho, ademais, não há jornada de trabalho rigidamente estabelecida. Todavia, o empregado deverá ser informado da mudança com antecedência mínima de quarenta e oito horas. Cabe ainda ressaltar que a Medida Provisória não definiu o tipo de trabalhador que poderá ficar em *home office*, e ainda acrescentou que tanto estagiários como aprendizes também poderão realizar o teletrabalho.

Importante destacar que a legislação determina que caso o trabalhador não seja detentor de equipamentos tecnológicos e toda a infraestrutura indispensável para tanto, o empregador poderá fornecê-lo ou então pagar pelos gastos necessários, tais como o uso de internet, etc.

Desse modo, os artigos em estudo apresentam a possibilidade de alteração do regime presencial para o teletrabalho unilateralmente pelo empregador, em homenagem ao seu poder diretivo, ou seja, sem qualquer anuência do trabalhador. Felizmente a Medida Provisória perdeu sua validade em 20/07/2020, mas produziu efeitos de 22/03/2020 a 20/07/2020.

A Nota Técnica sobre a Medida Provisória apresentada pelo Ministério Público do Trabalho descreve o artigo citado: "*Veja-se que, ao dispor, genericamente, que o uso de*



*aplicativos e programas de comunicação não configura jornada ou tempo à disposição, não se está garantindo devidamente o direito do repouso do trabalhador. Evidente que, na modalidade de teletrabalho ou trabalho à distância, o controle realizado pelo empregador se dá também por meio de aplicativos de mensagens, como WhatsApp, telegrama, Skype, e-mail, dentro outros. O empregado, ao receber as mensagens, permanece alerta, à disposição para responder, realiza a tarefa solicitada e presta contas do andamento das atividades, havendo que se respeitar a duração do trabalho disposta no artigo 7º, XIII, Constituição da República".<sup>13</sup>*

Posteriormente a revogação da referida MP, o teletrabalho permaneceu sendo utilizado como alternativa para o enfrentamento da crise sanitária. Um estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese)<sup>14</sup> realizado no mês de julho de 2020, aponta que apenas 10% dos empregados estão trabalhando de maneira remota em todo país devido ao isolamento social. Desses 10% sua maioria é constituída por mulheres com ensino superior e brancas.

A pesquisa escancara as desigualdades sociais, econômicas, de gênero e raça evidenciadas pelo trabalho remoto em um país que acumula mais de 12 milhões de desempregados

Em comparação com o teletrabalho antes da pandemia causada pelo corona vírus, diversos teletrabalhadores relatam que houve o aumento da demanda de trabalho, partindo do ponto que o trabalho agora se localiza dentro da sua própria casa, não existe mais a barreira entre a casa do empregado e o trabalho. O que se percebe é que a percepção do empregado restou deturpada, haja vista a ausência de distinção de trabalho e vida pessoal.

Dessa forma, retornamos à discussão acerca da saúde do empregado. No atual cenário pandêmico em que vivemos, há um risco potencial de a doença atingir a população mundial de forma simultânea e, portanto, fazer com que parte da população se previna da contaminação e mantenha-se em isolamento, pode ser um agravante à saúde física e psíquica dos trabalhadores.

---

<sup>13</sup> Ministério Público do Trabalho

<sup>14</sup> IBGE. Pnad Covid19. Brasil e Unidades da Federação - dados de julho de 2020 / Elaboração: DIEESE

Se por um lado se isolar virou sinônimo de se proteger, por outro a carência de relações interpessoais afetando cada vez mais a sociedade.

Inúmeras pessoas isoladas em todo mundo, com receio de se aproximar umas das outras, somada com a ansiedade de como será a vida, agindo em detrimento do desespero, seja por estar ou poder ficar sem trabalho ou até condições financeiras para sobreviver à crise. Nesse contexto, a Medida Provisória nº 936 surge no sentido de fornecer esse amparo financeiro aos trabalhadores que recebam até três salários mínimos, visto que nas demais faixas a perda salarial é de grande monta.

Nesse momento se faz necessário pensar e repensar a intensificação de sintomas de ansiedade e estresse das pessoas, principalmente aquelas que apresentam episódios ou diagnósticos de transtornos psicológicos antes mesmo do início da pandemia. Com relação aos sintomas físicos oriundos dos psíquicos atualmente podemos citar a alteração imunológica, dor de cabeça, estresse, cansaço físico, exaustão mental por extensas horas trabalhadas, etc, podem afetar a vida do trabalhador.

Imperioso ressaltar que o próprio legislador contribui para determinados resultados psíquicos, como é o caso dos julgados que seguem:

**TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO.** *Incontroverso que a reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou controle, configurado óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulados pela autora em sede recursal. Inteligência do art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017. (TRT-4 - ROT: 00207472720185040026, Data de Julgamento: 24/08/2020, 10ª Turma)*

**TELETRABALHO. RETORNO AO REGIME PRESENCIAL. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.** *A determinação de retorno ao regime de trabalho presencial encontra-se inserida no poder diretivo do empregador, sem qualquer necessidade de consentimento do empregado, nos termos do artigo 75-C, parágrafo 2º, da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista. E, nem se alegue violação ao artigo 468, da CLT, eis que o artigo 75-C, da CLT trata-se de norma específica ao teletrabalho. (TRT-2 10001000720195020384 SP, Relator: IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA, 17ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 06/03/2020)*

**RECURSO ORDINÁRIO. ADOÇÃO DE REGIME DE TELETRABALHO PARA EMPREGADA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA.** *Com fundamento na proteção constitucional da dignidade da pessoa humana, princípio erigido ao status de fundamento geral do Estado Democrático de Direito, ao lado da proteção do valor social do trabalho, impõe-se a manutenção da Decisão hostilizada que, aplicando à espécie o princípio da isonomia, segundo o qual cabem aos iguais tratamentos iguais*

*e aos desiguais, tratamentos desiguais, determinou a adoção de regime misto de trabalho, sendo 4 horas presencialmente na empresa e 4 horas em teletrabalho residencial, para empregada cuja deficiência física impede sua permanência na empresa por toda a carga horária de labor (8 horas/dia), mas não impossibilita o desempenho de suas atribuições profissionais, inerentes à função de Advogada, lotada no Setor de Consultoria.I. TRT-7 - RO: 00001596920185070008, Relator: PAULO RÉGIS MACHADO BOTELHO, Data de Julgamento: 03/08/2020, 2ª Turma, Data de Publicação: 03/08/2020)*

**INFRAERO. ENCERRAMENTO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM TELETRABALHO. TRANSFERÊNCIA PARA UNIDADE DIVERSA. EXTINÇÃO DE ESTABELECIMENTO.** *O encerramento das atividades em teletrabalho, por determinação da empregadora, é lícito, nos termos do art. 75-C, § 2º, da CLT. Ademais, na hipótese, a extinção das atividades da empregadora em Porto Alegre é incontroversa, de modo que a transferência do litisconsorte enquadra-se na previsão do art. 469, § 2º, da CLT. Segurança denegada. (TRT-4 - MSCIV: 00222087820195040000, Data de Julgamento: 17/12/2019, 1ª Seção de Dissídios Individuais)*

**FURNAS. TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS PARA OUTRA LOCALIDADE. FECHAMENTO DE ESCRITÓRIO NA CIDADE DE ORIGEM. TELETRABALHO.** *A transferência dos empregados celetistas em virtude do fechamento de escritório da empresa em determinada cidade é respaldada pelo artigo 469, § 2º, da CLT. No caso, não existe norma legal ou coletiva que obrigue a reclamada a manter os seus empregados em regime de teletrabalho. A adoção deste regime por ocasião da pandemia da Covid-19 não pode ser tomada como parâmetro impositivo para a sua manutenção na ocorrência de fechamento do escritório regional, sendo irrelevante, ainda, se o trabalho realizado pelos empregados transferidos é puramente administrativo. (TRT-3 - RO: 00103067020205030114 MG 0010306-70.2020.5.03.0114, Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, Data de Julgamento: 10/02/2021, Nona Turma, Data de Publicação: 11/02/2021.)*

A realidade é que apenas se observa o cumprimento da legislação criada para fomentar o poder do empregador e fortalecer as desigualdades existentes nos diversos setores trabalhistas. Em uma prevenção à crise sanitária, o debate que perpetua por diversas teses de estudo é: combate ao vírus e os efeitos do isolamento. Quais será os efeitos colaterais físicos e psíquicos do trabalhador neste momento tão delicado que assola a humanidade?

O que se espera é que a situação pandêmica finde o mais rápido possível, entretanto, teremos de compreender e saber discernir que os danos físicos e, principalmente, psicológicos e emocionais perdurarão. Diversas diretrizes das organizações de saúde no combate ao vírus adoecem os trabalhadores, a calamidade pública não irá chegar ao fim se milhares adoecem dentro de seus lares, o caos social somente irá crescer cada vez mais.

Em resumo, se faz necessária a reclusão saudável em momento de pandemia, com a existência da conscientização da classe trabalhadora acerca do aspecto negativo do isolamento social e do teletrabalho, para que assim a população se cuide, que esse momento de reclusão,

seja também um momento de autoconhecimento de pensar nas consequências das nossas escolhas atuais. Essencial saber que a regulamentação do teletrabalho ganhou força em meio à crise sanitária vivida, mas que ficará mesmo após o fim da pandemia haja vista as vantagens aos empregadores, apontadas ao longo do presente trabalho.

## CONCLUSÃO

O teletrabalho demonstra que o legislador acompanhou os avanços da sociedade, moldando a legislação para que houvesse a adaptação do trabalhador, ante as inovações tecnológicas e sociais. A forma como a modalidade do teletrabalho foi implementada se deu de forma rápida e eficaz.

Introduziu-se uma nova forma de exploração do trabalho, em escala global, principalmente do ponto de vista do cenário atual pandêmico, de forma a impactar relações trabalhistas e outros arranjos da organização econômica atual. Sua aceitação e adaptação ocorreram em decorrência da constante reestruturação do capital, que revolucionou o tempo e o espaço no mundo digital.

Com efeito, o redesenho do trabalho alinhado as novas tecnologias não são fatores negativos a serem perseguidos e ignorados pela ciência. Ao contrário do que possam induzir, o trabalho ainda é vital de modo que a introdução dessas inovações deve ser, concomitantemente, associada a propiciar melhoras nas relações envolvidas.

Dessa forma, a servidão digital a qual nos colocamos não advém de uma consequência direta das tecnologias, mas sim de uma tendência de comportamentos – induzidas ou não, pela sociedade que anseia sempre por novos meios de comunicação, que hoje é a principal responsável pela ratificação dessa nova forma de exploração.

Paralelamente, apesar dessa economia ter um grande potencial para trazer melhorias para os empregadores e empregados, não é admissível que a maximização dos benefícios às empresas ocorra em detrimento das condições de trabalho daqueles que prestam serviços.

Isto é, se faz necessário retomar a consciência de classe, que através da regulamentação do teletrabalho se perdeu, pois levou a uma intensificação do trabalho e exploração dessa massa de teletrabalhadores, fantasiados pela falsa liberdade de trabalho. Além disso, necessário reforçar os valores constitucionais e não abandonar os princípios laborais de proteção das relações trabalhistas. Isto é, a reorganização que está em curso deve ser acompanhada pelos princípios norteadores desse ramo do direito.

Posto isto, é necessário encontrar formas de reconectar o direito do trabalho com as novas tendências inovadoras, sem abandonar a finalidade de proteção desse trabalhador. A atuação do direito perante esse novo tipo de trabalho é imprescindível, pois, como aconteceu com o advento do neoliberalismo, a tendência agora é que cada vez mais as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho.

Não pode haver forma alternativa de exploração do trabalho fora do alcance do direito do trabalho, pelo simples fato de que essa suposta forma opcional for mais eficiente e barata para o empregador, ele a tornará obrigatória para os seus trabalhadores. Da mesma maneira, se um trabalhador puder realizar suas atividades laborais de forma irrestrita dentro do seu domicílio, estará em vantagem competitiva não justificada, não cumprindo o direito do trabalho sua função reguladora em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana.

Outrossim, na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não na tradicional forma de subordinação, em sua dimensão de ordens diretas, mas a verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da CLT.

No regime do teletrabalho, o controle foi amplamente relativizado, haja vista a impossibilidade de controle das atividades por parte do empregador, sendo uma alternativa o empregador utilizar-se das ferramentas das atividades do teletrabalhador.

Nota-se que, de um lado, restituiu-se ao trabalhador certa esfera de sua autonomia na realização da prestação, de outro, essa liberdade é impedida pelo uso dos meios tecnológicos. Assim, a autonomia concedida é uma “autonomia na subordinação”. O Procurador do Ministério do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli, adota o pensamento de que essa adaptação da exploração não é um dado atual, sendo cultivado desde a Antiguidade e sendo observada ao longo de todos esses anos (CARELLI, 2018).

Por fim, ressalta-se que nesse novo método de exploração carece de formulações de estudos sobre a temática do trabalho remoto, sendo necessário que organismos nacionais e internacionais compreendam bem o assunto e garantam a proteção necessária quando da sua aplicação concreta. O que se espera é que novas contribuições possam surgir a fim de que haja reflexão e aprimoramentos que visem o desenvolvimento e o progresso social.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Reforma Trabalhista (lei 13.467/17)**. 14ª Ed. São Paulo: MÉTODO, 2017.

BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. **Política Pública e Inclusão Social: o papel do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Trabalho no século XXI: as novas formas de trabalho por plataformas**. JOTA, São Paulo, 2018. Disponível em : <[https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018)>, Acesso em : 05 de junho de 2019

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 11ª edição - São Paulo. Cortez, Campinas, SP. Editora Universalidade Estadual de Campinas, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus. O trabalho sob fogo cruzado**. 1ª edição – São Paulo. Editora Boitempo, 2020.

\_\_\_\_\_. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual** - organizadores Ricardo Antunes, Ruy Braga; São Paulo: Boitempo, 2009.

\_\_\_\_\_. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do trabalho).

\_\_\_\_\_. **Riqueza e miséria do Trabalho no Brasil IV – trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1ª edição - São Paulo, Boitempo, 2019. (Mundo do trabalho).

Associação Brasileira Online To Offline (ABO2O). Disponível em <https://o2obrasil.com.br/>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: Obra revista, atualizada e ampliada, conforme Lei n. 13.467/17 e MPr. N. 808/17**. Editora: LTr; Edição: 17ª (21 de fevereiro de 2018)

**IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua** - PNAD Contínua. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>.

LEME, Ana Carolina; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo. (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTR, 2017).



MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo. 1ª Edição, Coleção Marx & Engels

\_\_\_\_\_. **O retorno da dependência econômica no direito do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 196-215, jul./set. 2013

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **Comissão Global da OIT sobre o Futuro do Trabalho**. Disponível em <https://www.ilo.org>.

POCHMANN, Marcio. **Desestabilização do trabalho. Saúde em Debate** – Revista do Centro Brasileiro de Estudos de Saúde. Rio de Janeiro, Volume. 42, N. Especial. 3, P. 67-77, Novembro 2018

SCHWAB, Klaus . **The fourth industrial revolution** . Davos: World Economic Forum, 2016

SILVA, Sayonara Grillo. **O Brasil das Reformas Trabalhistas: Insegurança, Instabilidade e Precariedade**. In: SILVA, Sayonara Grillo; EMERIQUE, Lilian; BARISON, Thiago.(Org.). Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

AMADO, João Leal. **O teletrabalho: do Código à Covid-19**. Observatório Almedina. 2020. Edições Almedina, SA. Disponível em: <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>. Acesso em: 20 de janeiro de 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 mai. de 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: 27 de janeiro de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 15 de dezembro de 2020.

BRASIL. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT). **Teletrabalho. Home Office. Trabalho à distância**. Disponível em: [http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/1\\_\\_010917\\_AF\\_CARTILHA\\_TELETRABALHO\\_APOS\\_OLIMPIADA1.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/1__010917_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA1.pdf). Acesso em: 09 de janeiro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho no TST é exemplo de eficiência**. 2019b. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=tQIgRbgPjvY>. Acesso em: 09 de janeiro de 2021.

NEGROPONTE, Nicholas. **A vida digital**. Tradução de Sérgio Tellaroli. Supervisão técnica de Ricardo Rangel. 2. ed. 9. reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

BUENO. LETIANE C. **A escravidão contemporânea e digital do empregado em regime de teletrabalho**.<<http://www.sobratt.org.br/index.php/03122018-tcc-de-letiane-bueno-a->

escravidao-contemporanea-e-digi tal-do-empregado-em-regime-de-teletrabalho/>. Acesso em 15 de dezembro de 2020.

RAMOS, LETIANE C. B. N. **Avanço ou retrocesso: invisibilidade do descontrolo?** [https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/avanco-ou-retrocesso-invisibilidade-do-descontrolo-08122019](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/avanco-ou-retrocesso-invisibilidade-do-descontrolo-08122019) Acesso 02 de novembro de 2020.

**NOTA TÉCNICA SOBRE A MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020.** Ministério Público do Trabalho.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil.** Cad EBAPE. BR [on line], v. 8, n. 1, p. 72-91, Mar. 2010.

GOMES, J. F. S.; SOARES, P. **O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholismo.** Psicologia, v. 25, n.1, p. 51-72, jun. 2011.

GODOI, Christiane Kleinübing. RANGEL, Fabiana Bittencourt. **Sintomas Psicossomáticos e a Organização do Trabalho.** Disponível em:<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1806-48922009000400404](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-48922009000400404)>. Acesso em 13 de dezembro de 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo nº 2, de 23 octubre 2015. Ley del Estatuto de Los Trabajadores.** Madrid, 23 oct. 2015. Disponível em: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>>. Acesso em 15 de fevereiro de 2021.

PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho.** Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível em: <<http://www.act.gov.pt/%28pt-PT%29/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx>>. Acesso em 15 de março de 2021.

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