

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

**O TELETRABALHO E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR: UM ESTUDO
COMPARADO ENTRE A REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL E NA ARGENTINA**

JELYSON DE SOUSA GUIMARÃES

Rio de Janeiro
2021

JELYSON DE SOUSA GUIMARÃES

**O TELETRABALHO E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR: UM ESTUDO
COMPARADO ENTRE A REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL E NA ARGENTINA**

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 da **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Rio de Janeiro

2021

FICHA CARTOGRÁFICA

CIP - Catalogação na Publicação

GJ47t Guimarães, Jelyson de Sousa
 O Teletreabalho e a Proteção do Trabalhador: um estudo comparado entre a regulamentação no Brasil e na Argentina. / Jelyson de Sousa Guimarães. -- Rio de Janeiro, 2021.
 86 f.

 Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.
 Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2021.

 1. Direito do Trabalho. 2. Teletreabalho. 3. Direito Comparado. 4. Argentina. 5. Brasil. I. Carelli, Rodrigo de Lacerda, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

JELYSON DE SOUSA GUIMARÃES

**O TELETRABALHO E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR: UM ESTUDO
COMPARADO ENTRE A REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL E NA ARGENTINA**

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 da **Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli**.

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador: Professor Rodrigo de Lacerda Carelli

Membra da Banca: Eneida Maria dos Santos

Membra da Banca: Luiza Nunes Lemos

Rio de Janeiro

2021

Ao meu marido Leonardo, mãe Erlene,
pai Edmilson, irmãos Jesley, Thalyson e
Cristina e a todos os familiares e amigos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus, pelas oportunidades que tenho recebido; ao meu marido Leonardo, companheiro de vida, por todo o apoio e suporte; à minha mãe Erlene, minha maior professora, pelos conselhos e incentivos; ao meu pai Edmilson pela força dada; aos meus irmãos Jesley, Thalyson e Cristina pela assistência; ao meu orientador professor Rodrigo de Lacerda Carelli por partilhar seus conhecimentos, experiência e ensinamentos; a todos os professores da Faculdade Nacional de Direito que se dedicaram na apresentação dos caminhos a serem seguidos, em especial ao professores Siddharta Legale Ferreira, Lilian Marcia Balmant Emerique, Daniel Capecchi Nunes, Ivan Simões Garcia, Rodrigo de Lacerda Carelli e Ilana Aló Cardoso Ribeiro com quem trabalhei mais proximamente e contribuíram significativamente para a minha formação; aos membros dos grupos de pesquisa TRAB21, LABUTA, CODEMC, NIDH e NCLA que me ensinaram como ser um pesquisador; aos meus colegas de curso que estiverem em meu cotidiano, principalmente ao Allan, Alisson, Ewerton, Fernanda, Joice e Thais, agora amigos, pela ouvidoria, paciência, auxílio e atenção nos momentos de dificuldades; e, a meus familiares e amigos pelo companheirismo e dedicação de sempre. A todos vocês, meus sinceros agradecimentos.

*“A força do direito deve superar o
direito da força.”*

Rui Barbosa

RESUMO

O presente trabalho é um estudo comparativo no que tange as diferenças e semelhanças entre a regulamentação brasileira e a argentina em relação ao teletrabalho, tendo como objeto de análise os dispositivos que tratam sobre a matéria, em especial as Leis 13.467/2017 do Brasil e 27.555/2020 da Argentina. A análise se ampara em estudos do Direito do Trabalho como fenômeno social, assim como a compreensão de inovação tecnológica como força motriz na revolução do ambiente profissional e as consequências relacionadas a essa tendência. Em função disso, foram usadas a Teoria Funcionalista do Direito Comparado conciliada a orientações da Teoria Jurídico-sociológica em uma análise interdisciplinar bibliográfica e documental, de forma qualitativa, utilizando método categórico indutivo, apreciada pelo mecanismo de interpretação sistêmica de normas do Direito do Trabalho como formato de observação. O estudo contextualiza a origem e a consolidação dos conceitos de Direito do Trabalho, Teletrabalho e proteção do trabalhador; esboça as características, críticas, contexto sociopolítico e histórico da Lei brasileira 13.467/2017 e argentina Lei 27.555/2020; para enfim destacar as reflexões e perspectivas inerentes aos regulamentos e propensão a defesa do teletrabalhador.

Palavras-chaves: Teletrabalho; Direito Trabalhista; Argentina; Brasil; Direito Comparado; Regulamentação.

RESUMEN

El presente trabajo es un estudio comparativo no que existan diferencias y similitudes entre las regulaciones brasileñas y argentinas en relación al teletrabajo, teniendo como objeto de análisis las disposiciones que tratan la materia, especialmente las Leyes 13.467/2017 de Brasil y 27.555/2020 de Argentina. El análisis se basa en estudios sobre el Derecho Laboral como fenómeno social, así como en la comprensión de la innovación tecnológica como motor de revolución en el entorno profesional y las consecuencias de esta tendencia. Debido a esto, las formas utilizadas para la Teoría Funcional del Derecho Comparativo junto a los lineamientos de la Teoría Jurídico-sociológica en un análisis bibliográfico y documental interdisciplinario, de manera cualitativa, utilizando el método inductivo categórico, apreciado por un mecanismo de interpretación sistémica de las normas del Derecho Laboral como formato de observación. Este estudio contextualiza el origen y consolidación de dos consejos de Derecho Laboral, Teletrabajo y protección al trabajador; describe las características, críticas, contexto sociopolítico e histórico de la Ley 13.467/2017 de Brasil y la Ley 27.555/2020 de Argentina; finalmente, destaca las reflexiones y perspectivas relacionadas con la regulación y la tendencia a defender al teletrabajador.

Palabras-claves: Teletrabajo; Derecho Laboral; Argentina; Brasil; Ley Comparativa; Regulación.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. CONTEXTUALIZAÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO E TELETRABALHO	17
1.1 Direito do Trabalho	17
1.1.1 Natureza jurídica e síntese das características do Direito do Trabalho	18
1.1.2 Direito do Trabalho e os direitos constitucionais e internacional	20
1.1.3 Conjuntura do trabalho no mundo e Crise do Direito do Trabalho	23
1.2 Teletrabalho e suas características	26
1.2.1 Breve contexto histórico do trabalho em domicílio e a instituição da divisão casa e trabalho	26
1.2.2 O trabalho à distância, trabalho em domicílio e teletrabalho – diferenças e similitudes	28
1.2.3 Conceito e natureza jurídica de Teletrabalho	30
2. O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA DA LEI 13.467 DE 2017 E NA REGULAÇÃO DE CONTRATOS DE TELETRABALHO ARGENTINA DA LEI 27.555 DE 2020. ---	33
2.1 Teletrabalho e a Reforma Trabalhista Brasileira advinda da Lei 13.467 de 2017.	33
2.1.1 Contexto histórico e sociopolítico brasileiro e a corporificação dos parâmetros relacionados ao Teletrabalho na Reforma Trabalhista	34
2.1.2 Principais características em torno do Teletrabalho na Lei 13.456/2017	37
2.1.3 Argumentos e críticas relacionados a composição da regulação do teletrabalho promovida no Brasil	39
2.2 Teletrabalho e a Regulação de Contratos de Teletrabalho Argentina da Lei 27.555 de 2020	41
2.2.1 Contexto histórico e sociopolítico argentino e a efetivação dos fundamentos em torno do Teletrabalho trazidos pela Lei 27.555/2020	42
2.2.2 Principais características em torno da Regulação de Contratos de Teletrabalho Argentina	44
2.2.3 Argumentos e críticas relacionados a composição da normatização do teletrabalho promovida no Argentina	46

3. ESTUDO COMPARADO ENTRE A LEI BRASILEIRA 13.467 DE 2017 E A LEI ARGENTINA 27.555 DE 2020 QUANTO À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM REGIME AO REGIME DE TELETRABALHO -----	49
3.1 Direito comparado em teoria -----	49
3.1.1 As teorias de Direito Comparado -----	50
3.1.2 O Funcionalismo -----	52
3.1.3 Estudo interdisciplinar e Direito comparado -----	55
3.1.4 Direito Comparado e a Sociologia Jurídica -----	57
3.2 Considerações e parâmetros de comparação do teletrabalho no ordenamento brasileiro e argentino -----	59
3.2.1 Distinções e semelhanças dos processos político-sociais argentinos e brasileiros -----	60
3.2.2 Similaridades e assimetrias legislativas da sistemática brasileira e argentina em torno do teletrabalho. -----	63
3.2.3 Convergências e distanciamentos das alegações e pareceres inerentes ao formato que o teletrabalho se materializou no Brasil e Argentina -----	65
3.3 Perspectivas de configuração dos ordenamentos jurídicos e práticas do teletrabalho argentino-brasiliano. -----	68
3.3.1 Considerações sobre a propensão ao teletrabalho e a proteção ao trabalhador -----	69
3.3.2 Reflexões a respeito da predisposição ao direito ao mercado de trabalho versus amparo laboral. -----	71
3.3.3 Tendências protetivas do Direito do Trabalho ao teletrabalhador e os casos argentino e brasileiro. -----	73
CONSIDERAÇÕES FINAIS -----	76
REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO -----	81

INTRODUÇÃO

A realização de uma pesquisa que visa indicar as características, argumentos, críticas e contextualização sociopolítica e jurídica das regulamentações do teletrabalho nas perspectivas dos ordenamentos argentino e brasileiro se faz importante para aquisição de um estudo comparado desse aspecto em prol de uma análise a respeito das dinâmicas e perspectivas em torno da proteção do trabalhador como primazia fundamental do Direito trabalhista.

Primeiramente é válido ressaltar a importância do estudo do Direito do Trabalho bem como da sua definição como fenômeno social. O conteúdo orbital da cena trabalhista demanda a compreensão de um complexo de referências que articulam o sujeito e sua coexistência coletiva, bem como premissas básicas inerentes à vida humana, sua manutenção, dignidade e demais princípios relacionados.

Pensar normas laborais é compreender a instrumentalização e regulação de componentes relacionados a instituições, indivíduos e comunidades que são, como aborda Maurício Godinho Delgado, intrínsecos às relações humanas. Além disso, o papel dessa estrutura regimental envolve o esforço pela desmercantilização do trabalho, a imposição de condições modernas e progressistas relacionadas as práticas laborais e principalmente o exercício da democracia e civilidade que evitem distorções sociais consequentes¹.

Esse contexto rege importantes demandas do nosso cotidiano que, desde o advento da globalização e reafirmação do capitalismo como meio de concretude do sistema econômico internacional e suas especificidades, tem se tornado tema crucial nos debates apresentados diante da interação entre empregadores e trabalhadores.

De tal modo, pensar o Direito do trabalho requer um conhecimento prévio dessa dinâmica global atual que enseja numa gama de inovações que atravessam a maneira como a sociedade se comporta. Os avanços tecnológicos e de processos promovido pelo dinamismo da mundialização tem exercido considerável impulso nas transformações na esfera de interesse laboral.

O ambiente de trabalho é um dos grandes pontos de transformação, onde se observa a expansão para além do espaço físico das empresas por meio do teletrabalho. Em entrevista para as Nações Unidas, o especialista em condições de trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Jon Messenger destacou que “o teletrabalho é o futuro” que “mudará o jogo por muito tempo” dispendo que, apesar da obrigatoriedade do distanciamento social que a

¹ DELGADO, Mauricio G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo - SP: LTr, 18ªed., 2019

pandemia apresenta, o trabalho remoto inaugurará novas formas de pensar em resultados diante do abandono da política do “estar presente” como único meio de obtenção de sucesso profissional².

Os avanços tecnológicos que possibilitam a concepção do trabalho fora da esfera física das empresas não são recentes, essa discussão tem sido amadurecida ao longo da história, muito devido à expansão do uso da tecnologia. Esse fenômeno é mundial e os esforços científicos têm focado grande parte de seus esforços na compreensão dos elementos necessários para entender a proporção da adoção, consequências e da real possibilidade de concretude desse tipo de modalidade remota laboral.

Os dados dessas pesquisas demonstram certa disposição dos países ao redor do mundo ao teletrabalho, uma vez que:

Em uma lista de 86 países, Luxemburgo apresentou a maior proporção de teletrabalho (53,4%); e Moçambique apresentou a menor participação, com 5,24%. Nessa relação de países, o Brasil ocupou a 45ª posição, com 25,65% de teletrabalho. Entre os doze países da América Latina que constam do estudo (Brasil, Bolívia, Chile, El Salvador, Equador, Guatemala, Guiana, Honduras, México, Panamá, República Dominicana e Uruguai), o Brasil ocupou a terceira posição, muito próximo ao Chile (25,74%) e após do Uruguai (27,28%), que apresentou a maior participação de teletrabalho nessa lista³.

Dos dados apresentados, o percentual atribuído ao Brasil corresponde a mais de 20 milhões de trabalhadores considerados em condições de exercício de suas atividades laborais de forma remota. Dados do IBGE de 2020⁴, dispõe que, em setembro desse mesmo ano, mais de 8 milhões de pessoas se encontravam em regime de teletrabalho no país. É um quantitativo considerável e pode ser visto como uma tendência na movimentação da força de trabalho no tocante ao local da produção.

O que se compreende é que essa virtualização do mundo profissional inaugura uma série de recursos que flexibilizam a atuação laboral em detrimento de distintas maneiras de obtenção de resultados para além da concepção clássica de espaço físico obrigatório de produção oficial.

Um estudo que visa estudar a segurança e saúde em uma perspectiva do futuro do trabalho feito pela OIT difunde que “a proliferação de práticas como o teletrabalho, o trabalho móvel

² NAÇÕES UNIDAS. **Teletrabalho: covid-19 anuncia revolução no mercado do trabalho In: Centro de Informações para Europa Ocidental**, 2020. Disponível em <https://unric.org/pt/teletrabalho-covid-19-anuncia-revolucao-no-mercado-do-trabalho/> em 20/05/2021.

³ GÓES, Geraldo S.; MARTINS, Felipe S.; NASCIMENTO, José A. S. **Potencial De Teletrabalho Na Pandemia: um retrato no Brasil e no mundo** In.: Carta de Conjuntura. Brasília-DF: IPEA, n.47, 4ºtrim, 2020. Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF no dia 22/09/2020.

⁴ IBGE. **Pesquisa Nacional Por Amostra De Domicílios Covid PNAD Covid-19** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas-experimentais/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid> no dia 22/09/2020.

baseado nas TIC e os horários de trabalho flexíveis podem criar novas oportunidades para as pessoas e as empresas, inclusive no campo da segurança e saúde”⁵.

É sabido que as expectativas em torno dos benefícios do teletrabalho repousam na ideia de flexibilização do ambiente laboral e otimização do tempo dos trabalhadores quanto ao deslocamento para um local específico de atividade, assim como suposta diminuição do risco de acidente de trabalho, maior equilíbrio entre atividades pessoais e laborais, entre outros fatores apontados na pesquisa.

Essa tendência é nítida ao verificar o esforço de grandes empresas em ampliar seus horizontes no tocante ao teletrabalho. Segundo o periódico *The Verge* que vincula estudos e notícias relacionados à tecnologia e como ela mudará a vida de um grande público no futuro, a Microsoft anunciou a transferência de uma grande quantidade de funcionários para o trabalho remoto permanentemente, assim como o CEO do Facebook Mark Zuckerberg que estipulou um período de 5 a 10 anos para que, provavelmente, metade dos funcionários estejam trabalhando remotamente⁶.

Em contrapartida, o levantamento feito pelo jornal *El País* mostra que as grandes empresas de tecnologia não estimam a ideia de fomento do trabalho remoto. Mesmo antes da crise social de 2020, modelos hiperpresencialistas foram adotados, como a ocasião do programa de lavagem de roupas sujas de empregados na empresa para mantê-los trabalhando por mais tempo aplicado pela Google por exemplo. Além disso, tanto a IBM em 2009, quanto o Yahoo em 2013, promoveram o retorno de funcionários em teletrabalho para o regime presencial devido à queda nos lucros ou estratégia corporativa⁷.

Seguindo esse mesmo entendimento, o CEO da Netflix, Reed Hasting entende que “apesar de suas vantagens, o teletrabalho não consegue inspirar a criatividade que surge de grupinhos espontâneos que não estão programados no Zoom”, destacando sua opinião avessa ao regime devido, segundo suas palavras, o enorme sacrifício das pessoas em trabalhar em casa, falta de cultura corporativa e impessoalidade nas reuniões promovidas pelo formato⁸.

⁵ OIT. **Segurança E Saúde No Centro Do Futuro Do Trabalho: tirando partido de 100 anos de experiência** In: Bureau Internacional do Trabalho, Genebra-CH: Copyright, ISBN: 978-989-99676-3-2 1ª Ed., 2019, pag. 30. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/rogeneva/ilolisbon/documents/publication/wcms_690142.pdf no dia 22/09/2020.

⁶ - THE VERGE. **Microsoft Is Letting More Employees Work From Home Permanently** Disponível em <https://www.theverge.com/2020/10/9/21508964/microsoft-remote-work-from-home-covid-19-coronavirus> no dia 03/10/2020.

⁷ EL PAIS. **Por Que O CEO Da Netflix Quer Voltar Ao Escritório?**, 2020. Disponível em <https://brasil.elpais.com/tecnologia/2020-10-02/por-que-o-ceo-da-netflix-quer-voltar-ao-escritorio.html?ssm=whatsapp> no dia 03/10/2020

⁸ EL PAIS. Ibid, 2020.

Ademais, o futuro do trabalho integrado à disseminação do uso de tecnologias expõe alterações na forma como as pessoas se integram em suas ocupações empregatícias e lança desafios importantes como os riscos tanto de eventual desfronteirização entre o labor e a vida pessoal íntima e individual, como de adaptação ergonômica do local laboral ou psicossocial atrelado ao trabalho solitário.

É nesse cenário de propensão ao teletrabalho, culminado a extrema invasão à privacidade do trabalhador, que encontramos a necessidade de compreender a função limitadora de poder das empresas que a regulação do teletrabalho deve conduzir, pautada nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho.

Portanto, vistas a importância e a contemporaneidade do tema, suas perspectivas futuras e elemento emergenciais em torno da composição jurídica regulatória necessárias, se faz fundamental estabelecer uma visão atual comparativa entre as duas grandes potências nacionais da América do Sul, Brasil e Argentina, sobre o nível de proteção do teletrabalhador em suas respectivas regulamentações legislativas.

Assim, a divisão de capítulos se deu de modo que o tema seja abordado por etapas de construção. O primeiro capítulo trata da conceituação e natureza jurídica do Direito do Trabalho e Teletrabalho, passando por uma síntese das principais características que compõe os institutos, o contexto sócio-político de sua concepção, dinâmicas relacionadas, situação de crise que o sistema laboral se apresenta na atualidade e a diferenciação dada a outros conceitos relacionados e similares. Esse foco tem o fim de constituir uma base do estudo proposto.

O segundo capítulo, por sua vez, apresenta as regulamentações argentina (Lei 27.555 de 2020) e brasileira (Reforma Trabalhista, Lei 13.467 de 2017) que abordam o teletrabalho. Nessa ocasião, é apresentado o contexto histórico e sociopolítico da atividade legislativa inerente às normas sancionadas, as principais características dos dispositivos, assim como os argumentos e críticas relacionados à composição dos termos atribuídos a regulação nos dois países. Nesse momento são indicados os pontos de similaridade e diferença entre os ordenamentos com o intuito de apresentar sua convergência.

Já o terceiro capítulo compreende no processo de cotejo das informações obtidas. Apresenta a Teoria Funcionalista do Direito Comparado como parâmetro científico do estudo, bem como a interdisciplinaridade e a Sociologia Jurídica como atuantes nesse processo. Em seguida, aponta considerações e parâmetros de comparação no que se refere às distinções e convergências relacionadas aos processos político-sociais, as sistemáticas legislativas dos

ordenamentos e das alegações e pareceres inerentes ao formato que o teletrabalho se materializou no Brasil e Argentina.

Por fim, apresenta as perspectivas e reflexões em torno da propensão ao teletrabalho e a predisposição ao direito ao mercado de trabalho, bem como as tendências protetivas legislativas nos casos argentino e brasileiro. Assim, de fato entender o grau de proteção do trabalhador que o Direito do Trabalho atribui na experiência do Teletrabalho na Argentina e Brasil.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO E TELETRABALHO

O dinamismo das estruturas e mecanismos laborais é fato preponderante na compreensão elementar do Direito do trabalho. Entender os processos, contextualizar as vivências e determinar parâmetros de atuação jurídica são uns dos vários desafios no estudo da matéria.

O sistema de teletrabalho surge em meio a essa diversificação de ideias em torno do fim maior da proteção do trabalhador, logo, é objeto importante de investigação. Esse capítulo visa fazer um levantamento conceitual de entendimento dessas referências e instruir o processo de composição da análise no que tange a regulamentação do teletrabalho dos paradigmas brasileiro e argentino.

1.1 Direito do Trabalho

Antes de adentrar nas questões jurídica é importante ressaltar brevemente um conceito de trabalho que, no dicionário, pode se apresentar numa infinidade de significados, mas comumente se relaciona a dimensão do esforço humano em virtude de resultados ou obrigações diversas do cotidiano. Assim sendo, imaginar o escopo de procedimentos que abarcaria o chamado Direito do Trabalho intui uma seleção de noções conceituais dessa prática.

Nesse sentido, utilizando da definição ampliada de trabalho como “atividades humanas conscientes de transformação da realidade para atendimento de suas necessidades”⁹ consagramos a ideia de que se trata de um conjunto de atividades, que ultrapassam o sentido profissional, mas que envolvem produtividade e criatividade, bem como meta de realização de determinado fim.

Essa delimitação substancial feita pelos autores é fundamental para que possamos entender o ambiente a qual se destaca o papel dos seres humanos, seus significados e valoração de suas perspectivas, que auxiliam na construção da concentração de ideias e elementos que se pretende proteger com o dito Direito do Trabalho.

Nessa toada, a consciência do aspecto essencial do trabalho está ligada diretamente na vivência do ser humano e suas prerrogativas, isso pois, “de facto, o trabalho não é separável da

⁹ CARELLI, Rodrigo L.; OLIVEIRA, Murilo C. S. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. Belo Horizonte - MG: Editora Dialética, 2021, p.32.

pessoa do trabalhador e a sua execução mobiliza um empenho físico, uma inteligência e competências que se inscrevem na singularidade histórica de cada vida humana¹⁰”.

Esse teorema de Alain Supiot impera sobre a premissa de que o Direito é inseparável dos parâmetros que compõe sua base e existência. Isso é, se pretendo considerar o ramo laboral do direito, devo afrontá-lo às questões inerentes à vivência do trabalhador e de suas prerrogativas. Assim, faz-se crucial delimitar juridicamente Direito do Trabalho, determinar suas dimensões constitucional, internacional e os desafios atuais de sua conjuntura.

1.1.1 Natureza jurídica e síntese das características do Direito do Trabalho

Estudar Direito do Trabalho suscita a investigação preambular de sua essência, sua definição como magnitude científica e sua composição prática. Uma forma de classificação que abarca esse formato de compreensão elementar é a determinação de sua natureza jurídica, isso é, o formato jurídico de determinado instituto é o meio de elevá-lo à estrutura que se pretende referenciar no decorrente estudo sobre ele.

Em debate, a doutrina tem estabelecido ao Direito do Trabalho uma classificação atribuída a diferentes segmentos do Direito, tais quais: i) de Direito Público, no entendimento de que seria um ramo a qual se impera um sentido protetivo de dimensões de interesse público; ii) de Direito Privado, por advir da concepção socioeconômica das relações de trabalho em um contexto de valoração da autonomia da vontade e afins; e iii) de Direito Social, por compor aspectos inerentes a estrutura da sociedade que o engloba¹¹.

No entanto, a dificuldade de enquadramento do Direito do Trabalho em um segmento específico se dá muito devido a múltipla composição de suas engrenagens estruturais. Não é difícil conceber determinadas características que possam pender mais a uma classificação que a outra de forma simultânea. Esse embate doutrinário é fruto do fato de estarmos diante de um fenômeno multifacetado e complexo.

Pensando nisso, é importante ressaltar que a seara trabalhista do Direito tem elementos centrais próprios que ultrapassam essa concepção engessada de classificação por segmento. De fato, é a área que define a centralidade de sua essência no ato de compreender as relações

¹⁰ **Revista Internacional del Trabajo**, v 140, fev, 2021. Disponível em <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ilrs.12181> em 10/07/2021, p.6. Tradução livre do trecho: “*el trabajo, en efecto, no es separable de la persona del trabajador y su ejecución moviliza un compromiso físico, una inteligencia y unas competencias que se inscriben en la singularidad histórica de cada vida humana*” em SUPIOT, Alain. El trabajo no es una mercancía: contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI”.

¹¹ DELGADO, Mauricio G. Ibid, 2019, p.82-88.

humanas e suas práticas laborais, mas ultrapassa essa questão corpórea, pois “promoveu uma revolução no campo da autonomia da vontade, justamente por romper com o abstrato igualitarismo contratual, que levava à concreta sujeição dos corpos”¹².

Assim, a natureza do que seria Direito do Trabalho em uma dessas três esferas jurídicas exigiria um enquadramento das características do instituto em um dos seguimentos e daí, encontrar conjectura que possa compor sua definição e essência. Na tentativa de fuga desse enquadramento rígido existem vertentes que sustentam uma natureza jurídica mista, ou seja, composta pelas partes de segmentos que convém na observação. Entretanto, essa tendência é falha, dando origem a outra alternativa para esse pensamento, tal que:

Contrapôs-se à visão de Direito misto a concepção de Direito unitário, pela qual a reunião de institutos de origem diversa no Direito do Trabalho não lhe retiraria a coerência e diretriz uniformes. (...) A concepção unitária, mais correta, do ponto de vista científico, integra-se, naturalmente, ao debate sobre a classificação do ramo juslaboral no Direito Público, Privado ou Social¹³.

Ou seja, concebê-lo como unitário, faz do Direito do Trabalho um ramo jurídico possuidor de características próprias, composta por difusões e entendimentos particulares que o possibilita maior especificidade e relevância no tocante a seu escopo prático. Apesar de diversos autores indicarem que o Direito Privado é o ramo da justiça trabalhista, o Direito Social se destaca como o mais adequado entre os demais para conseguir atender à demanda multifacetada que a matéria exige.

Assim, constrói-se um sistema jurídico que intenta regular mercado onde atua força de trabalho e pensar na proteção daqueles que, além de serem os detentores desse insumo, são a razão da existência de normas reguladoras, o trabalhador. De tal modo, esse aspecto do ambiente de atuação do Direito Trabalhista está ligado à premissa de que o Labor e o Capital se encontram em uma arena de relações desequilibradas e necessitadas do contrapeso protetivo.

Essa relação tida aparentemente como conflituosa em um primeiro momento pode ensejar que as demandas justralhistas seriam um problema para o projeto capitalista de atuação nos mercados, no entanto, em oposição, são parte da solução das peculiaridades que possam emergir. Toda essa questão é parte do que muitos autores chamam de progresso social, tal qual a definido como:

(..) crescimento econômico sustentável combinado com justiça social, incluindo mecanismos de (re) distribuição da riqueza social para eliminar desigualdade injustificável. E para desempenhar esse papel em um mundo dramaticamente

¹² MÁXIMO, Flávia. **Trabalhadores(as) humanos(as) são muito mais do que “recursos”** In: FERRERAS, Isabelle et al (org.). O Manifesto do Trabalho: Democratizar. Desmercantilizar. Remediar. Rio de Janeiro – RJ: Lumen Juris, 2021. Disponível em <https://www.dntemdebate.com.br> em 10/07/2021, p.180.

¹³ DELGADO, Mauricio G. Ibid, 2019, p.87.

transformado, é amplamente aceito que o direito do trabalho deve ir além de suas formas tradicionais¹⁴.

A ruptura dessa visão tradicionalista é um processo que implica na revisão de um Direito do trabalho que seja dinâmico, que rompa o sentido de linearidade, não sendo visto por uma só ótica de observação, levando em consideração a heterogeneidade de seus atores e a concepção sociocultural diversa em que está emergido, ou seja, descentralizando a noção de direito trabalhista.

Para que seja possível a descentralização construtiva do Direito do Trabalho, é importante ressaltar três aspectos de sua classificação: evolução histórica; funções e atuação; e estrutura jurídica. Quanto ao aspecto histórico, oriundo das obrigações civis, não mais se vincula a essas e tende a exercer uma relação cada vez maior com um conjunto interdisciplinar de concepção. No tocante a função e atuação, destaca-se seu objetivo socioeconômico, cultural e político, além de correlação factual entre a força de trabalho e o mundo corporativo. Enfim, quanto à estrutura jurídica, suas normas imperativas, normativas e principiológicas de matriz constitucional que converge em elementos internacionalmente observados¹⁵.

Desse modo, após esmerada discussão, ao analisar as características e o papel do Direito do Trabalho, destaca-se a afirmação de que se trata de “regulação jurídica do trabalho expropriado, ou seja, se constituiu como sistema normativo disciplinador do trabalho assalariado na organização econômica social capitalista”¹⁶.

Assim sendo, no tocante à definição de Direito do Trabalho, além de completar o entendimento plural do instituto, ressalta a complexidade de atuação em meio a um formato sistêmico socioeconômico a qual a consciência das premissas constitucionais e internacionais se faz necessária para garantir o arcabouço principiológico no desenrolar de um possível padrão de atividades trabalhistas.

1.1.2 Direito do Trabalho e os direitos constitucionais e internacional

¹⁴ TROIT, D’Arcy; BLANPAIN, Roger; HENDRICKX, Frank. **Labour Law and Social Progress: holding the line or shifting the boundaries?** Holanda: Kluwer Law International B.V., 2016, p.18. Tradução livre do trecho: “*sustainable economic growth combined with social justice, including mechanisms for (re)distribution of social wealth to eliminate unjustifiable inequality. And to play this role in a dramatically transformed world, it is widely accepted that labour law must move beyond its traditional forms*”.

¹⁵ DELGADO, Mauricio G. Ibid, 2019, p.70-71.

¹⁶ OLIVEIRA, Murilo C. S.; CARELLI, Rodrigo L.; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho** In: Revista Direito e Praxis. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/50080 ISSN: 2179-8966. Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p.2612.

A rede de proteção que envolve a justiça do trabalho é fruto de uma conjuntura organizacional que nos remete tanto dos parâmetros internacionais que ecoam a matéria, quanto da internalização desses direitos por meio das normas, princípios e regras constitucionais que organizam as sociedades e selam o acordo de garantia de direitos e deveres que, ao mesmo tempo, se faz fundamental em um Estado.

Assim, as constituições são responsáveis por indicar as garantias de direitos dos trabalhadores, a qual se destinam certos direitos fundamentais, que, num plano infraconstitucional, veda-se o afastamento de tais normas tidas como absolutas, ligadas a ordem jurídica democrática, de interesse público, intocáveis, salvo em hipóteses excepcionais estabelecidas pela carta magna.

Nessa estrutura normativa relacionada à lei maior, pode-se observar que a dignidade humana do trabalhador é fator central, uma vez que destaca a compreensão do valor social do trabalho numa ordem social econômica que valoriza o trabalho humano como meio de existência digna. Assim, o exercício da cidadania está ligado diretamente à atividade laboral, logo, correlacionada ao tocante à dignidade ampliada do sujeito, uma vez que interage com outros direitos alheios ao laboral por ser intimamente pertinente a sua sobrevivência¹⁷.

É sabido que um dos princípios básicos do Direito do Trabalho como matéria é a ideia de que o trabalho não é mera mercadoria. Diante disso, o trabalho passa a ser visto como forma do ser humano exercer seu poder de transformação do mundo em que vive, seja coletivamente ou de forma individual, por meio de uma produtividade organizada de fatores que envolvem tanto o bem-estar comum quanto sua identidade, importância econômica etc. Essa premissa maior foi estabelecida primeiramente a partir do Tratado de Versalhes de 1919 e posteriormente atualizada pela Declaração da Filadélfia de 1944 que trata dos objetivos e propósitos do Trabalho Internacional Organização¹⁸.

A ideia de ser humano como centro do processo produtivo é compartilhada pela OIT na composição principiológica de suas atribuições. A Declaração do Centenário da OIT de 2019 “reafirma o compromisso com todas as expressões de direitos humanos do trabalhador e o coloca a dignidade de quem trabalha como aspecto central a ser considerado em todas as

¹⁷ MEIRELES, Edilton. **A desproteção empregatícia inconstitucional: o caso dos trabalhadores eleitorais, em atividade partidária e do transportador de carga**. In: MEIRELES, Edilton (org.). Trabalho, reformas e tecnologia, Salvador – BA: CMP, 1ª ed., 2020, p.7-14.

¹⁸ UNITED NATIONS - GENERAL ASSEMBLY. **Realization of the right to work: report of the united nations high commissioner for human rights**, A/HRC/31/32, Dec, 2015, p.1-3.

medidas sociais, econômicas e jurídicas”¹⁹. Aspecto esse que não deve ser negligenciado por exercer profunda relação com o conteúdo existencial do ser humano em sua plenitude.

Esse aspecto vislumbra a tendência em não tratar o ser humano como mero recurso econômico corporativo, dando protagonismo central ao Direito do Trabalho no tocante não somente a proteção dos Direitos Humanos como parte integrante da própria dignidade da pessoa humana como princípio. Assim sendo, “desde o início do século XX, o reconhecimento do direito ao trabalho tem sido afirmado em constituições nacionais, tratados internacionais e instrumentos não vinculativos”²⁰, fazendo com que a rede de proteção de direitos fundamentais laborais sejam elemento de observância universal.

O processo de formação do ambiente normativo trabalhista, tanto com relação as normas domésticas quanto internacionais, pressupõe que os eventos sociais são levados em consideração na construção da constitucionalidade de direitos, sejam eles culturais, econômicos, sociais ou existenciais. Esse aspecto comporta a ideia de que:

Assim como do ponto de vista de políticas legislativas domésticas e internacionais, direitos sociais têm sido estabelecidos por meio de prestações positivas do Estado, fundamentadas a partir de valores de justiça, proteção social, seguridade e realização do mínimo essencial para o trabalhador-sujeito, o confronto entre trabalho e novas tecnologias reabre janelas para questões conceituais e normativas.²¹

Diante disso, a matéria dos Direitos Humanos com ênfase trabalhista, se faz mediante interação entre os sistemas e normas constitucionais e o aparato jurídico internacional com os tratados e convenções. Esse sistema, assim como toda organização jurídico estrutural, depende de constante atualização e discussão tanto no ponto de vista normativo como sociocultural.

Historicamente, de forma resumida, podemos observar o reconhecimento do Direito do trabalho de forma ampliada no cenário internacional pelos artigos 23 e 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); nos artigos 6 a 8 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), no artigo 8º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1992); no artigo 5º da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1969), no artigo 11 da Convenção sobre a Eliminação de

¹⁹ BARZOTTO, Luciane C. **Organização Internacional do Trabalho faz cem anos: breve história de proteção ao trabalhador** In: VASCONCELOS, Antônio G.; CHIMURIS, Ramiro (orgs.). Direito e Economia: neocolonialismo, dívida ambiental, tecnologia, trabalho e gênero no sistema econômico global, Napoli-Itália: La Città del Sole, 2020, p.264.

²⁰ United Nations - General Assembly, Ibid, 2015, p.2. Tradução livre do trecho: *Since the beginning of the twentieth century, the recognition of the right to work has been affirmed in national constitutions, international treaties and non-binding instruments.*

²¹ POLIDO, Fabrício B. P. **Direito Internacional Privado entre plataformas transnacionais de trabalho e a divisão internacional do conhecimento** In: VASCONCELOS, Antônio G.; CHIMURIS, Ramiro (orgs.). Direito e Economia: neocolonialismo, dívida ambiental, tecnologia, trabalho e gênero no sistema econômico global, Napoli-Itália: La Città del Sole, 2020, p.376.

Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1981); nos artigos 11, 25, 26, 40, 52 e 54 da Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Migrantes Trabalhadores e Familiares (1990), no artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006). Assim como no âmbito regional no tocante ao artigo 14 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem do Organização dos Estados Americanos – OEA (1948); e no artigo 6 do Protocolo de San Salvador (1988)²².

Ademais, no plano doméstico, tanto o Brasil nos artigos 5º, XIII, 6º e especificamente no 7º e seus incisos, todos da Constituição Federal²³; quanto a Argentina no artigo 14 de sua carta magna²⁴, se preocupam com a questão da proteção do Trabalho, reforçando a construção dogmática e normativa da matéria.

De tal modo, apesar da robusta completude da positivação dos direitos trabalhistas, a realização da proteção pretendida se torna cada vez mais complexa e desafiadora, muito devido às crises econômicas e do surgimento de movimentos com visão corporativa em demasiado opondo-se à ideia de centralidade na dignidade do ser humano. Esse aspecto, adicionado a uma série de fatores socioeconômicos e culturais, inaugura um cenário de crise do Direito do Trabalho.

1.1.3 Conjuntura do trabalho no mundo e Crise do Direito do Trabalho

Indicar a conjuntura mundial em torno do trabalho requer considerar um fenômeno que permeia a construção do entendimento atual da crise no direito laboral: a globalização. Em primeiro momento, esse fenômeno se apresenta atrelado à ideia de desenvolvimento e crescimento das relações internacionais. No entanto, a concretização do capitalismo como basilar das relações humanas contemporâneas, perpassando por todos os níveis de organização social, hierarquizando os eixos de demandas e agendas, destacando um modus operante opressivo de dominação entre classes de pessoas devidamente categorizadas, identificadas e organizadas quanto ao papel que exerce na sociedade, se torna uma característica crucial desse processo e desvela um encaminhamento estrutural para a precarização do trabalho.

Nesse contexto, é importante conceituar o que seria o capitalismo, entendendo-o como uma entidade global amorfa que tem por objetivo “sugar” a força de trabalho e “expelir” um modelo de consumismo desenfreado que exerce uma exploração massiva da natureza e poluição

²² United Nations - General Assembly, Ibid, 2015, p.3.

²³ BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988.

²⁴ ARGENTINA. **Constitución de la Nación Argentina**, 1853.

do planeta em um processo autodestruidor de organização²⁵. Esse sistema global é complexo, competitivo e compõe várias esferas menores que se coligam em um processo competitivo entre si.

Enquanto isso, o trabalho passa a ser um custo de produção do sistema capitalista, exercido pela atividade humana para sua subsistência que gera um valor que lhe é atribuído, incluindo-o a uma categoria de troca sem que seja considerada a satisfação do trabalhador²⁶. Nesse sentido, a menos que haja uma consciência coletiva, o poder de negociação do trabalhador estaria em grupos restritos de capitalistas, tendo ele quase nenhum poder decisório no contexto organizacional.

Esse entendimento relacionado ao aspecto decisório, além de ser oposto a toda primazia principiológica que embasa a proteção do trabalhador desde os primórdios da concepção do Direito de Trabalho, somado ao fato do capital ser um instituto desprovido de pensamento crítico, destaca uma lacuna obscura no tocante ao balanceamento dessas relações entre empregado e empregador que se pretende proteger. Ou seja, há uma demanda baseada no lucro corporativo em contraponto a centralidade do ser humano e sua dignidade.

A esse aspecto soma-se o surgimento e uso da tecnologia, que se estabelece em meio a esse conflito gerado na sociedade. O uso da máquina no cotidiano humano tem sido alvo de constante preocupação, tanto no tocante ao papel exercido por esse processo de automação, quanto das condições de vigilância que permeiam e emolduram as funções humanas e atividades sociais.

Quanto ao processo de automação, a preocupação está voltada na ameaça do nível de emprego, bem como emersão em condições precárias de segurança, saúde e controle dos trabalhadores. Muito se discute sobre a sucumbência do ser humano pelas máquinas o que revelaria uma situação de cólera do sistema laboral. Sem intenção de aprofundar essa discussão, tão somente indicar que tal contexto enseja cuidados e atenção no que se refere à reunião de pontos de interesse da proteção do trabalhador

Enquanto isso, no tocante a vigilância constante que torna possível o controle das atividades laborais humanas, é importante ressaltar seu procedimento silencioso e gradativo e deve ser alvo de cuidado da sociedade contemporânea, pois não somente se restringe ao trabalho, mas passa a ser parte do cotidiano da vida urbana como um todo²⁷.

²⁵ HUWS, Ursula. **Labour In Contemporary Capitalism. What Next?** London: Palgrave Macmillan, 2019, p. 1-45.

²⁶ Ibid, 2019.

²⁷ BRUNO, Fernanda. **Máquinas De Ver, Modos De Ser: vigilância, tecnologia e subjetividade**. Porto Alegre: Sulina, 2013.

Pensar nessa vigilância distribuída conceituada é essencial para entendermos o movimento do controle social do modo de vida meritocrático do processo de adaptação do indivíduo às condições modernas de monitoramento, subordinação e controle de suas atividades. O nível de vigilância desmedida é parâmetro na indicação de uma crise do Direito do Trabalho pois, ao passo que fere direitos fundamentais do trabalhador, confere grau de ineficiência da sua proteção jurídica.

Portanto, a evolução tecnológica, para além dos benefícios relacionados, é ponto de preocupação quanto aos limites do exercício de poder do capitalismo principalmente referente ao controle e modulação da forma de vida das pessoas. Isso se dá em um contexto em que a força de trabalho é vista como meio de produção.

Outro ponto a ser discutido é a forma como se dá o dinamismo do fluxo de meio de produção. Esse processo engloba desde a estrutura da atividade empresarial, o capital financeiro de investimentos, as estratégias corporativas e até mesmo as pessoas envolvidas no processo, tornando o trabalho uma estrutura fissurada²⁸.

O conceito em torno do trabalho fissurado destaca outro ponto da crise do trabalho contemporânea, uma vez que contempla a observância de uma tentativa de superação de crise econômica por meio de otimização de alocação de insumos, sem levar em consideração um fator crucial: a existência do sujeito e de seus direitos fundamentais.

Assim sendo, o trabalho precário, como forma empregatícia onde há ausência de um padrão de proteção laboral, está ligado a uma tendência de desmobilização e aumento da desigualdade entre empregado e empregador, numa crescente premissa da mercantilização da força de trabalho, movimento oposto ao que se espera do foco na dignidade humana. A normatização desse trabalho precário e a falácia da austeridade como mecanismo de enfrentamento de crises econômicas são desafios atuais na abordagem do Direito do trabalho. De fato, esse modelo de desenvolvimento é contraditório, pois enseja na abordagem de soluções conflituosas, obscuras e desproporcionais ao que se entende por evolução da matéria, uma vez que acarreta mecanismo de controle e exploração do ser humano²⁹.

Esse contexto está ligado a uma constante desdemocratização do trabalho, orquestrada por um sistema que é alheio as questões existenciais, que circundam a essência do Direito do trabalho. Essa crise é objeto de preocupação, pois envolve várias outras áreas de conhecimento,

²⁸ AMRUTE, Sarreta. **The Robots are Just Automated Management Tools: post-pandemic automation part II** In: Data & Society: Points, Jun 16, 2020. Disponível em <https://points.datasociety.net/why-are-good-jobs-disappearing-if-robots-arent-taking-them-9f8d4845302a> em 20/07/2021.

²⁹ RUBERY, Jil et al. **Challenges and Contradictions in the ‘Normalising’ of Precarious Work**, Manchester, UK: Work, Employment and Society, Vol. 32(3) 509–527, 2018.

seja jurídico, social, cultural ou econômico, reverberando num Estado que enfrenta seu próprio contexto de crise, enfraquecido em sua capacidade de cumprimento de suas obrigações. Pensar soluções para esse cenário é atentar-se para a manutenção da própria organização institucional basilar da nossa sociedade.

1.2 Teletrabalho e suas características

As inovações tecnológicas e os processos globais de atualização do cotidiano das pessoas ensejam na criação de novas estruturas e meios de realização do trabalho. Entre essas reformas está o local de realização das atividades laborais.

A flexibilização de espaço das atividades é um fenômeno que compreende uma série de especificações, portanto, o estudo do contexto histórico, os formatos de concessão desse trabalho à distância e a natureza jurídica do teletrabalho são importantes para entender a dinâmica dos mecanismos de regulação que se pretende instaurar sobre a matéria.

1.2.1 Breve contexto histórico do trabalho em domicílio e a instituição da divisão casa e trabalho

Nosso cotidiano social é complexo e mutável, essas características sugerem a ocorrência de importantes demandas, num contexto relacionado ao advento da globalização e da reafirmação do capitalismo como meio de concretude do sistema econômico internacional e suas especificidades, tornando a integração entre empregadores e empregados um tema crucial em debates da agenda trabalhista atual.

De tal modo, pensar o Direito do trabalho requer um conhecimento prévio dessa dinâmica global atual que enseja uma gama de inovações que atravessam a maneira como a sociedade se comporta. Os avanços tecnológicos e de processos promovido pelo dinamismo da mundialização tem sido um considerável impulso nas transformações na esfera de interesse laboral.

O ambiente de trabalho é um dos grandes pontos de transformação, onde se observa a expansão para além do espaço físico das empresas por meio do teletrabalho. Essa dita transformação tecnológica que possibilita a concepção do trabalho fora da esfera física das empresas não é recente, é fruto de uma junção de acontecimentos e mutações ao longo da história, além de ser um fenômeno mundial.

Isso é aparente aos termos em mente a disponibilidade dos países quanto as condições favoráveis à adoção de trabalho à distância. Esses dados sugerem que altas taxas de disponibilidade dos países em adoção de meditas total ou parcialmente remotas da atividade laboral.³⁰

Ao refletir esses dados, o que se compreende é que essa “virtualização” do mundo profissional inaugura uma série de meios de flexibilização da atuação laboral em detrimento de distintas maneiras de obtenção de resultados para além da concepção clássica de espaço físico obrigatório de produção oficial.

Nesse sentido, dados da OIT³¹ sugerem que as oportunidades criadas na atualidade têm uma procedência ligada ao trabalho realizado a partir da tecnologia da informação, tanto no referente à atividade laboral em si, como aspectos ligados a controle, saúde, segurança etc., dando entender que tais práticas são benéficas para o mercado, uma vez que dinamiza a atuação do trabalhador até então engessado a uma estrutura empresarial rígida.

É sabido que as expectativas dos benefícios do trabalho em “*home office*” repousam na ideia de flexibilização do ambiente laboral e otimização do tempo dos trabalhadores quanto ao deslocamento para um local específico de atividade, assim como suposta diminuição do risco de acidente de trabalho, maior equilíbrio entre atividades pessoais e laborais, entre outros fatores apontados na pesquisa.

Essa tendência é nítida ao verificar o esforço de grandes empresas em ampliar seus horizontes no tocante ao trabalho descentralizado. A transferência de uma grande quantidade de funcionários da Microsoft em 2020 para o trabalho remoto permanentemente, bem como a mesma estratégia de realocação dos funcionários do Facebook são exemplos dessa tendência³².

Na direção oposta ao caminho da flexibilização do local do trabalho, estão grandes empresas do setor de tecnologia como a Google, Yahoo e IBM que destacaram estratégias de exigência do laboro presencial, onde as iniciativas de atividades remotas foram descontinuadas, sob o argumento de que havia tido queda nos lucros ou não atendia a perspectiva das corporações³³.

Ademais, o futuro do trabalho disseminado no uso de tecnologias expõe alterações na forma como as pessoas se integram em suas ocupações empregatícias e lança desafios importantes como os riscos tanto de eventual desfronteirização entre o labor e a vida pessoal

³⁰ GÓES, Geraldo S.; MARTINS, Felipe S.; NASCIMENTO, José A. S. Ibid, 2020.

³¹ OIT, Ibid, 2019.

³² THE VERGE. Ibid, 2020.

³³ EL PAÍS, Ibid, 2020.

íntima e individual, como de adaptação ergonômica do local laboral ou psicossocial atrelado ao trabalho solitário.

O controle no ambiente de teletrabalho por mecanismos tecnológicos tem sido um dos pontos de discussão entre empresas e a sociedade. Aplicativos como o *Einable*, *Hubstaff* ou *Time Doctor*, *Isaak*, *Status Today*, *Trigger-Task-Time* entre outros, são exemplos de gestão da vida do trabalhador que passam pela medição de tempo de realização de tarefas, registro de ações, localização, movimentação e até traçar padrões de comportamento do usuário.

O panorama atual em torno do tema deflagra um conflito de interesses opostos no qual de um lado surge uma administração que necessita supervisionar o trabalhador fora do ambiente controlado das empresas, e do outro, repousa a militância pela preservação da privacidade, da vida íntima do indivíduo e proteção dos direitos fundamentais trabalhistas³⁴.

Essa configuração deflagra uma desarmonia da vida humana diante da falta de divisão entre ambientes laboral e doméstico, interferindo diretamente na supressão da intimidade do indivíduo, uma vez que esvazia os meios de separação tanto espacial quanto temporal do que vem a ser a vida pessoal e seu trabalho produtivo.

É nesse cenário de propensão ao trabalho em domicílio culminado na extrema invasão à privacidade do trabalhador que encontramos a necessidade de compreender a função limitadora de poder das empresas que a regulação das atividades à distância deve conduzir, pautada nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho.

Para tal, é necessário projetar uma diferença e semelhanças entre os três institutos que podem surgir no tocante da essa desconstrução espacial laboral, seja esse trabalho definido como em domicílio, à distância ou telepresencial.

1.2.2 O trabalho à distância, trabalho em domicílio e teletrabalho – diferenças e similitudes

As transformações da estrutura do mundo do trabalho nos levam à discussão sobre as novas formas de localizar o labor. Assim, tanto diante de uma tendência de descentralização das atividades, quanto a necessidade de conceituar os institutos permeiam a tarefa de diferenciação de formatos de trabalho, seja à distância, em domicílio ou telepresencial.

³⁴ THE GUARDIAN. **Shirking From Home? Staff Feel The Heat As Bosses Ramp Up Remote Surveillance** Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2020/sep/27/shirking-from-home-staff-feel-the-heat-as-bosses-ramp-up-remote-surveillance> no dia 03/10/2020.

O Trabalho em domicílio não é uma inovação, já faz parte do nosso cotidiano e é bem comum em seguimentos onde o trabalho é desempenhado na residência do indivíduo, seja do setor de conserto em geral, costura, culinária etc. Essa concepção tradicional tem dado espaço a outras possibilidades como o trabalho à distância, também chamado de *home office*, que tem sido baseado no crescimento da utilização de equipamentos eletrônicos e da informática. Já o teletrabalho, que se assemelha a esse segundo, pois também se relaciona ao trabalho apoiado pela tecnologia, concentra sua característica na diversificação do local de realização do trabalho para além do lar³⁵.

Assim sendo, as três modalidades apresentam como semelhança a descentralização do ambiente de realização das tarefas laborais para além das fronteiras físicas corporativas. Outro ponto importante seria o exame casuísticos da existência ou não de subordinação, fato esse que pode aproximar ou afastar a paridade entre os conceitos, mas de modo individualizado conforme situação específica.

Baseado nas características principais, podemos afirmar que:

A rigor, o trabalho à distância deveria ser tratado como gênero, que se caracteriza pela prestação do serviço preponderantemente em local distinto do estabelecimento do empregador, tendo como espécies o trabalho em domicílio e o teletrabalho. Nessa última modalidade, destaca-se a prestação do labor com a utilização de recursos tecnológicos, de informática e de comunicação eletrônica³⁶.

Essa classificação apresentada está em consonância com a diferenciação conceitual apresentada pela doutrina, uma vez que os estudos demonstram que “trabalho à distância não tem tradicionalmente o tratamento específico de um regime jurídico fora do contrato de trabalho subordinado”³⁷, ou seja, sua principal característica é relacionada a um acordo pactuado entre empresa e empregado que modifica o ambiente de prestação de trabalho, tornando-se um composto de regulação contratual das condições do trabalho em si.

Quanto ao trabalho em domicílio, a Convenção de Trabalho em Casa da OIT³⁸, em seu artigo 1º, designa três condições para sua caracterização: i) ser feito na residência do empregado ou outra instalação diversa do empregador; ii) ser atividade remunerada; iii) envolver produção ou prestação de serviços na especialidade do empregador. Importante ressaltar a ênfase dada à

³⁵ DELGADO, Mauricio G. Ibid, 2019, p.1068.

³⁶ GARCIA, Gustavo F. B. **Teletrabalho e Trabalho à Distância: considerações sobre a lei 12.551/2011** In: Doutrina e Jurisprudência: COAD, fascículo semanal nº 4, ano XLVI, 2012, pg.37.

³⁷ MACHADO, Sidnei; BRIDI, Maria Aparecida. **O Teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na covid-19** In: KREIN, José D. et al (orgs.) O TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA (2017). São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, v.1, 2021, pg.197.

³⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção de Trabalho em Casa – Nº177**, 1996. Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 no dia 11/06/2021

necessidade de ser desprovido de caráter autônomo ou de independência econômica para ser classificado como trabalhador em domicílio, pois o contrário o incluiria na categoria de trabalhador independente.

Por fim, o teletrabalho, além de não se limitar ao espaço domiciliar, dando a entender que se realiza em um ambiente virtual, “não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço”³⁹, isso é, não há uma classificação específica espacial para definição de trabalho telepresencial.

Diante do exposto, para além das diferenças e proximidades quanto ao âmbito de prestação de serviço, existe uma especificidade jurídica característica que envolve o teletrabalho em uma trama conceitual que lhe dá contexto para o processo de regulamentação. Essa ideia nos remonta a configuração de conceito e natureza jurídica envolvendo teletrabalho.

1.2.3 Conceito e natureza jurídica de Teletrabalho

Já sabemos que o teletrabalhador pode exercer suas funções de forma descentralizada, se estabelecendo fisicamente em uma gama diversificada de opções, sendo que sua característica principal é estar fora da sede da corporação de seu empregador. Como vimos, esse aspecto apresenta o teor moderno a organização do trabalho, onde a flexibilização da empresa é um dos meios estratégicos da contemporaneidade.

O que tem que ser claro é que, apesar de certo grau de ingerência sobre a atividade trabalhista em questão, o teletrabalhador precisa estar sob direção do empregador em um formato de subordinação claro e evidente que baseia a qualidade jurídica de vínculo corporativo. Assim “a chave que permite a compreensão do teletrabalho é o controle pelo empregador, ou seja, há uma relação de subordinação, ainda que não explícita ou de forte intensidade”⁴⁰.

Essa característica é somada ao uso de tecnologia como meio principal de exercer a finalidade laboral. Isso porque:

(...) o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora. O teletrabalho deve decorrer de um acordo voluntário entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a. Para além de acordo no que diz respeito ao local (na casa do/a trabalhador/a ou noutros locais), outros aspetos deverão ser clarificados, nomeadamente o horário de trabalho ou horas

³⁹ LEITE, Carlos H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo - SP: Saraiva Educação, 9º ed., 2018.

⁴⁰ MACHADO, Sidnei; BRIDI, Maria Aparecida, *Ibid*, 2021, pg.198.

trabalhadas, os instrumentos de comunicação a utilizar, as tarefas a serem cumpridas, os mecanismos de supervisão e modalidades de registo das tarefas realizadas⁴¹.

A definição indicada pela OIT evidencia a existência de outros aspectos jurídicos importantes na concepção de um trabalho telepresencial, além da questão do local do exercício das atividades laborais. Isso demonstra que o escopo que circunda a qualidade do instituto em questão sugere uma conjuntura complexa de atributos a serem levados em consideração.

Assim, etimologicamente, teletrabalho significa "trabalho à distância", mas essa classificação é demasiada ampla, logo podemos indicar três diferentes contextualizações do seu significado: i) para além da operação oriunda de um ponto central, estar ligado a maquinário tecnológico; ii) trabalho assalariado envolto de atividade de manipulação, processamento e análise de informações; iii) trabalho remoto ligado a uma comunicação diferenciada por meio de técnicas inovadoras⁴².

Essa ramificação de contextualização dada relaciona dois aspectos: o local e a tecnologia. Entretanto, a doutrina ainda dispõe da classificação quanto aos tipos de teletrabalho⁴³, tais como exercidos: em casa; em centro-satélite; em centro de teletrabalho partilhado; nômade, móvel ou itinerante; em tele-serviço; parcial, integral ou em como *free-lance*. Esses modelos diversos ajudam a entender as especificidades da relação empregatícia dependendo da situação dos envolvidos.

O conceito de teletrabalho é multifacetado e compõe certo teor de inovação. Esse aspecto lhe atribui um contexto polêmico quanto a definição de sua natureza jurídica. Isso porque a normatização envolvendo o tema, a compreensão das atividades a ele atreladas e a fiscalização dos procedimentos tomados são de difícil compilação, fatores esses que reverberam na classificação dos elementos necessários para uma contextualização e que apontam para diferentes caminhos de observação.

Entretanto, entendendo que a indicação da natureza jurídica de um instituto é crucial para compor o quadro científico necessário para desenvolvimento de teoremas robustos, cabe buscar na doutrina elementos necessários para se realizar algumas considerações a respeito.

Os doutrinadores da área trabalhista endentem que a natureza jurídica do teletrabalho pode ser vista como atividade autônoma, enquanto outros destacam que é de vínculo empregatício. A resposta para esse conflito eminente está ligada à mensuração de subordinação

⁴¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT, **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático Bureau Internacional do Trabalho** - Genebra, jul., 2020.

⁴² SERRA, Paulo. **O Teletrabalho - conceito e implicações**. Covilhã, Portugal: Universidade da Beira Interior, 1996. Disponível em https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/518/1/jpserra_teletrabalho.pdf em 10/07/2021

⁴³ Ibid, 1996.

atrelada à atividade laboral dentro de cada caso concreto. Assim, se analisa a natureza jurídica de cada empregado separadamente mediante a observação do tipo de prestação de serviço que está sendo realizado. Esse procedimento destaca uma variação entre autônomo e trabalho subordinado, dependendo do controle que é exercido⁴⁴.

Enfim, a definição de teletrabalho está relacionada ao âmbito de surgimento desse instituto, compreendido diante dos avanços tecnológicos advindos do fenômeno da globalização, assim como o contexto estratégico corporativo voltados à flexibilização dos meios laborais. Logo, discutir essas características, mediante cenário de crise do trabalho e do envolvimento jurídico no tocante a proteção do trabalhador, é conceber uma definição multifacetada em sua essência, mas envolvida em um aspecto central: o labor subordinado e remoto mediante uso da tecnologia.

⁴⁴ JARDIM, Carla C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004.

2. O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA DA LEI 13.467 DE 2017 E NA REGULAÇÃO DE CONTRATOS DE TELETRABALHO ARGENTINA DA LEI 27.555 DE 2020.

As mudanças no cotidiano do Trabalho que culminam no surgimento do teletrabalho trouxeram uma série de desafios ao Direito que, diante de sua premissa central, aponta para a importância da regulamentação desse novo formato organizacional de atividades.

Nesse cenário, várias pesquisas e estudos são implementados no intuito de compreender os elementos que compõe esses aspectos inovadores da vida do empregado. Esse tema é referência em todo mundo, assim como na América Latina. Tanto no Brasil quanto na Argentina, enquanto grandes potências de relevância regional, esse tema tem sido foco de discussões e debates.

Ambos os ordenamentos, brasileiro e argentino, possuem aparato jurídico que regulamentam o teletrabalho, e caberá a esse capítulo traçar algumas observações sobre as principais características de cada um, para, enfim, podermos realizar um cotejo dentro da ciência do direito comparado. De tal modo, a importância desse tipo de estudo reforça a contemplação de um Direito do Trabalho preocupado com as mudanças que o circunda, o contexto histórico envolvido, os argumentos e críticas tecidas e o foco que essas regulamentações apresentam em sua essência.

2.1 Teletrabalho e a Reforma Trabalhista Brasileira advinda da Lei 13.467 de 2017.

O teletrabalho é uma tendência no Brasil e muitas instituições privadas e públicas têm entendido que essa forma de organização da força laboral pode ser um meio de organizar as estratégias que beneficiem as demandas das empresas quanto ao modo de vida humana e produtiva. Diversos tipos e motivos de implementação do teletrabalho são observados na atualidade e as experiências promovem uma bagagem com relação à matéria e desenvolvem ainda a tendência de sua aplicação.

Teletrabalho foi regulamentado pelo ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei 13.467 do ano de 2017. Nessa ocasião uma série de mudanças relacionadas à justiça do trabalho foram foco da inovação legislativa sendo popularmente conhecida como Reforma Trabalhista. Esse fenômeno transformou diversos institutos do Direito do trabalho e compreender o contexto

dessa mudança, os argumentos e críticas envolvidos é crucial para indicarmos as características que o teletrabalho tomou diante da justiça brasileira.

2.1.1 Contexto histórico e sociopolítico brasileiro e a corporificação dos parâmetros relacionados ao Teletrabalho na Reforma Trabalhista

Partimos da premissa de que o Direito do Trabalho possui característica mutável como marco essencial. Isso diante do fato de que, ao longo dos anos, tem aprimorado seus institutos e desenvolvido parâmetros que ensejam na proteção do trabalhador e viabilidade das relações empregatícias.

Esse aspecto segue o padrão igualmente flexível dos processos de construção social, econômica, política e cultural da nossa vida cotidiana que contribuem para o surgimento de novos arranjos sociais em diversas esferas da sociedade, como é o exemplo do teletrabalho.

Vários são os fatores que movem esse processo de mutação, seja os avanços tecnológicos, quanto a sofisticação dos estudos envolvendo temáticas diversas, debates desenvolvidos dentro das sociedades, os conflitos inerentes das relações humanas e principalmente as crises políticas, econômicas e institucionais que surgem nesse cenário.

No Brasil, o teletrabalho, como sabido, foi regulamentado pela Reforma Trabalhista de 2017, assim como uma série de outras mudanças ligadas ao Direito Material e Processual Trabalhista. Compreender o contexto histórico e sociopolítico nacional é crucial para levantar pontos de discussão do tema.

O ano em que o processo de composição da reforma se deu, foi marcado por uma situação política conflituosa no país. Isso porque foi uma iniciativa do então presidente da república Michel Temer, representante líder do movimento partidário de direita brasileiro, após o golpe que refletiu no impeachment da presidenta Dilma Rousseff. Esse fato marca o caminho do interesse governamental na indicação do mercado flutuante como meio ordenador de demandas, a figura do Estado Mínimo, o foco na resposta às crises econômicas e as questões patrimoniais, ou seja, o escopo neoliberal de construção da governabilidade.

É importante entender que a influência econômica nas atividades estatais é cada dia maior. Essa tendência se estabelece diante da meta de fortalecimento de mercado e crescimento da economia que o fenômeno da globalização e da legitimação do capitalismo como normatizador das relações humanas aplicam na sociedade. Assim, o foco em recursos que fortaleça uma estratégia econômica como justificativa para corte de “gastos” e enfraquecimento

dos institutos constitucionais de garantias de direitos sociais são cada vez mais eminentes na relação jurídica-econômica⁴⁵.

A crise econômica chega ao Brasil e ganha protagonismo na preocupação da nossa construção social, muito pela condição de influenciadora direta na vida das pessoas, como na estrutura da sociedade em que vivemos, cada vez mais interligada a fatores econômicos e financeiros. A resposta estatal para a superação da crise evolvida com o projeto neoliberal de comprometimento com as questões corporativas, em maioria resultam no achatamento de direitos sociais.

É nesse contexto que se destaca o chamado direito do trabalho de exceção, ou seja, projeto emergente de austeridade de investimento no que se refere a questões democráticas do direito em virtude do padrão atual de capitalismo financeiro de organização forçoso. Nesse cenário, dispositivos protetivos do trabalhador são questionados em detrimento de tentativa de nova configuração jurídica flexível no tocante à regulamentação dessas relações laborais⁴⁶.

O advento da Reforma Trabalhista que regulamenta o teletrabalho no Brasil vem como resposta e tentativa de superação de um processo de recessão econômica e daí:

(...) chegamos à crise de 2008 e ao surgimento do direito do trabalho de exceção. Na atualidade, o tempo de austeridade e a afirmação do direito do trabalho de exceção marcam o surgimento de uma nova tendência pautada pela redução, ou mesmo resolução, das descoincidências entre *law in books* e *law in action*, ao fundirem no direito do trabalho de exceção o aprofundamento da flexibilidade legal e a legalização das práticas sociais ilegítimas⁴⁷.

Essa ideia de utilização da crise como parâmetro de mudança social apresenta perigo para a consolidação da proteção do ser humano e sua garantia de direitos fundamentais. A mudança do foco na economia como influência no ordenamento jurídico que protegeria o indivíduo, que seria a real essência dessa matéria, afasta cada vez mais o fator humano do que o Direito precisa considerar.

A movimentação iniciada em 2008 resulta no projeto neoliberal de 2016 de flexibilização laboral, sempre tendo a crise econômica como evocação máxima das deliberações e os direitos sociais dos trabalhadores como obstáculos para que os problemas econômicos fossem superados. A ideia é que o conjunto de legislação trabalhista nacional brasileira seria arcaico e

⁴⁵ MARTINS, Thiago P.; BRAZ, Virgínia L. B. **As Transformações nas Relações de Trabalho, a Reforma Trabalhista e a Proibição ao Retrocesso Social**, In: Revista Direito e Desenvolvimento, ISSN 2236-0859, v.9, n.2, Ago-dez, 2018. Disponível em <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/675/557> em 20/07/2021.

⁴⁶ FERREIRA, Antonio C. **A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção** In: Revista Crítica de Ciências Sociais, n. 97, 2011. Disponível em <https://journals.openedition.org/rccs/4417> em 20/07/2021.

⁴⁷ Ibid, 2011, pg.129.

ultrapassado e deveria ser objeto de modernização nos parâmetros de uma dita realidade atual nada mais é que a tentativa de inserção do interesse do capitalismo na arena trabalhista⁴⁸.

Somadas à crise econômica está o esvaziamento do Estado Democrático Social, ou seja, a incapacidade estatal de cumprir com suas obrigações e defesa de seus cidadãos. De tal modo, a representatividade de um ente com limites territoriais, extremamente burocrático, imerso à corrupção e histórico de falta de conciliação política, desvela uma formação governamental inapta a enfrentar a força do perverso sistema capitalista financeiro atual.

O Estado tido como um vilão da crise econômica pelo neoliberalismo devido a sua intervenção em questões que deveriam ser geridas pela flutuação de demandas do sistema, seria agora um ente diminuto, observador, inábil à solução dos problemas. À iniciativa privada compreenderia a função de solucionar as relações trabalhistas que necessitariam de flexibilização da regulamentação jurídico estatal⁴⁹.

A ideia brasileira é ultrapassar um chamado protecionismo exacerbado que a justiça trabalhista supostamente possui a partir de uma flexibilização que ocorre no instante em que o direito do trabalho absorve os padrões de demandas impostas pela ordem econômica.

Assim, a instituição da regulamentação do teletrabalho no Brasil se deu diante desse aspecto de reestruturação e:

(...) resta claro ser um processo de ajuste das instituições jurídicas às novas realidades impostas pelo capitalismo, posto que nos últimos anos o mercado de trabalho vem passando por um intenso desenvolvimento econômico, e conseqüentemente vêm passando por alguns períodos de crise, fazendo com que as empresas, que sofrem intensa ingerência por parte do Estado e das entidades sindicais face à rigidez das normas trabalhistas, busquem mecanismos de negociação/redução de imposições para a manutenção de suas atividades⁵⁰.

Desse modo, o histórico de crise, as estratégias neoliberais de superação da recessão econômica, a tendência de flexibilização jurídica da organização trabalhista em adição aos reflexos do crescente poderio do capitalismo financeiro e as inovações tecnológicas com suas especificidades, foram o cenário fértil para uma reestruturação de institutos na seara do Direito Trabalhista brasileiro a ponto de ser alvo de discussão quanto à constitucionalidade desses atos.

⁴⁸ GUIMARÃES, Sergio D.; SILVA, Elaine B. A **”Reforma” Trabalhista Brasileira em Questão: reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho** In: Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade. Belo Horizonte, v.7, n.18, abril, 2020, pg.123. Disponível em file:///C:/Users/jdsousa.ps/Downloads/5503-Texto%20do%20artigo-23741-1-10-20200728.pdf em 15/08/2021

⁴⁹ GUIMARÃES, Sergio D.; SILVA, Elaine B. Ibid, 2020, pg.121.

⁵⁰ CARVALHO, Alexander P. N.; NETO, Abimael C. F. C.; GIRÃO, Henrique A. **A reforma trabalhista como consequência da necessidade de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade** In: Rev. Direito Econ. Socioambiental, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 49-66, set./dez. 2017, pg.55. Disponível em file:///C:/Users/jdsousa.ps/Downloads/18546-41826-1-PB.pdf em 15/08/2021.

Ademais, as características que circundam o teletrabalho no caso do Brasil estão envolvidas a todo esse contexto apresentado.

2.1.2 Principais características em torno do Teletrabalho na Lei 13.456/2017

Apesar do exercício de atividades fora das dependências da empresa não ser necessariamente uma novidade, o teletrabalho nos moldes que o caracterizam é uma modalidade inovadora de organização do trabalho. Por essa razão, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), oriunda da década de 1940⁵¹ não trazia nenhuma menção a essa matéria, uma vez que o Teletrabalho é fruto da inovação tecnológica e o contexto histórico estrutural da concepção da CLT ainda não figurava atmosfera favorável para tal.

A CLT, mesmo que não tratando diretamente do teletrabalho, equipara o trabalho em domicílio àquele realizado nas dependências do empregador em seu artigo 6º. Em 2011, a Lei 12.551 ampliou essa definição para abarcar todo o trabalho à distância, não apenas o realizado em domicílio. Essa lei incorporou um parágrafo único ao artigo 6º de suma relevância nesse aspecto pois trouxe:

(...) os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão⁵².

Essa definição é importante, pois explica a equiparação do controle por meio telemático com os diretamente realizados em espaço físico da empresa. Isso porque, se a dimensão clássica não se aplicaria a trabalho à distância, a objetiva e estrutural sim. Utilizar essas características é exemplo de tentativa de adequação jurídica por meio interpretativo e demonstra capacidade de adaptação do Direito trabalhista brasileiro aos desafios globais atuais.

Essa mutação das relações sociais é combustível para as transformações jurídicas inerentes, e a regulamentação do teletrabalho seguiu essa lógica. Como já visto, a Lei 13.356 de 2017, popularmente conhecida como a Reforma Trabalhista, trouxe a figura do Teletrabalho e suas características relacionadas ao projeto neoliberal de flexibilização da justiça trabalhista.

A CLT traz em seu artigo 75-B o entendimento de teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de

⁵¹ BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm em 13/05/2021.

⁵² DELGADO, Mauricio G. Ibid, 2019, p.353-354.

tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”⁵³. Esse modelo não se descaracteriza por comparecimento do empregado às dependências do empregador para atividade específica. Conceito esse que acompanha o entendimento sobre a matéria e a diferenciação direta com o trabalho à distância e em domicílio.

O legislador brasileiro em sua tarefa de edição da CLT, determinou que o contrato de trabalho seria a forma de definição tanto do regime de teletrabalho (art. 75-C), como da responsabilidade pela estrutura ergométrica e tecnológica para realização da sua atividade (artigo 75-D). Esse aspecto mostra grande relevância do instituto da autonomia da vontade das partes que celebram o acordo de trabalho, desconsiderando o fato de que uma relação trabalhista é desigual em sua essência e o empregado depende de maior atenção jurídica devido a sua hipossuficiência, bem como da correlação entre trabalho e dignidade humana.

A Lei trabalhista no Brasil ainda define no artigo 75-D que o teletrabalhador deve ser instruído sobre suas atividades e precauções que evitem doenças e acidentes de trabalho, devendo ser comprovado por meio de termo de ciência assinado. No entanto, essa regra é incapaz de fornecer proteção efetiva ao trabalhador, pois “não se preocupou com a proteção dos direitos materiais e imateriais do teletrabalhador, esquecendo de ressaltar os aspectos organizacionais para que seja promovido um ambiente de trabalho salubre”⁵⁴.

Numa análise da disposição da regulamentação do teletrabalho no Brasil, podemos concluir que há uma falácia no que se pretendia ser uma equiparação da modalidade com o trabalho presencial. Isso porque a regra trazida pelo artigo 62, inciso III da CLT exclui completamente o trabalhador telepresencial da limitação de jornada de trabalho a que se trata o Capítulo II, Seção II da consolidação trabalhista.

A definição da jornada de trabalho a que se trata o capítulo informado é fundamental para compor os direitos do empregado e do empregador quanto ao horário diário a ser realizado, com intuito de coibir abusos e carga horárias exaustivas, bem como o fim maior da proteção da dignidade da pessoa humana que necessita da preservação de mínimo de tempo destinado a outras áreas da vida como descanso, lazer, educação etc.

O empregado em teletrabalho acaba por exercer suas funções com a unidade de obra como parâmetro para remuneração e não por tempo de exercício destinado. Isso se dá com a justificativa de que “trabalhos externos não compatíveis com a fixação de horários de trabalho

⁵³ Artigo 75-B da Lei 5.452/1943, incluído pela Lei 13.467/2017

⁵⁴ CUNHA, Bruno W. F.; BAILLY, Luan H.; BUGALHO, Andréia C. **Teletrabalho: Aspectos Gerais e Características da Modalidade no Brasil** In: Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, ISSN 2358-155, n. 8, p.1387-1406, out, 2020, Pg.1398. Disponível em <https://revistas.unaerp.br/cbpc/article/view/2183/1672> em 30/07/2021.

não recaem os dispositivos do Capítulo II”⁵⁵, logo, não haveria possibilidade de controle de horas trabalhadas, impossibilitando o cálculo de horas extras.

Se destaca uma estratégia perversa da reforma trabalhista que origina o teletrabalho:

(...) obrigando que o empregado trabalhe mais e nem sempre receba por isso, como se verifica no caso do teletrabalho. Da flexibilização de local e horários de trabalho, um dos fundamentos desse sistema laboral, passou-se à flexibilização de direitos trabalhistas e, até mesmo, flexibilização de direitos fundamentais sociais protegidos pela Constituição Federal⁵⁶.

Assim, apesar da aparente constatação inicial de que haveria uma equiparação entre teletrabalhadores e aqueles com atividade presencial, o que se observa como parâmetro da regulamentação brasileira e é um foco na diferenciação desse empregado telepresencial dos demais. Essa situação inaugura uma estratégia de flexibilização dos direitos dos trabalhadores, tornando-os desprotegidos do sistema que garante o mínimo de estrutura jurídica que o afastem dos abusos e riscos das suas atividades laborais.

2.1.3 Argumentos e críticas relacionados a composição da regulação do teletrabalho promovida no Brasil

Diante da formatação regulamentária do teletrabalho no Brasil podemos concluir alguns aspectos críticos que a compõem. A princípio deve-se levar em consideração a premissa de que em algum grau todas as mudanças causadas pela dita Reforma Trabalhista (com a Lei 13.456/2017), incluindo as regras em torno do teletrabalho, são objeto de intensa discussão da doutrina e estudiosos do Direito do Trabalho no Brasil quanto à sua constitucionalidade.

Isso se dá num cenário de argumentações diversas sobre o grau de intervenção das instituições estatais nas relações de trabalho, a escala aceitável de autocomposição de um mercado que dispõe das negociações entre empregado e empregador, as estratégias de um sistema neoliberal capitalista definidor dos parâmetros de convivência dentro da sociedade, a essência de um trabalhador que ao mesmo tempo necessita de proteção diante de um empregador com grandes poderes e atrela a sua atividade laboral à garantia de sua dignidade humana, enfim, diversas são as facetas a respeito do tema.

É inegável que as transformações da realidade tenham reflexo nas mudanças jurídicas sobre a matéria, pois estamos diante de um fenômeno social que comporta uma característica

⁵⁵ CUNHA, Bruno W. F.; BAILLY, Luan H.; BUGALHO, Andréia C. Ibid, 2020, p.1398.

⁵⁶ BETIATTO, Ricardo, **Teletrabalho: a Reforma Trabalhista em Contraponto com as Perspectivas Europeia E Italiana** In: Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v.7, n.62, set-out, 2017, pag.55.

mutável, complexa e dinâmica. O que de fato preocupa é que “essas influências, oriundas principalmente do fenômeno da globalização e seus reflexos no contexto socioeconômico, passaram a projetar na legislação obreira pátria uma tendência de flexibilização do Direito do Trabalho”⁵⁷.

O próprio surgimento do teletrabalho como modelo de prestação de serviço é um exemplo desse processo de inovação que as práticas da vida cotidiana apresentam para o Direito. Não há de se criticar a ideia de que o direito precisa acompanhar as questões oriundas da realidade para melhor atender tanto a atualização das regras e normas, quanto a eficácia dos ordenamentos jurídicos.

A problemática real está no fato de que o argumento principal para justificar uma flexibilização está na ideia de que as normas laborais são rígidas e produzem colapso no mercado que, por característica principal, impunha um processo mais ágil e flexível contrárias ao caráter engessado que a lei supostamente demonstra⁵⁸. Assim, a necessidade de um imperioso movimento de reformulação ganha força diante de um sistema despreocupado com o que seria a principal condicionante de um Direito Trabalhista: a proteção da dignidade humana do trabalhador.

Essa questão é controvertida, uma vez que a reformulação de regras que deu origem ao teletrabalho no ordenamento brasileiro se dá num contexto falacioso de pretensão de obter desenvolvimento nacional, mas, que na verdade “visa rebaixar os custos com a força de trabalho e ajustar a produtividade do trabalho no país ao sistema capitalista internacional e caminha na contramão da garantia de direitos e proteção social da classe trabalhadora”⁵⁹

Outro elemento que reforça essa ideia de que o teletrabalho foi regulamentado em favor da expectativa do empregador é o fato de que a jornada de trabalho a que se trata o Capítulo II, Seção II da Consolidação de Leis Trabalhista exclui o teletrabalhador. Assim, além de ferir o princípio da isonomia com relação à equiparação entre trabalho no estabelecimento da empresa e fora dele, revela um argumento fraco e errôneo de que as tarefas laborais externas são impossíveis de controle.

Há comprovação de que a mesma tecnologia que viabiliza a realização de tarefa externa ao ambiente da empresa é capaz de exercer controle eficaz da forma como essa atividade laboral é exercida. Diante disso, sendo o empregado passível de controle, desprovido da garantia do

⁵⁷ CARVALHO, Alexander P. N.; NETO, Abimael C. F. C.; GIRÃO, Henrique A. Ibid, 2017, pag.52.

⁵⁸ Ibid, 2017, pag.55.

⁵⁹ GUIMARÃES, Sergio D.; SILVA, Elaine B. Ibid, 2020, pg.127.

limite de jornada, estaria imerso a uma situação de risco de abuso, ou seja, tendo sua dignidade frontalmente atacada.

Nesse contexto, há uma mudança substancial na direção que o Direito do Trabalho brasileiro se posiciona quando se fala na composição da norma que regulariza o Teletrabalho. Essa mudança conspira sobre dois polos, o primeiro é inerente à preocupação universal de garantia de direitos, ao entender que Direito Trabalhista compõe o rol de elementos fundamentais do ordenamento que se preocupa com a dignidade da pessoa humana; e a influência de estratégias econômicas de austeridade relacionada aos direitos sociais que empurram os aspectos jurídicos para uma preocupação patrimonial diversamente ao que seria existencial humano. No Brasil o segundo ponto suplanta o primeiro, isso é preocupante.

Assim, por ser oriundo da reforma trabalhista, a regulamentação do teletrabalho no Brasil segue seu propósito exclusivo de desregulamentação dos direitos sociais conquistados pelos trabalhadores ao longo da história. Esse aspecto legitima e auxilia a normatização da tendência da precarização do trabalho e do reordenamento das regras que impedem o abuso que tal inclinação visa.

2.2 Teletrabalho e a Regulação de Contratos de Teletrabalho Argentina da Lei 27.555 de 2020

Que o teletrabalho é uma tendência mundial é fato, e não é diferente na Argentina. O aumento das demandas por trabalho realizado fora do ambiente da empresa tem sido uma crescente no país diante do distanciamento social imposto pelo advento da crise sanitária mundial de 2020 que acelerou as demandas de atividades laborais em teletrabalho.

Na Argentina, o teletrabalho foi regulamentado em 2020 por uma lei específica para o seguimento de número 27.555⁶⁰. Nessa ocasião pretendeu-se trazer ao regime jurídico argentino, aparato suficiente para que essa nova modalidade de organização laboral seja incluída aos parâmetros legais de proteção do trabalhador. Esse fenômeno inaugura a preocupação do Direito do Trabalho em compreender o contexto dessa mudança orquestrada, os argumentos e críticas envolvidos de modo a apresentar as características que o teletrabalho tomou diante da justiça argentina.

⁶⁰ ARGENTINA. **Ley 27.555 de 2020. Régimen Legal Del Contrato De Teletrabajo**. Disponível em <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814> em 20/07/2021.

2.2.1 Contexto histórico e sociopolítico argentino e a efetivação dos fundamentos em torno do Teletrabalho trazidos pela Lei 27.555/2020

Partimos do pressuposto de que o contexto de regulamentação do teletrabalho argentino se deu devido a emergência do crescimento da modalidade, muito diante da crise sanitária de 2020 que exigiu que o isolamento social fosse uma estratégia adotada mundialmente para ultrapassar a crescente transmissão do Covid-19.

Isso porque, antes desse período, a Argentina não apresentava um número muito elevado de trabalhadores nessa modalidade, estatísticas mostram que apenas 2% da população se encontrava nessas condições laborais. Esse número demonstra que o teletrabalho não era muito comum no país antes dos eventos catastróficos de 2020⁶¹.

O fato de não ser um tema latente na sociedade argentina até então, espelha a construção legislativa a respeito da matéria. O único projeto de Lei de número 829 de 2006 de encontrava em tramitação morosa. No entanto, o projeto, apesar do andamento lento, já contemplava em sua essência a ideia de garantia dos mesmos direitos entre o teletrabalhador e o trabalhador comum⁶².

Em contrapartida, o aumento da modalidade de trabalho à distância se deu exponencialmente acelerado após 2020, o que exigiu dos argentinos a discussão sobre a questão em torno dessa mudança ocorrida local e mundialmente. No país, o crescimento de trabalhadores na modalidade de atividade remota foi de cerca de 37% com a pandemia do Covid 19. Esse fenômeno foi absorvido pelo legislativo argentino que recebeu 21 diferentes projetos com o intuito de edição de uma Lei que regulamentasse o trabalho remoto⁶³.

Tal demanda se deu com a criação de um ambiente específico dentro do governo para que o assunto fosse tratado, a Comissão do Teletrabalho do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridad Social. O projeto que deu origem à lei que propiciasse o mínimo de regulamentação à matéria foi feita por intermédio das discussões estabelecidas no âmbito da comissão em questão.

⁶¹ ESTADO DE MINAS INTERNACIONAL. **Congresso argentino aprova lei de regulação do teletrabalho.** Disponível em <https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2020/07/30> em 14/08/2021

⁶² EL PODER EJECUTIVO NACIONAL. **Proyecto de Ley 829 de 2006.** Disponível em https://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo_proyecto-de-ley.pdf em 20/07/2021.

⁶³ PAIXAO, Fernanda. **Argentina debate nova lei para o trabalho remoto: mais direitos ou precarização? In Brasil de Fato.** Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2020/06/26/argentina-debate-nova-lei-para-o-trabalho-remoto-mais-direitos-ou-precarizacao> em 20/078/2021.

Nesse sentido, o que se pode concluir é que, apesar de ser uma demanda oriunda de fatores emergenciais, o processo de adaptação legislativa argentino foi seguido por amplo e profundo debate político e jurídico. Isso porque, mesmo diante de uma rápida decisão pela Lei aprovada, tanto os setores privados, quanto os doutrinadores do Direito do trabalho e os demais setores da sociedade, contribuíram nas questões levantadas.

Esse aspecto se alinha ao caráter pioneiro que a Argentina apresenta em relação as questões em torno do Direito Trabalhista.

Fato é que a Lei no 27.555/20 vem ao encontro das disposições tutelares da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela busca da melhoria das condições em atuação remota e pelo compromisso de implantar uma política de igualdade de direitos em comparação aos trabalhadores que atuam de modo presencial⁶⁴.

Isso é, apesar de só regulamentar o teletrabalho em 2020, a Argentina é signatária da Convenção n.177 da OIT que rege a matéria desde 2003⁶⁵. Em outras palavras, o país se encontra alinhado às diretrizes impostas tanto no plano internacional como constitucional do Direito do Trabalho ao reconhecer isonomia e contemplar certo grau de prevenção e responsabilidade sobre os elementos que estão pautados pela norma geral de proteção do trabalhador.

Desse modo, como característica do contexto em que a Argentina implementou a lei que regula o teletrabalho em seu território está a tentativa de aperfeiçoamento das condições de atuação laboral remota, preocupada com a necessidade de adaptação aos parâmetros desvelados com a pandemia do Covid 19, mas consistente com o compromisso firmado com a Convenção n° 177 da OIT, fator esse que destaca o pioneirismo e vanguarda argentina nas discussões do Direito do Trabalho e da proteção do empregado.

Assim sendo, a compreensão desse aspecto sócio estrutural é de extrema relevância quando da reunião das principais características que rodeiam a modalidade de contratação laboral em regime de teletrabalho. Isso pois, apontar essas qualidades e construir o ideário crítico argumentativo da sua concepção, se torna objeto de contemplação do cotejo entre as regulamentações que se deseja estudar.

⁶⁴ KROST, Oscar. **Teletrabalho No Direito Argentino: Comentários Sobre a Lei N. 27.555/20** In: Direito UNIFACS – Debate Virtual, n.255, 2021, pag.4. Disponível em <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/index> em 20/07/2021.

⁶⁵ A ratificação da Convenção 177 da OIT pela Argentina se deu pela Lei n. 25.800/03 disponível em <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=90682> em 22 de julho de 2021.

2.2.2 Principais características em torno da Regulação de Contratos de Teletrabalho Argentina

Como visto, o projeto de regulamentação do teletrabalho argentino contempla a equiparação do teletrabalhador ao trabalhador presencial, e esse processo se dá mediante dependência e subordinação em um sistema de controle do empregador diante da atividade desenvolvida.

Desde o projeto de Lei projeto 829 de 2006 essa ideia inclusiva já era concebida na Argentina. Os planos e discussões sobre a matéria, numa evolução histórica e progressista, originou os dispositivos da Lei 27.555 de 2020, que passaremos a analisar adiante, trazendo os parâmetros adotados pelo país no que se refere ao trabalho remoto e assumindo o compromisso da Convenção 177 da OIT de modernizar o tratamento jurídico dispendido a trabalhadores à distância, e do fomento às políticas de igualdade.

A Lei 27.555/20 acrescentou o art. 102 bis à Lei do Contrato de Trabalho⁶⁶ e traz a definição de Teletrabalho como aquele que “é realizado total ou parcialmente na residência de quem trabalha, ou em local diferente do estabelecimento ou estabelecimentos da entidade patronal, através da utilização de tecnologias de informação e comunicação”⁶⁷. A definição atribuída é condizente com as características que compõem a noção moderna de teletrabalho como algo advindo do avanço tecnológico e realizado remotamente em ambiente adverso ao do empregador.

Um ponto interessante das regras estabelecidas pela lei do teletrabalho argentina é relacionado à jornada de trabalho. Seu artigo 4º afirma ser imperioso o respeito à limitação legal e convencional de jornada, tendo o empregado direito a “desconexão digital”, ou seja, não ser contactado ou realizar tarefas fora do horário estabelecido para as atividades laborais (artigo 5º da mesma lei).

Esse aspecto destaca uma preocupação com privacidade e separação entre emprego e vida íntima do trabalhador, direito esse que é um dos elementos cruciais na proteção de uma vida digna. Ter a jornada devidamente limitada relaciona-se a um cuidado em impedir possíveis abusos tanto com relação ao tempo trabalhado, quanto do cerceamento de outros direitos fundamentais atrelados.

⁶⁶ Lei 20.744 de 1976

⁶⁷ Tradução livre do trecho “*sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación*”.

Além disso, a liberdade pactual do empregado é levada em consideração na regra da voluntariedade a que se trata o artigo 7 e 8 da citada lei quanto da determinação do modelo de regime remoto de trabalho e da reversibilidade para o presencial. O regulamento é claro ao apontar o contrato de trabalho como meio formal para indicar a existência do teletrabalho na relação laboral, mas apresenta o consentimento do empregado como um direito salvaguardado, passível de sanção em caso de descumprimento da reversão e alocação do empregado presencialmente⁶⁸.

Nos artigos 9 e 10 da Lei 27.555 atribui ao empregador o dever de fornecer toda a estrutura física e tecnológica para a realização da tarefa laboral. Além disso, indica ser direito do empregado a indenização por ressarcimento dos gastos realizados para garantir suas atividades. Essa regra destaca a ideia da manutenção do risco do negócio nas mãos do empresário, vetando sua transferência para o trabalhador, uma vez que essa é a característica principal de sua configuração como tal.

Outro aspecto que demonstra que a regulamentação argentina entende o trabalhador como hipossuficiente dessa relação de desproporcionalidade entre empregado e empregador é a definição de responsabilidades que são distribuídas nos artigos seguintes da lei. O artigo 11 destaca a obrigatoriedade de fornecimento de treinamentos necessários ao empregado, além disso, o sistema de controle das atividades e as informações relativas ao trabalho desenvolvido, a que se trata os artigos 15 e 16, devem ser protegidos também por quem faz uso da força de trabalho aplicada, a empresa.

O fato de atribuir ao teletrabalhador acesso a todos os direitos coletivos (artigo 12), representação sindical (artigo 13), proteção e fiscalização quanto do controle de higiene e segurança de trabalho (artigo 14), assim como a garantia do rol protetivo dos órgãos nacionais que tratam das questões trabalhistas (artigo 18), é motivo de apontar para uma preocupação do legislador em implicar ao teletrabalhador mesmo grau de proteção que o atribuído ao trabalhador que realiza suas atividades no estabelecimento da empresa.

Essa equiparação é literalmente apontada no artigo 3º da lei ao dispor que:

As pessoas que trabalham contratadas nesta modalidade, nos termos do artigo 102 bis do Regime do Contrato de Trabalho aprovado pela Lei 20.744 (a 1976) e suas alterações, gozarão dos mesmos direitos e obrigações das pessoas que trabalham na modalidade presencial e sua remuneração não pode ser inferior ao que receberam ou receberiam na modalidade presencial. Os acordos coletivos devem, de acordo com a

⁶⁸ Aqui se trata da violação do dever de ocupação que está prevista no art. 78 da Lei do Contrato de Trabalho (Lei 20.744 de 1976), que acarreta no recebimento de salários mesmo sem a prestação do serviço devido a falta da garantia de transferência ao trabalho presencial por solicitação do empregado.

realidade de cada atividade, prever uma combinação entre benefícios presenciais e teletrabalho⁶⁹.

Sendo assim, o foco principal da regulamentação do teletrabalho trazido na Argentina pela Lei 27.555 de 2020 é a garantia de mesmos direitos entre empregados presenciais e teletrabalhadores. Esse aspecto respeita a compromisso internacional de modernização do tratamento jurídico com relação às atividades remotas com a assinatura da Convenção 177 da OIT; bem como a da norma constitucional argentina que tutela a isonomia, condições dignas e proteção ampla ao trabalhador em seu artigo 14.

Diante de todas as características aqui atribuídas aos dispositivos legais que contemplam a normatização do teletrabalho argentino, um breve comentário sobre os argumentos e críticas atribuídos ao processo legislativo de composição da lei é crucial para despertarmos os elementos necessários de comparação dos ordenamentos brasileiro e argentino.

2.2.3 Argumentos e críticas relacionados a composição da normatização do teletrabalho promovida no Argentina

Como todo processo de mudanças que requer um debate profundo na sociedade quanto a sua eficácia, aplicabilidade e relevância, a Lei 27.555 que regula o teletrabalho na Argentina também foi objeto de análise crítica e de opiniões divergentes entre si.

De fato, a proteção ao trabalhador é evidente na lei mencionada. O argumento neoliberal de afastamento da diligência do Estado nas relações laborais e da suposta impossibilidade de estabelecimento de controle dos empregados que realizam sua atividade fora do ambiente físico da empresa não parece ter sido levado em consideração, isso porque ao equiparar o teletrabalhador ao trabalhador comum, a legislação argentina confirma o entendimento de que há uma relação subordinada e limites que devem ser observados para que o Direito exerça sua função protetiva de fato.

Entretanto, nem todos os setores da sociedade entendem dessa forma, o setor privado não recebeu bem a edição da lei, com o argumento de que, apesar de terem feito parte do debate que foi instaurado em virtude da necessidade de regulamentação, foram chamados de forma tardia e não tiveram suas reivindicações observadas. As organizações do setor produtivo têm

⁶⁹ Ibid, Lei 20.744 de 1976.

entendido que a Lei não representa a realidade fática do teletrabalho na Argentina e não é clara quanto a quem pretende beneficiar⁷⁰.

Por essa razão, a regulamentação como foi feita representaria para as câmaras empresariais, “o fim de um regime que, na sua opinião, tem funcionado bem e que existem condições que tornariam "inviável" a opção pela contratação de um teletrabalhador”⁷¹. Isso porque, segundo essa ideia, estaria em desacordo com as condições e possibilidades reais do mercado atual.

Nesse sentido, o argumento principal estaria no sentido de que a lei desestimula o teletrabalho em um momento a qual a crise sanitária do Covid 19 exigiria um procedimento mais flexível e ordenado no sentido de garantir avanços econômicos. Essa falta de consentimento social sobre a matéria estaria evidente no tocante a forma como a lei foi aprovada. Isso porque:

A aprovação da lei ocorreu pelo placar de 40 x 30. Tal proporção demonstra, a despeito da observância do devido processo legislativo, permeado por debates e pela apresentação de emendas, uma reduzida margem de parlamentares simpáticos à nova disposição⁷².

Esse cenário de conflito e utilizado como argumento para compreender que a aprovação das regras que regem o teletrabalho na Argentina não trouxe uma harmonização social sobre a matéria, ao contrário, teria demonstrado certa incoerência ou apresentado alguns pontos de discussão.

Sobre os pontos polêmicos da lei mencionados pelos órgãos do setor privado, se destaca a regra da reversibilidade do modelo remoto para o presencial com ênfase na vontade unilateral do trabalhador, pois aplicaria ao empregador disponibilidade física ociosa que lhe geraria custos desnecessários e que o ideal seria uma bilateralidade nessa decisão de troca de regime. Além disso, se discute a responsabilidade pelos custos estruturais do trabalho remoto, por entender que tal montante seria considerado salário do empregado, logo seria um gasto adicional. Outra questão seria a rigidez da norma da desconexão digital em período fora da jornada de trabalho, por entender que o regime de teletrabalho deveria ter na flexibilidade uma premissa, já que o advento de estar em casa seria uma forma de melhor organizar o tempo do empregador diante das demandas⁷³.

⁷⁰ TERRILE, Sofia. Teletrabajo. **Las empresas creen que la ley implica el fin de la modalidad** In: La Nación, edição de 31.07.2020, disponível em <https://www.google.com/amp/s/www.lanacion.com.ar/economia/negocios/teletrabajo-los-puntos-maspolemicos-ley-segun-nid2394362/amp> em 21/07/2021.

⁷¹ Ibid, 2020.

⁷² KROST, Oscar. Ibid, 2021, pag.3.

⁷³ TERRILE, Sofia. Ibid, 2020.

Todas essas reivindicações são atreladas a ideia de que há uma exclusão das demandas econômicas latentes em uma realidade que seria dificultosa para o empregador. A ideia de flexibilidade seria ligada a adaptação de um modelo de realização de atividades laborais que seria moderna, tecnológica, fluida e dinâmica em detrimento de uma regulamentação fixa, protetiva e completa, se tornando um entrave para que essas novas tendências ganhem espaço.

Devemos levar em consideração também que as críticas apresentadas pelo setor produtivo são precedidas da grande insegurança trazida pela sucessão de crises econômicas vivenciadas num mundo globalizado e que se agrava em consequência dos desafios que a pandemia do Covid 19 representa.

Por fim, apesar dos argumentos tecidos pelo setor privado, é inegável a correlação entre a construção e aprovação de um regulamento que garanta direitos aos teletrabalhadores e o compromisso da Argentina aos desafios apresentados em âmbito internacional no que se refere ao trabalho remoto (Conferência 177 da OIT).

Outro ponto visto como positivo pelo Senador Mariano Recalde, líder peronista de centro-esquerda, é a implementação de “uma pedra angular do projeto é o direito ao descanso e desconexão fora do horário de trabalho”⁷⁴, bem como a impedição que a lei remonta ao uso de softwares que realizem vigilância exagerada, violando a privacidade do trabalhador. Isso representou uma preocupação com a limitação de jornada de trabalho, evitando abusos e em modo geral, garantindo a proteção da dignidade do trabalhador.

Assim, a essência da regulamentação argentina está atrelada ao dever máximo do Direito do Trabalho, a proteção do trabalhador. Pensar em métodos de garantia de direitos não pode ser visto como barreiras do desenvolvimento, mas tão somente, forma adequada de concepção de um ambiente laboral saudável e progressista.

⁷⁴ ESTADO DE MINAS INTERNACIONAL. Ibid.

3. ESTUDO COMPARADO ENTRE A LEI BRASILEIRA 13.467 DE 2017 E A LEI ARGENTINA 27.555 DE 2020 QUANTO À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM REGIME AO REGIME DE TELETRABALHO

O estudo comparado entre as regulamentações de teletrabalho exige a observância de uma metodologia especial que contemple a complexidade das características da matéria. Pensar um cotejo entre diferentes ordenamentos é uma tarefa desafiadora e requer um levantamento prévio da forma como o estudo será realizado.

Ademais, a construção desse capítulo intui no entendimento da relevância em atribuir semelhanças e diferenças, convergências e distanciamentos, assimetrias e similaridades tanto do ponto de vista do contexto sociocultural quanto da composição das regras estipuladas do trabalho remoto no Brasil e Argentina e dos argumentos atrelados a elas.

Traçar as tendências, considerações e reflexões no ponto de vista argentino e brasileiro como mecanismo para indicar as perspectivas das atividades de teletrabalho e do posicionamento desses Estados frente à tarefa primordial de proteção do trabalhador que o Direito enseja, se faz além de apropriado, contemplador da justificativa central dessa produção científica.

3.1 Direito comparado em teoria

O direito comparado emerge com a tarefa de estudar e compreender a gama de distintos ordenamentos jurídicos em um cenário cada vez mais global e de interferência mútua sociocultural. Esse pluralismo, a qual a sociedade atual repousa, destaca a necessidade humana de compreensão dos paradigmas que regem sua estrutura e a ciência jurídica tem seu papel devidamente atribuído a esse processo.

As demandas de conhecimento desses distintos ordenamentos é meio estratégico para outras funções da vida humana seja nos negócios, labor, investimento ou comércio. Assim sendo, o objeto de estudo de comparatistas tem sido aspectos que reverberam sobre outras matérias afins.

Logo, o estudo e captação do que se pretende comparar tem tomado cada vez mais importância nos parâmetros multiculturais que se apresentam. Motivo pela qual uma gama de teorias comparatistas surge a fim de comportar os diversos formatos do comportamento jurídico e sociocultural das localidades distintas.

3.1.1 As teorias de Direito Comparado

Tanto como disciplina como método científico, Direito Comparado é um conteúdo estrutural de entendimento da vasta concepção que o Direito pode exercer em localidades, ambientes, formação social, histórica e cultural diferentes. Vem com a premissa de realização de cotejo entre distinções e semelhanças para além da relação tradicional de entendimento jurídico.

Assim sendo, partimos de duas premissas básicas sobre direito comparado:

A primeira delas compreende a fundamentalidade da escolha de um método para o trabalho de pesquisa no direito comparado. A segunda ressalta que, ao contrário do que foi pensado durante muitos anos, não há um único método correto, mais eficaz e, portanto, universal, para a realização dos estudos comparados⁷⁵.

De tal modo, escolher um método é crucial para atendimento da especialidade que se espera de um estudo científico de forma a potencializar os resultados obtidos, no entanto, o direito comparado destaca uma série de formas de se realizar tal tarefa, muito devido à natureza do próprio escopo de trabalho dessa metodologia.

Ademais, cada uma das estruturas metodológicas do direito comparado possui sua especificidade e apresentaremos, de forma sucinta e conceitual, algumas das existentes, tais quais indicadas a seguir.

O primeiro a ser apresentado é o *Método Estruturalista* que está ligado à premissa de que existe um sistema jurídico que se tiver um de seus elementos modificados sobre mudança geral estrutural, logo, esses aspectos essenciais são o objeto de estudo adequado para essa construção metodológica. Isso se dá porque essa teoria “procura compreender e comparar as normas de diferentes sociedades, tomando-as enquanto modelos normativos, os quais tornam manifestas as estruturas jurídicas, as conscientes e as inconscientes”.⁷⁶

Já o *Método Analítico* tem por principal característica o foco na diferenciação dos ordenamentos, pois mesmo que tenham proximidades, o contexto em que se inserem os tornam únicos. Outrossim, para a teoria, os conceitos jurídicos inerentes a um determinado espaço não

⁷⁵ DUTRA, Deo C. **Método(S) Em Direito Comparado In.: Revista da Faculdade de Direito** – UFPR, ISSN: 2236-7284, Curitiba-PR: C3SL, vol. 61, n. 3, set./dez, 2016, pag.197. Disponível em <http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/46620/29831> no dia 15/07/2021.

⁷⁶ BRENER, Paula; COLOMBI, Henry; RAMOS, Marcelo M. **Os Métodos Do Direito Comparado: Por Um Pluralismo Metodológico E Um Comparativismo Crítico** In: Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife, ISSN: 2448-2307, v. 93, n.1, Abr. 2021, pag.218-220. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249545> em 15/07/2021.

podem ser desconectados do meio a que pertencem e por isso, seguem regras do sistema jurídico em questão⁷⁷.

Enquanto isso o *Método Hermenêutico* se preocupa com a interpretação dos textos das normas em suas unidades de sentido e seus significados, levando em consideração o contexto, ou o conjunto de indicações sócio-históricas inerentes, de sua criação para que faça sentido⁷⁸.

E, por fim, o *Método Funcionalista* que é uma vertente do direito comparado tem por base que todo ordenamento jurídico possui aspectos ou elementos universais que podem ser alvo de um processo de cotejo. Além disso, é importante ressaltar que tal análise está ligada à função que o aparato jurídico se apresenta no fenômeno social estudado. Entender essa questão das semelhanças é destacar uma convergência elementar de conhecimento nesse sentido⁷⁹.

Em consonância com a definição clássica do funcionalismo indicada acima, Deo Campos Dutra esboça o conceito de que “o método funcionalista pode ser definido como aquele que pretende identificar respostas jurídicas similares ou distintas, em conflitos sociais que se assemelham mesmo ocorrendo em lugares distintos no mundo”⁸⁰.

Partindo desse conceito apresentado vislumbra-se a ideia de equivalência funcional, uma vez que é esse ponto que define de fato a característica desse esquema de exame, pois não há foco somente nas regras e regulamentos, mas nos efeitos das ações inerentes, sob um aspecto funcional do direito na sociedade em questão.

Por essa razão o funcionalismo se faz mais interessante no desenvolvimento de uma análise voltada ao Direito do Trabalho, apesar de não excluir a possibilidade de utilizar arcabouço de uma das demais vertentes do Direito Comparativo apresentada, para enriquecer a construção científica.

A escolha do funcionalismo se dá primeiro por se mostrar coerente com a premissa de que a proteção do trabalhador é aspecto primordial no tocante à matéria ao destacar a função da norma; segundo por indicar que processos de regulamentação de ações humanas devem ser estudados à luz dos efeitos provocados ou originários e; por fim, pela dinâmica interdisciplinar que as características metodológicas apresentam e que se aproximam da identidade em torno da justiça laboral. Dados esses que passaremos a especificar.

⁷⁷ DUTRA, Deo C. Ibid. 2021, pag.200-205.

⁷⁸ BRENER, Paula; COLOMBI, Henry; RAMOS, Marcelo. Ibid, 2021, pag.220-224.

⁷⁹ ZWEIGERT, Konrad; KOETZ, Hein. **An Introduction to Comparative Law**. Cambridge / RU: University of Cambridge, 3ª Ed., 1998.

⁸⁰ DUTRA, Deo C. Ibid. 2021, pag.196.

3.1.2 O Funcionalismo

O método funcionalista, em uma análise geral, é a técnica mais difundida entre os comparatistas, muito devido a sua influência em diversas disciplinas e estudos, mas também pelo fato de destacar um formato multifacetado de compreensão do objeto de pesquisa em si.

Não muitos são os autores do direito comparado, e desses a maioria defende o método funcionalista como meio de observação de ordenamentos distintos e, dentre eles, se destaca o trabalho de Konrad Zweigert e Hein Koetz na obra “*An Introduction to Comparative Law*” de 1998, onde discutem questões principiológicas e organizacionais sobre o tema, sendo citado pela maioria dos estudos acadêmicos da área.

Um dos autores que utilizam das ideias de Zweigert e Koetz é Deo Campos Dutra que, ao publicar o texto “Teoria Funcional no estudo do Direito Comparado”, entende que os ordenamentos jurídicos existentes em diferentes partes do mundo possuem indicativos considerados centrais que compõem algum ponto de convergência que deve ser utilizado de forma científica para uma pesquisa. Isso porque:

O método funcionalista pode ser definido como aquele que pretende identificar respostas jurídicas similares ou distintas, em conflitos sociais que se assemelham mesmo ocorrendo em lugares distintos no mundo. A solução legal para problemas correlatos em diversas partes do mundo pode ser aparentemente distinta, mas possui uma “equivalência funcional”, já que esses mesmos problemas – como, por exemplo, acidentes, contratos, mortes – são praticamente idênticos em todo o mundo⁸¹.

Assim dizendo, seguindo a abordagem acima descrita, a análise científica comparada funcionalista é iniciada em um contexto ampliado de investigação, que esbarra em aspectos comparativos de semelhança e diferenças entre os paradigmas dos ordenamentos almejados por dispor de problemas com “equivalência funcional”, ou seja, destacando de algum modo de observação que os aproxima independente da localidade da ocorrência.

Cabe ressaltar ainda que os conflitos aos quais toda essa dinâmica é concebida estão ligados a própria natureza da sociedade sendo este o grande motor das mudanças sociais e da concretude institucional e estrutural em constante mutação. Essa formação multifacetada desdobra-se em um movimento plural e democrático que dinamiza a vivência social e compreende um espaço de renovação importante para as construções dos elementos paradigmáticos organizacionais de um corpo social⁸².

⁸¹ DUTRA, Deo C. Ibid. 2021, pag.196.

⁸² FILHO, Manoel G. F., **Os Conflitos Como Processo De Mudança Social** In.: Revista Direito Administrativo, Rio de Janeiro: FGV, Vol. 219: 2019 – 227, jan./mar., 2000. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47503> em 30/07/2021.

Pensar comunidades sociais tendo em vista seu processo de constante inovação é crucial para compreender os subsídios que devem ser consideráveis em uma análise comparativa, uma vez que são deles o substrato que integra a metodologia científica que se pretende, por serem o parâmetro para o cotejo de fato.

Esse aspecto, longe de ser uma solução metodológica única, dispõe do conceito de equivalência como meio de conjunção de fatores e características que possam exercer condições claras de desenvolvimento de estudo comparado. Nesse sentido, o Direito do Trabalho constitui um exemplo de aparato principiológico e normativo como suas características protetivas e um elo de paridade que vislumbra a essência da ciência comparada e seu conjunto metodológico.

Isso porque, apesar de entender que o Direito do Trabalho, assim como os demais saberes jurídicos, é concebido em torno de um contexto sociocultural local atendendo suas especificidades, também é contemplada, em sua conjuntura, a concretude de normas *jus cogens* e obrigações *erga omnes*, bem como seu reconhecimento universal não passível de ser derogada diante da soberania estatal.

Logo, nesse sentido apresentado, o objeto de regras e normas trabalhistas, de algum modo, possui características próximos entre si, independente do contexto sociojurídico de existência. Isso porque decorrem de uma união universal de direitos, próximos aos que chamamos fundamentais ou humanos.

Em paralelo, um outro exemplo da influência de Zweigert e Koetz é o trabalho da autora Paula Maria Nasser Cury que ao discutir métodos do direito comparado, estabelece alguns princípios basilares da tarefa analítica prévia dos comparáveis, tais quais:

(...) (i) da presunção de similitudes, (ii) da fixação da função como elemento externo ou *tertium comparationis*, (iii) da consequente pretensão de neutralidade do comparatista no processo comparativo e (iv) da valoração dos resultados, prevista na última etapa do processo⁸³.

Essa visão principiológica indicada pela autora denota uma preocupação severa na definição dos pontos de discussão de um tema na ciência comparada. Isso porque determina, ao estar atrelado à conjuntura da realidade do Direito Trabalhista, um processo de análise de institutos anterior à pesquisa científica de fato para definir sua aptidão ao cotejo, já que parte da premissa de que “apenas comparáveis podem ser comparados, isto é, apenas aquilo que preenche a mesma função jurídica pode servir de objeto para a comparação jurídica”⁸⁴.

⁸³ CURY, Paula Maria N. **Métodos De Direito Comparado: Desenvolvimento Ao Longo Do Século XX E Perspectivas Contemporâneas** In.: - Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito, ISSN: 2175-21686, São Leopoldo-RS: RECHTD, (2) :176 - 185, vol. 6, n. 2, jul./set., 2014, pag.179. Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd> no dia 15/07/2021.

⁸⁴ CURY, Paula Maria N. Ibid, 2014, pag.178.

Ademais, atuar em um procedimento de comparação entre paradigmas exige uma indicação prévia de que tais institutos têm a capacidade de serem confrontados. De fato, só terão essa virtude, os cotejados com certo grau de proximidade e distanciamento jurídico funcional.

Essa é uma visão clássica da metodologia funcionalista a qual se atribui como característica uma tentativa de afastamento da lei e a realidade humana em busca de uma observação de forma isolada, destacada a essência existencial da construção social.

Apesar disso, dispõe de uma dimensão sociológica que, por sua natureza, suporta o pensamento de universalidade identitária dos problemas a qual a lei pretende resolver sem que se torne alheia a sua convivência prática. Resumidamente, problemas comuns gerariam leis igualmente consoantes que, por consequência, imprimem a chamada “tese de convergência” cabendo ao direito comparado estruturar sua descrição⁸⁵.

Voltando à contribuição de Deo Campos Dutra à presente discussão que, ainda sob domínio do pensamento clássico do estudo de Zweigert e Koetz, atribui três elementos importantes de concepção ao método funcional, sendo eles: (i) foco nos efeitos e eventos e não em regras e doutrinas; (ii) o quadro real compreendido sobre a estrutura funcional da sociedade; (iii) em método atuante como critério avaliativo⁸⁶.

Essa tentativa de definição pura do “fazer teoria” da visão clássica é algo de uma série de críticas quanto aos malefícios do exagero da universalidade, que afasta o objeto estudado de sua magnitude essencial, acarretando uma abstração dos processos científicos em relação a realidade e uma compreensão discrepante em relação ao propósito de fato do Direito e até mesmo da proteção do trabalhador.

Essas críticas são molde para o processo de modernização dessa teoria que, segundo Jaakko Husa, torna a aplicação do funcionalismo mais eficaz devido a subtração do exagero na presunção de universalidade englobando a sua estratégia a definição de diferenças e semelhanças na intenção de solucionar problemas sociais a partir da adoção de pontos de vista em uma avaliação crítica das descobertas⁸⁷.

O destaque feito pelo autor nos remonta a entender que a indicação de outros métodos que auxiliariam o funcionalismo na empreitada de construção de conhecimento comparado do Direito é, além de possível, necessário no que se refere a sua aplicabilidade. Ou seja, a interdisciplinaridade é compreendida como meio de preenchimento de lacunas técnicas e

⁸⁵ DUTRA, Deo C. Ibid. 2021, pag.198.

⁸⁶ DUTRA, Deo C. Ibid. 2021, pag.199.

⁸⁷ HUSA, Jaakko. **Farewell To Functionalism Or Methodological Tolerance?** In.: *Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht*, University of Helsinki, vol. 67, n. 3, p. 419-447, Jul, 2009. Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd> no dia 15/07/2021

paramentais do formato de estudo e compreensão, e a Sociologia Jurídica teria um papel importante nessa empreitada.

Essa mescla do funcionalismo a outros formatos de estudos multidisciplinares atendem a atual conjuntura multicultural de um cenário globalizado já que reconhece suas limitações e se afasta da possibilidade do erro que incorreria da abstração exagerada da universalidade apresentada pela versão clássica da teoria.

3.1.3 Estudo interdisciplinar e Direito comparado

O esboço da junção das várias categorias disciplinares é relevante ao estudo do Direito do Trabalho, uma vez que se configura como fenômeno social perfeitamente compreendido por essa multiplicidade de teoremas possíveis, não somente pela sociologia jurídica, num contexto de apontamento de diretrizes de cotejo de ordenamentos jurídicos distintos em sua constituição, mas com semelhanças e distinções em suas premissas.

O direito comparado, por natureza, já aponta para um ensino interdisciplinar, ao passo que, além de apresentar-se diante de regras e normas de diferentes sistemas jurídicos, tem certa autonomia como ciência, alimentando o conhecimento em outras disciplinas que coexistem em paralelo às demandas objeto do estudo jurídico⁸⁸.

Outro ponto importante está ligado à dificuldade que um estudo comparado enfrenta, já que por se trata de instituições e ordens organizacionais próprias e individualizadas, aspectos culturais dissociativos, desdobramentos jurídicos de alicerces históricos diferentes, pontos que exigem a busca de prerrogativas em outros métodos estruturais de convergência com a matéria.

Assim essa interdisciplinaridade se torna usual, uma vez que a interação institucional e disciplinar é inerente do exercício da ciência que se propunha a paramentar contextos distintos. Esse método leva em consideração o caráter complexo das dinâmicas culturais e identitárias que dão origem à formulação de contextos e soluções normativas distintas.

Nesse aspecto a doutrina comparativa aduz ainda que:

O suporte metodológico da comparação deve ser enriquecido por uma perspectiva interdisciplinar, já que a comparação de um instituto, por exemplo, por mais recortado e jurídico que seja, exige que se leve em consideração na análise o contexto de criação, utilização, e de elementos de uma experiência que sempre transborda o campo do

⁸⁸ TAVARES, Ana Lúcia de L., **Reflexões sobre o papel do direito constitucional comparado no quadro do programa da pós-graduação em direito da PUC-Rio** In: Direito, Estado e Sociedade, Rio de Janeiro: PUCRJ, v.9, n.27, jul/dez, 2005. Disponível em <https://revistades.jur.puc-rio.br> em 22/06/2021.

direito. Neste sentido, se já é delicado ‘recortar’ um instituto estrangeiro e compará-lo, ainda mais se as condições de sua significação forem ignoradas⁸⁹.

Em outras palavras, a emergência de estudos comparativos extrapola o limite do direito ao ter em vista a compreensão dos diversos contextos de criação dessas normas, igualmente multifacetado e influenciado por essas disciplinas diversas. Pontos esses que, se ignorados, conspiram contra a eficácia dos resultados almejados.

De qualquer forma, pensar numa multiplicidade de disciplinas no estudo de direito comparado é entender sua relevância para a reforma da própria metodologia do direito, movimento que está intimamente ligado ao desenvolvimento de mudanças sociais no tocante a instituições, normas, regras, modo de vida cotidiana etc.

Ademais, outro aspecto igualmente complexo e inerente ao desenvolvimento de um estudo interdisciplinar é a temática trabalhista. Não somente pela confusão que possa surgir da questão sociocultural, mas também pela dimensão que os estudos do Direito do Trabalho exercem. A intenção de se esmerar sobre um objeto que compreende a proteção fundamental de um indivíduo e seu labor está intrinsecamente ligada à intenção de apontar elementos constitutivos carentes de observação ou problemas emergentes ávidos por solução.

De modo geral, tarefas muito profundas não devem ser tratadas por uma única disciplina, justamente pelo fato de estar diante de uma perspectiva que abranja aspectos distintos, logo, multifacetados. Intenta-se, portanto, reconfigurar pontos de vista em prol de uma visão geral mais completa em uma reprodução de realidade mais contextualizada devido à cooperação das distintas disciplinas⁹⁰.

De tal modo, todo esse aspecto inerente a atividade pluridisciplinar de estudos desembarca na premissa maior de que estamos tratando fenômeno social, de cunho humanístico, o que lhe apregoa sentido unitário, ou seja, de compreensão integral. Logo, o estudo do direito puramente legal ou normativo desconfigura o aspecto plural que compõe a realidade e envenena em abstração os resultados por falta de proximidade lógica. É nesse contexto que se dá a importância do estudo comparado interdisciplinar que foque em resultados científicos de fato.

⁸⁹ REBOLÇAS, Gabriela M.; LEITE, Martha F.; MARQUES, Verônica T. **Pesquisa Em Direito Comparado: Um Panorama De Seus Usos Nas Ciências Sociais E Humanas** In: Interfaces Científicas - Humanas e Sociais, Aracaju-SE: Unit, V.5, N.2, Out. 2016, pag.29. Disponível em: file:///C:/Users/jdsousa.ps/Downloads/2860-Texto%20do%20artigo-10726-1-10-20161024.pdf em 15/07/2021.

⁹⁰ LEIS, Héctor Ricardo. **Especificidades e desafios da interdisciplinaridade nas ciências humanas**. In. PHILIPPI JR e SILVA NETO, Antônio J. Arlindo Interdisciplinaridade em ciência, tecnologia e inovação. Barueri, SP: Manole, 2011. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5645944/mod_resource/content/1/LEYS%20Especificidades%20e%20desafios%20da%20interdisciplinaridade%20nas%20ci%C3%82ncias%20humanas.pdf em 20/07/2021.

3.1.4 Direito Comparado e a Sociologia Jurídica

Diante da ideia da interdisciplinaridade no estudo comparado, a compreensão sociojurídica ganha destaque imediato como forma de garantir ao Direito a observância da complexidade das transformações sociais e estímulo científico adequado para as questões relacionadas à justiça trabalhista. No entanto, é necessário discutir essa categoria de investigação e entender sua correlação metodológica com o estudo comparado para que seu uso fuja da conveniência do chamado “discurso de autoridade” como meio de legitimação de argumentos sem prática científica de fato.

Partimos da inegável premissa de que a coadunação funcional entre referências sociológicas e jurídicas que priorizam a disposição de parâmetros e assuntos relevantes do Direito, ponto necessário para que os resultados superem a pressentida mera função ilustrativa que a investigação possa tender a exercer, uma vez que disporia de categorias profundas de desenvolvimento de ideias.

No entanto, a investigação em seu caráter colaborativo de teorias, beneficia o contexto sociojurídico que envolve a temática, mas exige certo limite, já que o direito comparado “deve ser entendido como ferramenta metodológica destinada a auxiliar na análise das relações sócio jurídicas estruturalmente a partir de um ponto de vista de um advogado, não de um cientista social”⁹¹.

De fato, um estudo do direito deve, apesar da cooperação com outras áreas, ter em sua essência questões levantadas por uma perspectiva jurídica, sob risco de descaracterização da matéria. Essa distinção entre direito e sociologia puramente dita é, portanto, fundamental, uma vez que os papéis e objetos de pesquisa se diferem, assim como distingue da sociologia do direito.

Luciano Oliveira, em seu estudo sobre pesquisa sociojurídica no Direito, critica veemente o uso indiscriminado e aleatório de sociologia para justificar uma metodologia de pesquisa inclusiva, mas de forma ampla e sem profundidade, numa tentativa de dar uma “visão sociológica” determinado assunto. Segundo o autor, é impossível realizar tal pretensão diante de uma bibliografia demasiada ampla e a sociologia já possuir seus próprios pontos de discussão metodológica para se preocupar⁹².

⁹¹ HUSA, Jaakko. Ibid, 2009, pag.12. Tradução livre do trecho: (...) *functional comparative law has to be understood as a methodological tool designed to aid to analyse socio-legal relations structurally from an epistemic point of view of a lawyer, not social scientist.*

⁹² OLIVEIRA, Luciano. **Não me fale do Código de Hamurabi! A pesquisa sócio-jurídica na pós-graduação em Direito.** In: _____. Sua excelência o comissário e outros ensaios de Sociologia Jurídica. Rio de Janeiro: Letra

Ele ainda destaca que:

A “visão sociológica” correria o risco de ser não mais do que uma série de considerações sobre a importância e a dignidade do trabalho extraídas de livros de doutrina, acompanhadas de críticas coladas ao senso comum sobre a desregulamentação do trabalho levada a efeito pelo neo-liberalismo reinante⁹³

O intuito exasperado por uma legitimidade sociológica do estudo do Direito, mesmo que nas condições levantadas pelo autor acima, se coaduna com o discutido por Marcos Nobre e os professores protagonistas do projeto de criação da pesquisa em direito na FGV. Na publicação em questão, a clareza do apresentado pela professora Judith Martins Costa no tocante a complexidade da experiência jurídica por contemplar simultaneamente prática e teoria em suas atividades, seria o gatilho para essa proximidade orquestrada com a sociologia. No entanto, para ela, o ideal seria diferenciar tais matérias, uma vez que o sociólogo “descreve e explica as relações sociais”, o jurista “opera mediante normas que não são causais ou motivacionais” e, ambos estariam ligados em uma interação entre as fontes que chamamos de estudo sociojurídico⁹⁴.

Sendo assim, pensar em sociologia jurídica é afastar-se da tentação de emprego da chamada “visão sociológica” sobre o assunto, uma vez que os resultados almejados em estudo dito sociojurídico são diferentes do que objetiva a sociologia em si. Isso se dá, pois, a “pesquisa sociológica olharia o direito ‘de fora’, enquanto a pesquisa jurídica olharia o direito ‘de dentro’”, logo, é necessário compatibilizar suas distinções em um formato de contribuição mútua respeitando a essência jurídica por se tratar de uma pesquisa na área do direito e não da sociologia⁹⁵.

Assim, a chave para a compreensão da identidade científica de uma junção entre sociologia e direito está na tentativa de superação da dicotomia existente entre essas duas disciplinas, ao mesmo tempo que está ligada à estratégia de estabelecer uma perspectiva ao direito diferente da apregoada no dogma científico tradicionalista jurídico⁹⁶.

Legal, 2004, pag.23. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4213608/mod_resource/content/1/OLIVEIRA%2C%20Hamurabi.pdf em 01/07/2021.

⁹³ OLIVEIRA, Luciano. Ibid, 2004, pag.23.

⁹⁴ NOBRE, Marcos et al. “**O que é pesquisa em Direito**”. São Paulo: Quartier Latin, 2005, pag.39. Disponível em <https://pt.scribd.com/document/283529392/NOBRE-Marcos-Et-Al-O-Que-e-Pesquisa-Em-Direito> em 01/07/2021.

⁹⁵ OLIVEIRA, Luciano. Ibid, 2004, pag.24.

⁹⁶ HYDÉN, Hakan. **Perspectivas Em Sociologia Do Direito** In: Schwartz, Germano; COSTA Renata A. Org. Sociologia Do Direito Em Movimento, Canoas-RS: Editora Unilasalle, 2019. Disponível em <https://www.unilasalle.edu.br/uploads/files/b7a0ab6f5af3ceaf88f31bb944fc34aa.pdf> em 30/07/2021.

Portanto, o adorno principal da concepção de um estudo sociojurídico é a concepção clara da distinção dele com a sociologia pura e o dogmatismo clássico do direito. Assim sendo, traçar o caminho do Direito Comparado requer uma estratégia sociojurídica acompanhada, pois:

(...) o Direito Comparado, estabelecendo os elementos comuns do direito, facilita o trabalho do sociólogo no campo jurídico, fornecendo-lhe elementos para traçar os espaços e tempos sócio-culturais do direito e a descobrir os fatores possibilitadores desses espaços e constitutivos desses tempos e desses elementos, bem como as razões sociais que determinam a presença em direitos, situados no mesmo espaço e tempo sociais, de diversos elementos, apontados pelo comparatista⁹⁷.

O pensamento do autor em questão é composto pela premissa de que ambas as matérias desenvolvem igual método de avaliação científica e estariam aliadas na formação de espaços com elementos desejáveis para a prática do estudo do fenômeno social. Conjetura essa que contribui para o bojo da prática comparativa.

Essa apropriação do direito comparado aos estudos de sociologia do direito se faz comprometida com a intenção de melhor atender as demandas de uma sociedade global, complexa e multifacetada. Isso se dá, pois, o “estudo de outros direitos desenvolve-se concomitantemente à pesquisa das sociedades nos quais os direitos se formatam”⁹⁸.

Sendo assim, o estudo comparado, além de tender pela interdisciplinaridade devido a sua natureza, compreende um laço forte com a sociologia do direito, ao passo que se desdobra em estratégias de se auto compor como ciência, mediante aspectos colaborativos entre matérias correlatas e distanciamento da dogmática clássica jurídica engessada.

3.2 Considerações e parâmetros de comparação do teletrabalho no ordenamento brasileiro e argentino

Considerar as construções regulamentares de ordenamentos diversos, o contexto em que se apresentam, os argumentos e críticas atreladas a elas, é uma forma de estabelecer elementos centrais que possam ser objeto do cotejo entre a experiência argentina e brasileira.

Pretende-se, respeitando as especificidades de cada dimensão do estudo, realizar uma acareação quanto as semelhanças e diferenças relacionadas ao processo de entendimento desses dois diferentes aspectos de observação. Essa tarefa faz-se crucial para atribuímos o grau de

⁹⁷ GUSMÃO, Paulo D. **Direito Comparado In: Introdução à Ciência do Direito**, Rio de Janeiro-RJ: Forense, 5.^a ed., 1972, pag.17. Disponível em https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1758710/Paulo_Dourado_De_Gusmao.pdf em 15/07/2021

⁹⁸ GODOY, Arnaldo S. M.; RIBEIRO, Gustavo F. **O direito comparado: esforço de resgate historiográfico e de problemas metodológicos** In: Revista de Direito Internacional, Brasília-DF: Uniceub, v.17, n.1, 2020, pag.37. Disponível em file:///C:/Users/jdsousa.ps/Downloads/6252-27985-1-PB.pdf em 30/07/2021.

proteção do trabalhador que é conferido pelos diferentes formatos estruturais jurídicos apresentados até aqui.

3.2.1 Distinções e semelhanças dos processos político-sociais argentinos e brasileiros

O primeiro ponto comum do contexto socioeconômico vivenciado pelo Brasil e Argentina é a composição do sistema global em que estão emergidos. Como já discutido anteriormente, a globalização trouxe consigo diversos desafios para a humanidade e dois pontos que contribuem no debate das mudanças laborais, e especificamente do advento do teletrabalho, é a crescente onda de inovação tecnológica e a definição do capitalismo como influência magna dos processos cotidianos da vida humana.

As provocações em arranjo de agenda transnacional são recebidas pela América Latina de modo semelhante, principalmente se compararmos apenas o caso brasileiro e argentino, diante da sua magnitude territorial, grau de industrialização, urbanização e relevância tanto regional quanto nas relações internacionais. Isso porque interfere diretamente na organização política e econômica desses países, uma vez que:

Por um lado, estes tinham – e ainda têm – a preocupação de superar sua posição de marginalização política evidente desde a Guerra Fria e, ao mesmo tempo, sentem a necessidade de criar uma estratégia de inserção bem-sucedida neste cenário globalizado, atendendo às diversas pressões e demandas provenientes da sociedade e seus grupos organizados⁹⁹.

Essa atmosfera apresenta uma série de fatores que devem ser considerados no tocante a tomada de decisão e o debate dos argumentos e estratégias jurídicas que circundam as mutações sociais sofridas. Isso pois, um ambiente global contempla um convívio entre as nações no qual todos os fenômenos apresentados em determinado espaço refletem em consequências e interferências em todo o ambiente de modo interligado, é o caso das crises econômicas e da pandemia da covid 19, por exemplo.

No caso das crises econômicas, elas são percebidas pelo Brasil e Argentina de forma semelhantes, assim como outros países com grandes dimensões e mesmo grau de desenvolvimento da América Latina, como o Peru, Chile, Colômbia e México. Muito porque desvelam problemas iguais tanto no que se refere ao aumento dos juros, inflação, diminuição de crédito, queda de importações, baixa produtividade, aumento do desemprego... ou seja,

⁹⁹ MARIANO, Karina P. **Globalização, Integração E O Estado**, São Paulo – SP: Lua Nova, 71: 123-168, 2007, Pag.125. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ln/a/J5MPkrXppmjTLzM9pQgcN5G/?lang=pt&format=pdf> em 22/06/2021.

configura-se um cenário de produção de processos sócio-políticos de respostas a superação dos problemas de modo similar¹⁰⁰.

Nesse sentido, a necessidade de superação da crise é tarefa igualmente latente dentro do processo político e econômico dos dois países. Adaptar-se à realidade mutável é um pilar importante, seja por esse processo de globalização, pelos problemas da recessão econômica ou das transformações advindas da inovação tecnológica, ou seja, apresenta uma tarefa árdua para ambas as nações.

As mudanças jurídicas de modo geral, portanto, são uma necessidade comum entre os países, modernizar normas para melhor atender as questões atuais é uma preocupação geral. Entretanto, cabe ressaltar que a aprovação da regulamentação do teletrabalho se deu em momentos diferentes no Brasil e Argentina.

A Lei argentina que trouxe os parâmetros do teletrabalho foi pensada, analisada e aprovada em meio à pandemia da covid 19, ou seja, todas as discussões tiveram como pano de fundo não somente a situação de aumento exponencial das atividades remotas no país como a emergência sanitária latente. Já no caso brasileiro, a Reforma Trabalhista que determinou os dispositivos sobre trabalho remoto no país, foi finalizada antes dos acontecimentos de 2020 e representam marco da estratégia neoliberal de estruturação político-econômica.

Portanto, enquanto no Brasil observa-se uma resposta à superação de crise econômica, na Argentina, acrescenta-se a esse cenário a questão sanitária do Corona vírus. Por lógica, essa especificidade argentina nos remeteria vislumbrar uma resposta mais austera com relação aos direitos sociais do país em comparação com o Brasil, mas o que observamos é justamente o oposto.

Isso porque ao passo que a legislação brasileira se preocupava em flexibilizar a atuação estatal, minimizando sua responsabilidade e apregoando maior importância e autonomia para as relações privadas na adoção do modo operante da organização laboral, a lei argentina se manteve firme no compromisso com a isonomia entre os trabalhadores remotos e presenciais, bem como o desenvolvimento de mecanismos de salvaguarda de direitos discutidos no âmbito da OIT.

Quanto a isso, é importante ressaltar que a Argentina é signatária da Conferência 177 da OIT que trata do trabalho remoto, enquanto o Brasil não aderiu ao tratado. Isso demonstra com clareza o tratamento diferenciado que os países conferem à matéria, passo que a Organização

¹⁰⁰ SINGER, Paul. **A América Latina na crise mundial** In: Revista Estudos Avançados, São Paulo, v. 23, nº 66, 2009.

Internacional do Trabalho se inclina, na leitura desse pacto, ao tratamento igualitário entre trabalhadores remotos e presenciais.

Esse fato desvela uma distinção peculiar entre o contexto político observado nos dois países analisados, onde um usa a regulamentação do teletrabalho para atender demandas do capital e o outro compreende a necessidade de proteger o trabalhador remoto da mesma forma que o presencial. Isso fica claro quando a Argentina cria um ambiente de discussão sobre o assunto dentro do Ministério do trabalho, por meio da Comissão do Teletrabalho¹⁰¹ e chama diversos segmentos da sociedade para contribuir com as questões levantadas, enquanto no Brasil essa discussão foi “conduzida de forma plebiscitória, opondo quem era a favor ou contra, mas sem a profundidade necessária e a análise do impacto de que cada uma das cerca de 100 alterações na CLT traz”¹⁰²

Enfim, o contexto socioeconômico brasileiro, resumidamente, se encontrava em uma situação favorável à flexibilização normativa trabalhista muito pela desculpa de uma resposta à recessão econômica, atendimento a uma realidade imposta pelo capitalismo, tendo em consideração um momento de esvaziamento do Estado Democrático de Direito e da ascensão política neoliberal com a tomada de poder do governo Temer¹⁰³.

Em contrapartida, o contexto socioeconômico argentino, apesar de não se diferenciar no que se refere ao cenário de crises, das demandas globais e inovações tecnológicas, destaca-se pelo profundo debate promovido, mesmo diante dos fatores emergenciais do caos sanitário de 2020, destacando uma política estatal sólida de compreensão dos parâmetros universais do Direito do Trabalho e respeitosa para com os compromissos firmados pelo governo.

Portanto, o que se observa é que há um ambiente comum forjado pelas constantes transformações de um cenário transnacional e complexo, uma necessidade de mutação jurídica latente, uma adaptabilidade a realidade observada e uma tentativa estratégica de resposta a crises econômicas, mas o que difere é o parâmetro de como realizar essa tarefa pendendo entre o foco nas questões econômicas neoliberais do Brasil e a atenção ao compromisso da salvaguarda dos direitos do trabalhador remoto da Argentina.

¹⁰¹ ESTADO DE MINAS. Ibid, 2020.

¹⁰² NOVO, Benigno N. **A Reforma Trabalhista: Ausência De Um Debate Amplo Com A Sociedade** In: Meu Artigo. Disponível em <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/atualidades/a-reforma-trabalhista-ausencia-um-debate-amplo-com-sociedade.htm> em 20/06/2021.

¹⁰³ CARVALHO, Alexander P. N.; NETO, Abimael C. F. C Ibid, 2017.

3.2.2 Similaridades e assimetrias legislativas da sistemática brasileira e argentina em torno do teletrabalho.

O cotejo entre dois regramentos distintos requer a indicação de um formato de observação, aqui nos atentaremos para a concepção de como os direitos foram atribuídos, seus limites e garantias como parâmetro de comparação para traçarmos discussões sobre o tema.

Ambos os ordenamentos, argentino e brasileiro, conferem na letra da lei, definições que estão de acordo com o conceito geral sobre teletrabalho. A visão geral da natureza da matéria atribui o uso de tecnologia da informação e a realização de tarefa fora das dependências da empresa como elementos de composição, sendo essa ideia trazida tanto no artigo 75-B da CLT quanto no artigo 102 bis da lei argentina.

A primeira diferença que se pode notar é que no Brasil se usou a palavra “preponderantemente”, e, mesmo que o parágrafo único do artigo destaque que o comparecimento para atividades específicas no estabelecimento da empresa não desconfigure o teletrabalho, interpreta-se que há uma majoritária atividade fora da empresa. Enquanto isso, a versão argentina atribui opção entre totalidade ou parcialidade das tarefas realizadas externamente, sem indicar a proporção ideal para conferir status de teletrabalho ao modelo de jornada.

Outra questão interessante é como o teletrabalho é tratado, pelos argentinos como “contrato” e pelos brasileiros como “regime”. A priori, parece uma discussão meramente interpretativa, mas que pode apresentar alguma relevância normativa se levarmos em consideração os conceitos dos institutos. Sem intentar esgotar essa questão, cabe ressaltar que:

A despeito de ser mencionado o teletrabalho como espécie de contrato especial, a intenção e o tratamento dado pela regra permitem concluir se tratar de uma impropriedade de linguagem. Na realidade, está-se diante de uma modalidade/regime de execução contratual, passível, inclusive, de alteração, de remota para presencial e vice-versa, como verificar-se-á¹⁰⁴.

Além dessa ponderação, outra robusta oposição entre as regras está a tarefa de equiparação entre teletrabalhador e o trabalhado presencial. A Lei 27.555/20 assegura no artigo 3º os mesmos direitos e deveres entre a modalidade remota e a clássica presencial, inclusive similaridade de compreensão quanto aos direitos coletivos (art. 12), sindical (art. 13) e representação organizacional de proteção e fiscalização (art. 14). Já na reforma trabalhista, no artigo 62, inciso III, diferencia os dois regimes de trabalho ao excluir o teletrabalhador do limite de jornada legal, justificando ser impossível o controle das suas atividades.

¹⁰⁴ FROST, Oscar. Ibid, 2020, pag.6.

Os argentinos ainda completam o amparo ao trabalhador remoto ao apontar expressamente no artigo 4º da regra a respeito à limitação legal de jornada do estipulado em contrato de trabalho. Ademais, o artigo 5º da lei argentina ainda traz a figura da “desconexão digital”, a qual nada similar é mencionado na CLT, vedando que o empregado realize qualquer atividade ou contato fora de seu horário de trabalho.

Tal afastamento entre os ordenamentos nos remete a considerar o grau de respeito às normas constitucionais e convencionais que cada regramento se propõe a realizar. Isso porque a falta de isonomia na regra brasileira é clara, além de afrontar o princípio da proibição do retrocesso social expresso no art. 7º da constituição federal, desconsiderando qualquer incidência dos direitos fundamentais sociais, dos quais podemos incluir o direito trabalhista.

Mais inovações surgem com a regulamentação argentina, uma delas é o tocante ao artigo 6º que atribui compatibilidade de horário àqueles que possuem em sua dependência pessoas com algum grau de incapacidade ou menores de 13 anos. Nenhuma menção a esse tipo de direito é dada pelo ordenamento trabalhista brasileiro a não ser o artigo 227 da Constituição Federal que trata do amparo à criança e adolescente, mas nenhuma regra acompanha essa norma na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Ademais, o contrato de trabalho é indicado por ambas as leis como forma ideal de definição do regime de teletrabalho e da especificação das atividades, expressas no artigo 75-C da CLT e no artigo 4º da lei argentina, no entanto as semelhanças acabam por aí. Os parágrafos 1º e 2º do artigo mencionado da CLT trazem a regra de que a transferência para o regime de teletrabalho ocorrerá por acordo mútuo, mas o retorno para o presencial se dá somente por determinação do empregador, fator esse que fere literalmente o descrito no artigo 468 da CLT¹⁰⁵. Já o regramento argentino garante a total voluntariedade por parte do empregado tanto da transferência para o regime de teletrabalho quanto da reversibilidade, sendo o empregado obrigado a absorver a decisão, sob possibilidade de sanções em caso de descumprimento.

A liberdade dada pela CLT à autonomia da vontade entre as partes é evidenciada também em seu artigo 75-D que dispõe que cabe ao contrato de trabalho prevê o responsável pela disposição da estrutura física e tecnológica para o trabalho. Em oposição a essa premissa, a lei argentina não somente incumbe total obrigação em oferecer o mínimo para a realização das tarefas laborais ao empregador em seu artigo 9º como determina a possibilidade de indenização por maiores gastos com conectividade e consumo de serviços no seu artigo 10.

¹⁰⁵ Nesse dispositivo o legislador garantiu a regra de que: Art. 468 CLT – “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

O uso da tecnologia é um ponto interessante já que o trabalho remoto é dependente dela. Nesse sentido, o treinamento e adaptação do empregado é crucial para que ele possa exercer suas funções com maestria. Pensando nisso, a lei 27.555/20 traz no artigo 11 a obrigatoriedade de fornecimento de todo treinamento, suporte e adaptação necessária para que esse empregado possa exercer suas funções em detrimento de novas tecnologias. Além disso, o artigo 15 e 16 trazem a figura do controle e privacidade, ao ordenar que ao aparato tecnológico, de responsabilidade do empregador, é vedado o uso para vigilância dos empregados.

Ainda nessa seara, contrastando completamente do que dispõe a regra argentina, a Lei 13.467/17 não assegura a privacidade do empregado, não atribui responsabilidade ao empregador sobre a tecnologia que está sendo utilizada no trabalho exercido e não exige treinamento ou atitude acerca da adaptação ao serviço. A única menção nesse sentido foi o dever em instruir o empregado, comprovado por termo de garantia assinado, conforme artigo 75-E. Ou seja, enquanto aos argentinos se obriga uma série de ações que resultem na adaptação ao serviço remoto, aos brasileiros se obriga apenas a comprovação da informação sobre o assunto.

Sobre essa questão da proteção do trabalhador contra *software* de vigilância exagerada que fere a privacidade do trabalhador, podemos entender que:

Embora não haja disposição similar no Direito do Trabalho brasileiro, a leitura do art. 5º, incisos X, XI e XII, da Constituição c/c art. 7º, incisos XXVII e XXXII, também da Constituição franqueia estender proteção semelhante à dispensada pelo país vizinho. Evidente que, para tanto, apresenta-se essencial um maior esforço hermenêutico, com riscos e inerentes a qualquer celeuma jurídica¹⁰⁶.

Enfim, após a análise realizada, considera-se uma diferença de foco entre os dois ordenamentos, em tempo que o argentino estava voltado à garantia dos mesmos direitos entre trabalhadores remoto e presencial, em respeito a suas premissas constitucionais e convencionais, o ordenamento brasileiro distanciava ambos os modelos de trabalho, diferenciando-os e excluindo-os do sistema estrutural jurídico de garantia de direitos, apontando para um processo de precarização.

3.2.3 Convergências e distanciamentos das alegações e pareceres inerentes ao formato que o teletrabalho se materializou no Brasil e Argentina

Ao comparar os argumentos e críticas relacionados ao processo de regulamentação do teletrabalho no Brasil e Argentina, nos deparamos com alguns pontos de convergência, o

¹⁰⁶ FROST, Oscar. Ibid, 2020, pag.11.

primeiro deles é o fato de que as observações foram feitas com o questionamento sobre a constitucionalidade das normas de fundo. Outro aspecto basilar é o grau de intervenção entre as instituições estatais no tocante às relações trabalhistas como freio da autonomia do mercado em um sistema neoliberal estratégico de flexibilização jurídica. Esses são os principais limiares de convergência para conflitar os argumentos dos dois modelos de entendimento do Direito.

Um argumento comum entre todos os segmentos da sociedade envolvidos no debate é a necessidade a acompanhamento das transformações que a realidade mutável apresenta aos ordenamentos jurídicos. Todos os debatedores observam o cenário atual de forma semelhante, apontando seus desafios que devem ser levados em consideração, estabelecendo os elementos que os fenômenos globais apresentam no cotidiano decisório legislativo, bem como a atmosfera que reúne zonas polêmicas de controvérsias. O que diferencia os discursos é a essência do que almejam, o que passaremos a apresentar.

Nesse ponto é importante citar que, aprovação de uma Lei em momento visivelmente conflituoso, no Brasil devido a troca de poder presidencial questionável entre Dilma e Temer e na Argentina por apresentar uma votação extremamente acirrada demonstrando falta de consenso sobre a matéria, é um desafio no que se refere à conformação social sobre a regra que se pretende aplicar. Ou seja, mesmo que haja argumentos formulados para a implementação da regulamentação, a quantidade de críticas recebidas é relevante e merece espaço de análise.

Ambos os cenários críticos argumentam que a regulamentação do teletrabalho não apresenta familiaridade com a realidade fática que vivemos atualmente, mas de formas distintas de entendimento. Na Argentina por partir da ideia de que a essência do teletrabalho não foi absorvida pela legislação, passo que o regramento desestimularia o uso desse modelo de trabalho, acarretando o fim do regime como alternativa para o trabalho remoto¹⁰⁷. Já no Brasil as alegações repousam na expressão distorcida de realidade de uma jornada do trabalhador remota extremamente abusiva, por ser vista pela legislação como possuidor de certo caráter flexível e insubordinada, desconsiderando os meios de controle que o empregado pode e aplica nas relações trabalhistas remotas.

Sobre essa questão, no Brasil impera a premissa de que em situação a qual haja uma atividade à distância seria impossível realizar controle por parte do empregador. Essa justificativa usada para não atribuir o limite legal de jornada¹⁰⁸ a esses trabalhadores é errônea e perversa, uma vez que a tecnologia tem mostrado que a vigilância das atividades humanas

¹⁰⁷ TERRILE, Sofia. Ibid, 2020.

¹⁰⁸ Referente ao Artigo 62, inciso III, que afasta aos teletrabalhadores as regras do Capítulo II, Seção II da Consolidação de Leis Trabalhista

está sendo realizadas de forma cada vez mais íntima. Esse fator desvela o risco a abusos que a legislação brasileira atribui a esse tipo de trabalhadores e é o exato oposto da experiência argentina.

Isso porque, a legislação argentina deixa clara a certeza da possibilidade do controle, ao atribuir o direito ao limite legal de jornada aos teletrabalhadores. O argumento está relacionado à figura da “desconexão digital” e proibição de vigilância excessiva, mas conduziu a várias críticas com relação à função do trabalho remoto de intervir de forma flexível e dinâmica no mercado, o que não ocorreria com a regra em questão, por engessar todo o sistema laboral que deveria ser livre de amarras jurídicas.

Ademais, enquanto a intenção da diminuição de custos com a força de trabalho no intuito de ajustar a produtividade no país impera no caso brasileiro¹⁰⁹ por meio de diminuição da autonomia na transferência do regime de trabalho, descentralização do curtos com estrutura tecnológica etc., ressaltando críticas quanto ao foco nas questões financeiras em detrimento da priorização da dignidade do ser humano; a tomada de decisão atrelada a princípios norteadores constitucionais e convencionais no caso argentino por meio da adoção da voluntariedade de transferência de regime e reversibilidade é criticado por causar aumento de custos ao empregador¹¹⁰.

Outra questão bastante julgada em ambos os processos de aprovação da lei que regula o trabalho telepresencial é a existência ou não de debate realizado na sociedade. Isso porque apesar do amplo e aberto espaço para discussão promovido pela Argentina, o processo no país foi acusado de excluir as demandas das organizações privadas. Já o processo promovido pelo Brasil foi completamente desprovido de mínimo de choque de ideias necessário para amadurecer e aprofundar as questões, sob acusação de inconstitucionalidade de regras das mudanças meramente voltadas ao setor produtivo com argumentos forjados.

De tal modo, a ideia de composição da reforma trabalhista que originou o tratamento jurídico do teletrabalho no Brasil e seu propósito de desregulamentação dos direitos sociais, pretendendo um suposto desenvolvimento nacional ao flexibilizar normas que seriam rígidas e arcaicas na verdade desvela um projeto de precarização do trabalho, criação de possíveis ambientes de risco de abuso, opostas a todo o rol de proteção da dignidade humana do trabalhador por focar num contexto patrimonialista.

¹⁰⁹ GUIMARÃES, Sergio D.; SILVA, Elaine B. Ibid, 2020, pg.127.

¹¹⁰ TERRILE, Sofia. Ibid, 2020.

Em total oposição a esse esquema brasileiro, temos a intenção construída pela Argentina, que é decorrente de num cenário de atenção ao empregado remoto, seus direitos e características, atrelando-se à máxima do Direito do Trabalho e à proteção do trabalhador. Em conflito a essa ideia, há quem diga que existe uma criação de barreira ao desenvolvimento, às inovações dos modos de compreensão do trabalho e da realidade das empresas em cenário de crise.

Por fim, de fato são dois argumentos opostos com críticas que ressoam de forma a contemplar uma objeção direta da questão levantada. Ponto esse que nos faz considerar que no Brasil, que há uma tendência neoliberal em sua decisão regulamentária, há uso de argumentos atrelados a um contexto corporativo, com críticas tecidas quanto à humanização do processo. Enquanto isso na Argentina, em oposição, tem um compromisso maior com as normas fundamentais universais que versam o Direito do trabalho, logo constrói uma regulamentação mais protetiva ao empregado e suas críticas estão ligadas à exclusão das demandas apresentadas pelo setor privado.

Enfim, diferentes formas de observar um tema, raciocínios opostos e rejeições que contemplam a polarização notada, foram o arcabouço do cotejo entre as experiências vivenciadas nesses dois países, mostrando que o motivo da crítica em um, é o argumento da composição legal do outro, e o contrário, aparentando um reflexo de oposição entre os dois ordenamentos.

3.3 Perspectivas de configuração dos ordenamentos jurídicos e práticas do teletrabalho argentino-brasileiro.

Depois de realizado o procedimento de comparação entre os ordenamentos jurídicos argentino e brasileiro, cabe ressaltar qual a perspectiva que circundam esses dois seguimentos e o desenvolvimento de atividades voltadas ao teletrabalho. O estímulo e retração do movimento de trabalho remoto acompanham o processo de regulamentação, bem como as mutações sociais advindas do modo de tratamento que é dado aos métodos de realização do trabalho e suas prerrogativas estruturais.

Assim, é importante ressaltar as considerações acerca da proteção do trabalhador, a forma como o mercado de trabalho tem se organizado e a relação de todo esse aspecto ao Direito do Trabalho.

3.3.1 Considerações sobre a propensão ao teletrabalho e a proteção ao trabalhador

É inegável que o processo de inovação tecnológica e demandas estratégicas estruturais do sistema laboral atual se volta para um modelo de organização da força de trabalho cada vez mais flexível quanto ao local de realização de suas atividades. O teletrabalho é tendência mundial e compreende um dos pontos da reestruturação global da economia que está cada dia mais virtual.

A vantagem do teletrabalho para essa nova fase da globalização se dá pelo seu caráter extraterritorial, ou seja, em sua característica flexível quanto ao tempo e espaço que demonstra maior adaptabilidade a essa nova realidade. A capacidade que o trabalho remoto tem de ultrapassar barreiras sociais, conceituais e culturais, devido ao afastamento de certa “pessoalidade” que as relações físicas atribuem, fazem com que esse modelo de organização laboral seja tendência crescente no mundo de hoje.

Nesse sentido, não podemos deixar de citar a pandemia do Corona Vírus iniciada em 2020, que empurrou a humanidade a uma situação de aceleração da adoção de práticas trabalhistas remotas devido a necessidade de isolamento social para combater a transmissão da doença que causou calamidade sanitária em todo o mundo e efeitos até hoje presentes em nosso cotidiano.

Essa situação obrigou as empresas a experimentarem de forma compulsória o teletrabalho, que se tornou uma opção estratégica diante do grau de adaptabilidade e análise dos resultados obtidos com o processo. No Brasil e Argentina não foi diferente, empresas tiveram que se adaptar à realidade de toda a problemática vivenciada em 2020, inaugurando um “novo normal” em tudo que está ligado às interações humanas.

O mercado argentino não havia demonstrado grande interesse em aplicar o teletrabalho à distância em suas estratégias organizacionais, apenas 2% das empresas no país faziam uso da modalidade, realidade essa que foi alterada com a pandemia diante do aumento para 37% das empresas¹¹¹. O advento dessa experiência movimentou pesquisas em todo mundo para definir disponibilidade de continuação desse tipo de trabalho após esse período de isolamento social. Nesse sentido, a Argentina, em pesquisa realizada pela Universidade CEMA¹¹², apresentou que

¹¹¹ ESTADO DE MINAS INTERNACIONAL. Ibid, 2021.

¹¹² A pesquisa foi realizada de forma online, entre agosto e setembro de 2020, e entrevistou 871 pessoas maiores de 18 anos que se encontravam em regime de teletrabalho na Argentina.

84% dos empregados entrevistados no país gostariam que suas empresas dessem continuidade ao teletrabalho no futuro, demonstrando aptidão para progressão dos esforços nessa área¹¹³.

No caso do Brasil, já existia uma forte tendência a atividades telepresenciais desde antes. Uma Pesquisa *Home-Office* Brasil edição 2016¹¹⁴, já demonstrava que 28% das empresas brasileiras realizavam algum tipo de atividade remota, mostrando que a modalidade já era uma tendência crescente no país¹¹⁵. Com os acontecimentos de 2020, esses números aumentaram exponencialmente, chegando a 46% das empresas brasileiras¹¹⁶, mostrando os esforços das organizações em continuar as atividades mesmo em isolamento social¹¹⁷. Apesar das dificuldades enfrentadas pelas empresas na adoção da modalidade¹¹⁸, a Pesquisa *Home-Office* Brasil edição 2020¹¹⁹, realizada com mais de 500 empresas de diferentes segmentos em todo o país, demonstra que 72% das entrevistadas pretendem manter o teletrabalho, total ou parcialmente, após a pandemia.

Em suma, a propensão à adoção de regime de teletrabalho está em alta, uma vez que as expectativas de melhorias estruturais chamam a atenção e despertam interesse dos trabalhadores e das empresas, aquecendo o mercado que se dispõe a fazer as adaptações necessárias para a utilização desse tipo de procedimento remoto. O mundo experimentou a flexibilização temporal e ambiental que se trata o trabalho à distância e aparenta ter se deslocado para um nível de entendimento sobre o assunto que impossibilita o retorno para a situação anteriormente vivenciada.

É nesse contexto que a tarefa do Direito do trabalho no tocante à proteção do trabalhador se apresenta. Toda essa inovação traz uma série de provocações para a humanidade, o que reflete na emergência de estudos e análises sobre a matéria em diferentes ramos de saberes. De tal modo, a sociedade moderna necessita estabelecer parâmetros universais e democráticos que

¹¹³ TROILO, Fernando. **Nuevo estudio sobre Teletrabajo en Tiempos de Covid en Argentina** In: UCEMA. Disponível em <https://ucema.edu.ar/posgrado/recursos-humanos/encuesta-teletrabajo> em 01/08/2021.

¹¹⁴ Pesquisa nacional feita com 325 empresas de diferentes segmentos e portes, de diversas regiões do país.

¹¹⁵ SAP. **Pesquisa Home Office Brasil**, maio, 2016. Disponível em https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-Office_Consolidado_2016.pdf em 11/06/2021.

¹¹⁶ Estudo realizado pela Fundação Instituto de Administração (FIA) e contou com a participação de 139 pequenas, médias e grandes empresas que atuam em todo o Brasil em abril de 2020 (início dos efeitos da pandemia do Covid19 no Brasil).

¹¹⁷ MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia** In Agência Brasil, São Paulo, Publicado em 28/07/2020. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia> em 11/06/2021.

¹¹⁸ Na pesquisa realizada pelo FIA demonstrou que 67% das empresas participantes tiveram dificuldades em implantar o sistema de *home office*. No entanto, 50% afirmaram que a experiência superou a expectativa e 44% afirmaram que os resultados foram dentro do esperado.

¹¹⁹ SAP. **Pesquisa Home Office Brasil**, dezembro, 2020. Disponível em https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-Office_Consolidado_2016.pdf em 11/06/2021.

contribuam para que um histórico de desigualdade perversa não seja perpetuado e reproduzido em virtude de projetos meramente econômicos. Para isso, devemos considerar:

A premissa de que é por meio do trabalho que a pessoa alcança sua dignidade é importante, na medida em que os indivíduos, participando ativamente da vida em sociedade, ficam reconhecidos como sujeitos de direitos e deveres e são considerados positivamente dentro de suas diferenças. O alicerce de todos os direitos constitucionalmente conferidos encontra-se no princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana¹²⁰.

Assim, a proteção do trabalhador se faz fundamental foco de atenção, uma vez que todo esse processo é incluso a uma atmosfera de complexas relações dentro do mercado de trabalho. Assim, as medidas a serem adotadas precisam atender as demandas laborais sem que prejudique os esforços corporativos, mas principalmente blindando a humanidade de uma precarização laboral que a resuma à servidão tirana absoluta.

3.3.2 Reflexões a respeito da predisposição ao direito ao mercado de trabalho versus amparo laboral.

No cenário apresentado, é importante ressaltar outra discussão emergente do advento de uma regulamentação laboral, uma possível contradição entre direito ao mercado de trabalho e o amparo que o Direito trabalhista deve fornecer ao empregado. Isso se dá muito diante do embate entre a autonomia da vontade nas negociações contratuais trabalhistas e a contribuição jurídica relacionada à base normativa que estabelece parâmetros mínimos de segurança a quem se mostra mais vulnerável nessa relação, o trabalhador.

Sabe-se que, o Brasil tem um histórico cíclico entre crises econômicas com aumento de desemprego e certo crescimento, muito devido ao modelo econômico mundialmente interligado de afetação mútua das atividades econômicas realizadas por esses entes globalizados. O histórico brasileiro demonstra diferentes momentos em que o país necessitou realizar alguma política de ajuste econômico para diminuição dos efeitos da diminuição dos postos de trabalho. Desde a crise mundial de 1930, passando pelas recessões da década de 80 e 90, até a recente crise imobiliária de 2008, o Brasil tem adotado diferentes formas de tentativa de controle da estabilidade, todas relacionadas a políticas de austeridade que resultam em algum resultado aparente que logo se desenrola em novo processo que abala os mercados. Assim, diante dos

¹²⁰ PEZZELLA, Maria C. C. BUBLITZ, Michelle D. **A pessoa como sujeito de direitos na sociedade da informação: teletrabalho como forma de inclusão social – um desafio** In: Pensar, Fortaleza, v. 19, n. 1, p. 179-200, jan./abr. 2014, pag.196. Disponível em file:///C:/Users/jdsousa.ps/Downloads/3091-9572-1-PB.pdf em 12/07/2021.

efeitos que a crise de 2008 trouxe consigo, o ano de 2015 foi o mais recente marco de uma movimentação cíclica a qual se observa o crescimento das taxas de desemprego no país¹²¹.

Na Argentina, esse processo não é diferente, uma vez que o país passa por uma série de reestruturações econômica e social ao longo dos anos, em um cenário de hiperinflação o aumento do desemprego se torna um ponto de pressão na sociedade argentina, passo que se desenvolve de forma endêmica no país por estar ligado diretamente ao processo de precarização e formação de subempregos. Cabe ressaltar que esse aspecto é fator preponderante da exclusão e desigualdade social que o país tem desenvolvido ao longo dos anos de crise¹²².

Nesse contexto, surge a ideia de que o avanço tecnológico que integra a viabilidade da realização do trabalho independe do local onde se encontra a força laboral se torna uma alternativa nas estratégias de combate ao desemprego em diversos países no mundo¹²³. Assim, o aumento da empregabilidade por meio do estímulo à criação de vagas em regime de teletrabalho já tem sido levado em consideração nas expectativas dos países para responderem ao processo de crise econômica, inclusive do Brasil e Argentina.

A dicotomia de entendimento entre o direito ao mercado de trabalho pela abertura de novas vagas de emprego e a proteção do trabalhador está voltado principalmente na ideia de que uma regulamentação rígida pode desestimular a adoção do teletrabalho e assim consequentemente dissolver a ideia de crescimento por meio desse novo método.

Deve-se acentuar a preocupação com relação à tendência pela precariedade das relações laborais como forma de diminuição dos custos das corporações. Em outras palavras, uma regulamentação não pode ser mecanismo de institucionalização da insegurança do trabalhador baseado no fato de que se faz necessárias tais medidas para garantia de empregos.

Assim, devemos sempre ter em mente que, a inovação deve acompanhar o rol de garantias de direitos existentes, pois somente assim teremos de fato uma proteção plena do trabalhador. Isso porque constitucional e convencionalmente, a dignidade humana do trabalhador é, e deve continuar sendo, o centro das atenções de um ordenamento jurídico. Isso porque o trabalho tem

¹²¹ POCHMANN, Marcio. **Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano** In: Estudos Avançados, V.29, N.85, 2015. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ea/a/hGXbMMGdxsPxjHWCj7LbRTv/?format=pdf&lang=pt> em 20/07/2021.

¹²² FREY, María L. **El problema del desempleo en Argentina y el surgimiento de los Planes de Empleo y sostenimiento de ingresos en la agenda pública** In: Revista Sociologia e Política, v. 22, n. 51, p. 35-54, set. 2014. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/mfdmnd6znL4NHLFfb35GsPn/?format=pdf&lang=es> em 20/07/2021

¹²³ BARRETO, Irineu F.; SILVA, Josiane M. **Novas Tecnologias e Relações de Trabalho na Sociedade da Informação: o Teletrabalho** In: Revista Direito e Justiça – Reflexões Sociojurídicas, Ano XV, Nº 24, p. 21-50, maio, 2015. Disponível em <file:///C:/Users/jdsousa.ps/Downloads/1616-5169-2-PB.pdf> em 20/07/2021.

que seguir sua valoração social onde sua essência é voltada para um contexto existencial, atrelado à cidadania dos indivíduos¹²⁴.

A flexibilização do cotidiano laboral pode ser uma alternativa viável para o enfrentamento da dinâmica social atual, mas deve sempre acompanhar o aspecto progressista das garantias legais que circundam o Direito do Trabalho. Uma ponderação desses institutos é fundamental para que ambos os aspectos ensejem em benefícios ao empregado, empresa e a sociedade em um sentido amplo.

3.3.3 Tendências protetivas do Direito do Trabalho ao teletrabalhador e os casos argentino e brasileiro.

A proteção do teletrabalhador é um o principal ponto de interesse do Direito do Trabalho. Estar atento às mudanças laborais é premissa essencial dos estudos jurídicos, sociais, econômicos, políticos etc. O poder legislativo tem a tarefa de assimilar as inovações ocorridas no cotidiano das pessoas e traçar mecanismos de articulação de novas estruturas de atuação dos mercados em meio aos princípios que regem os ordenamentos.

Assim, o Direito sempre está envolvido na discussão sobre o grau de proteção a vulneráveis e a liberdade pactual que os indivíduos possuem em sua vida privada. Com relação ao teletrabalho essa dicotomia acirra o debate acerca da regulamentação e prática desse método de realização de jornada trabalhista.

Com relação à Argentina o debate da normatização do teletrabalho foi amplo e disseminado e vem se desenvolvendo ao longo dos anos. Isso porque a *Ley de Contratos de Trabajo* (20.744 de 1976) já previa o trabalho em domicílio. Além disso, a Argentina ratificou a Convenção nº177 da OIT que tratava de trabalho remoto e vem discutindo o teletrabalho desde 2006 com o projeto de lei nº 829.

Somados a esses dados está a criação pelo Ministério do trabalho argentino, do Programa de *Promoción del Empleo en Teletrabajo* em 2013 da *Comisión de Diálogo Social del Futuro del Trabajo* em 2019, com intenção de “promover, facilitar e acompanhar a aplicação da modalidade de Teletrabalho nas empresas do setor privado, por meio de ferramentas que fornecem uma estrutura jurídica adequada para os empregadores e teletrabalhadores”¹²⁵.

¹²⁴ MEIRELES, Edilton. Ibid, 2020.

¹²⁵ AGORA. **Ley De Teletrabajo En Argentina de 31 de julio de 2020**. Disponível em file:///C:/Users/jdsousa.ps/Downloads/200731%20-%20Ley%20de%20teletrabajo.pdf em 20/07/2021. Tradução livre do trecho: “*promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo em empresas del*”

Já no Brasil o teletrabalho não ganhou um histórico de discussão autônomo, sendo concebido em conjunto com uma série de mudanças realizadas pela dita Reforma trabalhista de 2017. Essa indisposição ao debate sobre o assunto pode ser evidenciada em âmbito internacional, uma vez que o Brasil não ratificou a Convenção nº 177 da OIT que trazia uma série de prospecções de debates sobre o trabalho fora do ambiente corporativo.

No entanto, num olhar pré-reforma, por falta de regulação da matéria, no âmbito judiciário, a Resolução nº 227/2016 CNJ¹²⁶, assinada pelo Ministro Ricardo era a forma de tratamento dada a questões do teletrabalho. Antes disso, como já tratado, a Lei 12.551 de 2011 alterou o artigo 6º da CLT que realiza a equiparação entre o trabalho exercido por meios telemáticos e informatizados que promovem controle do trabalho em um sistema de subordinação jurídica.

Diante de toda discussão realizada sobre as regulamentações argentina e brasileira, bem como do processo decisório legislativo e das críticas aos argumentos atribuídos, resta analisar as tendências do assunto no tocante a proteção do trabalhador.

Na argentina existem algumas posições a respeito do futuro regulatório em torno do tema. O Ministro do Trabalho, Emprego e Previdência Social, Claudio Moroni, aposta na complementação da regulação editada por meio dos acordos coletivos de trabalho, fato esse que explica a preservação da atuação sindical na lei que versa a matéria. Já a direção sindical é um pouco mais rígida quanto a essa questão, entende que aos acordos coletivos deveria atribuir todo o poder de regulamentação dos teletrabalhadores, demonstrando uma preocupação com relação a lei vigente de 2020. Por fim, cabe ressaltar a posição da Câmara Argentina de Comércio e Serviços que, além de discutir vários pontos da lei sancionada, ignora qualquer benefício que possa advir do processo de regulação do teletrabalho, destacando a necessidade de atribuir flexibilidade e dinamismo às relações de trabalho como foco principal do exercício do regime em questão¹²⁷.

No Brasil, há uma dificuldade de apontar um movimento governamental de atualização regulamentária sobre teletrabalho. Isso porque a própria Reforma Trabalhista que institui as regras sobre a matéria é objeto de discussão sobre sua inconstitucionalidade em diversos aspectos, inclusive a regra da exclusão do limite de jornada ao teletrabalhador a qual se refere

sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores”.

¹²⁶ CNJ. **Resolução Nº 227 de 15/06/2016**. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295> em 20/06/2021.

¹²⁷ AGORA. Ibid, 2020.

o artigo 62, inciso III da CLT. O próprio Ministério do Trabalho brasileiro foi extinto em 2019, demonstrando o papel secundário das questões trabalhistas na atual conjuntura política do país.

O que se observa é que, mesmo diante de tão pouco tempo da entrada em vigor, as normas relacionadas ao trabalho telemático já se vislumbram necessidade de reinvenção. Isso porque, “o ordenamento jurídico hoje vigente ainda não atende por completo os conflitos que surgem e que continuarão a surgir com a implementação da atividade laborativa de forma remota, inclusive quanto ao meio ambiente laboral”¹²⁸. Isso é, se faz necessário uma discussão de fato sobre a matéria a partir de uma interdisciplinaridade que possa exercer influência em um processo a qual os princípios que regem o Estado Democrático de Direito sejam centrais.

Assim, o que se pode considerar com relação às perspectivas protetivas do Direito no que se refere ao teletrabalhador é a necessidade de discussões que possam abarcar todos os segmentos da sociedade, de modo a configurar um processo aberto de compreensão, levando em consideração todas as possíveis atribuições jurídicas e sua correlação com outras áreas do conhecimento que possam dar-lhe suporte. Um olhar para o futuro deve ser carregado de consciência de uma estrutura adequada de preservação da humanidade e de suas relações laborais.

¹²⁸ LANNER, Michaela F. **A expansão do teletrabalho: um olhar para o futuro das relações trabalhistas** In: e- Revista Internacional de la Protección Social, ISSN: 2445-3269, v. VI, nº1, 2021, pag. 322. Disponível em <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/15209/15080> em 20/07/2021.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise realizada do cotejo entre os regulamentos argentinos e brasileiros no que se refere ao teletrabalho, o contexto sociopolítico e os argumentos utilizados no processo decisório legislativo sobre a matéria, podemos notar uma série de similaridades e distanciamentos entre os dois paradigmas, formando assim uma tese de convergência a qual se atribui dois modos distintos de atuação no Direito Trabalhista no tocante à proteção ao trabalhador.

Importante localizar o Direito do Trabalho no centro dessa discussão, uma vez que possui como função construir um sistema normativo que possa disciplinar as relações laborais, levando em consideração suas características peculiares e possibilitando a reunião de elementos de relevância à matéria do teletrabalho, por exercer alto grau de especificidade. Isso por estarmos tratando de uma atividade humana detentora do poder de transformação da realidade e das necessidades dos indivíduos: o trabalho.

Na premissa de que o Direito é indissociável da essência de sua matéria, o estudo do teletrabalho requer a concepção de que a atividade laboral é parte da composição da dignidade do ser humano e não pode ser concebida como mercadoria ou recurso econômico, uma vez que o centro do processo produtivo nunca deixará de ser o indivíduo e sua força de trabalho.

Esse aspecto é fundamental para que possamos enfrentar a crise que o sistema capitalista orchestra com suas tendências organizacionais que visam o desenvolvimento de capital às custas da precarização do trabalho. Mister ressaltar que esse movimento se dá num sistema de flexibilização onde impera a falta de padrão de proteção laboral que contribui para o aumento das desigualdades sociais.

A visão de uma desdemocratização do desempenho dos Direitos Sociais, fator que sugere a existência de um Estado minimizado, reduzido em sua atuação, dando espaço a uma liberdade nas relações pactuais, conspira a favor das demandas privadas em uma conjuntura de suposto desdém as necessidades do trabalhador. Fator esse que aponta para a preocupação quanto aos limites do exercício de poder do capitalismo principalmente referente ao controle e modulação da forma de vida das pessoas.

É nesse cenário de crise das estruturas e princípios norteadores do cotidiano humano que surge o debate entorno do teletrabalho. Atribui-se aos avanços tecnológicos e ao amadurecimento das estratégias procedimentais das corporações que o fenômeno da globalização destaca a origem do regime de teletrabalho. Essa virtualização do mundo laboral

se dá diante de uma dinâmica de mutação da forma como se organiza a realização das atividades, principalmente quanto ao local de atuação do trabalhador.

Na observação das decisões corporativas, podemos concluir que existe uma crescente quanto às iniciativas relacionadas ao trabalho remoto. Esse ponto é emergido da ideia de surgimento de uma flexibilização da forma como os indivíduos integram suas ocupações, tornando-se um desafio não somente ao Direito como para demais áreas de conhecimento afins.

O conceito de teletrabalho utilizado tem caráter multifacetado e, diferentemente do trabalho em Domicílio, que teria como principal atributo o fato de ser feito na residência do empregado; ou o Trabalho à Distância como aquele realizado fora dos domínios físicos corporativos por meio do uso de tecnologia, é tido como aquele que, além de ser remoto e telemático, tem a subordinação do empregado em um sistema de controle de suas atividades como principal elemento.

Essa concepção de teletrabalho pode desvelar uma série de entendimentos a respeito do tema, mas o apresentado é uma demanda regulamentária voltada à equiparação do teletrabalhador ao presencial, uma vez que há um padrão de similaridade que os inserem em mesmas condições de controle de jornada, logo devem obter mesmo tratamento jurídico no tocante à subordinação.

Esse fenômeno global atrelado à descentralização das atividades laborais, em um formato versátil e dinâmico, é uma das marcas de uma modernidade tecnológica, mutável e complexa. Por isso, considera-se que o desenvolvimento das diretrizes desse novo formato de estrutura laboral apresenta desafios e dificuldades ao longo de sua concepção. Acompanhar as transformações advindas desse movimento e estar em constante atualização são virtudes enaltecidas na análise desse estudo.

A essa questão, soma-se o interesse econômico e sua crescente relevância nas relações humanas. Cada vez mais, questões patrimoniais têm ganhado espaço na forma como as pessoas observam seu cotidiano. É por essa razão que as resseções provocadas pelas crises econômicas mundiais e as atitudes tomadas como resposta pelos governos, instituições e organizações costumam ser ponto de interesse geral e fonte de argumentos quando se pensa a questão jurídica sobre determinado tema.

É nesse contexto que os regramentos do teletrabalho argentino e brasileiro se apresentam, ambos com intenção de adaptar-se aos novos cenários e conjecturas que imprimem desafios e iniciativas diversas, mas que contemplam a tentativa legislativa de acompanhar o andamento das relações sociais.

No Brasil, que a Lei 13.467/2017, popularmente chamada de Reforma Trabalhista, trouxe consigo uma série de mudanças da Consolidação das Leis do Trabalho, uma delas foi a inclusão das regras de tratamento do teletrabalho. É importante ressaltar que o processo de composição da reforma se deu em um ambiente de intenso conflito político no país devido a derrubada da presidenta Dilma Rousseff, por meio do golpe orquestrado pela direita partidária brasileira liderada por Michel Temer, e sua concepção neoliberal de governança.

Esse cenário é importante pois deflagra a influência das questões econômicas neoliberais e das decisões em torno das soluções necessárias para as crises sofridas no processo de flexibilização da dinâmica jurídica do ordenamento brasileiro. Isso se deu muito devido a tendência neoliberal de modernização das estruturas relacionadas à atividade laboral. Esse projeto fechado tornou a inclusão do teletrabalho na legislação brasileira desprovida de debate na sociedade, configurando seu aspecto mandatário e excludente.

Já na Argentina, a Lei 27.555 de 2020, responsável pela introdução do teletrabalho na legislação do país, foi concebida a partir de um amplo debate e amadurecimento da configuração de seus elementos. O país já contava com um projeto de lei sobre essa questão (nº829/06) que já trazia em sua descrição o compromisso adotado pelos argentinos com a ratificação da Convenção Nº177 da OIT que trata de trabalho à distância. Essa discussão se dá no país, mesmo que o mercado demonstrasse uma baixa aptidão pela adoção do regime.

De tal modo, o projeto de lei mencionado não chegou a ser aprovado e o advento da crise sanitária de 2020 agitou a discussão que já existia. Prova disso são os 20 projetos de lei iniciados logo após o início da pandemia. Mesmo com todo esse espaço para análise, a lei foi aprovada com placar apertado, sob críticas de exclusão das demandas do setor privado e desmotivação do empresariado na opção pelo trabalho remoto. Esse cenário é importante para considerarmos que o foco na dignidade da pessoa humana foi preservado pelo processo legislativo do direito do trabalho argentino.

Após essa constatação, podemos concluir que, no Brasil, os argumentos relacionados à construção das regras do teletrabalho surgem da ponderação das estratégias de inovação neoliberal. Isso porque a principal expectativa estava em torno da transformação da CLT que era vista como rígida e arcaica, e por isso, seria o principal motivo do colapso do mercado de trabalho que se pretende defender. Essa ideia se dá devido a suposta concepção de um Estado débil, frágil, incapaz de exercer seu poder de comando em frente a uma estrutura de mercado dinâmica, ágil e eficaz no tocante a gerência das demandas inerentes a ela.

Enquanto isso, na Argentina, a própria legislação suscita tais demandas corporativas, ou seja, a preocupação está na suposta insegurança jurídica que uma regulamentação mais rígida pode provocar. O argumento está relacionado ao fato de que o teletrabalho é um regime moderno e fluido e exige do mercado um dinamismo maior que pode ser limitado e até desmotivado pelas regras estabelecidas no país sobre teletrabalho. A tensão entre o que se pretende proteger e o direito de mercado de trabalho é a grande questão nesse sentido, uma vez que a realidade das relações humanas devem ser o objeto modificador do Direito e não o oposto.

Essa discussão remete à dedução de que regulamentar a instabilidade provocada por essa mudança do foco no ser humano da legislação trabalhista para algo puramente patrimonial sob a justificativa que existe um protecionismo exagerado do ordenamento brasileiro, é sórdido. Isso porque desconsidera todos os princípios constitucionais que regem o Trabalho, principalmente o da proteção, isonomia, aplicação progressiva dos direitos sociais e o não retrocesso.

No entanto, cabe ressaltar que, ignorar as transformações de um mercado altamente tecnológico, globalizado e interligado no momento de editar uma lei que regerá todas as relações laborais telemáticas e as estruturas legais que envolvem a atividade com intuito máximo de promover desenvolvimento na Argentina, é ingênuo. Isso porque pode conspirar em desfavor das demandas nacionais e promover uma abstração legal sem eficácia pela falta de proximidade com a realidade.

A resposta para esse “cabo de guerra” é complexa e não é a intenção da proposta do presente trabalho, no entanto, cabe ressaltar que a ponderação entre as duas máximas apresentadas foi um motor da composição do entendimento geral e é algo que deve ser considerada nos processos decisórios legislativos dos países, pois inclui as necessidades e expectativas de diferentes setores da sociedade que precisam ser atendidos em algum grau de equidade.

Assim, na análise do cotejo entre as leis 27.555/20 e Lei 13.467/17, o que resulta é uma oposição reflexa completa. Dentre os principais pontos, resumidamente, a isonomia de tratamento entre teletrabalhadores e presenciais ofendida na regra brasileira que exclui o trabalhador remoto da limitação de jornada laboral no seu artigo 62, III, na argentina é garantida não somente como equiparação que se trata o artigo 102bis, como a previsão expressa da matéria do artigo 4º e a figura da chamada “desconexão digital” do artigo 5º. O direito à voluntariedade na transição entre regimes e a reversibilidade atribuídos ao empregado pelos artigos 7 e 8 da lei argentina é limitado a consensualidade quanto a transmissão e garantido

apenas ao empregador quanto a reversão no artigo 75-C § 1º e 2º da CLT. A regra da autonomia pactual sobre matéria de responsabilidade do fornecimento de equipamentos e estrutura laboral a que se trata o artigo 75-D da legislação brasileira é substituída pela obrigatoriedade exclusiva ao empregador que os artigos 9 e 10 da lei argentina indica. Ao passo que ao empregador argentino é aplicado o dever de treinar e preparar os empregados para o teletrabalho (artigo 11), o brasileiro só precisa informar (75-E). Dentre outros aspectos, é notório o completo contraste entre as duas visões de regulamentação do teletrabalhador.

Enfim, no tocante a todo apresentado, vislumbra-se que o projeto brasileiro visava o desenvolvimento nacional com a flexibilização das estruturas jurídicas laborais como a única forma de alcançar seus objetivos. No entanto, o que se observa na análise é que a tentativa de baixar os custos econômicos e corporativos por meio da diminuição dos direitos sociais e achatamento das garantias inerentes a trabalhador, reproduz e maximiza o desenvolvimento e regulamentação de uma precarização laboral em grande escala.

Na contramão, no propósito argentino, o que se percebe é que essa mesma tentativa de promoção do desenvolvimento nacional, em meio à confusão que a crise sanitária provocou em 2020, foi seguida pela reafirmação do caráter protetivo que o Direito do Trabalho exerce na sociedade. Apesar das críticas recebidas no processo, algumas seguidas de certo grau de razão, o que se observa numa análise macro é um aperfeiçoamento maior das condições de atuação do teletrabalhador, com foco na garantia dos mesmos direitos entre empregados remotos e presenciais. Fator esse que demonstra a vanguarda e pioneirismo argentino nas questões trabalhistas.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

- AGORA. **Ley De Teletrabajo En Argentina de 31 de julio de 2020**. Disponível em <file:///C:/Users/jdsousa.ps/Downloads/200731%20-%20Ley%20de%20teletrabajo.pdf> em 20/07/2021.
- AMRUTE, Sarreta. **The Robots are Just Automated Management Tools: post-pandemic automation part II** In: Data & Society: Points, Jun 16, 2020. Disponível em <https://points.datasociety.net/why-are-good-jobs-disappearing-if-robots-arent-taking-them-9f8d4845302a> em 20/06/2021.
- ARGENTINA. **Constitución de la Nación Argentina**, 1853.
- ARGENTINA. **Ley 27.555 de 2020. Régimen Legal Del Contrato De Teletrabajo**. Disponível em <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814> em 20/07/2021.
- BARZOTTO, Luciane C. **Organização Internacional do Trabalho faz cem anos: breve história de proteção ao trabalhador** In: VASCONCELOS, Antônio G.; CHIMURIS, Ramiro (orgs.). *Direito e Economia: neocolonialismo, dívida ambiental, tecnologia, trabalho e gênero no sistema econômico global*, Napoli-Itália: La Cittá del Sole, 2020.
- BETIATTO, Ricardo, **Teletrabalho: a Reforma Trabalhista em Contraponto com as Perspectivas Europeia E Italiana** In: Revista Eletrônica Reforma Trabalhista II, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v.7, n.62, set-out, 2017.
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988.
- BRASIL, **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm em 13/05/2021.
- BRENER, Paula; COLOMBI, Henry; RAMOS, Marcelo M. **Os Métodos Do Direito Comparado: Por Um Pluralismo Metodológico E Um Comparativismo Crítico** In: Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife, ISSN: 2448-2307, v. 93, n.1, Abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249545> em 15/07/2021.
- BRUNO, Fernanda. **Máquinas De Ver, Modos De Ser: vigilância, tecnologia e subjetividade**. Porto Alegre: Sulina, 2013.

- CARELLI, Rodrigo L.; OLIVEIRA, Murilo C. S. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI.** Belo Horizonte - MG: Editora Dialética, 2021.

- CARVALHO, Alexander P. N.; NETO, Abimael C. F. C.; GIRÃO, Henrique A. **A reforma trabalhista como consequência da necessidade de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade** In: Rev. Direito Econ. Socioambiental, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 49-66, set./dez. 2017. Disponível em file:///C:/Users/jdsousa.ps/Downloads/18546-41826-1-PB.pdf em 15/08/2021.

- CNJ. **Resolução N° 227 de 15/06/2016.** Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295> em 20/06/2021.

- CUNHA, Bruno W. F.; BAILLY, Luan H.; BUGALHO, Andréia C. **Teletrabalho: Aspectos Gerais e Características da Modalidade no Brasil** In: Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, ISSN 2358-155, n. 8, p.1387-1406, out, 2020. Disponível em <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2183/1672> em 30/07/2021.

- CURY, Paula Maria N. **Métodos De Direito Comparado: Desenvolvimento Ao Longo Do Século XX E Perspectivas Contemporâneas** In.: - Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito, ISSN: 2175-21686, São Leopoldo-RS: RECHTD, (2) :176 - 185, vol. 6, n. 2, jul./set., 2014. Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd> no dia 15/07/2021.

- DELGADO, Mauricio G. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo - SP: LTr, 18ªed., 2019.

- DUTRA, Deo C. **Método(S) Em Direito Comparado** In.: Revista da Faculdade de Direito – UFPR, ISSN: 2236-7284, Curitiba-PR: C3SL, vol. 61, n. 3, set./dez, 2016, p. 189 – 212. Disponível em <http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/46620/29831> no dia 15/07/2021.

- EL PAIS. **Por Que O CEO Da Netflix Quer Voltar Ao Escritório?**, 2020. Disponível em <https://brasil.elpais.com/tecnologia/2020-10-02/por-que-o-ceo-da-netflix-quer-voltar-ao-escritorio.html?ssm=whatsapp> no dia 03/10/2020.

- EL PODER EJECUTIVO NACIONAL. **Projecto de Ley 829 de 2006.** Disponível em https://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo_proyecto-de-ley.pdf em 20/07/2021.

- ESTADO DE MINAS INTERNACIONAL. **Congresso argentino aprova lei de regulação do teletrabalho.** Disponível em <https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2020/07/30> em 14/08/2021.

- FERREIRA, Antonio C. **A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção** In: **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 97, 2011. Disponível em <https://journals.openedition.org/rccs/4417> em 20/07/2021.

- FILHO, Manoel G. F., **Os Conflitos Como Processo De Mudança Social** In.: Revista Direito Administrativo, Rio de Janeiro: FGV, Vol. 219: 2019 – 227, jan./mar., 2000. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47503> em 30/07/2021.

- GARCIA, Gustavo F. B. **Teletrabalho e Trabalho à Distância: considerações sobre a lei 12.551/2011** In: Doutrina e Jurisprudência: COAD, fascículo semanal nº 4, ano XLVI, 2012.

- GÓES, Geraldo S.; MARTINS, Felipe S.; NASCIMENTO, José A. S. **Potencial De Teletrabalho Na Pandemia: um retrato no Brasil e no mundo** In.: Carta de Conjuntura. Brasília-DF: IPEA, n.47, 4º trim, 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDF/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.pdf no dia 22/09/2020.

- GODOY, Arnaldo S. M.; RIBEIRO, Gustavo F. **O direito comparado: esforço de resgate historiográfico e de problemas metodológicos** In: Revista de Direito Internacional, Brasília-DF: Uniceub, v.17, n.1, 2020. Disponível em <file:///C:/Users/jdsousa.ps/Downloads/6252-27985-1-PB.pdf> em 30/07/2021.

- GUIMARÃES, Sergio D.; SILVA, Elaine B. **A "Reforma" Trabalhista Brasileira em Questão: reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho** In: Revisrta de Estudos Organizacionais e Sociedade. Belo Horizonte, v.7, n.18, abril, 2020. Disponível em <file:///C:/Users/jdsousa.ps/Downloads/5503-Texto%20do%20artigo-23741-1-10-20200728.pdf> em 15/08/2021.

- GUSMÃO, Paulo D. **Direito Comparado** In: Introdução à Ciência do Direito, Rio de Janeiro-RJ: Forense, 5.^a ed., 1972. Disponível em https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1758710/Paulo_Dourado_De_Gusmao.pdf em 15/07/2021.

- HUSA, Jaakko. **Farewell To Functionalism Or Methodological Tolerance?** In.: *Rebels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht*, University of Helsinki, vol. 67, n. 3, p. 419-447, Jul, 2009. Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd> no dia 15/07/2021.

- HUWS, Ursula. **Labour In Contemporary Capitalism. What Next?** London: Palgrave Macmillan, 2019.

- HYDÉN, Hakan. **Perspectivas Em Sociologia Do Direito In: Schwartz, Germano; COSTA Renata A. Org. Sociologia Do Direito Em Movimento**, Canoas-RS: Editora Unilasalle, 2019. Disponível em <https://www.unilasalle.edu.br/uploads/files/b7a0ab6f5af3ceaf88f31bb944fc34aa.pdf> em 30/07/2021.

- IBGE. **Pesquisa Nacional Por Amostra De Domicílios Covid PNAD Covid-19**. 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas-experimentais/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid> no dia 22/09/2020.

- JARDIM, Carla C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004.

- KROST, Oscar. **Teletrabalho No Direito Argentino: Comentários Sobre a Lei N. 27.555/20** In: Direito UNIFACS – Debate Virtual, n.255, 2021, pag.4. Disponível em <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/index> em 20/07/2021.

- LANNER, Michaella F. **A expansão do teletrabalho: um olhar para o futuro das relações trabalhistas** In: e- Revista Internacional de la Protección Social, ISSN: 2445-3269, v. VI, n°1, 2021. Disponível em <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/15209/15080> em 20/07/2021.

- LEIS, Héctor Ricardo. **Especificidades e desafios da interdisciplinaridade nas ciências humanas**. In. PHILIPPI JR e SILVA NETO, Antônio J. Arlindo Interdisciplinaridade em ciência, tecnologia e inovação. Barueri, SP: Manole, 2011. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5645944/mod_resource/content/1/LEYS%20Especificidades%20e%20desafios%20da%20interdisciplinaridade%20nas%20cie%CC%82ncias%20humanas.pdf em 20/07/2021.

- LEITE, Carlos H. B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo - SP: Saraiva Educação, 9º ed., 2018.

- MACHADO, Sidnei; BRIDI, Maria Aparecida. **O Teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na covid-19** In: KREIN, José D. et al (orgs.) O TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA (2017). São Paulo: Cesit – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, v.1, 2021.

- MARIANO, Karina P. **Globalização, Integração E O Estado**, São Paulo – SP: Lua Nova, 71: 123-168, 2007, Pag.125. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ln/a/J5MPkrXppmjTLzM9pQgcN5G/?lang=pt&format=pdf> em 22/06/2021.

- MARTINS, Thiago P.; BRAZ, Virgínia L. B. **As Transformações nas Relações de Trabalho, a Reforma Trabalhista e a Proibição ao Retrocesso Social**, In: Revista Direito e Desenvolvimento, ISSN 2236-0859, v.9, n.2, Ago/dez, 2018. Disponível em <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/675/557> em 20/07/2021.

- MÁXIMO, Flávia. **Trabalhadores(as) humanos(as) são muito mais do que “recursos”** In: FERRERAS, Isabelle et al (org.). O Manifesto do Trabalho: Democratizar. Desmercantilizar. Remediar. Rio de Janeiro – RJ: Lumen Juris, 2021. Disponível em <https://www.dmttemdebate.com.br> em 10/06/2021.

- MEIRELES, Edilton. **A desproteção empregatícia inconstitucional: o caso dos trabalhadores eleitorais, em atividade partidária e do transportador de carga**. In: MEIRELES, Edilton (org.). Trabalho, reformas e tecnologia, Salvador – BA: CMP, 1ª ed., 2020.

- MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia** In Agência Brasil, São Paulo, Publicado em 28/07/2020. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia> em 11/06/2021.

- NAÇÕES UNIDAS. **Teletrabalho: covid-19 anuncia revolução no mercado do trabalho** In: Centro de Informações para Europa Ocidental, 2020. Disponível em <https://unric.org/pt/teletrabalho-covid-19-anuncia-revolucao-no-mercado-do-trabalho/> em 20/05/2021.

- NOBRE, Marcos et al. **“O que é pesquisa em Direito”**. São Paulo: Quartier Latin, 2005. Disponível em <https://pt.scribd.com/document/283529392/NOBRE-Marcos-Et-Al-O-Que-e-Pesquisa-Em-Direito> em 01/07/2021.

- NOVO, Benigno N. **A Reforma Trabalhista: Ausência De Um Debate Amplo Com A Sociedade** In: Meu Artigo. Disponível em <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/atualidades/a-reforma-trabalhista-ausencia-um-debate-amplo-com-sociedade.htm> em 20/06/2021.

- OIT. **Segurança E Saúde No Centro Do Futuro Do Trabalho: tirando partido de 100 anos de experiência** In: Bureau Internacional do Trabalho, Genebra-CH: Copyright, ISBN: 978-989-99676-3-2 1ª Ed., 2019 Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/rogeneva/ilolisbon/documents> no dia 22/09/2020.

- OIT, **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático Bureau Internacional do Trabalho** - Genebra, jul., 2020.

- OLIVEIRA, Luciano. **Não me fale do Código de Hamurabi! A pesquisa sócio-jurídica na pós-graduação em Direito**. In: _____. Sua excelência o comissário e outros ensaios de Sociologia Jurídica. Rio de Janeiro: Letra Legal, 2004. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4213608/mod_resource/content/1/OLIVEIRA%2C%20Hamurabi.pdf em 01/07/2021.

- OLIVEIRA, Murilo C. S.; CARELLI, Rodrigo L.; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho** In: Revista Direito e Praxis. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/50080 ISSN: 2179-8966. Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/346940076> em 20/05/2021.

- PAIXAO, Fernanda. **Argentina debate nova lei para o trabalho remoto: mais direitos ou precarização?** In Brasil de Fato. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2020/06/26/argentina-debate-nova-lei-para-o-trabalho-remoto-mais-direitos-ou-precarizacao> em 20/07/2021.

- POLIDO, Fabrício B. P. **Direito Internacional Privado entre plataformas transnacionais de trabalho e a divisão internacional do conhecimento** In: VASCONCELOS, Antônio G.; CHIMURIS, Ramiro (orgs.). Direito e Economia: neocolonialismo, dívida ambiental, tecnologia, trabalho e gênero no sistema econômico global, Napoli-Itália: La Città del Sole, 2020.

- REBOLÇAS, Gabriela M.; LEITE, Martha F.; MARQUES, Verônica T. **Pesquisa Em Direito Comparado: Um Panorama De Seus Usos Nas Ciências Sociais E Humanas** In: Interfaces Científicas - Humanas e Sociais, Aracaju-SE: Unit, V.5, N.2, Out. 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/jdsousa.ps/Downloads/2860-Texto%20do%20artigo-10726-1-10-20161024.pdf> em 15/07/2021.

- RUBERY, Jil et al. **Challenges and Contradictions in the ‘Normalising’ of Precarious Work**, Manchester, UK: Work, Employment and Society, Vol. 32(3) 509–527, 2018.

- SAP. **Pesquisa Home Office Brasil**, maio, 2016. Disponível em https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home_Office_Consolidado_2016.pdf em 11/06/2021.

- _____. **Pesquisa Home Office Brasil**, dezembro, 2020. Disponível em https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-Office_Consolidado_2016.pdf em 11/06/2021.

- SERRA, Paulo. **O Teletrabalho - conceito e implicações**. Covilhã, Portugal: Universidade da Beira Interior, 1996. Disponível em https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/518/1/jpserra_teletrabalho.pdf em 10/06/2021.

- SINGER, Paul. **A América Latina na crise mundial** In: Revista Estudos Avançados, São Paulo, v. 23, nº 66, 2009.

- SUPIOT, Alain. **El trabajo no es una mercancía: contenido y sentido del trabajo en el siglo XXI** In: Revista Internacional del Trabajo, v 140, fev, 2021. Disponível em <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ilrs.12181> em 10/06/2021.

- TAVARES, Ana Lúcia de L., **Reflexões sobre o papel do direito constitucional comparado no quadro do programa da pós-graduação em direito da PUC-Rio** In: Direito, Estado e Sociedade, Rio de Janeiro: PUCRJ, v.9, n.27, jul/dez, 2005. Disponível em <https://revistades.jur.puc-rio.br> em 22/06/2021.

- THE GUARDIAN. **Shirking From Home? Staff Feel The Heat As Bosses Ramp Up Remote Surveillance**, 2020 Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2020/sep/27/shirking-from-home-staff-feel-the-heat-as-bosses-ramp-up-remote-surveillance> no dia 03/10/2020.

- THE VERGE. **Microsoft Is Letting More Employees Work From Home Permanently**, 2020. Disponível em <https://www.theverge.com/2020/10/9/21508964/microsoft-remote-work-from-home-covid-19-coronavirus> no dia 03/10/2020.

- TROILO, Fernando. **Nuevo estudio sobre Teletrabajo en Tiempos de Covid en Argentina** In: UCEMA. Disponível em <https://ucema.edu.ar/posgrado/recursos-humanos/encuesta-teletrabajo> em 01/08/2021.

- TROIT, D'Arcy; BLANPAIN, Roger; HENDRICKX, Frank. **Labour Law and Social Progress: holding the line or shifting the boundaries?** Holanda: Kluwer Law International B.V., 2016.

- UNITED NATIONS - GENERAL ASSEMBLY. **Realization of the right to work: report of the united nations high commissioner for human rights**, A/HRC/31/32, Dec, 2015.

- ZWEIGERT, Konrad; KOETZ, Hein. **An Introduction to Comparative Law**. Cambridge / RU: University of Cambridge, 3ª Ed., 1998.