

O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NO ÂMBITO DA ECONOMIA DE MERCADO À LUZ DO CAPITALISMO HUMANISTA

TELEWORK FROM THE PERSPECTIVE OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION IN THE CONTEXT OF MARKET ECONOMY IN LIGHT OF HUMANIST CAPITALISM

Breno Medeiros*

Ricardo Sayeg**

RESUMO: Este artigo tem por objeto, no âmbito da economia de mercado e à luz dos fundamentos constitucionais da ordem econômica da valorização do trabalho humano e livre iniciativa, discutir a inclusão do Capítulo II-A na CLT, destinado ao teletrabalho, sob a perspectiva da evolução das relações de trabalho, interpretando as disposições legais em conformidade com os avanços tecnológicos da quarta revolução industrial, com enfoque na discussão sobre o controle de jornada nessa modalidade de contratação. Para realizar esta análise, optamos pelo método qualitativo de pesquisa, por meio do cotejo de artigos científicos, livros e demais meios de publicação científica doutrinária.

PALAVRAS-CHAVE: Economia de Mercado. Valorização do Trabalho Humano e Livre Iniciativa. Teletrabalho. Quarta Revolução Industrial. Controle de Jornada.

ABSTRACT: This article analyzes, in the context of the market economy and in light of the constitutional foundations of the economic order of value of human work and on free enterprise, the inclusion of chapter II-A in the CLT, destined to teleworking, from the perspective of the evolution of labor relations with the fourth industrial revolution, interpreting these legal provisions in line with technological advances, focused on control of working hours in this modality of hiring. To perform this analysis, we opted for the qualitative method of research, through the comparison between scientific articles, books and other methods of doctrinal scientific publication.

KEYWORDS: Market Economy. Value of Human Work and on Free Enterprise. Teleworking. Fourth Industrial Revolution. Journey Control.

* *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; pós-graduado em Engenharia da Qualidade – MBA – Master Business Administration – pela Universidade de São Paulo – USP; doutorando em Direito Empresarial pela UNINOVE – Universidade Nove de Julho.*

** *Diretor e professor titular de Direito Quântico Empresarial da UNIOVE – Universidade 9 de Julho; professor livre-docente de Direito Econômico da PUC-SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.*

1 – Os fundamentos constitucionais da valorização do trabalho humano e a livre iniciativa

O art. 170 da Constituição Federal é de translúcida clareza ao dispor que a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa são os fundamentos da ordem econômica.

Logo, a base da disciplina legal que se desenvolve no ordenamento jurídico pátrio corresponde aos referidos alicerces constitucionais, de modo que, no âmbito da economia de mercado, as modalidades de trabalho humano que emergem devem, a um só tempo, ser prestigiadas e livres, tanto na perspectiva do empregador quanto do empregado.

Valorização do trabalho humano corresponde ao prestígio da integração humana na atividade econômica que, embora seja mensurável em contrapartida financeira, a que título for, é mais do que isso, pois tem valor, ou seja, significado de dignidade.

Melhor esclarecendo, a valorização do trabalho humano significa a dignificação do trabalho por parte da pessoa humana, que compreende a sua importância, respeito e indisponibilidade.

Assim, constitucionalmente, a ordem econômica deve favorecer e proteger o trabalho humano, posto que, tudo que é de valor há de ser zelado.

Entretanto, não se pode descuidar da livre iniciativa que corresponde ao outro fundamento da ordem constitucional econômica. Livre iniciativa significa liberdade econômica, ou seja, a plena faculdade de atividade econômica, desde que esteja em conformidade com o ordenamento jurídico.

Portanto, pela livre iniciativa tudo se pode na economia, salvo se a lei não permitir.

Esses dois fundamentos da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa não são inimigos antagônicos, e sim irmãos aliados, que não mantêm entre si uma relação de causalidade, muito menos de hierarquização.

Pelo contrário, a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa são complementares e têm entre si uma relação de sincronicidade, incidindo simultaneamente, por consubstancialidade, em uma singularidade quântica, como fundamento da ordem econômica na economia de mercado, calibrada pela potência da realidade.

2 – Economia de mercado e o teletrabalho

Constitucionalmente, o Brasil tem um perfil capitalista, que assegura as liberdades econômicas e a propriedade privada, implementador de uma

economia de mercado, que se caracteriza pela autorregulação, isto é, que se conduz conforme a livre dinâmica de seus agentes econômicos, representada pela alegoria da famosa “mão invisível”.

Todavia, a Constituição Federal, em seu art. 170, *caput*, também é expressa em dispor que a ordem econômica tem o fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social; e, assim, adicionalmente à economia de mercado, implementa o capitalismo humanista, que é a dimensão econômica dos objetivos fundamentais da república estatuidos no art. 3º da Constituição Federal correspondentes à edificação de uma sociedade livre, justa e solidária; desenvolvida econômica, social, política, cultural e tecnologicamente, erradicadora da pobreza e da marginalização, redutora das desigualdades e promotora do bem de todos, sem preconceito ou discriminação.

Enquanto realidade sobre a qual incide a ordem econômica, a economia de mercado se impõe nessa conjuntura constitucional e dela emerge o teletrabalho que se trata de uma forma de trabalho irreversível, especialmente após a quebra de paradigmas e preconceitos que se verificou no curso das restrições das liberdades de locomoção e econômicas em face de todos por conta da pandemia da Covid-19.

Na potência da realidade, o teletrabalho se impõe com a força do realismo que acaba compondo a ordem jurídica a incidir a propósito dele, como força resultante entre a referida força do realismo e as forças do positivismo e do humanismo jurídico, a conduzir essa nova figura nas relações econômicas de capital/trabalho.

O teletrabalho é figura nova em nosso ordenamento jurídico pátrio, porquanto positivado na CLT no ano de 2017, sendo recente no sentido amplo e em âmbito internacional. Na Itália, por exemplo, o instituto (*telelavoro* ou *lavoro agile*) foi introduzido no mesmo ano, pela “Legge 22 maggio 2017, n. 81 (Lei nº 81, de 22 de maio de 2017)”¹. Na França, se consagrou, primeiramente, pelo Acordo Nacional Interprofissional (ANI), em 19.07.05, bem como pela Lei nº 2012-387, de 22.03.2012, sendo cristalizado pelos artigos L1222-9 a L1222-11, no Código do Trabalho².

1 BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 7, n. 62, p. 47, set./out. 2017.

2 GAURIAU, Rosane. Teletrabalho em tempo de pandemia da Covid-19: experiência luso-brasileira: estudo comparado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 130, jul./set. 2020.

Assim, não se podem manter as mesmas lentes com que se via o Direito do Trabalho e as formas de relacionamento hierárquico antes da reforma trabalhista, ou antes da quarta revolução industrial, para fazer avaliações a respeito de tal matéria.

A evolução da tecnologia transforma os ambientes de trabalho, exigindo do aplicador do Direito que acompanhe o progresso, sob o risco de se obstaculizar os avanços em razão de uma visão míope das relações sociais.

Desembarcamos na era *on demand*, em que o consumo se dá de acordo com uma demanda específica e as exigências são pontuais e não mais contínuas. Não se compra mais um CD ou um DVD para tê-lo por tempo indeterminado, mas se acessa canais de *streaming* nos quais a qualquer momento pode-se ter uma informação diferente. O mesmo fenômeno se manifesta também nas relações de emprego, em que os dois lados da relação não querem mais uma jornada fixa, dentro de uma rotina imposta, mas, sim, uma prestação de serviços pontuais, cobrados por tarefa e não mais por tempo, prestigiando-se a produtividade, o efetivo labor. Há uma quebra de paradigmas.

O teletrabalho vem para viabilizar os desejos e responder aos anseios da sociedade, em que os jovens não objetivam mais a rigidez de uma jornada controlada, preferindo organizar seu próprio tempo, de acordo com seu melhor momento de produtividade; os adultos, *seniores*, pretendem passar mais tempo com suas famílias, não perdendo tempo com deslocamentos desnecessários e tendo disponibilidade para auxiliar um filho em suas atividades escolares, entre outras preferências³.

Logo, sua correta aplicação poderá trazer grandes avanços para todos os envolvidos nas relações de trabalho: empresas, trabalhadores e para a sociedade como um todo.

Para as empresas, possibilita-se a redução de custos estruturais, minimização de risco de acidente de deslocamento, possibilidade de contratação e manutenção de trabalhadores em qualquer parte do mundo, redução do tempo ocioso no trabalho.

Quanto ao empregado, vislumbram-se ganhos ao poder exercer atividades extraordinárias em horário comercial, como academia, consulta médica, cursos, entre outros, não precisando se deslocar todos os dias ao seu posto de trabalho, viabilizando uma aproximação do núcleo familiar.

3 BOONEN, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. *E & G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 111, dez. 2002/jul. 2003.

DOCTRINA

Para a sociedade, gera uma redução do fluxo de automóveis e pessoas utilizando o transporte público, com a diminuição de emissão de poluentes, minimização do risco de acidentes de trânsito e maior empregabilidade de pessoas com deficiências físicas⁴, mulheres com filhos pequenos e até idosos⁵.

Todavia, deve-se atentar que a implementação do teletrabalho de maneira desenfreada e sem o devido cuidado tem causado uma perda da identidade organizacional nas empresas, ocasionada por uma falta de comunicação entre o trabalhador e a instituição para a qual trabalha, gerando uma alienação do empregado aos valores empresariais⁶.

Ainda salienta Boonen que as empresas que mantêm contratos com empregados tradicionais, que prestam labor em sua sede, e teletrabalhadores devem cuidar para que não criem um abismo entre esses dois tipos de trabalhadores, pois aqueles que trabalham remotamente tendem a ser assolados pelo sentimento de perda de espaço dentro da organização, em razão do distanciamento com as atividades cotidianas da companhia, não tendo a colaboração dos colegas nas suas atividades, sendo excluído do convívio comum no ambiente de trabalho⁷.

Faz-se necessário levar em consideração as características dos trabalhadores que se submetem ao teletrabalho, pois diferentes perfis devem gerar diferentes modos de prestação dos serviços, podendo causar impactos diretos à empresa. Cada funcionário tem um perfil próprio, que deverá ser analisado para a implementação do teletrabalho: muitos necessitam de um contato maior com colegas e superiores hierárquicos para desenvolvimento de senso de coletividade, hierarquia e relacionamentos interpessoais voltados ao trabalho; em contrapartida, muitos outros prescindem dessas necessidades e rendem mais ao desfrutar de mais tempo com seus familiares. E ainda outra desvantagem: o teletrabalho pode fomentar hábitos compulsivos, levando o trabalhador a se exceder com alimentação, bebida, fumo, drogas e demais hábitos que, se laborasse em ambiente controlado pela empresa, seriam ao menos mitigados⁸.

Por essas razões, Boonen afirma que o trabalho a distância requer

4 OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*. São Paulo: LTr, 2018. p. 184.

5 KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da Lei n. 13.467/2017. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 54, p. 288, jan./jun. 2019.

6 BOONEN, *op. cit.*, p. 113.

7 *Idem*, p. 113.

8 BOONEN, *op. cit.*, p. 111.

“(…) profissionais dotados de competências necessárias para desempenhar tarefas com eficiência e, de modo particular, profissionais dotados de autorregulação, capazes de desenvolver seu trabalho e cumprir com suas metas independentemente da hierarquia e das fronteiras organizacionais.”⁹

Da mesma forma, afirma Isabel de Sá Affonso da Costa, quando descreve que a quarta revolução industrial – que trouxe diferentes modos de trabalho – demanda a formação de novos trabalhadores que vejam o empreendimento como seu, transcendendo o vínculo circunstancial com a organização para a qual trabalha, para que seja viável essa prestação de serviços sem supervisão hierárquica direta¹⁰.

Um ponto importante é a dificuldade de identificar os acidentes de trabalho¹¹. No Brasil, como em Portugal, há igualdade de direitos entre o teletrabalhador e o trabalhador presencial no que tange ao direito à saúde, à segurança e ao meio ambiente do trabalho¹², sendo certo haver, hoje, todo um sistema pátrio de proteção à saúde mental do trabalhador, a exemplo da Lei nº 8.080/90, a Norma Regulamentadora nº 17, o Decreto nº 3.048/99, que regulamenta a Lei nº 8.213/91¹³, sistema esse merecedor de estudos mais aprofundados para verificação de sua perfeita aplicabilidade ao regime de teletrabalho.

Outra preocupação dos estudiosos do instituto se relaciona à desmobilização dos trabalhadores¹⁴, mas tal teoria perde força na medida em que não considera importante variável, que é o uso de aplicativos como o WhatsApp, que já vinham se consolidando como instrumento de aproximação e sociabilização virtual, tornando-se ainda mais úteis durante a pandemia.

3 – Os avanços das formas de trabalho e as revoluções industriais

O trabalho sempre acompanhou a evolução tecnológica, progredindo no mesmo sentido da sociedade e, da mesma forma, contribuindo para uma consistente ascensão das populações ao redor do mundo. E isso se comprova,

9 *Idem*, p. 107.

10 COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 109, jan./fev. 2007.

11 KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da Lei n. 13.467/2017. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 54, p. 288, jan./jun. 2019.

12 GAURIAU, *op. cit.*, p. 32.

13 CAMPOS DE ALMEIDA, Amanda Cristina *et al.* *A saúde mental do trabalhador e o teletrabalho no século XXI*. Cuiabá: EDUFMT, 2021. p. 139-140.

14 KITANISHI, *apud* ALVES, 2019, p. 286.

e é marcado, pelas revoluções industriais, que segmentaram a atividade laboral no mundo em três ocasiões específicas, desenvolvendo-se, no momento, uma quarta revolução industrial.

A *primeira revolução industrial*, ocorrida inicialmente na Inglaterra do século XVIII, foi caracterizada pela transição da força bruta do homem, que ainda se utilizava de ferramentas manuais, à força mecânica das máquinas, com a construção das ferrovias e a criação da máquina a vapor¹⁵. Surgiu o conceito de produção mecânica, que veio a substituir o sistema de economia feudal, inaugurando o período de grandes empreendimentos fabris¹⁶.

Caminhando com os avanços tecnológicos, a *segunda revolução industrial* trouxe a evolução da máquina a vapor para a movida por energia fóssil, passando a incrementar o conceito de fábricas no final do século XIX, graças ao advento da eletricidade, o que permitiu uma produção em massa¹⁷. Esse momento da história ficou marcado pela padronização dos sistemas de organização industrial desenvolvido por Frederick Taylor, posteriormente nomeado como Taylorismo, e que viria a ser aprimorado por Henry Ford (Fordismo), pois, não obstante ambos tivessem como principal mote o trabalho padronizado – que limitava cada trabalhador a uma única tarefa, em períodos de tempo específicos, visando um modelo de produção em massa, com produtos idênticos e preços mais acessíveis aos consumidores –, o Fordismo acresceu a “administração conjunta dos tempos e movimentos, abastecendo o trabalhador com peças e componentes por meio de esteiras”¹⁸. Além disso, a segunda revolução industrial alavancou o crescimento nas fábricas, sendo essa época marcada por contratações em massa, o que explica o fenômeno da vertiginosa multiplicação da população em idade produtiva de trabalho nas grandes cidades¹⁹.

Conhecida também como a revolução digital, ou dos computadores, a *terceira revolução da indústria*, que ocorreu aproximadamente nos anos 1960, se aproxima da realidade atual em que a sociedade se encontra, importando na abertura de portas a se chegar à quarta revolução industrial, de que se falará adiante. A revolução de que ora se trata alterou e desmistificou os conceitos, até então utilizados, de Ford e Taylor, ganhando força a visão oriental da Toyota, em que homens se aliam às máquinas e passam a exercer múltiplas tarefas dentro da fábrica, com o auxílio da tecnologia. O resultado foi a substituição

15 SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2019. p. 22. *E-book*.

16 OLIVEIRA NETO, *op. cit.*, p. 16.

17 SCHWAB, *op. cit.*, p. 22.

18 OLIVEIRA NETO, *op. cit.*, p. 17.

19 OLIVEIRA NETO, *op. cit.*, p. 18.

do trabalhador pouco qualificado e limitado a uma tarefa por outro qualificado capaz de exercer diversas funções dentro da empresa, o que permitiu a redução do número de funcionários e, conseqüentemente, dos custos de produção²⁰.

Ademais, a revolução tecnológica possibilitou uma melhora no tempo de produção; reduziu o lapso temporal necessário entre a criação e a distribuição de determinado bem – aspecto essencial à adequação das empresas aos ambientes de maior volatilidade – e fortaleceu a ideia da flexibilização do trabalho, adequando-se a contratação à demanda pela manutenção, nas fábricas, de um menor número de empregados²¹.

O período marca, ainda, o desenvolvimento da internet – mais precisamente durante a Guerra Fria –, sendo destinada à comunicação entre as bases militares dos Estados Unidos²². A popularização dessa tecnologia tornou-se um fenômeno conhecido como “globalização digital”, destacadamente absorvido pelo setor empresarial, permitindo a superação das fronteiras físicas²³.

Dando seqüência ao iniciado no século XX pela terceira revolução industrial, o século XXI aponta para a *quarta revolução industrial*, que, nas palavras de um dos precursores de tal conceituação, Klaus Schwab, assim se traduz:

“(…) acredito que hoje estamos no início de uma quarta revolução industrial. Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornam mais baratos e por inteligência artificial e aprendizagem automática.”²⁴

E ainda afirma que

“(…) as tecnologias digitais, fundamentadas no computador, *software* e redes, não são novas, mas estão causando rupturas à terceira revolução industrial; estão se tornando mais sofisticadas e integradas e, conseqüentemente, transformando a sociedade e a economia global.”²⁵

Para o referido pensador, o que distingue a quarta revolução das anteriores são a velocidade, a amplitude e o impacto sistêmico.

20 *Idem, op. cit.*, p. 22.

21 BOONEN, *op. cit.*, p. 106.

22 FAETEC – Fundação de Apoio à Escola Técnica do Estado do Rio de Janeiro.

23 MARGRAF, Karin Gomes; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A violação do direito a intimidade no teletrabalho. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 10, n. 96, p. 41, fev. 2021.

24 SCHWAB, *op. cit.*, p. 22.

25 *Idem*, p. 22.

A revolução que estamos vivendo talvez seja a mais volátil; com avanços velozes, tem-se, de um dia para o outro, uma nova tecnologia no mercado a abrir inúmeras novas possibilidades que causam impacto muito maior do que as outras revoluções causaram em seus contextos, com potencial para mudar, de forma abrupta, a sociedade, sem que haja muito tempo para maturação; não obstante, vem reformulando conceitos básicos, mas solidificados, como as relações de trabalho, produção, consumo e logística.

Nesse ponto, surge o instituto do teletrabalho, impensável e impraticável antes da terceira revolução industrial, quando a presença física do trabalhador na fábrica, com imersão total, era o mínimo necessário; mas tornou-se possível, a partir dos anos 1960, com os avanços da tecnologia e, especialmente, pelo desenvolvimento da internet, implicando um maior distanciamento espacial entre o trabalhador e seu empregador, fenômeno que, atualmente, torna cada vez mais comum a prestação de labor por meios telemáticos.

Assinale-se que, em julho de 2017, a Eurofound²⁶, ligada à União Europeia, divulgou relatório de análise do equilíbrio entre binômio trabalho-vida, que revelou o percentual da adoção do teletrabalho nos países que a compõem. A Dinamarca figurava com 8% de sua força de trabalho, o Reino Unido chegando a 27%, Portugal um pouco acima de 10% e a Itália com 7%²⁷. Obviamente, esses números tenderão a crescer num cenário pós-pandemia, conforme se verá mais adiante.

4 – A origem do teletrabalho

O teletrabalho teve origem como uma possível resposta ocidental à crise econômica mundial do petróleo, que se instaurou nos anos 1970, ao se perceber que as prestações de serviços poderiam ocorrer não apenas em um único espaço, mas também de forma descentralizada, por intermédio de novas tecnologias de comunicação a distância, gerando economia às empresas²⁸.

Não parece correto afirmar que o teletrabalho advém dos primórdios da humanidade, pelo uso de fumaça, tambores, assovios e outros sinais rudimentares²⁹, pois, como se verá adiante, o uso de tecnologias avançadas de comunicação constitui a sua essência.

26 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

27 BETIATTO, *op. cit.*, p. 47.

28 BOONEN, *op. cit.*, p. 110.

29 ESTRADA, Manuel Martin Pino. Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 49, set. 2014.

Mais coerente com tal essência é a identificação do ano de 1857 como marco da origem do teletrabalho, a partir da utilização do telégrafo para a descentralização das operações da Companhia de Estrada de Ferro Penn, por seu proprietário Edgard Thompson³⁰.

O crescimento dos problemas de trânsito nas grandes cidades, somado ao aumento de fluxo de mulheres, mães, no mercado de trabalho, foram outros aspectos relevantes que exigiram alternativas ao deslocamento diário entre casa e trabalho e vice-versa³¹.

Acórdão da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho³² situa o surgimento do teletrabalho nos idos de 1970, por Jack Nilles, cientista da NASA, que realizou um estudo denominado *telecommuting*, no qual o estudioso defendeu a mudança de “parte ou a totalidade do trabalho para fora do escritório, para casa ou um centro de teletrabalho”³³.

Todavia, na década de 1970, os aparelhos de comunicação ainda eram muito limitados, fazendo com que o tema voltasse à tona somente nos anos 1990, especialmente nos países desenvolvidos, em que havia uma sofisticação da informática e das telecomunicações muito mais acessível³⁴.

Na época, as empresas vislumbraram nessas tecnologias de informação e comunicação (TICs) uma possibilidade de se destacar no mercado, já saturado e mergulhado em alta competitividade, por meio da flexibilização das regras impostas aos seus trabalhadores, o que permitiu o trabalho em ambiente diverso daquele da empresa. Com isso, reduziram-se os gastos com transporte, espaço físico, energia elétrica e demais despesas que uma grande companhia abarca quando possui vários trabalhadores em suas dependências físicas³⁵.

Devido à proeminência dessa nova economia competitiva e repleta de recursos tecnológicos – que, inclusive, viabilizaram a atuação global das grandes marcas –, várias empresas alteraram suas formas de produção; foram criados meios alternativos aos tradicionais modelos de negócios e gestão de pessoas, como a contratação de empregados que laboravam de suas próprias residências, o que permitiu a redução de suas estruturas físicas e, consequen-

30 KITANISHI, *apud* LUCENA, *op. cit.*, p. 285.

31 COSTA, *op. cit.*, p. 106.

32 TST-AIRR-158-21.2012.5.05.0018, Rel^a Min^a Dora Maria da Costa, DEJT 19.09.2014.

33 ZWICKER, Igor de Oliveira. O teletrabalho e sua evolução na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 59, n. 90, Edição Comemorativa, p. 177, jul./dez. 2014.

34 COSTA, *op. cit.*, p. 106.

35 BOONEN, *op. cit.*, p. 108.

temente, de seus custos fixos com as fábricas. Um exemplo desse modelo de negócios é a italiana Benetton, que contratou trabalhadores para prestarem os serviços em suas casas, ou em qualquer outro ambiente a sua escolha, tanto na própria Itália como em outros diversos países do mediterrâneo, controlando esses trabalhadores por meios telemáticos³⁶.

Como assinalado, as revoluções industriais promoveram uma ruptura com os conceitos de trabalho e formas de prestação de serviços antes tidas como ideais e adequadas.

5 – Conceito de teletrabalho e seu enquadramento jurídico

O art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido no ordenamento jurídico pátrio pela Lei nº 13.467/2017, conceitua o teletrabalho como sendo aquele em que a prestação de serviços ocorre, de forma preponderante, fora das dependências do empregador, utilizando-se de tecnologias de informação e de comunicação e que, por sua natureza, não seja confundido com o trabalho externo.

Ressalta-se que o Brasil adotou o conceito de teletrabalho já utilizado em outros países.

Insta destacar que a redação dada ao mencionado artigo diferencia, de plano, o teletrabalho do trabalho em domicílio (art. 83 da CLT) e do trabalho externo (art. 62, I, da CLT), ao se afirmar que a prestação de serviços é *preponderantemente* fora das dependências do empregador, ou seja, pode haver labor em ambiente da empresa; deve, ainda, ser realizado mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICs). Esses dois aspectos são primordiais para a distinção com o trabalho a domicílio, além da expressa e literal assertiva de que sua natureza é particular e não se confunde com o trabalho externo³⁷.

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar, teletrabalho pode ser “desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual (...), pois há uma descentralização da empresa, pulverizando a ‘comunidade obreira’”³⁸.

36 *Idem*, p. 109.

37 BARBA FILHO, Roberto Dala. *Reforma trabalhista e direito material do trabalho*: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017. Curitiba: Juruá, 2018. p. 133.

38 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018. p. 669.

DOCTRINA

Francisco Jorge Neto e Jouberto Cavalcante, citados por Roberto Dala Barba Filho, caracterizam o teletrabalho como a atividade realizada fora dos limites do empregador, com ordens remotas a serem seguidas, as quais são executadas por intermédio de computadores ou outros equipamentos que possibilitem essa comunicação a distância e fiscalizadas por meio de cumprimento de tarefas³⁹.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Célio Pereira Oliveira Neto define o teletrabalho como sendo aquele

“(...) prestado, ao menos em parte, à distância, fora da sede da organização empresarial, mediante o uso de telemática, com flexibilidade de jornada, e ausência de fiscalização direta, empoderando o teletrabalhador diante da auto-organização e autonomia de gestão de tempo, e em certa medida de suas atividades.”⁴⁰

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) havia conceituado, em 1997, em sua Convenção de nº 177, que o trabalho remoto é aquele realizado na casa do trabalhador ou em outro lugar de sua escolha, diferente do ambiente de trabalho do empregador, mediante remuneração, e que resulte em serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem forneça os equipamentos de comunicação e transmissão de dados.

Vê-se que, mesmo não tendo sido a mencionada convenção ratificada pelo Brasil, os conceitos e intenções nela presentes se refletem no acrescido Capítulo II-A, “DO TELETRABALHO”, em nossa legislação trabalhista.

Ainda no mesmo sentido, encontra-se conceituado o teletrabalho no art. 165 do Código de Trabalho português, que tem a seguinte redação: “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

Portanto, pode-se concluir que o conceito brasileiro de teletrabalho, alinhado ao entendimento internacional, se caracteriza pela prestação de serviços em ambientes diversos das dependências do empregador, mediante subordinação indireta por meio de tarefas executadas utilizando-se de mecanismos tecnológicos de comunicação, não o descaracterizando a eventual prestação de serviços na empresa.

39 BARBA FILHO, *op. cit.*, p. 132.

40 OLIVEIRA NETO, *op. cit.*, p. 89.

DOCTRINA

Oportuno examinar o que trouxe a Lei nº 12.551/2011, a qual alterou a redação do art. 6º da CLT para o seguinte teor:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

A dicção do referido preceito, ao classificar o trabalho em razão do local da prestação dos serviços (se no estabelecimento, se no domicílio do empregado ou se a distância) orbita tão somente a configuração do vínculo de emprego, estabelecendo um grau de subordinação tal capaz de tornar inegável o seu alinhamento com o disposto no art. 3º da CLT. Assim, ao se referir aos “meios telemáticos e informatizados de comando”, o legislador não o faz pelo prisma do controle de jornada, mas limita-se à cristalização do elemento da subordinação jurídica em sua literalidade.

Na lição de Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

“Insta destacar que a subordinação clássica bem como a objetiva não são mais suficientes para abarcar as novas formas de organização produtiva do empregador que se encontram em determinada zona cinzenta no Direito do Trabalho. Em razão disso, a inovação legislativa teve a finalidade de atribuir à atividade prestada pelo teletrabalhador o *status* de legítima relação de emprego, de modo que o trabalhador possa executar o seu labor de forma não mais autônoma, mesmo porque o critério da subordinação objetiva já não se mostra suficiente para traçar a distinção entre o trabalho autônomo e o subordinado.”⁴¹

A importância desse debate reside, pois, na distinção entre o teletrabalho – em que o trabalhador goza da autogestão do seu tempo (daí a inexistência de controle de jornada) – e o trabalho autônomo, em que não há vínculo de emprego.

Desse modo, as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 não colidem com o art. 6º da CLT, mas representam um avanço na classificação

41 ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 81, set. 2014.

antes nele delineada, passando a dispor especificamente sobre o teletrabalho, em todas as suas nuances e particularidades.

6 – O indevido controle de jornada do teletrabalhador

Importa destacar inclusão feita pela Reforma Trabalhista a respeito do teletrabalho, não em seu capítulo específico (arts. 75-A e seguintes), mas no capítulo da CLT destinado à Jornada de Trabalho, especificamente no art. 62, no qual foi acrescido o inciso III, o qual afirma não serem subordinados ao controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho, *in verbis*:

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

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

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

III – os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único – O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).”

Tomou-se a liberdade de transcrever a íntegra do artigo para demonstrar a simplicidade e literalidade da disposição legal.

Ambos os incisos que antecedem o destinado ao teletrabalho têm condicionantes para sua aplicação, vejamos: não se controla a jornada de trabalhador externo somente quando incompatível com a fixação de horário de trabalho (inciso I), e aos trabalhadores em cargo de gestão, também é inaplicável o controle, desde que percebam gratificação de função não inferior a 40% (parágrafo único), ou seja, o legislador cuidou nesses dois casos de discriminar detalhadamente quais as condições necessárias para se excepcionar o trabalhador às regras do mencionado capítulo.

Todavia, ao tratar do teletrabalhador, não se criou nenhuma condicionante para a aplicação da exceção à regra, mas tão somente se afirmou que ao

trabalhador contratado na modalidade de teletrabalho não se aplica o regime de controle de jornada; nada mais.

Assim, o que se infere após interpretação literal e gramatical, é que não há que se preencher nenhum outro requisito para se excepcionar aquele que labora no regime de teletrabalho do tradicional controle de jornada. Cumprindo-se todos os pressupostos exigidos para a contratação nesta modalidade, não há necessidade de controle de horários.

Porém, o tema não é pacificado na doutrina, havendo juristas que defendam o oposto.

Homero Batista Mateus da Silva compõe o grupo que se posiciona de forma contrária à incompatibilidade do teletrabalho com o controle de jornada. Nessa corrente, a principal linha de raciocínio é a possibilidade ou não de realizar o controle de jornada nesse tipo específico de contratação de mão de obra. Sustenta que está ao alcance do empregador controlar a jornada de seu empregado, mensurando quanto tempo este leva para executar cada uma das tarefas e calculando uma média diária de horas de atividade laborativa, o que permite seja aplicada a regra geral.

Assim se posiciona:

“Estamos à vontade para afirmar que o art. 62, III, merece a mesma interpretação restritiva, dada a excepcionalidade, dos demais incisos, quer dizer o teletrabalho somente retira o direito às horas extras e congêneres se for incompatível com o controle de jornada.”⁴²

Coadunando com exposto entendimento, encontra-se Vólia Bomfim Cassar, que também advoga a favor de uma interpretação extensiva do art. 62 da CLT, para que seja feita a aplicação da parte final do inciso I, que se refere ao trabalhador externo, também ao trabalhador em regime de teletrabalho, afirmando incidir na exceção apenas quando impossível o controle de jornada⁴³.

Vólia ainda vai além, afirmando que o teletrabalhador pode ser facilmente monitorado “por *webcam*, *intranet*, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias, etc.”⁴⁴.

Com o devido respeito que merecem os autores acima mencionados, ousamos discordar do posicionamento esposado. Senão vejamos.

42 SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: RT, 2017. p. 53-54.

43 CASSAR, *op. cit.*, p. 669.

44 *Idem*, p. 670.

DOCTRINA

As disposições legais apresentaram uma novel regulação do teletrabalho, distinguindo-o ao inserir inciso destacado ao art. 62 da CLT, o que repele a interpretação doutrinária no sentido de estar sujeito às condições previstas no inciso I do citado artigo.

Conclui-se, portanto, que o teletrabalho pode ser considerado como uma modalidade de trabalho externo, na qual, dada a sua natureza, tem ínsita a incompatibilidade com o controle de jornada.

Verifica-se, em contrapartida ao esposado por Vólia, que os meios eleitos para o eventual controle apresentam graves inconsistências na prática, pois com uma *webcam* o trabalhador pode exercer qualquer atividade em frente ao computador, que não o seu trabalho, e terá suas horas computadas como se trabalhando estivesse; da mesma forma, o mero *login* em *intranet* não garante o efetivo trabalho; a utilização de GPS tampouco, visto que o obreiro estará em sua casa independentemente do que estiver fazendo; e o número mínimo de tarefas não tem correlação com o tempo, pois um trabalhador pode levar uma hora para desenvolver uma atividade enquanto seu paradigma pode levar 15 minutos, e este é um dos benefícios do teletrabalho, aquele que produz de forma mais ágil, mantendo a qualidade, pode utilizar seu tempo livre da melhor forma que entender, não sendo obrigado a cumprir uma carga horária desnecessária.

Mas não é só: a incompatibilidade não se dá apenas em decorrência da inexistência de meios eficazes de controle da jornada de trabalho, mas, sim – e, sobretudo –, por uma questão filosófica, administrativa e operacional desse instituto, que preza pela liberdade de jornada.

É preciso considerar, na equalização dessas questões, que o mundo evoluiu desde a primeira Revolução Industrial, não mais se justificando a manutenção da premissa de total dissociação – e permanente disputa – entre Capital e Trabalho.

A Constituição da República de 1988 consolidou direitos que abarcam, a um só tempo, o trabalho, a livre iniciativa, a propriedade privada e a dignidade da pessoa humana, de modo que não é razoável uma defesa isolada de tais aspectos.

Nesse contexto, oportuno destacar a doutrina de Ricardo Sayeg e Wagner Balera, em seus estudos sobre o Capitalismo Humanista:

“O Brasil é capitalista, na medida em que a ordem jurídica nacional reconhece o trabalho e a livre iniciativa, conforme os arts. 1º, IV, e 170, *caput*, ambos da Constituição Federal e erige a propriedade privada

como direito fundamental, nos termos dos arts. 5º, XXII, e 170, II, da referida Carta Magna.

Conquanto capitalista, o Brasil é um país humanista por força da ubiquação da dignidade da pessoa humana no rol dos princípios fundamentais da República, consoante os termos do art. 1º, III, da nossa Constituição Federal.

Ademais, a ordem mundial monista de Direitos Humanos recepcionada no art. 4º, II, da Constituição Federal brasileira, que reconhece a prevalência dos Direitos Humanos nas relações internacionais deixa evidente a determinação constitucional de que o Brasil se integra ao Planeta como país humanista e se posiciona perante o concerto das nações como Estado Humanista de Direito, que é pressuposto ao consagrado Estado Democrático de Direito.”⁴⁵

Assim, tal forma de contratação é fruto de nova modalidade de trabalho e de convivência social, em uma sociedade onde o tempo passou a ser mais valorizado, assim como o contato com a família e atividades pessoais ganharam novas proporções; da mesma forma, as empresas não buscam mais uma rotina específica, sob a rigidez de horários e comportamentos formais, prezando pela produtividade e bem-estar de seus empregados, possibilitando ao trabalhador uma autorregulação de seu tempo, que se organiza entre suas atividades de lazer e laborais da melhor forma que entender, tendo apenas que cumprir com determinadas tarefas a si atribuídas. Esse é um exemplo da materialização da dimensão humanista do Estado brasileiro concebido na Constituição Federal de 1988.

Portanto, caso aplicável o controle de jornada em todas as situações nas quais seja possível sua implementação, inviabilizar-se-ia o teletrabalho, tirando sua principal característica que é a administração, pelo próprio trabalhador, do seu tempo dentro de suas obrigações para com o seu empregador⁴⁶.

Corroborando com esse entendimento, está Célio Pereira Oliveira Neto (2018, p. 117), que afirma ter sido intencional a distinção entre os incisos I e III do art. 62 da CLT, sendo independente da possibilidade ou não de controle de jornada a exclusão do teletrabalhador do Capítulo II da CLT, apontando ainda que:

45 SAYEG, Ricardo; BALERA, Wagner. *Fator CapH: capitalismo humanista. A dimensão econômica dos direitos humanos*. São Paulo: Ed. Max Limonad, 2019. p. 103-104.

46 BOONEN, *op. cit.*, p. 106-109.

DOCTRINA

“O conceito é de empoderamento do trabalhador, mitigação de subordinação e autogerenciamento da atividade, de sorte que a vontade do legislador parece inequívoca quanto à ausência de aplicação dos dispositivos legais que regem a duração da jornada de trabalho.”⁴⁷

O mesmo autor ainda arremata, sustentando que

“(…) em regime de teletrabalho, em regra, inexistente preocupação com o tempo, mas com a entrega contratada. Não importa ao empregador o número de horas de trabalho, ainda que menor do que as usuais, na medida em que o escopo é o resultado entregue.”⁴⁸

Alinhados a esses posicionamentos estão também Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, que concordam não ser desarrazoada a presunção jurídica lançada pelo art. 62, III, da CLT; justificam que há dificuldade num controle real de jornada em diversas situações de teletrabalho em razão da liberdade de que goza o empregado, distante das dependências físicas de seu empregador, podendo escolher os horários de trabalho que lhe convier, devendo apenas cumprir os afazeres designados por seu superior, provenientes do contrato de trabalho⁴⁹.

Noutro giro, poder-se-ia argumentar que o excesso de tarefas a que fosse submetido o obreiro (aqui sob as lentes do homem médio) desembocaria no excesso de jornada e no conseqüente direito às horas extras. Todavia, mesmo em tais casos, dado o DNA do instituto, a conseqüência não deságua na implementação do direito a horas extras, podendo, quando muito, em virtude de imposição de volume de tarefas incompatível com uma saudável prestação de serviços, materializar ilícito capaz de ensejar danos morais ou motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, *d*, da CLT).

Destarte, conclui-se que, em se tratando de trabalhador formalmente contratado para exercer suas atividades na modalidade de teletrabalho, não há que ser controlada sua jornada, por aplicação do art. 62, III, da CLT, independentemente de qualquer outro fator. Não obstante, havendo exigência de cumprimento desarrazoado e desproporcional de tarefas, pode o empregado pleitear reparação por meio de indenização moral e requerer a rescisão indireta do seu contrato.

47 OLIVEIRA NETO, *op. cit.*, p. 121.

48 *Idem*, p. 119.

49 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei 13.467/2017*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 139.

Não se pode olvidar, ainda, que ao teletrabalhador se estende o direito à saúde, à segurança e ao meio ambiente do trabalho, o que já pressupõe a existência de instrumento inibidor de abusos por parte do empregador.

7 – O teletrabalho na pandemia da Covid-19

O ano de 2020 teve início em meio às primeiras notícias de que a pandemia da Covid-19 se avizinhava.

Diferentemente da França, onde já havia norma disposta sobre o teletrabalho em tempos de pandemia (artigo L.1222-11 do Código do Trabalho), no Brasil, a Medida Provisória nº 927/2020 buscou a preservação do emprego e da renda, bem como o enfrentamento do estado de calamidade pública, este reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (Covid-19).

Referida norma trouxe a faculdade de o empregador instituir o teletrabalho independentemente de acordo individual e de registro prévio no contrato de trabalho, abrangendo, inclusive, estagiários, aprendizes e o trabalhador temporário (Lei nº 6.019/74).

A vigência da MP nº 927/2020, porém, foi encerrada em 19.07.2020 sem que tenha sido convertida em lei. Desde então, prevaleceram as disposições da CLT, até a edição da Medida Provisória nº 1.046, de 27.04.2021.

Em 27.04.2021, a Medida Provisória nº 1.045 instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, disposto sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (Covid-19) no âmbito das relações de trabalho, com duração de 120 dias contados de sua publicação, podendo esse prazo ser prorrogado.

Autorizou a redução proporcional da jornada e do salário em 25%, 50% e 70%, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho, hipóteses em que o empregado fará jus ao Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, custeado com recursos da União (art. 5º, I e II, e § 1º).

Por força do art. 8º, § 5º, tais medidas de redução proporcional da jornada e salário são compatíveis com o regime de teletrabalho, mas não a suspensão temporária do contrato de trabalho, que, por incompatível, implica o pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período e a aplicação de penalidades ou sanções previstas na lei ou em norma coletiva.

Referida Medida Provisória foi aprovada pela Câmara dos Deputados em 12.08.2021⁵⁰, o substitutivo apresentado pelo Deputado Christino Áureo (PP/RJ), o qual não alterou a disposição atinente ao teletrabalho. O texto segue para tramitação no Senado.

A Medida Provisória nº 1.046, de 27.04.2021, elegeu o regime de teletrabalho como sendo a primeira de uma série de medidas que poderão ser adotadas pelos empregadores no enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência pública relativa à Covid-19.

No que diz respeito ao teletrabalho, renova os termos da MP nº 927/2020, outrora vigente, admitindo a sua adoção independentemente de acordo individual e de registro prévio no contrato de trabalho e, inclusive, para estagiários e aprendizes, não incluindo, porém, a sua adoção para a hipótese de trabalho temporário.

De qualquer modo, uma vez finda a vigência das referidas medidas provisórias antes dos trâmites legislativos para sua conversão em lei, remanescem intactos os preceitos da CLT a respeito do regime.

Dados do PNAD Covid-19 – IBGE, de pesquisa realizada entre 20.09 e 26.09.2020, apontam que 7,9 milhões de pessoas estavam trabalhando remotamente, sendo que a medição do teletrabalho manteve-se praticamente estável entre maio e setembro de 2020⁵¹.

Passados ano e meio das primeiras medidas emergenciais em torno do combate à contaminação pelo coronavírus, a experiência demonstrou que o teletrabalho, longe de constituir um instrumento de precarização do trabalho, como defendiam alguns, revelou-se uma das melhores soluções para manutenção do emprego – ao lado do trabalho sob demanda em aplicativos –, pois permitiu um caminho do meio entre a proteção da vida (pelo isolamento social garantido) e a preservação da economia (pela continuidade de diversas atividades empresariais).

Oportuna a percepção de Giulia de Pinho Drummond:

“Com a pandemia da Covid-19, a realidade do contrato de trabalho foi drasticamente transformada, de modo que o teletrabalho, que era a exceção, passou a ser regra para aqueles estabelecimentos cujo funcionamento continuou sendo possível. Assim, a opção pelo trabalho remoto deixa de ser fruto do acordo mútuo entre as partes ou da conveniência

50 Fonte: Agência Câmara de Notícias.

51 IBGE. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 27 set. 2021.

do negócio, e passa a ser reflexo da necessidade de isolamento social, que afetou todas as esferas da sociedade (saúde, economia, política).

(...)

A alteração repentina para o regime de teletrabalho gerou uma série de incertezas e desconfortos para muitos trabalhadores, que estavam há anos acostumados e preparados para prestar serviços nas dependências do empregador. Diversas adversidades podem ser citadas, como ausência de local adequado à execução do trabalho à distância e a coexistência integral com os filhos e demais parentes que também passaram a trabalhar remotamente, o que inclui a própria divisão do espaço para a realização de reuniões, por exemplo.”⁵²

Há notícia, por Daniel Silva Napoleão Filho, Gêssica Carolina Goulart Pinto e Nathália Chichorro Schütz, sobre estudo, realizado na Universidad del País Basco no contexto da pandemia, para

“(...) mensurar os níveis de estresse, ansiedade e depressão em uma amostra de adultos na Comunidade Autônoma do País Basco, pelas pesquisadoras Naiara Ozamiz-Etxebarria, Maria Dosil-Santamaria, Maitane Picaza-Gorrochategui e Nahia Idoiaga-Mondragon. Averiguou-se agravamento dos sintomas de depressão, ansiedade e estresse à medida que a população era afetada pela ordem de isolamento social. Espera-se, de acordo com a tendência observada, que os níveis de depressão, ansiedade e estresse aumentem, enquanto o confinamento e isolamento forem estendidos.”⁵³

Não obstante essa ruptura na forma da prestação dos serviços em decorrência da superveniente necessidade de isolamento social, com suas naturais dificuldades do primeiro momento – envolvendo turbilhões emocionais e diversas inadequações –, o passar do tempo demonstrou uma adaptação geral a esse formato, amplamente recepcionado pela sociedade, angariando muitos adeptos, inclusive dentre os próprios trabalhadores. De uma mera opção, passou a figurar como uma forte tendência⁵⁴, de modo que estudos do início da pandemia que associavam o teletrabalho ao desenvolvimento de perturbações

52 DRUMMOND, Giulia de Pinho. Teletrabalho: duração do trabalho e os impactos do Covid-19. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, v. 24, n. 1, p. 113-114, 2020.

53 NAPOLEÃO FILHO, Daniel Silva et al. *A saúde psicossocial do teletrabalhador no contexto de isolamento social*. Cuiabá: EDUFMT, 2021. p. 177.

54 COSTA, Renata Lázaro Alves da. Aspectos relevantes sobre o teletrabalho e a sua ascensão. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 9, n. 90, p. 95, jul. 2020.

psíquicas, como a melancolia⁵⁵, serão, possivelmente, revistos. Eventuais ocorrências nesse sentido devem ser enfrentadas pontualmente, sendo, porém, já manifesto tratar-se de exceção à regra.

8 – Conclusão

Percorreu-se o trabalho dependente da força muscular humana à utilização da eletricidade e da máquina a vapor; progrediu-se à criação de indústrias movidas a combustíveis fósseis, surgindo um modelo de produção que, então, se julgava ideal, caracterizado pela repetição de movimentos de um grande número de empregados em um menor tempo possível; esse modelo de trabalho, por sua vez, veio a ser desbancado por um oposto, que maximizava as capacidades dos trabalhadores, valorizando-se aquele que detinha maior aptidão para exercer diferentes funções dentro de uma mesma empresa, o que reduziu o quadro de trabalhadores e logo permitiu certa flexibilização ao contrato de trabalho. Nesse ponto, a produção se apresentava por demanda, e não mais em grandes volumes. Chegou-se, em seguida, ao momento atual, em que a tecnologia domina grande parte da vida cotidiana, inclusive as relações de trabalho, rompe com o sistema tradicional oriundo do Fordismo, de fiscalização física do empregador, e estabelece a subordinação indireta, em que se trabalha por metas e tarefas em prol da continuidade da evolução do sistema de trabalho, com ganhos econômicos para todos da cadeia produtiva.

Destarte, inexorável o novo desenho de prestação de serviços oriundo desta quarta revolução industrial, representado pelo teletrabalho.

Enquanto realidade sobre a qual incide a ordem econômica, da economia de mercado que se impõe na conjuntura constitucional emerge o teletrabalho que se trata de uma forma de trabalho irreversível, especialmente após a quebra de paradigmas e preconceitos que se verificou no curso das restrições das liberdades de locomoção e econômicas em face de todos por conta da pandemia da Covid-19.

O maior laboratório do teletrabalho tem sido o contexto da pandemia da Covid-19 que, em quase dois anos de sua instalação e disseminação em nível global, exigiu drásticas alterações na forma da prestação dos serviços em função da superveniente imperatividade da adoção do isolamento social como medida de prevenção da doença.

55 DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luisa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, Edição Especial, t. 1, p. 186, jul. 2020.

DOCTRINA

Ao contrário do que se esperava, a humanidade se adaptou rapidamente ao já existente modelo de trabalho remoto, permitindo a sobrevivência não apenas das pessoas, permitindo o isolamento social, mas também dos empregos, por possibilitar, em inúmeras atividades, a continuidade da prestação dos serviços.

Não há como negar o teletrabalho, principalmente quando regulamentado pela reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, que descreve suas características e condições de forma consonante com a evolução das formas de trabalho, bem como com o perfil capitalista brasileiro, que assegura as liberdades econômicas e a propriedade privada, implementador de uma economia de mercado, que se caracteriza pela autorregulação, isto é, que se conduz conforme a livre dinâmica de seus agentes econômicos, representada pela alegoria da famosa “mão invisível”.

Todavia, sem descuidar que a Constituição Federal, em seu art. 170, *caput*, também é expressa em dispor que a ordem econômica tem o fim de assegurar a todos existência digna conforme os ditames da justiça social; e, assim, adicionalmente à economia de mercado implementa o capitalismo humanista, que é a dimensão econômica dos objetivos fundamentais da república estatuídos no art. 3º da Constituição Federal correspondentes à edificação de uma sociedade livre, justa e solidária; desenvolvida econômica, social, política, cultural e tecnologicamente, erradicadora da pobreza e da marginalização, redutora das desigualdades e promotora do bem de todos, sem preconceito ou discriminação.

Nesse quadro, reconhece-se a impossibilidade de controle de jornada nesse modelo de contratação, inexistindo direito a horas extras, sem embargo, contudo, de eventual rescisão indireta ou condenação por danos morais em decorrência de cobrança excessiva de metas que caracterizem a violação do contrato de trabalho.

Ademais, essa nova modalidade de contrato merece atenção especial dos atores envolvidos na relação, pois traz diversos benefícios, não obstante também potenciais malefícios, cabendo às partes, principalmente ao empregador, a análise individual de cada caso quanto à viabilidade do teletrabalho, levando em consideração todos os seus aspectos e velando pela valorização do trabalho, a fim de se assegurar uma existência digna, bem como o cumprimento da função social da empresa.

9 – Referências bibliográficas

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

DOCTRINA

BARBA FILHO, Roberto Dala. *Reforma trabalhista e direito material do trabalho*: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017. Curitiba: Juruá, 2018.

BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 7, n. 62, p. 47, set./out. 2017.

BOONEN, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. *E & G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 106-127, dez. 2002/jul. 2003.

CAMPOS DE ALMEIDA, Amanda Cristina *et al.* *A saúde mental do trabalhador e o teletrabalho no século XXI*. Cuiabá: EDUFMT, 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

CÓDIGO DE TRÂNSITO PORTUGUÊS. Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=66>. Acesso em: 6 fev.2020.

CONVENÇÃO Nº 177 OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 6 fev.2020.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, jan./fev. 2007.

COSTA, Renata Lázaro Alves da. Aspectos relevantes sobre o teletrabalho e a sua ascensão. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 9, n. 90, p. 88-96, jul. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, Edição Especial, t. 1, p. 171-191, jul. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*: com comentários à Lei 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DRUMMOND, Giulia de Pinho. Teletrabalho: duração do trabalho e os impactos do Covid-19. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, v. 24, n. 1, p. 109-117, 2020.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 46-57, set. 2014.

FAETEC. Disponível em: <http://www.faecet.rj.gov.br/faetecdigital/index.php/9-a-hist-da-internet>. Acesso em: 24 set. 2021.

GAURIAU, Rosane. Teletrabalho em tempo de pandemia da Covid-19: experiência luso-brasileira: estudo comparado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 130, jul./set. 2020.

KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da Lei n. 13.467/2017. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 54, p. 283-300, jan./jun. 2019.

DOUTRINA

MARGRAF, Karin Gomes; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A violação do direito a intimidade no teletrabalho. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 10, n. 96, p. 40-45, fev. 2021.

NAPOLEÃO FILHO, Daniel Silva *et al.* *A saúde psicossocial do teletrabalhador no contexto de isolamento social*. Cuiabá: EDUFMT, 2021.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*. São Paulo: LTr, 2018.

PNAD. *Covid-19*. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 27 set. 2021.

SAYEG, Ricardo; BALERA, Wagner. *Fator CapH: capitalismo humanista. A dimensão econômica dos direitos humanos*. São Paulo: Ed. Max Limonad, 2019.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2019. *E-book*.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: RT, 2017.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Manual de direito do trabalho*. 3. ed. Lisboa: Letras e Conceitos, 2018.

ZWICKER, Igor de Oliveira. O teletrabalho e sua evolução na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 59, n. 90, Edição Comemorativa, p. 177-193, jul./dez. 2014.

Recebido em: 18/10/2021

Aprovado em: 05/11/2021