



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

# IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 11, Issue, 11, pp. 51892-51897, November, 2021

<https://doi.org/10.37118/ijdr.23290.11.2021>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

## O TELETRABALHO NA CRISE DO NOVO CORONAVÍRUS

\*<sup>1</sup>Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos and <sup>2</sup>Anne Floriane da Escóssia Lima

<sup>1</sup>Doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília

<sup>2</sup>Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received 16<sup>th</sup> August, 2021  
Received in revised form  
12<sup>th</sup> September, 2021  
Accepted 14<sup>th</sup> October, 2021  
Published online 28<sup>th</sup> November, 2021

#### Key Words:

Teletrabalho. Covid-19.  
Indústria 4.0. Trabalho digno.

#### \*Corresponding author:

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemo,

### ABSTRACT

Apresenta-se um breve relato sobre a conformação do teletrabalho durante a crise pandêmica mundial ocasionada pelo Covid-19, em face da perspectiva de consolidar-se como importante formato de organização de trabalho nas próximas décadas do século XXI. Nessa linha, é fundamental reconhecer a importância de uma evolução histórica civilizatória na sociedade contemporânea, no paradigma do Estado Democrático de Direito, que assegure proteção aos trabalhadores que se ativam nessa morfologia laboral. O estudo enfatiza a precarização do teletrabalho no que concerne à nãoobservância da jornada regular de trabalho, constitucionalmente delimitada, passível de causar danos existenciais aos teletrabalhadores, principalmente numa sociedade globalizada, assentada no capitalismo financeirizado formatado na indústria 4.0.

Copyright © 2021, Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos and Anne Floriane da Escóssia Lima. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos and Anne Floriane da Escóssia Lima. "O teletrabalho na crise do novo coronavírus", *International Journal of Development Research*, 11, (11), 51892-51897.

## INTRODUCTION

Conectividade, esse é o termo que norteia a sociedade informatizada do século XXI. Nesse diapasão, tudo se organiza: o social, o econômico, o jurídico, e, por óbvio, o trabalho humano, visto ser impulsionado pelas mudanças históricas. A rapidez do avanço dos algoritmos embebe as pessoas em valores ainda não observados em outros momentos históricos. Tem-se uma sociedade fluida, superficial e pouca apegada aos avanços obtidos por aqueles que lutaram por melhores condições de vida ao longo dos últimos séculos. O Estado Democrático de Direito instituiu a dignidade da pessoa humana como norte de todos os demais direitos fundamentais, no entanto, os princípios orientadores de sua existência têm que ser revitalizados, sob pena de termos uma sociedade destituída de valores e uma comunidade de trabalhadores desamparada em direitos e garantias laborais e previdenciários, sugerindo um retorno à sujeição pessoal característica da primeira revolução industrial. Importante rememorar que a primeira revolução industrial se inseriu num Estado de modelo individualista e liberal, que propiciou o surgimento do capitalismo denominado industrial. Naquele contexto, preponderavam a exploração da força de trabalho humano, a precarização do trabalho e a degradação social. O proletariado vivia em condições subumanas, recebendo um parco salário pelo estafante trabalho realizado, sem direitos trabalhistas assegurados (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 22, 24). Não obstante os avanços tecnológicos e o desenvolvimento da sociedade no decorrer de mais de um século de desenvolvimento

industrial, observa-se verdadeira semelhança entre o trabalhador atual, comandado pelo capitalismo movido pelos algoritmos, responsável pelo surgimento de novas morfologias de trabalho, e o proletariado do século XIX, no que concerne à falta de direitos trabalhistas e previdenciários. Num rápido giro pela história, recapitula-se que os preceitos do Estado Social de Direito começaram a surgir na sociedade, quando o Estado Liberal, no final do século XIX, em autofagia em face de seus próprios fundamentos econômicos – transformação do capitalismo industrial em monopolista – viu-se na iminência de ruir diante do caos social e reinventou-se sob a égide de um novo paradigma. Nessa senda de acontecimentos responsáveis pelo advento de direitos sociais e trabalhistas, o terceiro paradigma do Estado Constitucional, denominado Estado Democrático de Direito, inaugurado no mundo ocidental, mais precisamente na Europa Ocidental, após a Segunda Guerra Mundial, deixa assente que o ser humano é o cerne do ordenamento jurídico e que todos os direitos fundamentais têm na dignidade da pessoa humana sua base axiológica, notadamente os de natureza trabalhista (DELGADO; PIMENTA; NUNES, 2019, p. 485-515). No Brasil, a Constituição Federal de 1988 inaugurou o terceiro paradigma do constitucionalismo, que tem no valor social do trabalho um dos seus fundamentos, devidamente registrado em seu art. 1º, inciso IV. Nessa linha, Mauricio Godinho Delgado esclarece que o Direito do Trabalho, a partir da Carta Maior, deve ser entendido sob "dois eixos temáticos de sustentação: os direitos fundamentais da pessoa humana e o paradigma do Estado Democrático de Direito" (DELGADO, 2019, p. 65).

De todo o exposto sobrevém importante diferença a ser observada entre a primeira e a quarta revolução industrial: essa última está inserida no arcabouço principiológico e normativo introduzido pelo Estado Democrático de Direito, o que sugere, em outras palavras, que as relações de trabalho que nela se realizam devem observar o direito fundamental ao trabalho digno, notadamente, para fins deste artigo, o teletrabalho. O direito fundamental ao trabalho digno advém da incolumidade do respeito à dignidade da pessoa humana, cerne da Constituição Federal. Portanto, essa indenidade não deriva, apenas, da positividade do Direito do Trabalho, transcende-o. Desse modo, o avanço da tecnologia não está autorizado a criar/manter relações laborais apartadas do Direito do Trabalho. Nesse sentido, chega-se ao objetivo do presente artigo: afirmar que as novas morfologias do trabalho decorrentes dos avanços tecnológicos, a exemplo do teletrabalho, em um Estado Democrático de Direito, não podem subsistir distanciadamente dos direitos trabalhistas fundamentais, sobretudo num contexto de crise pandêmica.

## MATERIAIS E MÉTODOS

No que concerne ao ferramental metodológico, no presente trabalho utilizou-se revisão doutrinária e análise bibliográfica qualitativa de artigos, reportagens jornalísticas relacionadas ao teletrabalho, com ênfase aos efeitos acarretados pela pandemia do coronavírus.

### Desenvolvimento

#### Teletrabalho: aspectos gerais

O século XXI está inserido num mundo digital. O avanço tecnológico obtido nas últimas décadas é, de fato, extraordinário. Tudo indica que esse progresso será uma constante nos próximos anos e continuará a ser o responsável pela mudança de comportamento da sociedade contemporânea. Os algoritmos vêm delineando um novo perfil de sociedade, na qual uma parcela da população experimenta um novo formato de vida, essencialmente mais prático e igualmente mais superficial em termos de relações sociais, causado ambigualmente pelo excesso de conectividade. Não é exagero concluir que os laços de solidariedade são rompidos em face da competitividade gerada pela economia globalizada, o que fragiliza o poder de coesão dos trabalhadores do século XXI. A velocidade da difusão das tecnologias emergentes e das inovações generalizadas é uma característica marcante da indústria 4.0. Vivemos num mundo ágil. O que ocorre do outro lado do globo pode ser assistido *on-line* pela outra parte. É a realidade virtual do mundo atual. É neste mundo tecnológico, modificado pelos algoritmos e ambigualmente conectado, que se desenvolve a passos largos um novo formato de organização laboral, totalmente verossímil com a sistemática de trabalho proposta pela evolução da telemática: o teletrabalho, principalmente neste momento de pandemia, causada pelo novo coronavírus, Covid-19. O teletrabalho está intrinsecamente ligado à ideia de modernidade. Imaginar o trabalho sendo realizado fora dos intramuros da empresa por meio de *notebooks* e *smartphones* dá a impressão de um futuro que já estamos vivenciando, em face do desenvolvimento da indústria 4.0<sup>1</sup>. Apesar de toda a concepção sobre teletrabalho convergir para a contemporaneidade, é mister observar que, desde o século XIX, já existia o germe conceitual do que se entende atualmente por trabalho remoto, *telecommuting*, trabalho a distância, trabalho periférico, *home office* ou *telework*, termos distintos para designar a mesma forma de organização do trabalho (ALMEIDA; COLGANO, 2016). Assim, tem-se que as primeiras evidências acerca do teletrabalho, como forma de organização de trabalho a distância, remontam a 1857,

<sup>1</sup>A quarta revolução industrial, na qual se insere a indústria 4.0, é um termo cunhado por Klaus Schwab, engenheiro alemão, que se caracteriza pela inflexão da tecnologia, em virtude da internet estar mais ubíqua e móvel, e da ingerência da inteligência artificial (IA) na máquina, que a capacita a realizar atividades próprias do ser humano, a exemplo do carro autônomo. Enfim, a quarta revolução industrial se apropriou da tecnologia digital composta por computadores, *softwares* e redes mais sofisticados e integrados. Cf. SCHWAB, Klaus. *A quartarevolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, capítulo I, n.p. (*e-book*).

quando Edgard Thompson, proprietário da Companhia de Estrada de Ferro Penn, implantou o gerenciamento de unidades remotas da companhia por meio de telégrafo, promovendo a descentralização das operações de gestão e comando (LUCENA, 2015). No entanto, foi na década de 1970 que se deu o surgimento do teletrabalho na forma conceitual que se aproxima da que é atualmente adotada. Emergiu no meio empresarial, como técnica de administração, pelas mãos de Jack Nilles<sup>2</sup>, físico estadunidense, considerado o pai da nomenclatura teletrabalho, que buscava alternativas para a redução do consumo do petróleo e, por conseguinte, o combate à poluição ambiental por meio da redução de viagens profissionais, partindo da ideia de “levar o trabalho ao trabalhador e não o trabalhador ao trabalho” (LUCENA, 2015, p. 52). Com a expansão das Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs<sup>3</sup>, e dos projetos de implementação do teletrabalho em diversos países, na década de 1990, o trabalho remoto passou a ser uma possibilidade alvissareira para o trabalhador numa dupla vertente: incrementar a possibilidade de autonomia e empreendedorismo e servir como mediador entre a vida laboral e a particular, permitindo flexibilização na gestão do tempo e do espaço (RAMOS FILHO; NEVES, 2017, p. 43). Dessarte, na forma em que é atualmente propagado. No Brasil, há de se reconhecer que, apenas neste século, o teletrabalho passou a ser efetivamente realizado, recebendo, inclusive, o amparo do Direito, com a edição da Lei nº 12.551/2011<sup>4</sup>.

No que concerne ao aspecto conceitual do teletrabalho, necessário se faz registrar que não há consenso na doutrina sobre o assunto. Em contrapartida, há elementos que o caracterizam e que constam de boa parte das conceituações identificadas: atividade realizada a distância, ou seja, fora dos intramuros da sede da empresa/organização, cujas ordens são emanadas por quem não tem condições de fazê-las presencialmente, e as tarefas são executadas por intermédio de tecnologias de informação e/ou comunicação que impactam na organização e na realização do labor. Observa-se, assim, que o teletrabalhador é a pessoa que executa, mesmo que parcialmente, as suas tarefas em local distinto da sede da empresa, não necessariamente em sua residência. Os conceitos pesquisados deixam em aberto o local em que o trabalho será executado. Tem-se, pois, como necessário que o trabalhador realize as suas tarefas por meio do uso de tecnologias de informação e/ou comunicação para ser nominado como teletrabalhador. Nessa linha, já se conclui que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância que não se confunde com o trabalho em domicílio. Esse é realizado na residência do trabalhador sem o uso de ferramentas tecnológicas de comunicação e/ou informação, voltado, na maioria das vezes, à execução de tarefas que não demandam qualificação intelectual. Em tese, o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho que pode apresentar vantagens tanto para o empregador quanto para o trabalhador. Para o empregador tem o escopo de possibilitar aumento na produtividade com menor custo. No que concerne ao trabalhador, consoante já mencionado, admite-se uma maior flexibilização na sua jornada de trabalho de sorte que possa melhor coadunar a vida laboral com a particular. Nada obstante, a questão que ora se examina é

<sup>2</sup>De acordo com Maria Regina Gomes Redinha, não é consenso de que Jack Nilles seja o pai do termo e do conceito teletrabalho. Há autores que contestam ou pelo menos questionam essa assertiva, havendo quem atribua a origem da expressão a Alan Kirou que, em 1969, forjou o termo *dominetics*, ou ao espanhol Luis Arroyo. Cf. REDINHA, Maria Regina Gomes. *O teletrabalho*. Publicado no II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Almedina, 1999.

<sup>3</sup>Tecnologias da informação e comunicação (TICs) é uma expressão que se refere ao papel da comunicação (seja por fios, cabos ou sem fio) na moderna tecnologia da informação (TI). Consistem em TI bem assim como quaisquer formas de transmissão de informações e correspondem a todas as tecnologias que interferem e medeiam os processos comunicativos dos seres humanos. Informação obtida em 15/07/2020 em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Tecnologias\\_da\\_Informação\\_e\\_Comunicação](https://pt.wikipedia.org/wiki/Tecnologias_da_Informação_e_Comunicação)

<sup>4</sup>A Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil-03/\\_ato2011-2014/lei/L12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil-03/_ato2011-2014/lei/L12551.htm). Acesso em: 27 out. 2021.

exatamente a que diz respeito à flexibilidade de espaço e de tempo, de forma a se concluir se verdadeiramente o teletrabalhador está se beneficiando ou, pelo contrário, vem perdendo a liberdade de melhor conduzir a sua vida pessoal em virtude da falta de delimitação da jornada de trabalho, acarretando prejuízo à sua vida de relações familiares e sociais, bem assim aos seus planos de futuro. Essa é a questão que se coloca.

### Teletrabalho na crise do coronavírus

**Na década de 90 do século passado, havia um número inexpressivo de pessoas teletrabalhando no mundo. Nesse sentido, informa Maria Regina Redinha:**

Na realidade, estamos longe das previsões otimistas e, não obstante a variabilidade das estatísticas existentes, o teletrabalho parece dizer respeito a menos de 3% da força de trabalho da União Europeia, percentagem que é, certamente, inferior à verificada nos Estados Unidos.

Nos países europeus o Reino Unido, a Finlândia, a Noruega e a Suécia, por esta ordem, conhecem o maior número de situações qualificáveis como teletrabalho, embora o fenômeno esteja ainda aí confinado a um reduto marginal. Entre nós, não conseguimos referenciar estimativas independentes fiáveis, mas tudo parece indicar que estamos perante uma modalidade de trabalho quantitativamente inexpressiva, que não atingirá 100.000 trabalhadores. (REDINHA, 1999).

Neste século, no contexto internacional, antes da pandemia, ocasionada pelo novo coronavírus, já se percebia avanços nas práticas de teletrabalho. Nos EUA, cerca de 25% da força de trabalho realizava suas atividades parcialmente de forma remota. Na Europa, alguns países, com destaque para Dinamarca, Suécia e Holanda (segundo estudos da OIT em 2015), já possuíam consideráveis percentuais de trabalhadores remotos, em trabalho flexível ou teletrabalho ocasional<sup>5</sup>. O Brasil contava com 15 milhões de pessoas que, de alguma forma, trabalhavam remotamente<sup>6</sup>. Apesar do avanço mencionado, registra-se que, até o início da pandemia, considerada a população trabalhadora mundial, principalmente a que se encontra nos países periféricos, ou seja, fora do eixo do capitalismo central, o número de teletrabalhadores ainda era reduzido. Foi, contudo, nos primeiros meses da terceira década deste século, em face do novo coronavírus, que um significativo número de trabalhadores no mundo<sup>7</sup> e no Brasil<sup>8</sup> foi deslocado para o *home office* como forma de manter a produtividade e evitar o contágio da doença. Há uma forte possibilidade de que o teletrabalho se torne de fato realidade em diversas empresas no mundo e no serviço público com o término da crise sanitária, como já se sobressaem as tendências atuais<sup>9</sup>. Isso

<sup>5</sup>Informação disponível em: <https://institutopublic.com.br>. Acesso em: 17 de jul. 2021.

<sup>6</sup>Informação apresentada em 17/03/2017, pelo Presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT). Disponível em: <https://www.camara.leg.br>. Acesso em: 17 de jul. 2020.

<sup>7</sup>Segundo levantamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), até abril/2020, outros 59 países adotaram a alternativa de teletrabalho. Informação disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/teletrabalho-ganha-forca>. Acesso em: 15 de jun. de 2021.

<sup>8</sup> Em maio de 2020, o teletrabalho foi exercido por 13,3% das pessoas ocupadas no Brasil, o equivalente a 8,7 milhões de trabalhadores, segundo o estudo que teve como base a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Covid-19 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O dado consta na nota técnica Teletrabalho na pandemia: efetivo versus potencial, divulgada no dia 08/06/2020 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/em-maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho>. Acesso em: 14 de ago. de 2020.

<sup>9</sup>A OIT projeta que a atividade remota pode ser empregada em 18% dos postos de trabalho. A título exemplificativo, o escritório de estatísticas do Reino Unido estima em 30% as atividades que poderiam ser feitas de casa. Estudo dos pesquisadores JohathanDingel e Brent Neiman indica que 34% das ocupações nos EUA poderiam ser realizadas remotamente. Outra investigação apresentada pelo pesquisador Ramiro Albrieu conclui que entre 26% e 29% das atividades laborais, na Argentina, poderiam ser mantidas em teletrabalho. Análise de Tito Boeri, Alessandro Caiumi e Marco Paccagnella estima em

posto, resta evidente que a pandemia será um divisor de águas para esse novo formato de organização de trabalho e porque não dizer de vida, considerando o incremento do número de pessoas que passaram a teletrabalhar e a perspectiva de que muitas empresas adotem efetivamente o teletrabalho com o término da crise<sup>10</sup>. Portanto, o teletrabalho deve se inserir de forma contundente e definitiva neste mundo digital de economia globalizada, produto dos avanços dos algoritmos na indústria 4.0, no qual a relação laboral vivencia um momento disruptivo e distópico, provocado pelo surgimento de novas morfologias de trabalho de viés precarizado, acentuado pela pandemia. No Brasil, a pandemia resultou na demissão, suspensão de contrato ou no corte de jornadas e salário de ao menos 5 milhões de trabalhadores com carteira assinada<sup>11</sup>. Segundo dados do IBGE, o desemprego médio atingiu 14,4% da população, com uma redução de 7,8 milhões de postos de trabalho<sup>12</sup>. Esse cenário crítico compele os indivíduos a se submeterem a ofertas precárias de trabalho, sob o lema capitaneado pelo governo federal, que apregoa “melhor ter emprego do que direitos”<sup>13</sup>. Considerando o recém-ocorrido e numa visão distópica do futuro do trabalho, vislumbra-se que as pessoas vão trabalhar mais horas por dia e ganhar menos, sem direitos trabalhistas e previdenciários, em troca de um inautêntico empoderamento, sustentado na flexibilidade e no empreendedorismo, proporcionando a riqueza privada de alguns, os detentores da tecnologia digital<sup>14</sup>, os novos burgueses. Portanto, qualquer semelhança com o primitivo liberalismo do início do século XIX não é mera coincidência.

Acerca do teletrabalho, neste momento de pandemia, já se assinala um maior número de ações na Justiça do Trabalho interpostas por teletrabalhadores, pleiteando o cumprimento da jornada de trabalho, o pagamento de horas extras e o implemento de medidas relacionadas à ergonomia<sup>15</sup>. Igualmente, registra-se um maior adoecimento dos

24% na Itália, 28% na França, 20% na Alemanha, 25% na Espanha e 31% na Suécia. Informação veiculada em 10/6/2020, obtida em 17/07/2020, em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br>. O Brasil possui 20,8 milhões de pessoas que podem utilizar o *home office* ou o teletrabalho, o que corresponde a 22,7% dos postos de trabalho, segundo estudo aplicado pelo Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). O Distrito Federal apresenta o maior percentual de teletrabalho (31,6%), em torno de 450 mil pessoas, seguido por São Paulo (27,7% ou 6,167 milhões de pessoas). O estado do Piauí é o que apresenta o menor percentual (15,6%), cerca de 192 mil pessoas. Informação veiculada em 04/06/2020 e obtida em 14/08/2020 em: <https://www1.folha.uol.com.br>.

<sup>10</sup>De acordo com matéria veiculada no Correio Braziliense, em 05/07/2020, “*Home office* deve ser tendência entre empresas após a pandemia: O fim do isolamento social não significará o fim do *home office* para várias empresas estrangeiras e nacionais. Algumas estenderam o trabalho remoto até o fim do ano, outras já decidiram migrar de vez para o formato a distância e há aquelas que planejam voltar à medida que a crise sanitária melhorar, mas com flexibilização, possibilitando ao trabalhador ficar ou não em casa. Mesclar trabalho presencial e a distância deverá ser comum no cenário pós-pandemia. A Housi, startup de moradia por assinatura, anunciou trabalho remoto definitivo para os 100 colaboradores [...]”. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br>. Acesso em: 14 de ago. de 2020.

<sup>11</sup>Empregos de 5 milhões de trabalhadores formais são afetados após pandemia. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/seguro-desemprego-tem-200-mil-pessoas-em-fila-de-espera-apos-coronavirus.shtml>. Acesso em: 17/10/2021.

<sup>12</sup> De acordo com informação do Estado de Minas, após um ano de pandemia, Brasil tem recorde de desempregados. Informação obtida em 17/10/2021 em: [https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2021/04/30/interna\\_internacional,1262081/apos-um-ano-de-pandemia-brasil-tem-recorde-de-desempregados.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2021/04/30/interna_internacional,1262081/apos-um-ano-de-pandemia-brasil-tem-recorde-de-desempregados.shtml).

<sup>13</sup> Bolsonaro diz que CLT é ‘rígida’ e defende revisão para gerar empregos... Informação obtida em 17/10/2021 em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2021/08/26/bolsonaro-diz-que-clt-e-rigida-e-defende-flexibilizacao.htm?cmpid=copiaiecola>

<sup>14</sup> A exemplo, tem-se o Vale do Silício, considerado uma síntese do mundo da tecnologia digital, especificamente da tecnologia da internet. O Vale do Silício inclui grandes companhias como Apple, Google, Facebook, Amazon e Microsoft, bem assim um infindável número de ambiciosas startups, nem todas alocadas no Vale, mas todas coordenadas por essa cultura e, por conseguinte, produto delas. Cf. SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. Trad. João Peres. Ed. Elefante, 2019, capítulo 1, n.p. (e-book).

<sup>15</sup> Isso explica o aumento em mais de 270% as ações trabalhistas envolvendo o teletrabalho durante a pandemia, se compararmos com o mesmo período do ano anterior. Ao total, em 2019, os trabalhadores de teletrabalho moveram 46 ações contra seus patrões, em 2020, apenas em junho, 46 ações trabalhistas

teletrabalhadores: dores no pescoço, ombros e costas, quadros de depressão, aumento da pressão ocular, dentre outros<sup>16</sup>, em contradição ao ideário de trabalho digno estabelecido pela Constituição Federal.

**Teletrabalho na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno:** Para melhor compreensão do teletrabalho na atualidade, é necessário ter em mente que essa modalidade de organização laboral está inserida num momento de questionamento do valor do trabalho, no qual tempo de vida e de trabalho se confundem em torno da autonomização do processo produtivo (LAZZARATO; NEGRI, 2013, p. 13). De fato, na contemporaneidade, a jornada de trabalho fica cada vez mais porosa, no sentido de que o trabalhador poderá ficar disponível o tempo todo. Tudo em prol de uma veiculada liberdade de organização laboral firmada numa maior flexibilização da relação de trabalho. Sobre a questão manifesta-se Giuseppe Cocco: “Na medida em que o trabalho se torna imaterial e o capital mobiliza a subjetividade, é a própria vida como um todo que é posta para trabalhar. Tempo de vida e tempo de trabalho se misturam na circulação de afetos, informações e conhecimentos” (LAZZARATO; NEGRI, 2013, p. 13 - grifo nosso). No entanto, faz-se necessário um esclarecimento essencial: jornada de trabalho e tempo de trabalho são conceitos distintos, não se confundem (ANTUNES, 2015, p. 132). A flexibilização não deve ser compreendida como fator que permita à empresa/empregador/organização exigir que o empregado/trabalhador permaneça à disposição o tempo todo ou realize tarefas por um período superior ao da jornada constitucionalmente prevista, sem fazer jus ao pagamento das horas extras.

Aliás, é o que equivocadamente induz o inciso III do art. 62 da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, que exclui o teletrabalho do capítulo alusivo à jornada de trabalho, em frontal desacordo com a Carta Maior, com as regulamentações internacionais e com os preceitos do Direito do Trabalho. Portanto, é premente que o teletrabalho, neste momento de estabelecimento como um novo formato de trabalho, seja compreendido e executado com arrimo no arcabouço principiológico e normativo do Estado Democrático de Direito, que elegeu o trabalho digno como fundamento constitucional a ser observado. Dessarte, há de se preservar a jornada de trabalho constitucionalmente consagrada para todos os trabalhadores no inciso XIII do art. 7º, na qual, obviamente, estão incluídos os teletrabalhadores. A flexibilização no cumprimento da jornada de trabalho conferida aos teletrabalhadores não pode se reverter em violação aos ditame constitucionais sobre o tema e aos avanços obtidos nesse sentido, a exemplo do Tratado de Versalhes (1919), que criou a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que afirma, no art. 427, como princípio fundamental, a jornada de trabalho de 8 horas diárias e 48 semanais, esse ladeado pelo princípio segundo o qual o trabalho não pode ser considerado meramente uma mercadoria ou artigo de comércio<sup>17</sup>.

foram abertas na Justiça do Trabalho, e até o momento elas somam 170 ações. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/rede/trabalho-durante-a-pandemia- triplicam>. Acesso em: 30 de nov. de 2020.

16“[...] Má postura, móveis inadaptados, iluminação precária, barulho externo, exposição demorada em frente ao computador. Tudo isso causa lesões e estresse. O resultado é o adoecimento. De acordo com os profissionais da saúde, queixas como dores nas costas, fadiga, dores de cabeça, estresse emocional redobram nos consultórios médicos. [...] As queixas não param por aí. Algumas empresas e órgãos cobram metas e produtividade. A perda da noção de jornada do trabalho e do tempo livre contribui para isso gerando desgaste físico e mental. Neste contexto de pandemia no qual muitos perderam o emprego, intensificar a produção para garantir lugar no mercado de trabalho contribui para metas inalcançáveis e acúmulo de função [...]. No trabalho remoto, as solicitações “fora de hora” tendem a ser ainda mais frequentes. Nessa conjuntura de crise, trabalhadores têm receio de perder o emprego e acatam todas as demandas, sobrecarregando-se de tarefas. Mas trabalhar em casa implica também outros fatores que dificultam o bem-estar pessoal. O isolamento influi na qualidade de vida. O convívio em família, que deveria ser aspecto positivo, passa a ser objeto de estresse nas relações interpessoais. Pesquisa realizada pela maior plataforma de networking profissional do mundo (LinkedIn) aponta que 62% dos profissionais em regime de teletrabalho estão mais estressados e ansiosos”. Disponível em: [www.sitraam.org.br/home-office-e-responsavel-pelo-aumento-de-adoecimento-no-mundo](http://www.sitraam.org.br/home-office-e-responsavel-pelo-aumento-de-adoecimento-no-mundo). Acesso em: 30 de nov. de 2020.

17Disponível em: <https://jsantosfilo.jusbrasil.com.br/artigos870723546/jornada-de-trabalho-no-regime-de-trabalho>.

Ainda sobre o assunto, é mister rememorar que a OIT elenca, dentre outros, o princípio do direito ao descanso: “todo empregado tem direito a descanso para recomposição das forças e lazer” (NASCIMENTO, 1983) Nessa linha, são três os bens jurídicos protegidos pelas normas exaradas pela OIT sobre o direito ao descanso: primeiro, o descanso diário envolvendo problemas de jornada diária e intervalos na duração do trabalho; segundo o descanso semanal com as questões sobre repouso semanal remunerado e terceiro o descanso anual e as normas sobre férias (NASCIMENTO, 1983). Inúmeras são as normas da OIT que versam sobre a jornada de trabalho: 1) Convenção nº 1 (1919) sobre horas de trabalho na indústria; 2) Convenção nº 4 (1919) sobre trabalho noturno da mulher; 3) Convenção nº 6 (1919) sobre proibição do trabalho noturno a menores na indústria; 4) Convenção nº 20 (1925) sobre trabalho noturno nas panificadoras; 5) Convenção nº 30 (1930) sobre horário de trabalho no comércio e em escritórios; 6) Convenção nº 30, (1930), a mais ampla, sobre jornada diária de 8 (oito) horas, semanal de 48 (quarenta e oito) horas, conceituando jornada de trabalho segundo a teoria do tempo no qual o empregado permanece à disposição do empregador; essa Convenção indica como seu âmbito pessoal de aplicação, os estabelecimentos públicos e privados, comerciais, correios, escritórios em geral e as indústrias, excluindo hospitais, hotéis, restaurantes, cafés, teatros e outros locais públicos de diversão; faculta, ainda, a exclusão da esfera de proteção, dos empregados que exerçam cargos de confiança e de direção, viajantes e exercentes de serviços externos, escritórios de funcionários públicos e trabalho do tipo familiar; permite horas extras com a extensão excepcional da jornada diária para até 10 (dez) horas, observado o limite total semanal acima indicado, portanto, sob a forma de compensação, como também acolhe a recuperação de horas por no máximo 30 dias no ano e desde que por uma hora diária; permite também horas extras nos casos de trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser realizados necessariamente fora dos limites máximos previstos para a duração normal do trabalho, em casos de acidentes, de força maior, de trabalhos urgentes por meio de máquinas, desde que indispensáveis para evitar grave perturbação na marcha normal do estabelecimento, ou também, para prevenir a perda de produtos perecíveis ou evitar o comprometimento do resultado técnico, como ainda nos casos de trabalhos extraordinários devidos a circunstâncias especiais, para a elaboração de inventários, balanços, vencimento, liquidação e fechamento de contas; a mesma Convenção dispõe que antes da autorização para horas extras deve haver consulta às organizações dos trabalhadores interessados e consultadas as convenções coletivas de trabalho; ressalta também que o empregador deverá afixar avisos com a indicação do pessoal excepcionado da proteção dispensada pelas normas de limitação da jornada diária de trabalho, deve inscrever num registro, na forma aprovada pela autoridade competente, todas as horas extras e os respectivos pagamentos; 7) Convenção nº 31 (1931) sobre horas de trabalho em minas de carvão, revisada pela Convenção nº 46; 8) Convenção nº 43 (1934) sobre fábricas que manipulam com vidros; 9) Convenção nº 46 (1935) sobre jornada de trabalho em minas; 10) Convenção nº 47 (1935) sobre jornada semanal de 40 (quarenta) horas; 11) Convenção nº 49 (1935) sobre redução do trabalho em fábricas de garrafas; 12) Convenção nº 51 (1936) sobre redução das horas de trabalho em obras públicas; 13) Convenção nº 57 (1936) sobre horas de trabalho em viagem; 14) Convenção nº 67 (1939) sobre horas de trabalho e descanso em transportes; 15) Convenção nº 89 (1948) sobre trabalho noturno das mulheres; 16) Convenção nº 79 (1946) sobre trabalho noturno de menores em se tratando de estabelecimentos não industriais; 17) Convenção nº 90 (1948) sobre trabalho noturno de menores em estabelecimentos industriais; e 18) Convenção nº 153 (1979) sobre duração do trabalho e do descanso nos transportes por carretas (NASCIMENTO, 1983).

As normas da OIT sobre descanso semanal especificam que todo empregado deve ter direito a repouso de 24 horas consecutivas em cada 7 (sete) dias, na indústria, no comércio e na agricultura, sem prejuízo dos seus salários, e excepciona algumas categorias ou atividades, tudo como resulta das Convenções números 14 (1921) para a indústria, 106 (1956) para o comércio, e 110 (1958) para a agricultura (NASCIMENTO, 1983). As normas de proteção às férias

do empregado são voltadas para a necessidade de concessão do descanso anual e apresentam diretrizes gerais, assentadas na Convenção nº 132 (1970) com base na qual são valorizadas as seguintes regras: a) duração anual mínima das férias de três semanas; b) para um período inferior a 12 meses a concessão de férias proporcionais podendo ser exigido um período mínimo de 6 meses para a obtenção desse direito; c) as ausências decorrentes de enfermidade, acidentes, licença à gestante ou qualquer outra razão alheia à vontade do empregado, não devem interferir na contagem do período aquisitivo; d) os dias de feriados não podem ser considerados para fins de gozo das férias, não sendo contados como dias de férias; e) o fracionamento das férias só é possível desde que um dos períodos fracionados seja igual ou superior a duas semanas; f) a época da concessão das férias deverá resultar de consultas entre empregado e empregador, considerando-se também as necessidades do trabalho e as possibilidades de descanso; e g) havendo um período aquisitivo incompleto por ocasião da extinção do contrato de trabalho ao empregado deverá ser concedido o gozo de férias proporcionais ou o pagamento equivalente mediante indenização (NASCIMENTO, 1983).

Há que se ressaltar ainda que o art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) dispõe: “todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas” (ONU, 1948). Nesses termos, as convenções da OIT, e bem assim a referida Declaração, já dispunham sobre o direito de o trabalhador se desconectar do ambiente de trabalho, preservando a sua vida social e de lazer. Por óbvio, mencionada norma é extensiva a todos os trabalhadores, incluindo o teletrabalhador. É evidente que a proteção constitucional ao trabalho inserta na Constituição Federal de 1988, inclusive no que tange à jornada de trabalho, deve ser estendida a todas as modalidades de trabalho, de forma que o Estado Democrático de Direito concretize as promessas de uma sociedade mais igualitária em direitos e garantias. O trabalho digno, como direito fundamental, não prescinde da proteção aos teletrabalhadores. Destarte, o Estado, mais do que nunca, tem que apresentar aptidão para enfrentar as questões colocadas pela indústria 4.0, que, seguramente, vão se acirrar nos próximos anos, em conformidade com os preceitos constitucionais, preservando os avanços civilizatórios obtidos pelos trabalhadores de modo geral. O aprofundamento da exploração, a violação dos limites à jornada de trabalho e ao direito à desconexão implementadas pelo teletrabalho poderão abrir um caminho de retorno à sujeição pessoal que precedeu o Estado Democrático de Direito. A intensificação dos contratos na modalidade de teletrabalho em breve poderá resultar em um aumento de demandas na Justiça do Trabalho. Nesse sentido, ao apreciar casos de abuso no âmbito do teletrabalho, o Poder Judiciário poderá desempenhar importante papel na defesa da Constituição e dos direitos fundamentais, em observância aos parâmetros internacionais de proteção conquistados ao longo de um século de lutas por mais direitos.

## CONCLUSÃO

A evolução aquisitiva de direitos iniciada com a primeira revolução industrial mostra-se interrompida no contexto da quarta revolução industrial, em que as tecnologias assumem protagonismo nas novas relações de trabalho, flexibilizando os direitos até então alcançados em prol de uma economia globalizada sustentada num inautêntico empreendedorismo do proletariado da era digital. As novas morfologias do trabalho, caracterizadas pelo uso de tecnologias digitais, têm resultado no surgimento de um novo proletariado digital, super explorado, sem direitos trabalhistas e, atualmente, sujeito aos efeitos da crise decorrente da pandemia do coronavírus, que tem aprofundado a precarização do trabalho. O teletrabalho se sobressai como um novo modelo de organização do trabalho, principalmente após a pandemia. A expansão dessa modalidade de contratação não pode resultar na mitigação de direitos daqueles que trabalham remotamente, sob pena de que uma nova categoria de trabalhadores surja de um contexto precarizado em direitos e garantias laborais e previdenciários. O desafio do Estado Democrático de Direito é

assegurar a inclusão social dos sujeitos que se ativam nas novas morfologias do trabalho, dentre os quais os teletrabalhadores, garantindo trabalho digno e retomando o processo aquisitivo de direitos, marca da evolução histórica dos paradigmas do constitucionalismo.

## REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. Em maio, 13,3% das pessoas ocupadas exerceram teletrabalho. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/em-maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho>. Acesso em: 14 de ag. de 2020.
- AGÊNCIA BRASIL. Teletrabalho ganha força na pandemia. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/teletrabalho-ganha-forca>. Acesso em: 15 de jun. de 2021.
- ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz; COLGANO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*. v. 169, 2016. Em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/93846>
- ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília – DF: Presidência da República. 2011. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011\\_2014/2011/lei/L12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011_2014/2011/lei/L12551.htm). Acesso em: 27 out. 2021.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/L13467.htm). Acesso em 29 out. 2021.
- CORREIO BRAZILIENSE. A OIT projeta que a atividade remota pode ser empregada em 18% dos postos de trabalho. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br>. Acesso em: 14 de ago. de 2020.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho; PIMENTA, José Roberto Freire; NUNES, Ivana. O paradigma do Estado democrático de Direito: estrutura conceitual e desafios contemporâneos. *Revista Jurídica – UNICURITIBA*, v. 2, n. 55, Curitiba, 2019. Doi: <http://dx.doi.org/10.21902/revistajur.2316-753X.v2i55.3405>
- ESTADO DE MINAS. Após um ano de pandemia, Brasil tem recorde de desempregados. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2021/04/30/interna\\_internacional,1262081/apos-um-ano-de-pandemia-brasil-tem-recorde-de-desempregados.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2021/04/30/interna_internacional,1262081/apos-um-ano-de-pandemia-brasil-tem-recorde-de-desempregados.shtml). Acesso em: 17 de out. de 2021.
- INSTITUTO PUBLIX. Quantidade de trabalhadores no teletrabalho. 2020. Disponível em: <https://institutopublic.com.br>. Acesso em 17 jul. 2020.
- LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. Trabalho imaterial: formas de vida e produção de subjetividade. Introd. Giuseppe Cocco. Trad. Monica de Jesus Cesar. 2. ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2013.
- LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador a distância. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. Porto Alegre, n. 187, dez. 2015. Em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>.

- NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em; 28 de out. de 2021.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Normas da OIT sobre condições e relações de trabalho. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 78, p. 78-86, 1983. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66980> da USP.
- RAMOS FILHO, Wilson; NEVES, Sylvania Malatesta das. Trabalho imaterial e teletrabalho: contradições e limites da sociedade informacional. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.
- REDINHA, Maria Regina Gomes. O teletrabalho. Artigo publicado no II Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Memórias, Almedina, 1999.
- REVISTA FORUM. Teletrabalho: durante a pandemia triplicam ações trabalhistas. <https://revistaforum.com.br/rede/trabalho-durante-a-pandemia-triplicam>. Acesso em: 30 de nov. de 2020.
- SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016 (e-book).
- SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO TRABALHO/AM-RR – SITRAAM. Home office é responsável pelo aumento de adoecimento no mundo do trabalho. Disponível em: [www.sitraam.org.br/home-office-e-responsavel-pelo-aumento-de-adoecimento-no-mundo](http://www.sitraam.org.br/home-office-e-responsavel-pelo-aumento-de-adoecimento-no-mundo). Acesso em: 30 de nov. de 2020.
- SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. Trad.: João Peres. Notas de edição de Tadeu Breda. São Paulo: Ed. Elefante, 2019. (e-book). Título original: What's yours is mine, against the sharing economy.
- UOL. Bolsonaro diz que CLT é “rígida” e defende revisão para gerar empregos. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2021/08/26/bolsonaro-diz-que-clt-e-rigida-e-defende-flexibilizacao.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 17 de out. de 2021
- UOL. Empregos de 5 milhões de trabalhadores formais são afetados após pandemia Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/seguro-desemprego-tem-200-mil-pessoas-em-fila-de-espera-apos-coronavirus.shtml>. Acesso em: 17 de out. de 2021.

\*\*\*\*\*