

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

LUCIANA BARCELLOS SLOSBERGAS

**LIMITES AO USO DA TECNOLOGIA NO MONITORAMENTO E CONTROLE DE
GESTÃO DO TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO**

MESTRADO EM DIREITO

SÃO PAULO

2023

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

LUCIANA BARCELLOS SLOSBERGAS

**LIMITES AO USO DA TECNOLOGIA NO MONITORAMENTO E CONTROLE DE
GESTÃO DO TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO**

**Dissertação apresentada à Banca Examinadora da
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
(PUC-SP), como exigência parcial para obtenção de
título de Mestre em Direito, a subárea Direito do
Trabalho, sob orientação do Professor Doutor
Paulo Sergio João.**

SÃO PAULO

2023

LUCIANA BARCELLOS SLOSBERGAS

**LIMITES AO USO DA TECNOLOGIA NO MONITORAMENTO E CONTROLE DE
GESTÃO DO TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), como exigência parcial para obtenção de título de Mestre em Direito, a subárea Direito do Trabalho, sob orientação do Professor Doutor Paulo Sergio João.

Aprovada em ____/____/____

Banca Examinadora

Professor Doutor Paulo Sergio João (Orientador).

Instituição: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

Julgamento:

Assinatura_____

Professor (a) Doutor(a) Fabíola Marques

Instituição: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

Julgamento:

Assinatura:_____

Professor (a) Doutor(a) Célio Pereira de Oliveira Neto

Instituição: Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR)

Julgamento:

Assinatura:_____

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a todos que contribuíram para a realização deste percurso acadêmico, culminando na conquista do título de Mestre.

Primeiramente, quero agradecer ao meu orientador, Professor Paulo Sergio João, pela generosidade, carinho e disposição, em especial nas altas horas da noite, aos domingos e feriados, cuja dedicação, orientação e sabedoria foram fundamentais para o desenvolvimento e conclusão deste trabalho. Seus *insights* e encorajamento foram inestimáveis ao longo dessa jornada.

Aos professores Suely Gitelman, Fabíola Marques, Adalberto Martins e Carla Romar agradeço a troca de conhecimentos, debates enriquecedores e acalorados, ocorridos durante o cumprimento dos créditos, sempre regados de muita criatividade e animação. Agradeço também pela atmosfera colaborativa que permeou este ambiente acadêmico. Cada interação contribuiu para o meu crescimento como pesquisadora, profissional e ser humano.

Aos colegas de profissão e jornada no Direito do Trabalho: Gisela da Silva Freira, que foi a grande responsável por ter despertado em mim o interesse no tema por meio de seu brilhante artigo; Luís Otávio de Camargo Pinto, pela parceria e compreensão por minhas ausências à frente da vice-presidência da SOBRATT; Gustavo Granadeiro Guimaraes, pelo incentivo e por toda confiança junto à Comissão da Advocacia Trabalhista da OAB/SP; e aos demais pela gentileza, atenção, carinho e as incríveis trocas de ideias enriquecedoras.

Aos colegas do mestrado: Aline Fidelis, pela paciência e cumplicidade, ao João Francisco da Silva, pelas inúmeras vezes que me socorreu ao longo desta incrível jornada; a Valéria Gaurink, pela companhia nas madrugadas. Cada apoio foi fundamental, pois contribuiu para que eu não desviasse do meu caminho.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, tornaram possível a realização deste mestrado. Estou imensamente grata pela oportunidade de mergulhar no conhecimento e crescer como indivíduo.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a cada um de vocês por todo o apoio e paciência que dedicaram a mim durante o período desafiador da minha dissertação de mestrado. Este caminho acadêmico, muitas vezes é solitário e exigente, e não teria sido possível sem o amor e suporte constantes que recebi de vocês.

Vocês estiveram ao meu lado em cada etapa, compreendendo os momentos de reclusão quando precisei me dedicar intensamente aos estudos, tolerando minhas ausências em eventos familiares e, acima de tudo, encorajando-me nos momentos de dúvida. A paciência que demonstraram foi fundamental para minha jornada acadêmica, e sou imensamente grata por isso.

Agradeço por serem minha fonte de inspiração e por compreenderem a importância desse projeto para mim. O apoio constante iluminou meu caminho e deu significado a cada desafio enfrentado. Este marco na minha vida acadêmica não seria tão significativo sem a presença e o amor da minha incrível família.

De coração, obrigado por serem a âncora que me manteve firme, mesmo quando as águas da dissertação pareciam turbulentas. Estou extremamente agradecida por ter uma família tão maravilhosa ao meu lado.

Com todo o meu amor e apreço, agradeço ao: Lionel, fonte inesgotável de compreensão e carinho. O meu porto seguro e parceiro de todas as horas. Aos meus três corações que batem fora do peito: Lucas, Léo e Lara.

Meus pais: Arnaldo e Lika, meus alicerces. Meus irmãos: Fábio e Renata, parceiros nesta vida. Meus cunhados: Wagner e Cristiane, presentes enviados por Deus. E meus queridos sobrinhos: Rafael e Alice, as estrelas estampadas no meu braço direito.

Este não é apenas um marco em minha jornada acadêmica, mas uma conquista coletiva que compartilho com todos vocês. Obrigada por fazerem parte desta trajetória.

“Aquilo que eu não sei é minha melhor parte”.

Clarice Lispector

RESUMO

A evolução tecnológica tem gerado impactos significativos no campo do Direito do Trabalho. O teletrabalho surgiu nos anos 70 e ganhou destaque devido à queda de fronteiras e à globalização da economia. As novas formas de trabalho provenientes da Quarta Revolução Industrial têm exercido uma influência substancial nas relações de trabalho. A pandemia da COVID-19 acelerou a digitalização das relações de trabalho, destacando o teletrabalho como a principal ferramenta durante o período de isolamento social. Posteriormente à pandemia, empresas já adaptadas a esse novo modelo passaram a buscar soluções tecnológicas avançadas para monitorar a atividade e produtividade dos trabalhadores em regime de teletrabalho. Apesar das mudanças legislativas recentes, percebe-se a existência de uma lacuna na regulamentação quanto os limites para o uso dessas tecnologias, suscetíveis a violar a privacidade do trabalhador. Este trabalho tem como objetivo evidenciar que a tutela do trabalhador em regime de teletrabalho representa um desafio para o Direito do Trabalho, especialmente devido às complexidades inerentes ao trabalho remoto, com destaque para o direito fundamental à privacidade.

Palavras-chave: Teletrabalho; tecnologia; monitoramento; direitos fundamentais; privacidade.

ABSTRACT

The technological evolution has generated significant impacts in the field of Labor Law. Telecommuting emerged in the 1970s and gained prominence due to the breaking down of borders and the globalization of the economy. New forms of work stemming from the Fourth Industrial Revolution have substantially influenced labor relations. The COVID-19 pandemic accelerated the digitization of work relationships, highlighting telecommuting as the primary tool during the period of social isolation. Post-pandemic, companies already adapted to this new model began seeking advanced technological solutions to monitor the activity and productivity of telecommuting workers. Despite recent legislative changes, there is a perceived gap in regulations regarding the limits for the use of these technologies, which are susceptible to violating the privacy of the worker. This work aims to highlight that protecting worker in telecommuting represents a challenge for Labor Law, especially due to the inherent complexities of remote work, emphasizing the fundamental right to privacy.

Keywords: Telecommuting; technology; monitoring; fundamental rights; privacy.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. EVOLUÇÃO DO TRABALHO.....	17
1.1. Engrenagens da transformação: a máquina a vapor e a Era Industrial Inicial.....	21
1.2. Iluminando a Era Industrial: o impacto da energia elétrica na Segunda Revolução.....	30
1.3. Bits de inovação: a <i>internet</i> como motor da transformação industrial.....	35
1.4. Revolução Cognitiva: o impacto da Inteligência Artificial na indústria 4.0.....	42
2. TELETRABALHO.....	48
2.1. Aspectos históricos.....	48
2.2. Aspectos conceituais.....	53
2.3. Formas de realização do teletrabalho.....	61
2.4. Modalidades do teletrabalho.....	63
2.4.1. Teletrabalho em domicílio.....	63
2.4.2. Teletrabalho em telecentros (Centro Satélite)	63
2.4.3. Teletrabalho nômade.....	64
2.4.4. Teletrabalho em <i>telecottages</i>	64
2.4.5. Teletrabalho transfronteiriço.....	64
2.5. As vantagens do teletrabalho para trabalhadores e empregadores.....	67
2.6. Desafios do teletrabalho.....	72
2.6.1. Desafios do teletrabalho para empregadores.....	74
2.6.2. Desafios do teletrabalho para trabalhadores.....	74
2.7. Os Impactos da covid-19 nos contratos de teletrabalho.....	77
3. ANÁLISE DO TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	82
3.1. Convenção 177 e Recomendação 184 da OIT.....	82
3.2. Legislação Nacional – Lei nº 13.467/2017.....	84
3.2.1. Artigo 75-A da CLT. Da criação do teletrabalho.....	85
3.2.2. Artigo 75-B da CLT. Do conceito de teletrabalho.....	85
3.2.3. Artigo 75-C da CLT. Da exigência contratual.....	86

3.2.4. Artigo 75-D da CLT. Da responsabilidade pela aquisição dos equipamentos.....	87
3.2.5. Artigo 75-E da CLT. Saúde e meio ambiente no teletrabalho.....	89
3.2.6. Artigo 62, III da CLT. Da duração do trabalho - Horas extras.....	93
3.2.7. Artigo 611-A da CLT. Limites da negociação coletiva.....	96
3.3. Legislação Nacional – Lei nº 14.442/22. Alteração dos artigos 62 e 75 da CLT.....	97
3.3.1. Alteração do artigo 62, III da CLT.....	100
3.3.2. Alteração do artigo 75-B da CLT.....	102
3.3.3. Alteração do artigo 75-C da CLT.....	106
3.3.4. Alteração do artigo 75-F da CLT.....	107
3.4. Normatização coletiva do teletrabalho.....	107
3.5. LGPD no contexto legal do teletrabalho.....	111
3.6. Normatização do teletrabalho em Portugal, Espanha, Itália	113
3.6.1. Itália	113
3.6.2 Portugal	114
3.6.3 Espanha	115
4. CONTRATOS DE TELETRABALHO	119
4.1 Contratos de trabalho.....	120
4.2 Contratos de teletrabalho.....	123
4.2.1. Exigência de menção expressa como condição da existência do contrato de teletrabalho	127
4.3 O controle da atividade do trabalhador nos contratos de teletrabalho.....	128
4.3.1 Trabalhador em regime de teletrabalho remunerados com base na jornada, produção ou tarefa.....	130
5. PROTEÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À PRIVACIDADE DO TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO.....	133
5.1 O trabalho e a privacidade como direitos fundamentais.....	134
5.1.1 Classificação dos Direitos Fundamentais.....	136
5.1.2 Direito fundamental da privacidade e os direitos fundamentais da quinta família.....	137
5.2 Uso de tecnologias de monitoramento, gestão e controle das atividades do trabalhador no regime de teletrabalho.....	139

5.3 Do exercício do poder diretivo nos contratos de teletrabalho.....	148
5.3.1 Exercício do poder diretivo no controle da atividade do trabalhador.....	153
5.4 Limites do poder diretivo do empregador.....	156
CONSIDERAÇÕES FINAIS	159
REFERÊNCIAS	164
SITOGRAFIA.....	169

INTRODUÇÃO

O teletrabalho, impulsionado pelas Revoluções Tecnológicas dos séculos XX e XXI, modificou as esferas econômicas, sociais e políticas, reconfigurando os meios de produção e as relações de trabalho. A *internet* desempenhou um papel central ao possibilitar a conexão global e transformar a dinâmica do teletrabalho, permitindo que as pessoas exercessem suas atividades remotamente. No entanto, essa flexibilidade contratual apresenta vantagens, como comodidade e redução de custos para os empregadores, mas também desafios, exigindo autodisciplina dos trabalhadores em regime de teletrabalho e suscitando questões sobre a proteção dos Direitos de Personalidade.

No Brasil, o teletrabalho foi oficialmente regulamentado em 11 de novembro de 2017 com a Lei nº 13.467/2017. A nova lei trouxe em seu arcabouço mudanças na legislação trabalhista e o fez em apenas alguns pontos, deixando outros aspectos carentes de regulamentação. No que tange o teletrabalho, pode-se dizer que a nova legislação conceituou a modalidade, mas deixou de regulamentar questões como por exemplo a responsabilidade em casos de acidente de trabalho.

O teletrabalho ganhou notoriedade com a crise social, política e econômica mundial, causada pela pandemia da covid-19.¹ Houve um crescimento exponencial de implementação, mediante as ações emergenciais necessárias para conter a propagação do contágio e a disseminação da doença. Uma das ações emergenciais propostas pelo Governo brasileiro foi a implantação do isolamento social, a qual teve como consequência imediata a brusca mudança no ambiente social e de trabalho. A crise sanitária global deu credibilidade às formas de trabalho flexíveis, desmitificando a ideia de que o teletrabalho é um sistema inviável economicamente e prejudicial à produtividade das empresas.

¹ A pesquisa, *Satisfação e desempenho: avanços e desafios após um ano da migração compulsória para o home office*, foi realizada no mês de junho de 2021 com dois objetivos principais: (1) identificar as percepções dos profissionais trabalhando em suas casas atualmente e (2) compará-las com os resultados obtidos no mesmo levantamento realizado em junho de 2020, momento da migração compulsória ao *home office* como medida de prevenção decorrente da pandemia do covid-19. A proporção de profissionais satisfeitos com o *home office* aumentou de 64% em 2020 para 73% em 2021, refletindo uma curva de aprendizagem sobre como trabalhar de casa, apesar de o volume de trabalho continuar intenso. O cuidado com outras pessoas da família, como idosos e pessoas com deficiência, ainda é um desafio e impacta negativamente a satisfação dos teletrabalhadores. Disponível em: <<https://www.fea.usp.br/fea/noticias/brasileiros-querem-continuar-no-home-office-diz-pesquisa>> Acesso em: 11 set 2023.

Neste período pós-pandêmico, as empresas estão passando por uma acomodação gradual às novas circunstâncias, aliadas aos benefícios evidentes do teletrabalho e seus desafios. Recentemente, o conceito de teletrabalho sofreu modificação com a Lei nº 14.442/2022, a qual tinha como objetivo principal regulamentar o teletrabalho e fornecer uma base legal sólida para essa modalidade flexível de trabalho. Durante sua tramitação, esperava-se que houvesse modificações significativas no texto para abordar temas não contemplados e aprimorar a redação. No entanto, a lei foi sancionada e alguns temas permaneceram sem regulamentação.

A partir da nova legislação, os contratos de teletrabalho, exigem o controle da jornada, exceto nos casos em que as atividades laborais forem prestas por produção ou tarefa. Esta mudança, resultou em um paradoxo interessante. A mesma tecnologia empregada no regime do teletrabalho, que possibilita o aumento da produtividade mitigando a supervisão física é a mesma tecnologia que viabiliza meios de se exercer um controle praticamente absoluto sobre as atividades do trabalhador, permitindo a transmissão instantânea de dados escritos, sons e imagens.

Com a tecnologia de comunicação atual, como videoconferências, mensagens instantâneas, sistemas de gestão de projetos e *softwares* de monitoramento, os empregadores têm a capacidade de rastrear e supervisionar as atividades dos trabalhadores de maneira detalhada. Eles podem monitorar a atividade *online*, revisar comunicações, verificar tempos de *login* e *logout*, e até mesmo capturar imagens da tela do computador dos trabalhadores. Isso cria a capacidade de exercer um controle praticamente absoluto sobre as atividades do trabalhador.

No entanto, essa capacidade de controle também levanta questões éticas e de privacidade. Os trabalhadores podem se sentir violados em sua privacidade com um nível tão alto de supervisão e vigilância, envolvendo a definição de limites claros e o estabelecimento de políticas e práticas que respeitem os direitos dos trabalhadores no ambiente de teletrabalho.

Vivemos atualmente, o resultado da modernidade fluída, de uma sociedade líquido-moderna ou sociedade do consumo que relativiza, fragiliza e estremece as relações entre pessoas e instituições, em que a vigilância constante é a palavra de ordem.

Neste contexto, a vigilância evoluiu para se tornar um novo recurso financeiro, dando origem ao capitalismo de vigilância. Grandes empresas de tecnologia agora consideram a coleta extensiva de dados pessoais como um ativo econômico valioso. Essas empresas não apenas usam dados para direcionar anúncios, mas também para antecipar e influenciar o comportamento humano. Esse modelo econômico inovador implica uma vigilância constante das atividades *on-line*, estabelecendo um sistema no qual a extração de dados é essencial para o funcionamento do mercado. A tecnologia de vigilância, inicialmente concebida para monitorar o comportamento dos usuários na *internet*, está sendo aplicada no ambiente de trabalho, incluindo a supervisão das atividades dos funcionários, tanto *on-line* quanto *off-line*, impactando a privacidade e autonomia no local de trabalho.

Nesse sentido, essa dissertação procura examinar os desafios do monitoramento de trabalhadores em teletrabalho no Brasil, focalizando o uso de tecnologias invasivas e suas implicações nos direitos de personalidade e privacidade. Os questionamentos levantados exploram a eficácia do ordenamento jurídico brasileiro nesse cenário, indagando se as atuais regulamentações são suficientes ou se há necessidade de uma legislação específica.

A metodologia adotada é qualitativa e descritiva, visando coletar informações detalhadas sobre o tema da privacidade no teletrabalho. A abordagem qualitativa é escolhida para explorar a complexidade dessas questões, proporcionando uma compreensão mais profunda e contextualizada. A pesquisa é predominantemente bibliográfica, envolvendo a análise crítica de diversas fontes, como livros, artigos científicos e teses, para abordar uma ampla gama de hipóteses e controvérsias. As bases teóricas incorporam autores primários e secundários, incluindo especialistas em teletrabalho e tecnologia, bem como aqueles com uma perspectiva sociológica, fundamentando a análise e o desenvolvimento da problemática em questão.

A hipótese sugere que, mesmo com as normas existentes, é crucial avaliar como essas se aplicam diante das rápidas evoluções tecnológicas. A justificativa abarca preocupações sociais, acadêmicas e práticas, visando contribuir para o desenvolvimento do arcabouço jurídico brasileiro e orientar empresas que adotam o teletrabalho.

Considerando essas premissas, o trabalho está estruturado, além desta introdução, em cinco capítulos, da seguinte maneira:

O primeiro capítulo, de maneira didática, abordará a evolução do trabalho, sob o contexto histórico das revoluções industriais, sendo a primeira delas apresentando as engrenagens da transformação, a segunda revolução será tratada a partir do impacto da energia elétrica, a terceira revolução tratará da chegada da *internet* e da transformação nos meios de produção e por fim, os impactos da inteligência artificial.

Em seguida, o segundo capítulo abordará o teletrabalho propriamente dito, seus aspectos históricos, conceituais, modalidades, vantagens, desafios e os impactos da covid-19.

O terceiro capítulo tratará da normatização do teletrabalho, as normas internacionais, a legislação nacional, alteração legislativa, os impactos dessas mudanças, as normas coletivas em contratos de teletrabalho e por fim, abordará a legislação do teletrabalho em alguns países da Europa, cujo objetivo é apenas o de enriquecer a pesquisa, fornecendo uma perspectiva mais abrangente e não o de abordar aspectos do direito comparado.

O quarto capítulo tratará da abordagem temática central deste trabalho, sendo os limites do poder diretivo e a proteção do direito fundamental à privacidade nos contratos de teletrabalho, com base na análise do capítulo anterior.

E, finalmente, o quinto e último capítulo abordará o uso de monitoramento tecnológico nos contratos de teletrabalho e a verificação da atuação das normas trabalhistas e constitucionais, analisando se são suficientes na proteção do direito fundamental à privacidade do trabalhador nos contratos de teletrabalho, em caso de violação por meio da tecnologia da informação e da comunicação, culminando em diretrizes para aprimorar a proteção da privacidade dos trabalhadores em teletrabalho no contexto tecnológico atual.

O trabalho será concluído com as considerações finais, seguidas das referências utilizadas para a construção deste trabalho.

1. EVOLUÇÃO DO TRABALHO

A evolução do trabalho ao longo do tempo é um tema fascinante e complexo. Nesse sentido, é fundamental que se analise a evolução do trabalho sob o contexto histórico das revoluções industriais, pois ao longo da história, o trabalho humano passou por diversas transformações, impulsionadas por avanços tecnológicos, mudanças sociais e econômicas, que não se conseguiria abordar o surgimento do teletrabalho sem essa digressão histórica.

Primeiramente cumpre esclarecer que remontar historicamente algo significa analisar e rastrear os eventos, origens ou desenvolvimento de um fenômeno, ideia, conceito ou objeto ao longo do tempo, voltando no passado para entender sua história e evolução.

Essa abordagem busca identificar as origens, influências e fatores que contribuíram para a formação ou mudanças de algo específico. Pode revelar conexões entre diferentes eventos ou períodos, permitindo uma compreensão mais profunda de como uma ideia, prática ou objeto se encaixa em seu contexto histórico e como pode ter moldado o mundo em que se vive hoje.

Por esse motivo, é de extrema importância realizar uma incursão histórica para uma compreensão mais profunda do fenômeno conhecido como teletrabalho. Ao explorar a evolução do trabalho, ao longo do tempo e seus “meios de produção”, torna-se possível compreender as transformações das relações de trabalho e os impactos destas transformações, neste novo modelo de trabalho.

Como ponto inicial, deve-se considerar a sua origem, à criação divina, conforme descrito em Gênesis, primeiro livro da *Bíblia*. Neste livro, o trabalho é descrito e aplicado como castigo pela desobediência a Deus. Logo, pode-se entender que o trabalho recebeu inicialmente uma conotação punitiva², aliado ao esforço e à dor.³

Na Antiguidade Clássica, em torno de 2 mil a.C., aproximadamente, o trabalho era atividade dos escravos. A escravidão tinha diversas origens, como: nascimento de mãe escrava, prisioneiros de guerra, condenações penais, entre outros. Nesse sistema, os escravos realizavam

² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 53.

³ MASI, Domenico de. **O trabalho no século XXI**. Tradução: Aline Leal. 1ª ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022, p. 30.

trabalhos manuais desprezados, enquanto os homens livres se dedicavam a atividades intelectuais, consideradas inapropriadas para os escravos.⁴

A Revolução Agrícola, que marcou a mudança de um estilo de vida nômade para o sedentário, já dava sinais de existência de um novo tipo de trabalho, tendo a agricultura se tornado fundamental para a estabilidade das comunidades, remodelando a sociedade da época. Segundo Clarisse Peres Fontana, “Neste período já está desenvolvida a agricultura e a pecuária, o domínio do fogo para a transformação dos metais e a escrita. Já existe um perfil tecnológico que se relaciona ao trabalho”⁵.

Tem-se, então, esse período pré-industrial, caracterizado por uma economia agrária e rural, em que a agricultura era a principal atividade econômica. Os métodos agrícolas eram tradicionais e, em muitos casos, não havia grandes avanços tecnológicos. Sua característica principal foi o uso da junção da força animal com a força humana, como fonte de energia. Isso beneficiou os meios de produção da época, tornando o trabalho mais ágil, pois podiam realizar atividades mais pesadas. Em outros locais, faziam uso da energia hidráulica ou eólica, acionando moinhos e outras atividades que requeriam força motriz.

De acordo com Klaus Schwab:

A primeira mudança profunda em nossa maneira de viver - a transição do forrageamento (a busca por alimentos) para a agricultura - ocorreu há, cerca de 10.000 anos e foi possível graças à domesticação dos animais. A revolução agrícola combinou a força dos animais e a dos seres humanos em benefício da produção, do transporte e da comunicação. Pouco a pouco, a produção de alimentos melhorou, estimulando o crescimento da população e possibilitando assentamentos humanos cada vez maiores. Isso acabou levando à urbanização e ao surgimento das cidades.⁶

Na Idade Média (séculos VIII ao XV), o trabalho continuava sendo atividade dos escravos, e a vida laboral se confundia com a vida doméstica, sendo os ofícios passados de pai para filho, e até o fim dessa época, o trabalho tinha uma conotação de castigo ou sofrimento, e a profissionalização era determinada pela convivência. Esse período ficou marcado pelo uso de ferramentas manuais, bastante limitadas e rudimentares, muito dependentes do ser humano,

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 54

⁵ FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021.

⁶ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15.

o qual passou a ser conhecido como homem-ferramenta, tamanha a importância desses artefatos para a época, como extensão do próprio homem.⁷

A dependência do homem em relação a essas ferramentas era tanta que eles se fundiam, chegando a ser comparados como um mesmo ser, uma mesma coisa; no dizer de Tercio Sampaio Ferraz Júnior: “o homem era considerado um homem-ferramenta, faz de si mesmo o que ele é: o carpinteiro não faz apenas mesas, mas, por sua atividade, se faz carpinteiro”.⁸

Com as corporações de ofício, as características das relações de trabalho ainda não permitiam uma ordem jurídica similar ao direito do trabalho. No entanto, houve uma mudança que trouxe maior liberdade para os trabalhadores. Em grupos de artesãos, chamados de corporações, mestres, companheiros e aprendizes formavam as categorias de membros. Mestres eram os donos de oficinas, companheiros trabalhavam para eles e aprendizes aprendiam o ofício. As corporações mantinham uma relação autoritária, visando seus próprios interesses, em vez de proteger os trabalhadores. O processo de produção era do início ao fim fiscalizado pelos artesãos, que possuíam o controle direto sobre a qualidade e o ritmo da produção. Eles contavam com recursos naturais, utilizados de forma ilimitada, uma vez que a produção era em pequena escala e localizada perto das fontes de matérias-primas.⁹

A sociedade pré-industrial era caracterizada por uma organização social e econômica bastante diferente daquela que emergiu após a Revolução Industrial. O sistema era feudal, sendo a sociedade estruturada em torno da posse de terras, e os senhores feudais detendo o poder e a propriedade das terras. Os camponeses, ou servos, habitavam e trabalhavam nas terras dos senhores feudais e, em troca de moradia e proteção, entregavam obrigatoriamente uma porção de sua produção como tributo aos seus senhores¹⁰.

A sociedade era altamente hierarquizada, com diferentes camadas sociais claramente definidas: nobres, clero, realeza, seguida dos camponeses e servos, que formavam a maioria da população. A mobilidade social era limitada, quase inexistente e a posição social de uma pessoa geralmente era determinada pelo nascimento. As oportunidades para ascender socialmente

⁷ OLIVEIRA Neto, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p. 15.

⁸ FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **O Direito, entre o futuro e o passado**. São Paulo: Noeses, 2014, p. 62.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 49

¹⁰ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução: João Távora. 31ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, p. 27

eram bastante restritas, assim como a educação formal; o acesso à educação era geralmente reservado à elite privilegiada, como nobres e clérigos. Juridicamente falando, a sociedade pré-industrial era desprovida de um sistema de normas¹¹.

Conforme ensina Amauri Mascaro Nascimento:

Na sociedade pré-industrial não há um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho. Predominou a escravidão que fez do trabalhador simplesmente uma coisa sem a possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas. Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo uma certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.¹²

Como se pode verificar, o trabalho não possuía a conotação que conhecemos hoje, como um direito social, que dignifica o homem, um meio de subsistir e ter acesso à propriedade. Também não possuía um caráter jurídico-trabalhista, como sendo uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregador em favor do trabalhador.¹³

O trabalho era escravo e posteriormente servil, ambos não eram tutelados, pois o escravo era considerado coisa, mercadoria, algo totalmente dissociado de dignidade. E o servo estava vinculado à terra pelo trabalho e não tinha nenhum direito. Com a chegada das inovações

¹¹TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução: João Távora. 31ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, p. 28

¹² “Nas corporações de ofício as características das relações de trabalho ainda não permitiram a existência de uma ordem jurídica nos moldes com que mais tarde surgiria o direito do trabalho. Houve, no entanto, uma transformação: a maior liberdade do trabalhador. Nas corporações de artesãos agrupavam-se todos os artesões do mesmo ramo em uma localidade. Cada corporação tinha um estatuto com algumas normas disciplinando as relações de trabalho. Havia três categorias de membros das corporações: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários de oficinas que chegares a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma "obra mestra". Equivalem aos empregadores de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão. A clientela das oficinas eram os poucos habitantes de uma cidade e de seus arredores. As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores. Acrescente-se, ainda, na sociedade pré-industrial, outro tipo de relação de trabalho, a locação, desdobrando-se em dois tipos, a locação de serviços - *locatio operarum*, contrato pelo qual uma pessoa se obriga a prestar serviços durante certo tempo a outra mediante remuneração - e a locação de obra ou empreita da - *locatio operis faciendi*, que é o contrato pelo qual alguém se obriga a executar uma obra a outra pessoa mediante remuneração. A primeira, a locação de serviços, é apontada como precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho”. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 49)

¹³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 55.

tecnológicas, esse sistema de produção não tardou a perder força e acabou acelerando a transição da sociedade artesanal para a mercantil.¹⁴

Passa-se agora à análise da evolução do trabalho sob o prisma das revoluções industriais até o surgimento do teletrabalho.

1.1. Engrenagens da transformação: a máquina a vapor e a Era Industrial Inicial

A transição do feudalismo para o capitalismo ocorreu ao longo de vários séculos e culminou na completa abolição do sistema feudal por meio da revolução burguesa no final do século XVIII. Segundo Lygia Maria de Dogoy Batista Cavalcanti, esse processo foi motivado, “pelo surgimento da burguesia, que gradualmente construiu sua influência durante a Idade Média, desafiando a ideologia predominante do *ancien régime*¹⁵ e eventualmente ascendendo ao status de classe dominante”.¹⁶

A ascensão da burguesia trouxe consigo uma nova marca ideológica e cultural; solidificando, assim, o emergente modo de produção capitalista, que fez surgir um novo ordenamento jurídico referente à prestação de trabalho assalariado, protagonizado por uma nova classe social: a classe operária.

Conforme assinala Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti:

Nesse cenário, a relação de poder passa a ser mantida pelo capitalista moderno, o burguês proprietário dos meios de produção, sobre o operário assalariado, que, desprovido de meios de produção próprios, vende sua força de trabalho. O

¹⁴ “Nos séculos XVII e XVIII acentuou-se a decomposição do regime precedente. Em 1776, promulgou-se o Editto de Turgot, extinguindo as corporações. Algumas foram mantidas, dada a pressão exercida por certos mestres, mas com limitações. Finalmente, a Lei Chapelier, de 1791, extinguiu-as definitivamente, como se infere de seu art. 7º, que dispõe: ‘a partir de 1º de abril, todo homem é livre para dedicar-se ao trabalho, profissão, arte ou ofício que achar conveniente, porém estará obrigado a prover-se de uma licença, a pagar os impostos de acordo com as tarifas seguintes e a conformar-se com os regulamentos da polícia que existam ou que se expeçam no futuro’”. (BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 61)

¹⁵ **Ancien régime**, (francês: "velha ordem") Sistema político e social da França anterior à Revolução Francesa. Sob o regime, todos eram súditos do rei da França, bem como membros de um estado e de uma província. Todos os direitos e status fluíram das instituições sociais, divididas em três ordens: clero, nobreza e outras (o Terceiro Estado). Não havia cidadania nacional. Do original: **Ancien régime**, (French: “old order”) Political and social system of France prior to the French Revolution. Under the regime, everyone was a subject of the king of France as well as a member of an estate and province. All rights and status flowed from the social institutions, divided into three orders: clergy, nobility, and others (the Third Estate). There was no national citizenship. Disponível em: <https://www.britannica.com/event/ancien-regime> Acesso: 30 out 2023

¹⁶ CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregulação ou regulação Anética do Mercado?** São Paulo: LTr, 2008, p. 42.

surgimento desse novo conflito social e dos novos antagonistas coletivos deriva de um processo histórico complexo, onde dois fatores cruciais se entrelaçam: a revolução burguesa e a industrialização capitalista, também conhecida como Revolução Industrial.¹⁷

A Primeira Revolução Industrial trouxe consigo grandes mudanças, transformando sobremaneira as relações sociais e de trabalho. Nesse período, o trabalho, que tinha uma conotação punitiva, passa a ter uma conotação mercantil, sujeito à lei da demanda e da oferta.¹⁸ Juntamente com essas mudanças, houve uma ruptura entre o trabalho e a vida pessoal, pois as pessoas tiveram que abandonar as suas casas para trabalhar nas fábricas, impactando as estruturas familiares que eram sólidas¹⁹.

Na era pré-industrial, a família era frequentemente uma unidade econômica autossuficiente. As atividades econômicas eram realizadas dentro da própria casa ou em torno dela, e os membros da família trabalhavam juntos em pequenas unidades produtivas, como a agricultura ou a produção de artesanato. Nesse contexto, havia uma maior interdependência entre os membros da família, sendo a unidade familiar central para a vida cotidiana.

No entender de Célio Pereira Oliveira Neto, esse período ficou marcado como o início da separação da família:

O período marca o início da separação da família, pois em regra os homens vão para as fábricas, e as mulheres ficam no lar, já não mais na condição de camponesas extraindo sua subsistência de fontes primárias, mas cuidando da casa e dos filhos, dando origem à histórica diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho, que persiste no plano fático até os dias atuais. Nesse momento, pois, fixa-se a fábrica na vida das pessoas, ocasionando separação do ambiente e rotinas de trabalho e da casa. Ao mesmo tempo, nesse novo local, o chefe não coincide com o familiar, mas insere-se o empresário como detentor do poder de comando, dando-se origem à histórica digladição entre capital e trabalho.²⁰

Outra mudança ocorreu com a concentração do trabalho nas unidades industriais. Grande foi o êxodo das áreas rurais para a urbana, em busca de trabalho nas fábricas. Essa urbanização, impulsionada pela concentração de oportunidades de trabalho, resultou em um

¹⁷ CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregulação ou regulação Anética do Mercado?** São Paulo: LTr, 2008, p. 42.

¹⁸ MASI, Domenico de. **O trabalho no século XXI**. Tradução: Aline Leal. 1ª ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022, p. 33

¹⁹ OLIVEIRA Neto, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018, p. 16.

²⁰ *Ibid.*

rápido aumento da população nas cidades. Tal migração em massa causou uma expansão acelerada das áreas urbanas e o surgimento de grandes metrópoles industriais²¹.

No entanto, esse crescimento populacional urbano também trouxe desafios significativos, como: superlotação, condições de vida precárias, falta de infraestrutura adequada e problemas de saúde pública. A urbanização do período da Primeira Revolução Industrial foi um marco histórico que transformou a paisagem demográfica e social das cidades, estabelecendo as bases para as mudanças sociais e econômicas que moldaram o mundo moderno.²²

Um dos avanços tecnológicos mais impactantes, desse período, foi a utilização da energia a vapor, extraída do carvão vegetal, como fonte energética básica. Antes mesmo da Revolução Industrial, os humanos já faziam uso de diversas fontes de energias, sendo nesse período ainda mais desenvolvidas.²³ Esse avanço marcou uma mudança significativa nas formas tradicionais de energia até então predominantes, que eram a energia movida a tração animal e a energia hidráulica. A adoção de combustíveis fósseis como carvão, gás e petróleo trouxe uma mudança crucial; pois, pela primeira vez, uma civilização estava consumindo algo vindo da natureza, no lugar de apenas viver às custas do que a natureza lhe fornecia.²⁴

A substituição dessas formas tradicionais de energia pela energia a vapor impulsionou o desenvolvimento da indústria e permitiu o surgimento de máquinas e fábricas movidas por essa nova fonte energética, desencadeando uma era de produção em larga escala e mecanização da produção, substituindo gradualmente o trabalho manual, transformando profundamente a economia e a sociedade da época.

As fábricas foram estruturadas em linhas de montagem e sistemas de produção em massa. Isso exigia menos habilidades dos trabalhadores, resultando em uma divisão mais rígida do trabalho. A indústria têxtil, por exemplo, foi a primeira a utilizar a nova tecnologia da máquina a vapor. Depois disso, muitos outros setores resolveram utilizar o meio de automação

²¹ DUARTE, Fábio. **Arquitetura e tecnologias de informação**: da revolução industrial à revolução digital. Annablume, 1999, p. 35

²² *Ibid.*, p. 36.

²³ HARARI, Yuval Noah, **Sapiens**: Uma breve história da humanidade. Tradução: Janaína Marcoantonio. 42ª ed. Porto Alegre: L&PM, 2019, p. 345.

²⁴ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução: João Távora. 31ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, p. 39

de processos e assim inseriram máquinas a seus processos produtivos onde a indústria têxtil passou a ser o símbolo da produção excedente.²⁵

Yuval Noah Harari, afirma que:

A nova tecnologia nasceu nas minas de carvão da Grã-Bretanha. À medida que a população britânica crescia, florestas eram derrubadas para abastecer a economia crescente e abrir caminho para casas e campos. A Grã-Bretanha enfrentava uma escassez cada vez maior de lenha. Muitas jazidas de carvão estavam situadas em áreas alagadas, e a inundação impedia os mineiros de acessarem os estratos mais baixos das minas. Era um problema à procura de uma solução. Por volta de 1700, um estranho ruído começou a reverberar em torno dos poços de mineração britânicos. Esse ruído - prenúncio da Revolução Industrial - era sutil no início, mas ficou cada vez mais forte a cada década que se passava, até que envolveu o mundo inteiro em uma cacofonia ensurdecedora. Vinha de um motor a vapor.²⁶

Embora tenha havido muitos avanços positivos em termos de crescimento econômico e desenvolvimento tecnológico, a Primeira Revolução Industrial também trouxe consigo desafios sociais, como desigualdade e exploração da mão de obra da mulher e do menor. As fábricas frequentemente apresentavam condições precárias, caracterizadas por jornadas de trabalho extensas, remunerações reduzidas e ausência de regulamentação. Isso levou a protestos e movimentos operários em busca de melhores condições de trabalho.

Esses movimentos operários foram fundamentais para a criação do Direito do Trabalho, pois foram eles que impulsionaram a pressão por mudanças. Os trabalhadores

²⁵ SAKURAI, Ruudi; ZUCHI, Jederson Donizete. As revoluções industriais até a indústria 4.0. **Revista Interface Tecnológica**, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 480–491, 2018. DOI: 10.31510/inf. v15i2.386, p.482. Disponível em: <<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/386>>. Acesso em: 22 jul. 2023.

²⁶ “Há muitos tipos de motores a vapor, mas todos eles têm um mesmo princípio. Queima-se algum tipo de combustível, como carvão, e usa-se o calor resultante para ferver água, produzindo vapor. À medida que o vapor se expande, empurra um pistão. O pistão se move, e qualquer coisa que esteja conectada ao pistão se move com ele. O calor foi convertido em movimento! Nas minas de carvão britânicas do século XVIII, o pistão era conectado a uma bomba que extraía água do fundo dos poços de mineração. Os primeiros motores eram incrivelmente ineficazes. Era preciso queimar uma enorme quantidade de carvão para bombear um volume minúsculo de água. Mas, nas minas, o carvão era abundante e estava ao alcance da mão, e por isso ninguém se importava. Nas décadas que se seguiram, os empreendedores britânicos melhoraram a eficácia do motor a vapor, o tiraram dos poços de mineração e o conectaram a teares e descaroçadoras de algodão. Isso revolucionou a produção têxtil, tornando possível produzir quantidades cada vez maiores de tecidos baratos. Em um piscar de olhos, a Grã-Bretanha se tornou a oficina do mundo. Mas, o que é ainda mais significativo, tirar o motor a vapor das minas rompeu um importante barreira psicológica. Se era possível queimar carvão para movimentar teares, por que não usar o mesmo método para movimentar outras coisas, como veículos? Em 1825, um engenheiro britânico conectou um motor a vapor a um trem com vagões de minério cheios de carvão. O motor arrastou os vagões por uma linha de ferro por cerca de 20 quilômetros, da mina até o porto mais próximo. Essa foi a primeira locomotiva a vapor da história. Claramente, se o vapor podia ser usado para transportar carvão, por que não outros produtos? E por que não até mesmo pessoas? Em 15 de setembro de 1830, a primeira ferrovia comercial foi inaugurada, conectando Liverpool a Manchester”. (HARARI, Yuval Noah. **Sapiens: Uma breve história da humanidade**. Tradução: Janaína Marcoantonio. 42ª ed. Porto Alegre: L&PM, 2019, p. 348

organizaram greves, manifestações e protestos, reivindicando regulamentações que protegessem seus direitos, como a limitação das horas de trabalho, salários justos, condições seguras de trabalho e a proibição do trabalho infantil. Neste contexto, conforme acentua Mauricio Godinho Delgado, o Direito do Trabalho fixou controles, conferindo civilidade às relações de trabalho, buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.²⁷

Nesse sentido, pode-se afirmar que o surgimento do Direito do Trabalho e os movimentos operários em busca de melhores condições de trabalho estão intrinsecamente relacionados e podem ser considerados como uma resposta à transformação das relações de trabalho durante a Revolução Industrial.

À medida que os movimentos operários ganharam força e visibilidade, os legisladores começaram a responder às demandas dos trabalhadores, resultando na promulgação de leis trabalhistas em diversos países. A legislação trabalhista buscava equilibrar as relações entre empregadores e trabalhadores, capital e trabalho, estabelecendo direitos e garantias para os trabalhadores, assim como responsabilidades para os empregadores.

Amauri Mascaro Nascimento, ensina que o Direito do Trabalho nasce de acordo com três aspectos: econômicos, políticos, jurídicos:

A - ASPECTOS ECONÔMICOS - O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. As razões que determinaram o seu aparecimento são econômicas, políticas e jurídicas. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do Séc. XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

(...)

B- ASPECTOS POLÍTICOS - Dentre os aspectos políticos, o mais importante foi a transformação do Estado Liberal e da plena liberdade contratual em Estado Intervencionista. Naquele, o capitalista podia impor livremente, sem interferência do Estado, as suas condições ao trabalhador. Neste, o Estado intervém na ordem econômica e social, limitando a liberdade plena das partes da relação de trabalho. Formas de intervenção foram o corporativismo caracterizando-se por uma presença fortemente autoritária do Estado, que transfere a ordem trabalhista para a esfera das relações de natureza pública, diversamente do neoliberalismo, que, embora restritivo da liberdade contratual, mantém as relações de trabalho no âmbito das relações de direito privado.

(...)

C- ASPECTOS JURÍDICOS As normas protetoras dos trabalhadores foram o resultado de lutas dos mesmos, organizados em seus sindicatos, tão logo o Estado

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 103.

passou a tolerar o movimento sindical. Surgem, assim, não só o direito à sindicalização, mas, também, o direito de contratação (que se desenvolveu em dois âmbitos: o coletivo, com as convenções coletivas de trabalho, e o individual, com a ideia do contrato de trabalho regido pelo princípio da função social do contrato), e o direito a uma legislação em condições de coibir os abusos do empregador e preservar o princípio da dignidade do homem no trabalho, ao contrário do que ocorreu anteriormente com o proletariado do período liberal, exposto a jornadas diárias excessivas, salários infames, exploração dos menores e mulheres e desproteção total diante de riscos sociais como a doença, o desemprego etc.²⁸

Alain Supiot comunga da ideia de que o Direito do Trabalho tem absoluta ligação com o sistema capitalista. Para ele, o Direito do Trabalho tem uma pré-história, mas a sua história se confunde com o capitalismo. Segundo ele:

A noção de Direito do Trabalho é recente e está em evolução. O seu desenvolvimento está relacionado com o nascimento e desenvolvimento do trabalho remunerado nos chamados países capitalistas, cuja economia assenta na liberdade do comércio e da indústria. Apareceu pela primeira vez na Alemanha no final do século XIX e espalhou-se lentamente. Mesmo atualmente, alguns juristas ingleses preferem esta noção à de relações industriais. Na França, até a Segunda Guerra Mundial, os juristas assimilavam o trabalho remunerado ao trabalho operário e facilmente viam nas leis que o regiam um “direito de classe”.²⁹

As reivindicações dos trabalhadores ganhavam cada vez mais força, pressionando o intervencionismo estatal, que por sua vez também fez crescer a ideia de justiça social, já disseminada neste período.

Dentre as fontes do pensamento que mais amplamente defenderam a ideia de justiça social, pode-se citar o “Manifesto Comunista”, escrito por Karl Marx e Friedrich Engels, em 1848, a Encíclica *Rerum Novarum*, em 1891, como fonte da doutrina social da Igreja Católica. Ambos os documentos contribuíram fortemente para o surgimento do direito do trabalho ao promover a justiça social e destacar os direitos dos trabalhadores dentro de um contexto mais humanitário e que tentasse trazer regras mínimas que fixassem um salário-mínimo e uma jornada máxima, buscando, também, uma intervenção estatal”.³⁰

²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41ª ed. São Paulo: LTr, 2018, pp. 50-51.

²⁹ SUPIOT, Alain. **El derecho del trabajo**. 1ª ed. Buenos Aires: Heliasta, 2008, pp. 09-14. No original: “El derecho del trabajo tiene, por cierto, una prehistoria, pero su historia se confunde con la del capitalismo”. “La noción de derecho del trabajo es reciente y evolutiva. Su desarrollo está relacionado con el nacimiento y el desarrollo del trabajo remunerado en los países denominados capitalistas, cuya economía reposa en la libertad del comercio y de la industria. Hizo su aparición, primero, en Alemania, a fines del siglo XIX, y se extendió lentamente. Aún en el presente, algunos juristas ingleses prefieren a esta noción aquella de industrial relations. En Francia, hasta la Segunda Guerra Mundial, los juristas asimilaban el trabajo remunerado al trabajo obrero y veían fácilmente en las leyes que lo regían un “derecho de clase”.

³⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018, p. 5

Alice Monteiro de Barros esclarece que:

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes.³¹

Para Vólia Bomfim Cassar:

O Direito do Trabalho nasce com duas ramificações: Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo. O Direito Coletivo, com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários. O direito individual, com a preocupação concreta de proteção aos direitos sociais do empregado. A base do direito coletivo do trabalho é o sindicato.³²

As primeiras legislações trabalhistas que se tem notícia adotaram formatos ordinários e evoluíram para constitucionais. Com objetivos variados, essas leis inicialmente visavam restringir o trabalho em condições específicas, como o de menores e mulheres. O movimento do constitucionalismo social introduziu leis trabalhistas nas Constituições de diversos países, sendo o exemplo pioneiro a Constituição do México (1917), abordando temas como jornada de trabalho, proteção à maternidade e sindicalização. A Alemanha também contribuiu com a Constituição de Weimar (1919), influenciando a Europa com disposições sobre participação dos trabalhadores, colaboração na fixação de salários e seguros sociais. A *Carta del Lavoro* da Itália (1927) baseou sistemas corporativistas, intervindo no cenário econômico. Essas leis surgiram como resposta aos abusos no trabalho, especialmente contra menores e mulheres.³³

Dentro das leis ordinárias, pode-se mencionar os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento, que destaca a:

Lei de Peel (1802), na Inglaterra, de proteção aos menores nas fábricas, limitando a 12 horas a sua jornada diária de trabalho; na França, a lei proibindo o trabalho de menores de 8 anos (1814); na Alemanha, a lei proibindo o trabalho de menores de 9 anos (1939) e as leis sociais de Bismarck (1833); na Itália, as leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor (1886). Mais tarde, as leis trabalhistas não se restringiram a textos eventuais e específicos. Tornaram-se, em alguns países, códigos, inspirados no *Code du Travail da França*.³⁴

³¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 67

³² CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018, p. 6

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho** 41ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 52.

³⁴ *Ibid.*, p. 53

A legislação trabalhista no Brasil começou a se desenvolver somente no início do século XX, pois até então o Brasil possuía uma formação colonial, de economia essencialmente agrícola e com um sistema econômico construído com base na relação escravista de trabalho, não sendo possível falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação (trabalho livre - trabalho subordinado), seja estruturalmente permitido na sociedade em questão.³⁵

Pode-se dizer, então, que o período entendido como evolutivo do Direito do Trabalho no Brasil seria a partir de 1888 em diante, sendo consideradas as décadas de 1930 e 1940, as mais importantes, pois foram influenciadas por movimentos trabalhistas e mudanças nas relações de trabalho. Mauricio Godinho Delgado registra que antes desse período, a sociedade e o Estado brasileiros não gestaram instituições e políticas públicas de regulação do mercado de trabalho, nem de proteções sociais de caráter previdenciário.³⁶

Delgado também registra que a partir deste período manifestações que antes eram incipientes e esparsas deram lugar a diplomas ou normas tangenciais e de cunho social, podendo ser citados os seguintes decretos:

Decreto n. 439, de 31.5.1890, estabelecendo as "bases para organização da assistência à infância desvalida"; Decreto n. 843, de 11.10.1890, concedendo vantagens ao "Banco dos Operários"; Decreto n. 1.313, de 17.1.91, regulamentando o trabalho do menor; Decreto n. 1.162, de 12.12.1890, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados no desenrolar do movimento; Decreto n. 221, de 26.2.1890, que determinou período a concessão de férias de 15 dias aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, acrescida, em seguida, de aposentadoria, que logo se estenderá a todos os ferroviários através do Decreto n. 565, de 12.7.1890; Decreto Legislativo n. 1.150, de 5.1.1904, concedendo facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, benefício posteriormente estendido aos trabalhadores urbanos (Decreto Legislativo n. 1.607, de 29.12.1906). O Decreto Legislativo n. 1.637, de 5.1.1907, por sua vez, facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Em 1919, surge a legislação acidentária do trabalho (Lei nº 3.724, de 15.1.1919), acolhendo o princípio do risco profissional, embora com inúmeras limitações.³⁷

A primeira lei de cunho protetivo, data de 1923, conhecida como Lei Eloy Chaves, que criou as caixas de aposentadorias e pensões para ferroviários. Esse foi um dos primeiros

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 125

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende, coordenadores. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017, p. 19.

³⁷ DELGADO. *Op.Cit.*, 2019, p. 104.

passos na regulamentação da proteção social e dos direitos trabalhistas no Brasil. Embora tenha sido um importante marco, ela era limitada em termos de abrangência, uma vez que beneficiava apenas categorias profissionais específicas.³⁸

O chamado período do *Intervencionismo Estatal*³⁹, que compreende os anos entre 1930 e meados de 1990, deve ser dividido em três períodos. Será utilizada, aqui, a divisão proposta por Adalberto Martins, o qual se encarrega de assim detalhar:

1º Período (1930 a 1945). Trata-se do período getulista, com intensa atividade legislativa (criação da Justiça do Trabalho em 1.5.1939; criação do salário-mínimo em 1940; promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho/(CLT) em 1.5.1943; etc.). Nessa época, observamos a decadência do modelo liberal em face da quebra da bolsa de Nova York (1929), o que contribuiu para a centralização do Poder nas mãos de Getúlio Vargas. Assim, verificamos a atuação do governo federal em três frentes: a) econômica - industrialização do país, sem perder de vista a cultura agrícola, notadamente cafeeira; b) social- proteção ao trabalhador; c) militar - garantia da ordem. Nesse contexto, sobrou muito pouco espaço para a negociação coletiva, já que a atuação de Getúlio Vargas ocorreu no sentido de se estabelecer uma regulação detalhada das relações de trabalho, mediante o controle estatal da atividade sindical, conforme consagrado no Decreto 19.770/1931 (inclusive com a unicidade sindical obrigatória). A Constituição de 1934 consagrou (para se evitar repetição, sugere-se um sinônimo como "corroou" no lugar de "consagrou") a pluralidade sindical, mas com limitações, pois a criação de um sindicato dependia da reunião de, pelo menos, um terço dos trabalhadores locais, bem como o fato de que as assembleias deveriam contar com um delegado sindical. A unicidade sindical foi determinada na Constituição de 1937 e persiste até os dias de hoje (art. 8º, II, da CF/1988).

2º Período (1946 a 5.10.1988). Neste período, o direito do trabalho manteve-se, praticamente, inalterado, não obstante se ter experimentado um período de redemocratização e outro de ditadura. O modelo justaltrabalhista esteve apoiado em cinco grandes instituições: Justiça do Trabalho, estrutura sindical, legislação individual e protetiva, Ministério do Trabalho e antigo sistema previdenciário.

3º Período (5.10.1988 até meados de 1990). Observamos a consagração, em nível constitucional, de vários direitos individuais trabalhistas, e a introdução da noção coletiva e autônoma na busca de solução dos conflitos sociais, não obstante a manutenção do modelo intervencionista (contribuição sindical obrigatória, unicidade sindical e poder normativo da Justiça do Trabalho).⁴⁰

Com base no que se verifica, pode-se concluir, portanto, que o Direito do Trabalho representa o reconhecimento das necessidades e demandas dos trabalhadores na esfera

³⁸ “A lei não veio por benevolência. Foi em resposta às greves nas estradas de ferro, principal meio de transporte na época. Em 1923, as pessoas e as mercadorias (incluindo o café, base da economia nacional viajavam em trem e navio. Não havia ônibus nem caminhão, e carro era para poucos. As raras estradas eram de terra. Os ferroviários não hesitavam em exercer o poder de paralisar o Brasil. (...). A lista de reivindicações dos grevistas incluía direitos trabalhistas que hoje são básicos, mas na época inexistiam, como reajuste salarial periódico, adicional noturno, auxílio médico, férias, aposentadoria”. (Agência Senado. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/primeira-lei-da-previdencia-de-1923-permitia-aposentadoria-aos-50-anos>>. Acesso em: 24 jul.2023)

³⁹ MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras Linhas de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2003, p. 07.

⁴⁰ MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho**. 7ª ed. Leme: Mizuno, 2022, p. 23

legislativa, e os movimentos operários desempenharam um papel crucial ao mobilizar a classe trabalhadora e tornar suas vozes ouvidas nas questões relacionadas ao trabalho e ao emprego.

Essa interação entre a luta social e a legislação trabalhista ajudou a moldar a relação entre capital e trabalho, contribuindo para uma maior proteção dos direitos dos trabalhadores ao longo do tempo.

1.2. Iluminando a Era Industrial: o impacto da energia elétrica na Segunda Revolução

A Segunda Revolução Industrial, ocorrida entre meados do século XIX até início do século XX, foi marcada pelo desenvolvimento de novas máquinas e processos de produção. A substituição da energia movida a vapor pela energia advinda do petróleo e da eletricidade foi um ponto de partida para o desenvolvimento da produção em massa, característico desse período. Os combustíveis fósseis sustentaram todas as sociedades durante a Segunda Revolução Industrial.⁴¹

O surgimento da “padronização” também teve forte influência nesse período. A produção se tornou mais especializada, com trabalhadores focados em tarefas específicas em vez de produzir um produto inteiro. Isso levou à chamada “linha de montagem”, ou como alguns autores preferem nominar, a “padronização taylorista-fordista”.⁴²

O modelo Taylorista e Fordista de produção representou uma abordagem inovadora para a organização do trabalho. O Taylorismo, desenvolvido por Frederick Taylor, focava na fragmentação das tarefas e na busca pela eficiência por meio da análise minuciosa dos processos produtivos, padronização e especialização das funções dos trabalhadores. Por sua vez, o Fordismo, concebido por Henry Ford, introduziu a linha de montagem, permitindo a produção em série de produtos a preços mais acessíveis.

Para Ricardo Antunes, podia-se entender o Fordismo fundamentalmente:

[...] como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção

⁴¹ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução: João Távora. 31ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, p. 39

⁴² OLIVEIRA Neto, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p. 17

em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/ consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. Menos do que um modelo de organização societal, que abrangeria igualmente esferas ampliadas da sociedade, compreendemos o fordismo como o processo de trabalho que, junto com o taylorismo, predominou na grande indústria capitalista ao longo deste século.⁴³

Em ambos os processos, não havia a presença de atividade intelectual, sendo predominantemente braçal.⁴⁴ Nos ensinamentos de Maria Margareth Garcia Vieira:

A forma de administração da produção denominada "taylorismo" ou "fordismo", caracterizada pela produção em massa de produtos homogêneos em uma linha de montagem, pelo trabalho fragmentado e com seu tempo de execução controlado, pelas unidades fabris concentradas, nas quais se produz de forma coletiva em que há estrita separação entre o trabalho braçal e intelectual.⁴⁵

Nesse modelo, havia forte controle do trabalhador dentro da fábrica, a linha de produção era em série, homogênea, as tarefas repetitivas e os tempos exatos, acreditando-se que quanto mais vezes um movimento fosse reproduzido, mais exata e ágil seria a sua execução.

Para Arion Sayon Romita, a contribuição de Ford reside na integração do trabalho altamente especializado e fragmentado no contexto da produção em série. Tal conceito é frequentemente associado à imagem da esteira móvel e à essência do trabalho em linha de montagem.⁴⁶ Esse período industrial abriu caminho para uma longa linha de experimentos que transformaram a vida cotidiana. Princípios como o da padronização, especialização, sincronização, maximização e centralização estiveram presentes.⁴⁷

A padronização envolve a definição de normas, medidas e especificações uniformes para produtos e processos de fabricação e durante a Segunda Revolução Industrial teve-se a padronização de peças, medidas, processos, mercadorias, transporte e comunicação, que

⁴³ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 35

⁴⁴ CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. **Terceirização**: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 29

⁴⁵ VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A globalização e as relações de trabalho**. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2005, p. 48

⁴⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997, p. 21

⁴⁷ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução: João Távora. 31ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, p. 61

permitiu um aumento significativo da produtividade, a redução de custos de produção e uma maior disponibilidade de bens de consumo para a população em geral.⁴⁸

Um exemplo, entre muitos, de mudança foi uma nova perspectiva sobre o tempo, com maior padronização e aceleração da vida cotidiana. Essa abordagem, referente à nova perspectiva sobre o tempo é de extrema importância, pois o tempo e o seu controle ganharão novas nuances quando será tratado mais adiante sobre o teletrabalho.

Essas mudanças ocorridas na Segunda Revolução Industrial, moldaram a forma como a sociedade vivencia e percebe o tempo até os dias atuais. Surgiu o que se pode chamar de “padronização do tempo”. Com o crescimento da produção industrial, tornou-se essencial coordenar e controlar horários e processos de trabalho em grande escala. Isso levou à padronização do tempo em diferentes regiões e países, resultando na adoção de fusos horários e na criação de horários oficiais para facilitar a coordenação e a logística⁴⁹.

A Segunda Revolução Industrial transformou a grade horária e a linha de montagem em um modelo para quase todas as atividades humanas. Logo depois que as fábricas impuseram seus cronogramas ao comportamento humano, as escolas também adotaram grades horárias precisas, seguidas dos hospitais, dos gabinetes de governo e das mercearias. Mesmo em lugares desprovidos de máquinas e linhas de montagem, a grade horária imperou.⁵⁰

A noção de tempo também foi afetada pelas mudanças na jornada de trabalho e nas condições laborais. Com a adoção de modelos como o Taylorismo e o Fordismo, a ênfase na eficiência e produtividade levou a uma organização rigorosa do tempo de trabalho, estabelecendo horas fixas para a produção e intervalos definidos para descanso e refeições.⁵¹

Isso alterou o ritmo de vida de toda a sociedade, sendo antes mais unificada. Após a Primeira Revolução Industrial a vida familiar sofre a primeira ruptura, deixando de ser uma unidade familiar para ser uma família fragmentada. Na Segunda Revolução Industrial, a família, tendo que acompanhar o ritmo das mudanças, se torna mais dinâmica, pois essa “nova sociedade” exigia mobilidade. Não havia mais lugar para famílias enormes cheia de idosos e crianças. O ritmo acelerado exigia famílias mais enxutas que se adequassem a nova realidade.

⁴⁸ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução: João Távora. 31ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, p. 62

⁴⁹ *Ibid.*, p. 65

⁵⁰ HARARI, Yuval Noah. **Sapiens: Uma breve história da humanidade**. Tradução: Janaína Marcoantonio. 42ª ed. Porto Alegre: L&PM, 2019, p. 364

⁵¹ *Ibid.*, p. 365

Mudanças no ensino educacional permitiu que crianças entrassem mais cedo na escola e permanecesse nela mais tempo. Era preciso preparar a nova sociedade industrial e com isso preparar crianças e jovens para viver nessa sociedade.⁵²

Grandes descobertas marcaram esse período. A eletrificação foi sem dúvida um avanço tecnológico revolucionário que impulsionou o desenvolvimento econômico e a transformação da sociedade. Outra inovação foi a transformação do ferro em aço, que foi fundamental para o desenvolvimento da indústria de maquinário, permitindo a fabricação de equipamentos industriais mais robustos e eficientes. Essa revolução industrial teve destaque na busca de maiores lucros; especialização do trabalho; ampliação da produção.⁵³

Em suma, o uso do aço, da eletricidade e dos combustíveis derivado de petróleo, durante a Segunda Revolução Industrial foram um dos pilares que sustentaram o crescimento econômico e tecnológico dessa época, permitindo avanços significativos em diversos setores e moldando a infraestrutura e o progresso industrial da sociedade moderna.

O crescimento econômico desse período foi marcado por muita intensidade. Outra marca deixada foi a separação entre produção e consumo. Na medida que a produção aumentava, aumentava também o consumo, fazendo surgir neste momento, a sociedade consumista.⁵⁴

E com uma sociedade altamente consumista, graças aos elevados níveis de produção, surge o capitalismo, que se tornou responsável pela aceleração e crescimento da economia mundial. Países como Estados Unidos, Alemanha e Japão, devido ao fato de serem países economicamente desenvolvidos, acabaram tornando-se líderes globais de tecnologia.⁵⁵

No dizer de Alvin Toffler:

O industrialismo foi mais do que chaminés e linhas de montagem. Foi um sistema social rico, multiforme, que tocou todos os aspectos da vida humana e atacou todas as feições do passado da Primeira Onda. Produziu a grande fábrica de Willow Run, fora de Detroit, mas também colocou na fazenda, a máquina de escrever no escritório, a geladeira na cozinha. Produziu o jornal e o cinema, o trem suburbano e o DC-3. Deu-nos o cubismo e música de 12 tons. Deu-nos edifícios Bauhaus e cadeiras de

⁵² TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução: João Távora. 31ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, pp.42-45

⁵³ SAKURAI, Ruudi; ZUCHI, Jederson Donizete. As revoluções industriais até a indústria 4.0. **Revista Interface Tecnológica**, [S. l.], v. 15", n. 2, p. 480–491, 2018. DOI: 10.31510/infa. v15i2.386, p. 483. Disponível em: <<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/386>>. Acesso em: 22 jul. 2023.

⁵⁴ OLIVEIRA Neto, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p.20

⁵⁵ SAKURAI; R. ZUCHI, J. D. *Op. Cit.*, p. 483

Barcelona, as greves brancas, as pílulas de vitaminas e o prolongamento da duração da vida. Universalizou o relógio de pulso e a urna eleitoral. Mais importante, interligou todas essas coisas - montou-as como uma máquina - e formou o sistema social mais poderoso, coeso e expansivo que o mundo já conheceu: a civilização da Segunda Onda.⁵⁶

A “Segunda Onda”, como Alvin Toffler classifica esse período, representou acima de tudo a escolha de modelo de nação que se desejava dali para frente: uma nação eminentemente agrícola ou uma nação voltada para o desenvolvimento e industrializado.⁵⁷ A história mostrou que a escolha foi pelo desenvolvimento. Estados Unidos, Japão e Rússia passaram por grandes crises, levando a agricultura a um segundo plano e colocando o industrialismo em primeiro lugar.

Sobre esse aspecto, Toffler argumenta que:

A Guerra Civil não foi feita exclusivamente, como pareceu a muitos, pela questão moral da escravidão, ou por tão acanhadas questões econômicas como as tarifas. Foi feita por uma questão muito maior: o rico e novo continente seria governado por fazendeiros ou industrializadores, pelas forças da Primeira Onda ou as da Segunda? A futura sociedade americana seria basicamente agrícola ou industrial? Com a vitória dos exércitos nortistas, a sorte estava lançada. Estava garantida a industrialização dos Estados Unidos. Desse momento em diante, na economia, na política e na vida social e cultural a agricultura estava em retrocesso e a indústria em ascensão. A Primeira Onda refluía, enquanto a Segunda avançava estrondosamente.⁵⁸

A Segunda Revolução Industrial vai além da ideia de grande desenvolvimento dos mecanismos tecnológicos aplicados à produção, na medida em que: consolidou o capitalismo; aumentou de forma rapidíssima a produtividade do trabalho; originou novos comportamentos sociais, novas formas de acumulação de capital, novos modelos políticos e uma nova visão do mundo; e, talvez o mais importante, contribuiu de maneira decisiva para dividir a imensa

⁵⁶ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução: João Távora. 31ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, p. 36. Nesse livro, Toffler discute as transformações históricas e culturais que a sociedade tem vivenciado a longo da história. Ele identifica três "ondas" de desenvolvimento: **Primeira Onda**: representada pelas sociedades agrícolas, onde a agricultura e o cultivo de alimentos eram fundamentais para a sobrevivência. Essa fase marcou a transição da humanidade da vida nômade para a vida sedentária. **Segunda Onda**: esta fase é caracterizada pela revolução industrial, que trouxe consigo a mecanização, a produção em massa, a urbanização e a formação de instituições burocráticas. A era industrial trouxe mudanças significativas a organização da sociedade, da economia e da cultura. **Terceira Onda**: sexta fase, Toffler prevê que a sociedade está passando por uma transformação profunda e entrando em uma nova era, a "Terceira Onda". Essa etapa é caracterizada pela revolução tecnológica, digitalização, avanços nas áreas da informática, comunicação, biotecnologia, nanotecnologia, entre outros. Além disso, Toffler prevê uma maior descentralização do poder, um aumento da flexibilidade nas organizações e uma mudança na estrutura familiar.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 37

⁵⁸ *Ibid.*, p. 38

maioria das sociedades humanas em duas classes sociais opostas e antagônicas: a burguesia capitalista e o proletariado.⁵⁹

A segunda revolução industrial gerou desafios sociais, como más condições de trabalho e desigualdades, levando ao surgimento de movimentos sindicais que buscavam melhorias. O avanço das redes de comunicação, como telefonia e telegrafia, também facilitou a coordenação global das atividades econômicas. Descobertas científicas e novos campos de pesquisa começaram a influenciar as indústrias de maneira diferente, dando início a uma nova onda de avanços tecnológicos. A crescente interconexão global também transformou as dinâmicas econômicas, à medida que os mercados se expandiam e as trocas comerciais internacionais se intensificavam.

O resultado de tantos avanços, na visão de Alvin Toffler:

A Segunda Onda mudou a paisagem sonora, substituindo o canto do galo pelo apito da fábrica, o cricrilar dos grilos pelo guinchar dos pneus. Iluminou as noites, estendendo as horas de consciência. Trouxe imagens visuais que nenhum olho já tinha visto antes - a fotografia da Terra tirada do céu, ou montagens surrealistas no cinema local ou formas biológicas reveladas pela primeira vez por microscópios de alta potência. O odor noturno da terra deu lugar ao cheiro de gasolina e ao fedor de fenóis. Os gostos da carne e das verduras foram alterados. Toda a paisagem perceptiva foi transformada.⁶⁰

Esses fatores, entre outros, contribuíram para a evolução da economia e da sociedade, após a Segunda Revolução Industrial, pavimentando o caminho para a próxima fase de desenvolvimento, conhecida como a Terceira Revolução Industrial, que será abordada no próximo tópico.

1.3. Bits de inovação: a *internet* como motor da transformação industrial

Não há um consenso na doutrina sobre a origem precisa do surgimento da Terceira Revolução Industrial. O que se tem conhecimento é que ela teria surgido em meados para o fim do século XX, logo após a Segunda Guerra Mundial. Esse período coincide com o processo

⁵⁹ CAVALCANTE, Zedequias Vieira; SILVA, Mauro Luis Siqueira da. A importância da Revolução Industrial no mundo da Tecnologia. In: **Encontro internacional de produção científica**, 7. 2011. Maringá. Anais eletrônico. Maringá. 2011. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2023.

⁶⁰ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução: João Távora. 31ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, p. 126.

de formação do Direito do Trabalho, mais precisamente com a quarta fase denominada por Mauricio Godinho Delgado como a fase de crise e transição do Direito do Trabalho.

Assim ilustra Delgado:

Uma conjugação de fatores verificou-se nessa época. De um lado, uma crise econômica iniciada alguns anos antes, entre 1973/74 (a chamada crise do petróleo), que não encontrou resposta eficaz e rápida por parte das forças políticas então dirigentes. A crise abalava a higidez do sistema econômico, fazendo crescer a inflação e acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho. A par disso, agravava o déficit fiscal do Estado, colocando em questão seu papel de provedor de políticas sociais intensas e generalizantes. De outro lado, um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática. Tais avanços da tecnologia agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho. Além disso, criavam ou acentuavam formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o escritório em casa - home-office), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios. Em acréscimo, essa renovação tecnológica, aplicada ao campo das comunicações, eliminava as antes impermeáveis barreiras do espaço e do tempo, extremando a competição capitalista no plano das diversas regiões do globo. Em meio a esse quadro, ganha prestígio a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, em torno dos quais se construíram as normas justralhistas.⁶¹

Adalberto Martins descreve a quarta fase da formação do Direito do Trabalho, como uma fase em que não é possível estabelecer o exato perfil do Direito do Trabalho contemporâneo, por ele ser complexo e com características marcantes, como: novas formas de contratação e organização do trabalho, como o *just in time*, Toyotismo e consórcio modular. Todas elas coexistindo com a flexibilização, terceirização e reflexos das novas tecnologias, sem abandonar o foco, do regramento estatal para aquelas ligadas à medicina e à segurança do trabalho e tendo um olhar mais atento ao ambiente laboral.⁶²

A Terceira Revolução Industrial, também referida como Revolução Digital⁶³ é marcada pelo progresso nos setores de telecomunicações e transporte, bem como pelo surgimento e ampla disseminação da *tecnologia da informação*, automação e notável avanço no campo da engenharia robótica, tornando ainda mais ágil a produção.

Em meados de 1950, setores industriais apresentavam sinais de atraso e declínio. Enquanto nos Estados Unidos, a mão de obra experimentava um crescimento de 21% entre os

⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 94

⁶² MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho**. 7ª ed. Leme: Mizuno, 2022, p. 22

⁶³ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16

anos de 1965 e 1974, o emprego na indústria têxtil aumentando apenas seis por cento, e a indústria do ferro e aço registrando uma redução de emprego de dez por cento. Setores como a eletrônica, informática, biologia molecular, oceânica, nucleônica, ecologia e ciências espaciais ganhavam terreno e apresentavam certo desenvolvimento.⁶⁴

Os Estados Unidos foram pioneiros nesta mudança. De acordo com Alvin Toffler, “a indústria eletrônica, uma recém-chegada ao cenário do mundo, agora representa mais de 100 milhões de dólares de vendas por ano e espera-se que atinja 325 bilhões de dólares ou até 400 bilhões no fim de 1980”.⁶⁵ Números bastantes expressivos para a época.

Com o avanço da tecnologia, o trabalho passou a se basear cada vez mais no conhecimento e na informação. O uso de computadores e a automação também começou a substituir trabalhos repetitivos e braçais, aumentando a produtividade. Com o aumento da produtividade, houve o aumento do consumo e não demorou a ocorrer a deslocalização da produção em busca de mão de obra mais acessível, permitindo uma integração global da economia. Isso alterou o perfil dos trabalhadores, que passaram a ser mais valorizados pelo seu *know-how*⁶⁶.

O fenômeno da globalização promoveu a homogeneização dos produtos e da produção em escala mundial e impulsionou a economia, agora baseada no conhecimento. A partir das décadas de 1980 e 1990, as transformações econômicas, a liberalização comercial e os avanços tecnológicos permitiram uma interconexão mais profunda e acelerada entre as economias e as sociedades em diferentes regiões.

Arion Sayão Romita ensina que:

[...] ocorreu nos países desenvolvidos e em desenvolvimento uma verdadeira revolução científico-tecnológica, que desencadeou um processo sem precedentes de globalização em escala e intensidade. Esse processo, irreversível, permite um deslocamento rápido, econômico e em massa de mercadorias, serviços, capitais e trabalhadores. Grandes mercados regionais tornaram-se viáveis, e pode-se considerar a possibilidade de surgir em um futuro próximo um mercado global único para bens e trabalho.⁶⁷

⁶⁴ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução: João Távora. 31ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, p. 146

⁶⁵ *Ibid.*, p. 147

⁶⁶ OLIVEIRA Neto, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p. 24

⁶⁷ ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 66, n. 4, p. 84-91, out./dez. 2000. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/85452>> Acesso em: 25 jul 2023

A ascensão da *internet* e das tecnologias digitais desempenhou um papel crucial na criação de uma aldeia global virtual, em que informações, serviços e produtos podem ser trocados instantaneamente entre pessoas e empresas em todo o mundo. Jeremy Rifkin ensina que o avanço da tecnologia da informação dá origem a uma nova categoria de profissionais, conhecidos como "trabalhadores do conhecimento".⁶⁸

Para ele, esse grupo é caracterizado por estar intrinsecamente ligado às mais recentes tecnologias, visando a identificação, mediação e resolução de problemas complexos. Eles desempenham o papel de geradores e facilitadores do fluxo de informações que impulsiona a economia global. Dentro dessa classificação, encontram-se diversas ocupações, tais como cientistas pesquisadores, analistas de software, engenheiros de design, profissionais do direito, especialistas no mercado financeiro e arquitetos, entre outras áreas.⁶⁹

Nas palavras de Jeremy Rifkin:

Essa "classe do conhecimento" é vital para o crescimento do novo processo produtivo, pois seus profissionais são os responsáveis pela manutenção da economia da alta tecnologia em movimento. Por essa razão, os altos executivos tiveram de dividir seu poder com os detentores da propriedade intelectual, "homens e mulheres cujos conhecimentos e idéias abastecem a sociedade da informação de alta tecnologia."⁷⁰

O surgimento dessa nova classe de trabalhadores gerou um aumento exponencial na demanda por indivíduos altamente qualificados em setores como tecnologia da informação, pesquisa e desenvolvimento, marketing digital e serviços financeiros. O que acarretou uma redução na demanda por trabalhadores em indústrias manufatureiras mais tradicionais. Esses trabalhadores que não foram aproveitados pelas empresas, fizeram surgir outra camada de trabalhadores, os chamados prestadores de serviços.

No dizer de Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti:

A competitividade entre os países acelerou a ideia de desregulamentação do capital produtivo transnacional, somando-se a isso a expansão da liberação dos capitais financeiros, que acentuou o caráter discriminador e destrutivo das novas técnicas de gerenciamento da força de trabalho, cujo núcleo central era formado pelos países

⁶⁸ KEYNES, John Maynard apud RIF KIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil, 2004, pp. 24-25

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ *Ibid.*

capitalistas avançados: Estados Unidos, com o Nafta; Alemanha, à frente da Comunidade Europeia; e Japão, liderando os países asiáticos.⁷¹

A sociedade burocratizada, marca registrada da Segunda Revolução Industrial cedeu lugar a desburocratização. Os princípios da padronização, especialização, sincronização, maximização e centralização não sobreviveram à chamada Terceira Onda (Terceira Revolução Industrial). O modelo fordista de produção já demonstrava sinais de fraqueza e declínio. Novos processos de trabalho já eram esperados. O mercado ansiava por processos mais flexíveis, novos padrões de buscas de produtividade e novas formas de adequação da produção à lógica do mercado.⁷²

Segundo Ricardo Antunes, quatro fases levaram ao surgimento de um novo modelo de produção, voltada e conduzida diretamente para a demanda, denominado Toyotismo: 1) Introdução da experiência têxtil na indústria automobilística japonesa para possibilitar que um trabalhador opere várias máquinas ao mesmo tempo; 2) Resposta à crise financeira ao aumentar a produção sem aumentar o número de trabalhadores; 3) Adoção de técnicas de gestão de supermercados dos EUA, originando o *kanban*; 4) Expansão do método *kanban* para empresas subcontratadas e fornecedoras.⁷³

Esse sistema se caracterizou pela horizontalização da produção e emergiu no Japão após a Segunda Guerra Mundial, inspirado em parte pelas ideias do engenheiro Taiichi Ohno e aplicado na Toyota Motor Corporation. Como ensina Célio Pereira Oliveira Neto: “No Toyotismo, a fábrica funciona como unidade central, mas convive com inúmeros fornecedores satélites, reduzindo, assim, por meio da terceirização, o âmbito de participação da montadora, não mantendo o modelo fordista da grande fábrica, que tudo deveria produzir”.⁷⁴

⁷¹ CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregulação ou regulação Anética do Mercado?** São Paulo: LTr, 2008, p. 85

⁷² ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 34

⁷³ *Ibid.*, p. 42

⁷⁴ OLIVEIRA Neto, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018, p. 23

Com a implantação do Toyotismo na produção automobilística por meio de técnicas como o *Just-in-Time*⁷⁵, *Kanban*⁷⁶ provocou-se profundas modificações nas relações de trabalho adotadas até então em função da descentralização do controle da produção por meio das subcontratações de empresas terceirizadas que frequentemente foram instaladas em países sem tradição sindical na Ásia, África, América Latina e Leste Europeu, o que contribuiu para deteriorar ainda mais as condições de trabalho e reduzir seus custos. O termo *sweat shop* (oficina de suor) passou cada vez mais a designar as unidades produtivas nessas regiões.⁷⁷

Em contraste com o fordismo, em que os trabalhadores desempenhavam tarefas especializadas, o Toyotismo promovia uma abordagem mais flexível, em que os trabalhadores eram encorajados a serem multifuncionais e capazes de realizar várias tarefas. Isso permitia uma maior polivalência e participação ativa dos trabalhadores no processo produtivo, utilizando todo o seu conhecimento.

Esse período também ficou marcado pelo surgimento da flexibilização do trabalho. Surgem novas formas de contratação tais como: contratos por prazo determinado, contrato temporário, banco de horas, suspensão de contratos de trabalho para qualificação profissional e a contratação por tempo parcial.⁷⁸

Para Ricardo Antunes a flexibilização era ponto essencial do Toyotismo:

Outro ponto essencial do Toyotismo é que, para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. O Toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras.⁷⁹

⁷⁵ Em vez de produzir grandes estoques de produtos acabados, o Toyotismo adotou a filosofia *Just-in-Time*, que envolve produzir apenas o necessário, no momento exato em que é necessário. Isso permitiu uma melhor adaptação às flutuações da demanda, redução de estoques e minimização de desperdícios.

⁷⁶ O sistema *Kanban* utiliza cartões, placas ou outros sinais visuais para representar a demanda por determinado item ou produto em cada etapa do processo de produção. Cada etapa de produção ou estoque tem um *Kanban* associado a ele.

⁷⁷ SANTOS, Artur Henrique S.; JAKOBSEN, Kjeld A. O trabalho nas atuais transformações da globalização capitalista. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Mário (org.) **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**, 1ª ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. p. 9-29.

⁷⁸ De acordo com: Lei nº 9.601/1998, Medida Provisória n. 1.702-2/98, Medida Provisória n. 2.076/2001.

⁷⁹ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho 16ª ed. - São Paulo: Cortez, 2015, p. 47

Com a digitalização da informação, a chegada da *internet*, a computação em nuvem, os sistemas de geolocalização e as redes de comunicação globais, o mundo se tornou mais interconectado, com suas barreiras geográficas reduzidas. Possibilitando, assim, a comunicação e a troca de informações em tempo real, independentemente da distância física. Para Célio Pereira Oliveira Neto, a Terceira Revolução Industrial preparou o terreno para o trabalho em ambiente virtual.⁸⁰

Para Klaus Schwab:

as principais tecnologias da Terceira Revolução Industrial - a teoria da informação e a computação digital - passaram por avanços revolucionários. Assim como ocorreu nos períodos anteriores, a Terceira Revolução Industrial não ocorreu por causa da existência das tecnologias digitais, mas pelas mudanças que essas tecnologias promoveram no nosso sistema econômico e social.⁸¹

Klaus entende que a capacidade de processar, armazenar e transmitir informações em formato digital remodelou várias indústrias e teve um impacto profundo na vida de bilhões de pessoas. O resultado cumulativo dessas revoluções industriais gerou um significativo aumento de riqueza e oportunidades, principalmente em economias mais avançadas.

Viram-se surgir novos modelos de negócios em que empresas de tecnologia e *startups* lideraram o caminho ao adotar modelos de trabalho remoto. Plataformas *on-line* e aplicativos também surgiram para facilitar a colaboração e coordenação entre equipes remotas.

Com todo esse avanço das tecnologias de informação e comunicação, o teletrabalho se expandiu consideravelmente nas últimas décadas. O desenvolvimento da *internet* permitiu que muitas atividades pudessem ser realizadas de qualquer lugar, gerando uma crescente tendência para o trabalho flexível e o teletrabalho, como se verá no capítulo 2.

Inicialmente, o teletrabalho foi impulsionado por empresas que buscavam reduzir custos operacionais e proporcionar maior liberdade aos seus funcionários. Muitas atividades podiam ser realizadas de qualquer lugar, permitindo que as pessoas trabalhassem em casa ou em outros espaços, proporcionando maior autonomia e flexibilidade no modo como as pessoas

⁸⁰ OLIVEIRA Neto, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p. 21

⁸¹ SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Prefácios: Satya Nadella; João Doria. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2018, p.38

realizam suas tarefas, o que será abordado mais adiante, em capítulo destinado especialmente ao teletrabalho.

Neste sentido, conclui-se que as transformações tecnológicas ocorridas durante a Terceira Revolução Industrial não afetaram somente as relações de trabalho e os meios de produção, mas ocorreu uma mudança paradigmática na forma como as pessoas lidavam e lidam, até os dias de hoje, com o tempo, o espaço geográfico e as relações humanas. Pode-se afirmar que por meio dos meios de comunicação houve uma democratização da informação e do conhecimento, trazendo novos desafios à humanidade, assunto esse que será visto no próximo tópico.

1.4. Revolução Cognitiva: o impacto da Inteligência Artificial na indústria 4.0

A Indústria 4.0 é um conceito que se refere à Quarta Revolução Industrial, marcada pela transformação digital e tecnológica dos processos industriais. Essa revolução implica a integração de tecnologias avançadas para automatizar, otimizar e melhorar a eficiência da produção industrial e dos sistemas logísticos.

Para Klaus Schwab existem 3 razões que sustentam a ocorrência de uma quarta revolução: velocidade, amplitude e profundidade e impacto sistêmico. A velocidade é de evolução exponencial e não linear, impulsionada por um mundo profundamente interconectado e pela geração contínua de novas tecnologias. Ela se baseia na revolução digital e combina várias tecnologias, resultando em mudanças paradigmáticas significativas na economia, nos negócios, na sociedade e na identidade individual. Além de transformar "o que" e "como" são feitas as coisas, essa revolução está redefinindo "quem" somos como sociedade e indivíduos. Seu impacto é sistêmico, abrangendo sistemas em nível nacional, empresarial e social, reconfigurando estruturas inteiras.⁸²

O termo, Indústria 4.0, ficou conhecido em 2011, durante a apresentação de um trabalho na Feira de Hannover, na Alemanha, apresentado por um grupo liderado por Siegfried Dais (Robert Bosch GmbH) e Henning Kagermann (German Academy of Science and Engineering), que desenvolveram um projeto que consistia na implementação de soluções

⁸² SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 13

tecnológicas em unidades fabris. A ideia central era promover informatização da manufatura e a integração de dados⁸³.

Nascia ali a ideia de *fábricas inteligentes*, nas quais as máquinas e equipamentos podiam tomar decisões com base em dados onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível, permitindo a total personalização de produtos e a criação de novos modelos operacionais.⁸⁴

A estratégia apresentada pelo governo alemão, tinha como objetivo modernizar a indústria e manter a competitividade no cenário global. Essa modernização se daria por meio da integração de tecnologias digitais, físicas e biológicas que visam otimizar e aprimorar os processos de produção, logística e gestão.⁸⁵

De acordo com o Klaus Schwab,

A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.⁸⁶

A Indústria 4.0 incorpora uma variedade de tecnologias inovadoras. A aplicação da Inteligência Artificial (IA) envolve a interpretação de eventos, análise de padrões e comportamentos de sistemas por meio de técnicas de aprendizado de máquina, resultando na automatização de decisões e ações. A computação em nuvem distribui serviços de computação pela internet, permitindo acesso remoto a recursos computacionais e economizando investimentos em infraestrutura.⁸⁷

A cibersegurança é item fundamental nessa nova fase, pois visa proteger ativos de informação em sistemas interconectados. A Internet das Coisas (IoT) conecta objetos via eletrônica, sensores e atuadores, possibilitando controle remoto e eficiência. A robótica avançada envolve dispositivos autônomos interativos. A manufatura digital integra simulação,

⁸³ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ FIA BUSINESS SCHOOL. **Indústria 4.0: o que é, consequências, impactos positivos e negativos** [Guia Completo]. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/industria-4-0/>> Acesso em: 25 jul 2023

⁸⁶ SCHWAB, *Op. Cit.*

⁸⁷ FIA. *Op. Cit.*

visualização 3D e análises para definir processos e produtos. A manufatura aditiva cria objetos camada por camada a partir de desenhos digitais. A integração de sistemas une computação e aplicativos para decisões informadas, e sistemas de simulação modelam interações complexas. A digitalização transforma processos, usando tecnologias digitais para otimizar eficiência por meio de coleta e tratamento de dados.⁸⁸

As mudanças são substanciais nessa nova “Revolução Industrial” que tem como característica a utilização de tecnologias inovadoras, como Internet das Coisas (IoT), Inteligência Artificial, Big Data, Manufatura Aditiva (impressão3D), Robótica Avançada, Realidade Virtual (RV), entre outras, para criar um ambiente de produção mais inteligente, ágil e adaptável às demandas do mercado e dos consumidores.⁸⁹

Um componente importante da transformação econômica impulsionada pela Revolução Industrial 4.0 são as plataformas de trabalho sob demanda, que aproveitam essas tecnologias para criar mercados e sistemas que conectam diretamente compradores e vendedores, prestadores de serviços e consumidores, de maneira mais eficiente. Segundo André Zipperer, “tais plataformas usáveis em *smartphones* reúnem pessoas, ativos e dados, criando formas inteiramente novas de construir e compartilhar bens e serviços, derrubando barreiras para que empresas e indivíduos criem riqueza, alterando ambientes pessoais e profissionais”⁹⁰. Em sua perspectiva, argumenta que esse fenômeno só pode ser adequadamente compreendido quando considerado como parte integrante da quarta revolução industrial, uma vez que ele resulta da substituição de atividades de trabalho humano por tecnologia.

Essas plataformas se beneficiam da conectividade global, do acesso a dados em tempo real e da automação para atender às necessidades em tempo real, tornando-se um exemplo de como a tecnologia digital está moldando e remodelando a chamada economia de compartilhamento.

Sobre esse assunto esclarece André Zipperer:

Neste tipo de economia, o trabalhador está inserido de forma indefinida, oposta ao conceito tradicional de trabalhador fixo comprometido com uma empresa específica ou mesmo aquele trabalhador autônomo e seu conceito clássico. Algumas destas novas denominações são economia colaborativa (*colaborative economy*), economia

⁸⁸ PORTAL DA INDÚSTRIA. **Indústria 4.0: Entenda seus conceitos e fundamentos**. Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/industria-4-0/>> Acesso em: 25 jul 2023

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019, p. 41

por intermediação (*intermediary economy*), economia gig (*gig economy*), economia de plataformas (*platform economy*), capitalismo da multidão (*crowd-based capitalism*), economia de serviços sob demanda (*on demand economy*), economia 1099 (*1099 economy*) e economia de compartilhamento (*sharing economy*). Nesse sentido, "economia sob demanda" não é um termo válido para distinguir entre modelos de negócios antigos e novos. Se quisermos realçar o fato de que em esta nova economia o trabalhador será contratado somente quando alguém encomendar um produto ou serviço e desligado imediatamente depois, talvez seja melhor denominarmos "trabalho sob demanda", mas não "economia sob demanda". Parte da literatura também defende a denominação economia " *peer-to-peer*" ou de pessoa para pessoa, de parte a parte, denominação que se concentra no desaparecimento da empresa e sua substituição pela ideia do consumidor direto ao e trabalhador, termo este que parece mais fiel à ideia original. Expressões populares são economia *gig* (sendo *gig* um conceito ligado a bicos ou trabalhos precários) e economia do compartilhamento (*sharing economy*) na forma como foi concebido no final da primeira década dos anos 2000 e início da década de 2010.⁹¹

A Quarta Revolução Industrial tem um potencial muito mais violento do que as anteriores de mudar o rumo da sociedade, das coisas, das relações e do próprio sentido da vida, a começar pela diminuição dos postos de trabalho, ao menos no que se refere às atividades que exigem pouca qualificação.⁹²

Uma das maiores preocupações é com o uso da Inteligência Artificial e a probabilidade da redução de postos de trabalho, muito embora, em alguns casos, o uso da Inteligência Artificial possa significar a criação de novos empregos.

Segundo Yurval Noah Harari:

Ao menos no curto prazo, a IA e a robótica provavelmente não eliminarão por completo setores inteiros da economia. Trabalhos que requeiram especialização numa faixa estreita de atividades padronizadas serão automatizados. Porém será muito mais difícil substituir humanos por máquinas em tarefas menos padronizadas que exijam o uso simultâneo de uma ampla variedade de habilidades, e que envolvam lidar com cenários imprevisíveis.⁹³

Pesquisas, realizadas por diversas consultorias, têm estimado os impactos que o avanço da digitalização da economia poderá ter sobre a competitividade do Brasil. A

⁹¹ ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019, p. 47

⁹² OLIVEIRA Neto, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p. 27

⁹³ HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução: Paulo Geiger. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 46

Accenture, por exemplo, estima que a implementação das tecnologias ligadas à Internet das Coisas deverá impactar o PIB brasileiro em aproximadamente US\$ 39 bilhões até 2023.⁹⁴

O ganho pode alcançar US\$ 210 bilhões, caso o país crie condições para acelerar a absorção das tecnologias relacionadas, o que depende de melhorias no ambiente de negócios, na infraestrutura, programas de difusão tecnológica, aperfeiçoamento regulatório etc. McKinsey estima que, até 2025, os processos relacionados à Indústria 4.0 poderão reduzir custos de manutenção de equipamentos entre 10% e 40%, reduzir o consumo de energia entre 10% e 20% e aumentar a eficiência do trabalho entre 10% e 25%. Além desses impactos, haverá toda uma série de possíveis consequências da disseminação e da consolidação da Indústria 4.0, que exigirão uma nova concepção de política industrial para o Brasil.⁹⁵

Devido à natureza altamente tecnológica e automatizada dos processos industriais na Indústria 4.0, o nível de exigência de especialização dos trabalhadores em comparação com os modelos de indústria anteriores será mais elevado, criando um abismo entre trabalhadores não qualificados e novos postos de trabalho, fazendo surgir uma nova classe de “inúteis”.⁹⁶

O capitalismo vivenciado não é mais o capitalismo da informação e sim o da vigilância constante. Shoshana Zuboff define capitalismo de vigilância como o novo modelo econômico, em que as gigantes da tecnologia, seguidas por outras empresas, laboratórios e até governos, utilizam as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) para se apropriarem da experiência humana.⁹⁷

Essa experiência é transformada em matéria-prima processada e comercializada sob a forma de dados comportamentais. Os usuários, ao concordarem com os termos de uso, ao utilizarem serviços gratuitos ou mesmo ao circular em ambientes onde máquinas estão presentes, concedem voluntariamente suas informações, contribuindo para esse fenômeno de vigilância capitalista.⁹⁸

⁹⁴ PORTAL DA INDÚSTRIA. **Indústria 4.0: Entenda seus conceitos e fundamentos**. Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/industria-4-0/>> Acesso em: 25 jul 2023.

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução: Paulo Geiger. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 53

⁹⁷ ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. 1ª ed. Editora: Intrínseca. Rio de Janeiro. 2020.

⁹⁸ KOERNER, A. Capitalismo e vigilância digital na sociedade democrática. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 36, n. 105, p. e3610514, 2021.

Kai-Fu-Lee diz que estamos vivendo a segunda grande transição, da era da especialidade à era dos dados. Ele ensina que:

Hoje, algoritmos de IA bem-sucedidos precisam de três coisas: big data, poder de computação e o trabalho de engenheiros de algoritmo de IA bons, mas não necessariamente da elite. Trazer o poder do aprendizado profundo para lidar com novos problemas requer todos os três, mas nesta era de implementação, os dados são o aspecto central. Isso porque, quando o poder da computação e os talentosos engenheiros atingem certo limite, a quantidade de dados se torna decisiva para determinar a potência e a precisão gerais de um algoritmo.⁹⁹

No aprendizado profundo, não há nada melhor para os dados do que mais dados. Quanto mais uma rede for exposta a exemplos de um determinado fenômeno, mais precisamente poderá escolher padrões e identificar coisas no mundo real. Com mais dados, um algoritmo projetado por um grupo de engenheiros de IA de nível médio geralmente supera um projetado por um pesquisador de aprendizado profundo de elite.

Nesse contexto, os efeitos da Quarta Revolução Industrial, embora em curso, permanecem incertos, especialmente no que diz respeito às transformações sociais e econômicas, e mais especificamente nas relações de trabalho, tema que será explorado no capítulo 5.

⁹⁹ LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial**: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos. Tradução Marcelo Barbão. 1ª ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, pp. 341-342.

2. TELETRABALHO

2.1 Aspectos históricos

As relações de trabalho sofreram modificações ao longo do tempo. Diversos foram os fatores que interferiram nessas mudanças, os quais reconfiguraram a maneira pela qual pessoas se relacionavam com suas atividades profissionais. A transformação global da economia, moldada pelo avanço científico e tecnológico, conduziu em direção às interações virtuais no cenário mundial. Isso reformulou radicalmente o modo de vida e de trabalho, impondo um ritmo completamente novo às atividades humanas. Consequentemente, emergiu a necessidade premente de redefinir conceitos de tempo e espaço, resultando na geração de novos procedimentos para a organização, evolução e otimização do trabalho.¹⁰⁰

A acessibilidade tecnológica crescente, incluindo computadores pessoais e *smartphones*, possibilitou que mais pessoas realizassem tarefas remotamente. A globalização e descentralização econômica aumentaram a demanda por colaboração entre equipes dispersas, tornando o teletrabalho uma solução eficaz. A expansão da infraestrutura de telecomunicações e a melhoria da conectividade facilitaram a transferência de dados, enquanto mudanças nas atitudes empresariais, buscando flexibilidade e eficiência, incentivaram o teletrabalho. Essa evolução é uma resposta às mudanças sociais e tecnológicas após a Segunda Revolução Industrial, proporcionando uma nova forma de trabalho eficaz e flexível¹⁰¹.

A origem do teletrabalho é desconhecida, mas pode estar ligada a uma descoberta ocorrida no ano de 1791, quando o engenheiro francês Claude Chappe¹⁰², juntamente com seus

¹⁰⁰ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução: João Távora. 31ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2012, pp. 116-117

¹⁰¹ SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Prefácios: Satya Nadella, João Doria. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2018, p.36

¹⁰² Os irmãos Chappe determinaram empiricamente que os ângulos de uma haste eram mais fáceis de se ver do que a presença ou ausência de painéis. O desenho final possuía dois braços conectados por uma barra transversal. Cada braço tinha sete posições e a barra transversal mais quatro, permitindo um código de 196 combinações. Os braços tinham de um a quatro metros de comprimento, eram pretos e contrabalanceados, movidos por duas manivelas. Lâmpadas nos braços provaram-se insatisfatórias para uso noturno. As torres de transmissão foram colocadas de 12 a 25 km de distância entre si. Cada torre tinha dois telescópios, cada um apontando em um sentido da linha. Em 1792, as primeiras mensagens foram mandadas com sucesso de Paris a Lille. Em 1794, a linha informou Paris da captura de Condé-sur-l'Escaut dos austríacos menos de uma hora depois do ocorrido. Outras linhas foram construídas, incluindo uma de Paris a Toulon. O sistema foi altamente copiado por outros Estados europeus, e foi utilizado por Napoleão para coordenar seu império e exército. Disponível em: <<http://www.telegraphe-chappe.com/chappe/techniques.html>>. Acesso em: 17 jul. 2023

No original: *Les frères Chappe ont déterminé empiriquement que les angles d'une tige étaient plus faciles à voir que la présence ou l'absence de panneaux. La conception finale comportait deux bras reliés par une barre*

irmãos, decidiu criar um sistema funcional de estações para retransmissão de sinais ópticos ligando as cidades Paris e Lille. Destaca-se as ideias de Denise Pires Fincato, o qual entende que o teletrabalho é fruto da evolução tecnológica do telégrafo óptico ou telégrafo sinaleiro, inventado por Chappe.

De acordo com Fincato:

O cenário em que surge o telégrafo ótico é o da França de 1791, época de uma revolução recém-eclodida e de realidade na qual a maioria dos trabalhadores estava em condições de extrema penúria, em face da escassez de alimentos e do alto índice de desemprego. A miséria atingia quase todos os franceses: desde os camponeses até os trabalhadores urbanos que tinham uma jornada de trabalho de aproximadamente 16 horas diárias. A necessidade de comunicação mais eficaz através de longas distâncias vinha já de longa data, podendo ser observada já nos anos 335 a.C. com Enéias e em 150 a.C. com Políbio, quando estes se utilizavam de tochas para comunicarem-se através de sinais de fumaça e se acirrava numa França ameaçada em suas fronteiras. Cientista e pesquisador, Chappe inventou um sistema de comunicação visual, realizando sua primeira experiência pública de comunicação à distância em 1793. O sistema baseava-se nos pêndulos de relógios e consistia na instalação de duas hastes com agulhas e números móveis, no topo de edificações altas. O princípio de funcionamento do telégrafo óptico era muito simples, sustentava-se sobre um mecanismo visível de longe, tendo sua vista facilitada pelo uso de lunetas bem como com o emprego de um código de transmissão. Como o telégrafo foi desenvolvido por razões bélicas, no início, sua administração era feita pelo Ministério da Guerra. Em 1798, no entanto, ele passou a ser tutelado pelo Ministério do Interior. A partir de então podem ser distinguidos dois períodos da telegrafia aérea com desfecho em 1830. Antes do período da Monarquia Francesa e até seu fim, a administração era realizada por Pierre-Francois Marchal e, sobretudo, Alphonse Foy. Entretanto, em 1833, as Ordenações Reais de 24 de agosto criaram 38 artigos que definiam o estatuto de todos os (tele) trabalhadores das linhas telegráficas, muito embora este termo ainda não fosse utilizado na época - esses documentos são acessíveis, porém não são suficientemente legíveis. Em 1824, os irmãos Chappe iniciam tentativas de colocação do sistema aos cidadãos civis, passando a comercializar o serviço de envio e entrega de mensagens. O sistema sofreu forte abalo com a chegada dos telégrafos elétricos, deixando de funcionar, totalmente, no ano de 1853.¹⁰³

Outro uso do telégrafo, que também pode servir como exemplo de uso de tecnologia de comunicação da época e pode justificar o surgimento do teletrabalho é o da Companhia

transversale. Chaque bras avait sept positions et la barre transversale quatre autres, permettant un code de 196 combinaisons. Les bras mesuraient un à quatre mètres de long, noirs et contrebalancés, actionnés par deux manivelles. Les lampes sur les bras se sont révélées insatisfaisantes pour une utilisation nocturne. Les pylônes de transmission étaient espacés de 12 à 25 km. Chaque tour avait deux télescopes, chacun pointant dans une direction le long de la ligne. En 1792, les premiers messages furent envoyés avec succès de Paris à Lille. En 1794, la ligne informe Paris de la prise de Condé-sur-l'Escaut aux Autrichiens moins d'une heure après l'incident. D'autres lignes furent construites, dont une de Paris à Toulon. Le système a été largement copié par d'autres États européens et a été utilisé par Napoléon pour coordonner son empire et son armée. Disponível em: <<http://www.telegraphe-chappe.com/chappe/techniques.html>> Acesso: 17 jul. 2023 às 20:35

¹⁰³ FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Estudos de Direito Desenvolvimento e Novas Tecnologias. Fabio da Silva Veiga, Denise Fincato. Ruben Miranda Gonçalves e Paulo de Brito (coordenadores). IberoJur. Universidade Lusófona do Porto, pp.24-39. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasileira.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023

Estrada de Ferro Penn, em 1857, nos Estados Unidos. Tal companhia teria optado pelo gerenciamento à distância de seus empregados, a partir do sistema privado de telégrafo. J. Edgar Thompson, presidente da Companhia, foi capaz de se comunicar com seus colaboradores sem precisar estar fisicamente presente no local de trabalho¹⁰⁴.

No dizer de Álvaro Melo:

Nesta época, a empresa usava o seu sistema privado de telégrafo para gerenciar o pessoal que estava distante do escritório central, ao ser delegado aos funcionários o controle no uso de equipamento e na mão de obra. Em outras palavras, a organização seguia o fio do telégrafo e a empresa acabou por transformar-se num complexo de operações descentralizadas.¹⁰⁵

Quase um século depois, em 1962, outro acontecimento merece destaque. Em 1962, Dame Stephanie Shirley fundou uma das primeiras *startups* de *software* do Reino Unido, dedicada a empregar mulheres desenvolvedoras de *software*, trabalhando meio período em casa. O projeto, *Freelance Programmers*, tinha como propósito criar programas de computador para empresas, e era conduzido e gerenciado a partir de sua própria residência. Inicialmente estabelecido para a *F. Internacional*, e contava com quatro colaboradoras.¹⁰⁶

A professora de Administração de Harvard Business School, Tesedal Neeley, relata que as empresas nacionais e globais têm feito acordos de teletrabalho há mais de 30 anos. Ela conta que as empresas de tecnologia foram pioneiras em enxergar as vantagens do teletrabalho.

¹⁰⁴ As primeiras ocorrências de trabalho remoto sobre as quais se tem conhecimento foram em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn, descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas, desde que delegasse a elas um controle substancial no uso de equipamento e mão-de-obra. A organização seguia o fio do telégrafo e a empresa externamente móvel transformou-se num complexo de operações descentralizadas. A outra experiência descreve que na Inglaterra, em 1962, foi criado por Stephane Shirley um pequeno negócio chamado Freelance Programmers, para ser gerido por ela em casa, escrevendo programas de computador para empresas. Em 1964 o Freelance Programmers já havia se tornado a F. Internacional, com mais 4 pessoas trabalhando, e em 1988 era o F.I. Group PLC, com mil e cem Teletrabalhadores. PINEL, M. Fátima de L. **Teletrabalhador**. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/origem.html> 17.07.2023>. Acesso em: 17 jul. 2023

¹⁰⁵ MELO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework)**: O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora. Ed. Qualitymark. 1999, p.09.

¹⁰⁶ Produzido pelo Google como parte de uma série de curtas-metragens que destacam o envolvimento das mulheres nos primórdios da computação. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=d5nzJ1rQBew>> Acesso em: 18 ago. 2023

No original: *In 1962 Dame Stephanie Shirley founded one of the UK's first software startups, dedicated to employing women software developers working part-time from home, which went on to be hugely successful. In this film she shares her inspirational story. Produced by Google as part of a series of short films highlighting women's involvement in the early days of computing.* Acesso: 18 ago. 2023

De acordo com Neeley, a empresa Cisco, lançou um programa de trabalho remoto em 1993, no Vale do Silício.

Nesse programa, os empregados podiam trabalhar em casa ou ter horários flexíveis, aproveitando a tecnologia de banda larga para se comunicar com o escritório principal de qualquer local remoto. Em 2003, a Cisco registrou uma economia de 195 milhões de dólares e um aumento na produtividade de seus funcionários, atribuindo pelo menos parte desse sucesso aos seus acordos de trabalho remoto. Além disso, no final dos anos 1990, a Sun Microsystems, que ainda estava emergindo como uma *startup*, implementou um programa de trabalho virtual voluntário para 35% de seus colaboradores como parte de sua estratégia de expansão global. Ao longo de uma década, a Sun economizou meio bilhão de dólares ao reduzir seus imóveis em 15% (equivalente a cerca de 800 mil metros quadrados) na Califórnia, ao mesmo tempo em que adotou equipes geograficamente dispersas para se aproximar de seus mercados.¹⁰⁷

A partir desses exemplos, pode-se verificar como o teletrabalho, mesmo em uma forma mais rudimentar, até aquelas que mais se aproximam do teletrabalho de hoje, já havia sido aplicado há mais de um século e meio, ampliando as fronteiras do local de trabalho. Assim, o espaço físico em que o trabalho convencionalmente era realizado, já não é mais uma entidade com limites claramente definidos, fundamentados em regras e na observação visual das tarefas e sim qualquer lugar de onde ele pudesse ser realizado, desde que por meio de um sistema tecnológico.

De forma transparente, a percepção de tempo de trabalho é afetada nas novas relações trabalhistas em razão de que a regulamentação do tempo de trabalho vai além do sentido quantitativo, passando a destacar seu sentido qualitativo.¹⁰⁸

A respeito dessa nova realidade contemporânea, caracterizada pela influência das novas tecnologias, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de Castro entende que a estrutura da fábrica está se tornando mais horizontal, os trabalhadores estão desempenhando múltiplas funções e testemunha-se uma compressão notável do tempo e do espaço. Cita Domenico De Masi, o qual explica como está diminuindo a separação entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo destinado à vida pessoal, particularmente no trabalho intelectual, em que o pensamento continua além das paredes do escritório e o trabalho se torna uma parte intrínseca dos

¹⁰⁷ NEELEY, Tsedal. **A revolução do trabalho remoto**: um guia para o sucesso de equipes que trabalham de qualquer lugar. Tradução: Sandra Martha Dolinsky. São Paulo: Benvirá, 2021, p.14

¹⁰⁸ *Ibid.*

pensamentos. Outro ponto relevante, destacado por Castro, é a fronteira entre o tempo livre e o tempo de trabalho que agora é permeável, tanto no contrato quanto na execução deste. Ela alerta que durante a execução, graças às novas formas de trabalho em rede e informática, presencia-se uma fusão intrincada entre tempo de trabalho e tempo livre. Além disso, surge um terceiro tipo de prática denominado por Supiot como "astreintes", no qual o trabalhador não está efetivamente trabalhando, mas permanece à disposição do empregador para atender a qualquer demanda. Esse é um tipo de tempo que não pode ser considerado totalmente livre, tampouco estritamente dedicado ao trabalho.¹⁰⁹

Tulio de Oliveira Massoni e Francesca Columbu ressaltam que o:

teletrabalho põe em evidência dificuldades práticas de tais conceitos tradicionais de disponibilidade, trabalho efetivo e situações similares, por vezes ambíguas, nem sempre de fácil equacionamento, mas de suma importância, dado a estreita relação com a vida privada do trabalhador e o seu tempo de lazer. E ressaltam que as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre, atualmente, em especial no teletrabalho, estão cada vez mais incertas e fluidas, o que exige novos esforços interpretativos e propostas para uma legislação adequada, até o momento inexistente.¹¹⁰

Para Marcella Pagani, Caio Afonso Borges e Gabriela Neves Delgado essa forma inovadora de trabalho desafia as concepções tradicionais da estrutura espaço-temporal laboral, questionando tanto o conceito de alteridade no ambiente de trabalho quanto o direito à limitação da jornada de trabalho. Essas mudanças têm implicações diretas na salvaguarda dos direitos trabalhistas, levando em consideração a perspectiva paradigmática do direito fundamental a um trabalho digno.¹¹¹

¹⁰⁹ CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. O conceito de tempo de sobreaviso e as tecnologias da comunicação. **Revista. TST**, Brasília, v. 78, n. 1, jan/mar 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/29636/009_castro.pdf?sequence=4&isAllowed=y> Acesso em: 18 ago. 2023

¹¹⁰ MASSONI, Túlio de Oliveira; COLUMBU, Francesca. *Tempo de Trabalho e Teletrabalho*. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.) **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017, pp. 21-32

¹¹¹ PAGANI, M.; AFONSO BORGES, C.; NEVES DELGADO, G. Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da Lei nº 14.442/2022. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 19, nº 1, pp. 210–225, 2023. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/46992>>. Acesso em: 14 nov. 2023

2.2. Aspectos conceituais

De acordo com o que foi abordado no item anterior, o teletrabalho, em sua forma mais rudimentar, pode ser rastreado até o final do século XIX. No entanto, o conceito moderno de teletrabalho surgiu em meados do século XX e começou a ser explorado academicamente na década de 70, como se verá oportunamente.

Antes de se adentrar no estudo da estruturação do conceito propriamente dito de teletrabalho, é importante registrar que essa forma de entrega laboral é uma forma de trabalho que envolve a realização de atividades profissionais fora do ambiente físico tradicional de onde ele era prestado, utilizando tecnologia de informação e comunicação para manter a comunicação e colaboração com a empresa e equipes de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017 introduziu o termo “teletrabalho” na legislação trabalhista brasileira e estabeleceu regulamentações específicas para essa modalidade de trabalho. Como serão abordados aspectos específicos da legislação brasileira, escolheu-se o termo teletrabalho, conforme definido pela legislação. Muito embora, de acordo com a uma interpretação literal, o termo signifique trabalho à distância, entende-se não ser apropriado o uso do termo trabalho à distância ou remoto, pois se considera que nem todo trabalho à distância ou remoto pode ser considerado teletrabalho.

Continuando a partir do ponto anterior, o teletrabalho é uma forma alternativa de organização do trabalho em comparação com o modelo tradicional de trabalho presencial em escritórios ou locais de produção físicos e se tornou viável devido à proliferação das tecnologias de comunicação e informação, como telefones, fax, computadores e *internet*, que permitiram colaboração à distância e troca de informações eficiente.

O físico e diretor da NASA, Jack Nilles ficou conhecido como um dos pioneiros e defensores do teletrabalho. Em sua obra, intitulada *The Telecommunications Transportation Trade-Off*, ele abordou a ideia de utilizar a tecnologia de telecomunicações para evitar deslocamentos desnecessários dos funcionários, permitindo-lhes trabalhar de forma remota. Ele identificou o potencial do teletrabalho como uma maneira de reduzir o congestionamento nas estradas e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Nilles desempenhou um papel fundamental na popularização e promoção do conceito de teletrabalho, utilizando pela primeira

vez o termo *telecommuting*: o trabalho realizado em casa, ou em qualquer outro lugar, usando os meios de telecomunicação.¹¹²

Na visão de Álvaro Melo, Nilles entendia que o “trabalho poderia ser levado aos empregados em vez de levar estes ao trabalho. É a substituição parcial ou total das viagens diárias ao trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores, e outros recursos de apoio”.¹¹³

Domenico De Masi leciona que na década de 1970, Jack Nilles iniciou experimentos com teletrabalho e sua pesquisa sobre suas implicações sociais e ambientais. Ele descobriu que, se bem gerenciado, o teletrabalho não prejudicava a produtividade, isolamento, carreira, relações sociais ou explorava os trabalhadores. Nilles estimou que cerca de 60% da força de trabalho nos EUA e na Europa poderia realizar teletrabalho, o que reduziria custos, melhoraria habilidades, diminuiria o tráfego e a poluição, regeneraria áreas degradadas e promoveria o desenvolvimento econômico local.¹¹⁴

De Masi defende que o teletrabalho também incentivava as pessoas a cuidar mais de suas relações sociais, a aproveitar melhor o tempo antes gasto em deslocamentos e a equilibrar carreira e família, e assim ensina:

Quando passamos do trabalho na empresa ao teletrabalho, as pessoas temem perder as relações sociais e então cuidam mais delas, abandonam seus velhos hábitos para fortalecê-las, usam as horas antes desperdiçadas no deslocamento diário para sair de casa, encontrar os amigos no bairro, adquirir cultura, divertir-se, passar mais tempo com a família. Graças ao teletrabalho, os profissionais podem continuar a carreira mesmo depois do nascimento dos filhos; o trabalho remoto permite que o pai ou a mãe se mantenham a par do progresso e ao mesmo tempo conservem seu papel em casa e com a família.¹¹⁵

Um momento significativo para a popularização do teletrabalho, que de certa forma lembra o cenário atual da pandemia de covid-19, ocorreu em 28 de junho de 1991, quando um terremoto de magnitude 5,6 devastou Los Angeles. Subitamente, as vias de acesso ao local de trabalho foram interrompidas devido à destruição das ruas, e surgiu uma demanda urgente por trabalhar remotamente. Nilles sintetizou os seus estudos com base em duas definições:

¹¹² MELO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Ed. Qualitymark. 1999, p. 08

¹¹³ *Ibid.*, p.09

¹¹⁴ MASI, Domenico de. **O trabalho no século XXI**. Tradução: Aline Leal. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022, p. 822.

¹¹⁵ *Ibid.*

Telework (toda forma de substituição de deslocamento de trabalho por tecnologia) e *Telecommuting* (levar o trabalho aos trabalhadores, e não os trabalhadores ao trabalho).¹¹⁶

Do ponto de vista etimológico, o termo "teletrabalho" resulta da combinação da palavra grega *tele*, que sugere “à distância”,¹¹⁷ com o vocábulo "trabalho", originado do latim *tripalium*. Além disso, como foi visto, tem sua origem ligada ao conceito conhecido em inglês *telecommuting* e como *home working* (trabalho em casa), *telework* ou *teleworking* (trabalho à distância), *working from home* (trabalho em casa), *mobile working* (trabalho móvel), *remote work* (trabalho remoto) e *flexible workplace* (ambiente de trabalho flexível).¹¹⁸

É importante destacar que nos principais idiomas europeus – francês, espanhol, italiano –, assim como no português, não existe um termo equivalente à palavra *commuting* (referente ao ato de ir e voltar do trabalho para casa), que gerou o *telecommuting*. Mas possuem sua própria denominação sendo: *télétravail* em francês; *teletrabajo* em espanhol e *telelavoro* em italiano¹¹⁹. Por isso, é utilizada também a expressão *telecommuting* no inglês, sendo o termo correspondente mais próximo em português o "teletrabalho".¹²⁰ Nos Estados Unidos, é comum o emprego do termo *telecommuting*, enquanto prevalece o uso de *telework*.

O termo *home office* também ganhou destaque, especialmente durante a pandemia da covid-19, embora ele se refira a uma categoria específica dentro do contexto mais amplo de teletrabalho, sendo usado principalmente quando o trabalho é executado na residência do trabalhador, conforme será visto mais adiante.

Cumpramos destacar que essas diversas terminologias convergem para a definição de teletrabalho, ou seja, quando as atividades laborais humanas são realizadas em locais distantes das instalações empresariais. Muito embora o conceito de teletrabalho não seja universal, tanto âmbito nacional quanto internacional, é possível observar o uso de termos diversos para descrever o mesmo fenômeno, assim como um mesmo termo pode ser trabalhado para referir a diferentes características. Passa-se, agora, à análise de alguns conceitos de teletrabalho.

¹¹⁶ MASI, Domenico de. **O trabalho no século XXI**. Tradução: Aline Leal. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022, p. 822.

¹¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 326

¹¹⁸ MELO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Ed. Qualitymark. 1999, p. 10

¹¹⁹ BARROS, *Op. Cit.*, p.327

¹²⁰ MELO, *Op. cit.*, p.11

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define teletrabalho como a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação.¹²¹ Ela adota o termo teletrabalho (*telework* em inglês), porém, identifica subcategorias distintas dentro desse conceito, tais como trabalho em domicílio e teletrabalho misto (uma disposição em que o colaborador labora algumas horas por dia ou por semana fora das instalações da empresa).

Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento assim resumem os artigos inseridos na CLT acerca do teletrabalho:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Ressalva que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime. Estabelece que tal modalidade deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Admite a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. Aceita, ainda, alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Por fim, estabelece que o trabalhador em regime de teletrabalho está excluído do controle de jornada.¹²²

Em relação ao trabalho em domicílio, no Brasil, não se confunde com teletrabalho, exceto se for prestado por meio dos meios telemáticos. Segundo Alice Monteiro de Barros:

[...] o teletrabalho distingue-se do trabalho tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação, secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria, gestão de recursos, venda e operações mercantis em geral. Desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, geralmente afetas ao setor terciário.¹²³

Contudo, o trabalho em domicílio, o qual será abordado mais adiante quando se tratará da regulamentação do teletrabalho, na maioria das vezes remete ao trabalho manufatureiro,

¹²¹Eurofound and ILO (International Labour Office). **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/publication/wcms_747075.pdf>. Acesso em: 23 set. 2023

¹²² NASCIMENTO, Amauri, Mascaro; NASCIMENTO, Sônia, Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018. p. 218.

¹²³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 304.

exercido sem o uso de tecnologia da informação, como bem distingue Maurício Godinho Delgado:

[...] 1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, *internet*, telefonia celular etc.).¹²⁴

Celio Neto entende que:

O teletrabalho pode ser conceituado como trabalho prestado, ao menos em parte à distância, fora da sede da organização empresarial, mediante o uso da 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.¹²⁵

Referidos conceitos sofreram com a alteração legislativa advinda com a Reforma Trabalhista. Até o surgimento da referida lei, havia uma insuficiência normativa em relação ao teletrabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho, formulada na década de 1940, naturalmente não incorporava regulamentações específicas acerca das modalidades de flexíveis de trabalho, que se conectavam os avançados meios tecnológicos da época. Somente em 2011, o teletrabalho foi oficialmente incorporado à CLT por meio da Lei nº12.551/2011, em uma tentativa limitada de regulamentação, visando equiparar o trabalho realizado no local da empresa ao trabalho desenvolvido remotamente.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado, a legislação apenas fazia menção a trabalho tradicional em domicílio, em seus artigos 6º e 83º ¹²⁶, além de abordar também situações laborais que ocorressem fora do ambiente físico da empresa (artigo 62º, inciso I, da CLT).¹²⁷

¹²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1023.

¹²⁵ OLIVEIRA Neto, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018, p. 89

¹²⁶ “Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a 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.” “Art. 83 - É devido o salário-mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerar”. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 18 ago.2023.

¹²⁷ DELGADO, *Op. cit.*, p. 1068.

Com a Reforma Trabalhista, as relações em teletrabalho foram normatizadas. A Lei nº 13.467/2017, dentre outras medidas, introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema: o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, com os artigos 75-A a 75-E,¹²⁸ além da modificação do artigo 62º,¹²⁹ que acrescentou em seus incisos, o inciso III determinando que trabalhadores em regime de teletrabalho não são mais abrangidos pelo regime de duração do trabalho.

As principais mudanças no novo ordenamento jurídico foram em relação ao conceito, às características, às formalidades contratuais, à duração, às disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, à manutenção ou ao fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo trabalhador e meio ambiente remoto. Além de permitir a contratação coletiva fora da moldura do parágrafo único do artigo 444 da CLT, de acordo com o artigo 611-A.¹³⁰

¹²⁸“Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.” “Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.” “Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo e empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.” “Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.” “Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.” Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 18 ago.2023.

¹²⁹ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: **III** - os empregados em regime de teletrabalho. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 18 ago.2023.

¹³⁰ Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714502/artigo-444-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 23 set.2023

Em seu artigo *Teletrabalho: Conceito e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos*, Manuel Martin Pino Estrada propõe três conceitos de teletrabalho, pois de acordo com ele o teletrabalho está em constante evolução merecendo o acompanhamento pelos estudiosos da área. Segundo o autor:

O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho. Primeiro conceito. O teletrabalho é também aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho, ou seja, podendo ser executada também tanto na internet bidirecional, tridimensional conforme o seu uso como na internet superficial, profunda ou escura segundo a sua realidade. Segundo conceito. O teletrabalho é também aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho, ou seja, podendo ser executada também tanto na internet bidirecional, tridimensional conforme o seu uso como na internet superficial, profunda ou escura segundo a sua realidade. O teletrabalho pode também ser aquele realizado conforme o citado no parágrafo acima, só que entre robôs, só entre avatares, só entre nanorrobôs, só entre ciborgues, só entre programas de computador independentes, mas também pode haver um teletrabalho envolvendo robôs, avatares, nanorrobôs, ciborgues e programas de computador simultaneamente; obviamente, o ser humano pode participar em conjunto e em tempo real, mas que, nestes casos especificamente, haverá uma mistura também em tempo real entre o mundo físico e os mundos virtuais¹³¹. Terceiro conceito.

De acordo com Manuel Martin Pino Estrada, o conceito de teletrabalho necessita acompanhar a sua evolução quando está sendo prestado. Se hoje já se vislumbra a existência da cibernética, da robótica, a novos mecanismos telemáticos, deve-se estar atento para essas novas modalidades de teletrabalho, que está caminhando para áreas mais complexas que a internet.¹³²

No entender de Denise Fincato, após a reforma trabalhista podia-se definir teletrabalho como: “modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial”.¹³³

¹³¹ ESTRADA, Manuel Martin Pino, *Teletrabalho: Conceitos e a sua Classificação em face aos Avanços Tecnológicos* In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.) **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017, pp. 11-19.

¹³² *Ibid.*, p.19

¹³³ FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 59, fev. 2019.

Até o final de 2022, o teletrabalho no Brasil possuía a definição dada pela Lei nº 13.467/2017, no artigo 75-B da CLT, que conceituava o teletrabalho como sendo aquele serviço que é prestado predominantemente ou não fora das dependências da empresa, o que contemplava a adição do regime híbrido de trabalho, com a ressalva de o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador, não descaracterizava o regime de teletrabalho.

Ocorre que em dezembro de 2022, editou-se uma lei, a Lei nº 14.442/22, oriunda da Medida Provisória nº 1.188/22, que dispõe sobre teletrabalho e o auxílio-alimentação fornecido ao empregado. Essa nova lei trouxe mudanças, destacando-se a ampliação do conceito de teletrabalho, que alterou consideravelmente a redação do Artigo 75-B da CLT. Com a atual redação, o teletrabalho ganhou conceituação nova:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

(...)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação”¹³⁴.

Os acréscimos da legislação decorrem do fato de os trabalhadores que desempenham suas atividades por produção ou tarefa estarão excluídos do regime de duração de jornada. A inovação legislativa ficou por conta do controle de jornada nos contratos de teletrabalho, já que desde a implementação da chamada "reforma trabalhista", por volta de meados de novembro de 2017, existia a possibilidade de dispensa de controle de jornada nos contratos de teletrabalho. Com a chegada da nova legislação, não se aplicará controle de jornada aos trabalhadores em regime de teletrabalho contratados por produção ou tarefa. Aos demais trabalhadores, o controle de jornada passa a ser obrigatório.

Importa observar que o trabalho baseado por “produção” ou “tarefa”, de maneira geral, abrange responsabilidades e atividades cujo salário mensal não está vinculado ao tempo, ou um horário predefinido, mas sim a objetivos alinhados com as tarefas designadas ou parâmetros

¹³⁴ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

de produção estabelecidos pelo empregador. Assim, somente na ausência de qualquer acordo individual ou acordo coletivo que estipule a dispensa do controle de jornada, o empregador deverá controlar a jornada dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Portanto, com base nessas recentes alterações, pode-se conceituar o teletrabalho como a execução das tarefas de forma predominantemente ou não, afastada das instalações da empresa, mediante o uso de tecnologias de comunicação digital, sendo trabalhador em regime de teletrabalho àquele que desempenha suas obrigações profissionais utilizando-se de ferramentas de informação e comunicação, desde que isso não se caracterize como trabalho externo, não sendo reconhecidas horas extraordinárias se o serviço for prestado por produção ou tarefa.

2.3. Formas de realização do teletrabalho

Sabe-se que, em essência, o que torna o teletrabalho único, em comparação as outras modalidades, é a incorporação da tecnologia nos campos da informática e das telecomunicações. Isso, diferencia claramente o teletrabalho do modelo convencional de trabalho em casa, especialmente pela capacidade de ser conduzido em diversos locais, não se limitando a residência do teletrabalhador.

Denise Fincato destaca que o teletrabalho representa uma modalidade de trabalho com características distintivas que se tornam mais evidentes quando se consideram três elementos em uma mesma situação prática. O primeiro deles seria o aspecto geográfico, onde o local de trabalho se encontra fisicamente separado da sede da empresa, independentemente da distância, destacando-se a importância dessa separação física. Em segundo lugar, entra em cena o componente tecnológico, que implica o uso obrigatório de tecnologias de informação e comunicação para facilitar a comunicação à distância e a transferência de tarefas e trabalho. Por último, o elemento organizacional desempenha um papel crucial, já que o empregador deve reorganizar sua estrutura e fluxos de produção para acomodar os trabalhadores remotos, integrando-os eficazmente em sua organização e processos de trabalho. Esses três elementos, combinados, definem o teletrabalho como uma abordagem específica e altamente dependente

da tecnologia para a realização de tarefas profissionais fora das instalações físicas tradicionais da empresa.¹³⁵

O trabalho à distância desterritorializa o ambiente normal da prestação de serviços, que pode ser autônoma ou subordinada, esmaecendo a subordinação do trabalhador em relação ao empregador, criando paradigmas para a ciência jurídica.¹³⁶

Amauri Mascaro Nascimento argumenta que a natureza do teletrabalho é determinada pela situação específica, que pode ser classificado como um contrato de emprego se atender aos critérios estabelecidos no Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Também pode ser considerado um trabalho autônomo quando executado com total independência por parte do trabalhador. Se prestado ocasionalmente e sem continuidade para o mesmo empregador, pode ser caracterizado como um trabalho eventual. Por fim, se realizado em conjunto com outras pessoas, pode configurar um trabalho em sociedade, o que desvincularia a relação de emprego.¹³⁷

A doutrina tem utilizado dois critérios para categorizar o teletrabalho. O primeiro deles é de acordo como nível de conexão, e o segundo pelo local a partir do qual o serviço é fornecido.

Denise Fincato ensina que, o teletrabalho realizado através da conectividade, pode se dar das seguintes formas: *off-line*, *one way line* e *on-line*. O teletrabalho *offline*, também conhecido como desconectado ou *unplugged*, se refere à situação em que o teletrabalhador realiza suas tarefas sem depender de qualquer conexão tecnológica com o empregador, utilizando o computador apenas como uma ferramenta para executar as suas atividades. O teletrabalho *one way line* é uma extensão do formato *on-line*, caracterizado pela comunicação unidirecional, em que não há interatividade simultânea entre o teletrabalhador e o empregador. E o teletrabalho *on-line* representa o teletrabalho em sua forma genuína, com interação

¹³⁵ FINCATO, Denise. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil:** indicações para uma contratação minimamente segura. p. 375. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11404/2/A_regulamentacao_do_teletrabalho_no_Brasil_indicacoes_para_uma_contratacao_minimamente_segura.pdf> Acesso em: 20 ago. 2023.

¹³⁶ BITENCOURT, Manoela de. **Teletrabalho:** novo direito do trabalho e o conflito de leis trabalhistas. Curitiba: Juruá, 2020, p. 102.

¹³⁷ NASCIMENTO, Amauri, Mascaro; NASCIMENTO, Sônia, Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2018. p. 218.

constante entre o teletrabalhador e o empregador, possibilitando uma comunicação bidirecional facilitada pelas tecnologias de comunicação e informação.¹³⁸

2.4. Modalidades do teletrabalho

O teletrabalho pode se apresentar de diversas modalidades. A análise destas modalidades visa proporcionar uma orientação mais precisa para o nosso trabalho.

2.4.1 Teletrabalho em domicílio

O teletrabalho em domicílio, o trabalhador estabelece seu local de trabalho em sua residência, configurando um espaço equipado com acesso a meios de comunicação e utilizando sua própria infraestrutura ou aquela fornecida pela empresa para a realização dos serviços contratados. Trabalhador em regime de teletrabalho em domicílio pode realizar as suas atividades em sua casa durante todo o período (regime puro) ou fracioná-lo (regime híbrido), realizando, por exemplo, meio turno na empresa e meio turno em sua residência, ou ainda, alguns dias da semana na empresa e outros em casa.¹³⁹

2.4.2 Teletrabalho em telecentros (Centro Satélite)

São locais de trabalho pertencentes ao empregador, que não são considerados filiais. Esses espaços não possuem uma estrutura hierárquica (ausência de chefias e subordinados, por exemplo), servindo como apoio para a prestação de serviços, e que podem pertencer a empresa empregadora ou não.¹⁴⁰

¹³⁸ FINCATO, Denise. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil**: indicações para uma contratação minimamente segura. p.376. Disponível em:

<https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11404/2/A_regulamentacao_do_teletrabalho_no_Brasil_in_dicacoes_para_uma_contratacao_minimamente_segura.pdf> Acesso em: 20 ago. 2023

¹³⁹ *Ibid.* p.378

¹⁴⁰ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. Teletrabalho: Aspectos Econômicos e Jurídicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.) **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p.35

2.4.3 Teletrabalho nômade

Nesse tipo de teletrabalho, não há uma definição rígida quanto ao local de prestação de serviços. O espaço de trabalho pode ser qualquer lugar, desde que o trabalhador disponha das ferramentas necessárias para realizar suas atividades. O trabalhador realiza suas atividades de qualquer lugar, desde que disponha de equipamentos telemáticos que lhe permitam realizar o seu trabalho. Nesta modalidade, o trabalhador pode executar suas tarefas de casa, na sede do cliente ou mesmo no trânsito.¹⁴¹

2.4.4 Teletrabalho em *telecottages*

São espaços também destinados ao trabalho, localizados em áreas rurais ou de difícil acesso, frequentemente caracterizados por níveis educacionais mais baixos. Eles se assemelham aos telecentros, exceto pela sua localização específica e a possibilidade de estabelecer parcerias entre o setor público e o privado para sua implantação. Comumente, são utilizadas instalações públicas ou comunitárias, como salões de Igrejas, escolas ou até mesmo edificações em fazendas, observando sempre que todos devem estar devidamente adequados e informatizados.¹⁴²

2.4.5 Teletrabalho transfronteiriço

Esta modalidade de teletrabalho, diferente das outras, merece uma atenção especial devido aos seus desdobramentos. O teletrabalho transfronteiriço ou transnacional, como preferem alguns doutrinadores, é aquele prestado fora do local de trabalho convencional, e é realizado a partir de um país diferente daquele em que se encontra a empresa contratante, e a entrega do resultado do trabalho se dá por meio de tecnologias de comunicação, informações e/ou computação. Ele surge dentro do contexto do impacto das tecnologias emergentes, da

¹⁴¹ FINCATO, Denise. Teletrabalho: uma análise juslaboral. **Revista de Direito Social**, Sapucaia do Sul, v. 3, n. 11, p. 29-45, jul./set. 2003.

¹⁴² FINCATO, Denise. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil**: indicações para uma contratação minimamente segura. p. 377. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11404/2/A_regulamentacao_do_teletrabalho_no_Brasil_in_dicacoes_para_uma_contratacao_minimamente_segura.pdf > Acesso em: 20 ago. 2023.

globalização econômica, da diminuição das barreiras comerciais, do surgimento de novas carreiras e da maior proximidade entre os mercados.¹⁴³

De acordo com Alice Monteiro de Barros, o teletrabalho transcende os limites permitindo até mesmo a atividade em movimento.¹⁴⁴

Manoela de Bitencourt esclarece que no teletrabalho transnacional, é possível que diferentes leis provenientes de jurisdições diferentes se apliquem, devido a diversos fatores, como a nacionalidade do trabalhador, a localização da sede da empresa, o país onde o trabalhador realiza suas tarefas e até mesmo regras estabelecidas por organismos internacionais, quando aplicáveis. Isso pode dar origem a conflitos de leis trabalhistas no contexto transfronteiriço, exigindo uma abordagem específica para resolver cada caso, individualmente.¹⁴⁵

Até a reforma trabalhista, a regulamentação do teletrabalho era insuficiente, as questões do teletrabalho transnacional eram inexistentes e as questões trabalhistas relacionadas ao trabalho transfronteiriço sempre foram dirimidas seguindo critérios tradicionais da doutrina trabalhista brasileira que determina qual legislação será aplicada em um dado contexto.

De acordo com a doutrina, essas opções incluem a escolha da legislação que seja mais favorável ao trabalhador, a legislação do local onde o trabalho é realizado, a legislação do país onde a empresa contratante está sediada e, por fim, a legislação que tenha sido eleita e estipulada no contrato de trabalho.¹⁴⁶

Com o advento da reforma trabalhista, o teletrabalho passou a ser regulamentado, ainda que de forma parcial. No entanto, o teletrabalho transnacional permaneceu sem regulamentação, o que gerou uma série de dúvidas sobre qual legislação deve ser aplicada a contratos de teletrabalho transnacional. Um desses questionamentos, apresentado de forma enfática por Celio Pereira Oliveira Neto, é a determinação da norma que deve prevalecer nos

¹⁴³ BITENCOURT, Manoela de. **Teletrabalho: novo direito do trabalho e o conflito de leis trabalhistas**. Curitiba: Juruá, 2020, pp. 101-102.

¹⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 327

¹⁴⁵ BITENCOURT. *Op. Cit.*, p. 137

¹⁴⁶ NETO, Celio Pereira Oliveira. **Reflexões sobre teletrabalho transnacional**. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/7508/4472>>. Acesso 20 ago 2023.

contratos de teletrabalho transnacional, particularmente quando o trabalho ocorrer em ambiente virtual e não envolver, em geral, a transferência ou cessão do empregado.

Celio Pereira Oliveira Neto defende que:

O critério da norma mais favorável tradicionalmente aplicado ao direito do trabalho não parece ser a melhor solução diante da dificuldade de aplicação nas situações práticas diuturnas, revelando-se ensejadora de elevada insegurança jurídica, podendo, ademais, conduzir não só a tratamentos não isonômicos, mas especialmente a perda de oportunidades de trabalhadores interessados em entregar sua força de trabalho por meio da telemática para tomadores localizados em países diversos do que se encontram. O elemento de conexão mais próximo parece ser o do local em que se dá a subordinação do empregado para com o tomador dos serviços, ou seja, onde a atividade é efetivamente entregue, quando assim o é por meio da telemática, em regime de teletrabalho transregional ou transnacional¹⁴⁷.

Em outras palavras, o que Celio Pereira Oliveira Neto ensina é que “a subordinação ao centro de quem está tomando o serviço seria, pois, o elemento de conexão mais estreito a indicar a legislação a ser aplicada”¹⁴⁸, pois com a desterritorialização do trabalho, ocorre a desvinculação do local de onde está se prestando o serviço. E o elemento de conexão mais próximo com o local de trabalho é o local onde se situa o tomador do serviço, fato esse que se concorda.

Com a edição Lei nº 14.442/22, oriunda da Medida Provisória nº 1.188/22, em seu artigo 75-B, § 8º, os contratos de teletrabalho transnacional contam com a redação do o § 8º, do artigo 75-B, da CLT que:

ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Sobre essa alteração, cumpre esclarecer que a Lei nº 7.064/82, conhecida como lei do expatriado, regula a situação de trabalhadores contratados no país ou transferidos por empregadores para prestar serviços no exterior. Esses trabalhadores recebem o nome de expatriados. Para que seja efetivada a transferência, de acordo com a legislação vigente, é necessário observar as condições estabelecidas em seu artigo 2º¹⁴⁹, que incluem: a) contrato de

¹⁴⁷ NETO, Celio Pereira Oliveira. **Reflexões sobre teletrabalho transnacional**. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/7508/4472>>. Acesso 20 ago 2023..

¹⁴⁸ *Ibid.*

¹⁴⁹ Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido:

trabalho firmado no Brasil, b) empregados removidos para o exterior com contratos em execução no território brasileiro, c) empregados cedidos a empresas estrangeiras, mantendo o vínculo trabalhista brasileiro, e d) empregados contratados por empresas brasileiras para trabalhar no exterior.

Nesse tipo de contrato, o empregador é responsável pelo trabalhador transferido, devendo garantir seus direitos, conforme estabelecido pela Lei nº 7.064/82, e aplicar a legislação brasileira de proteção ao trabalho quando mais favorável. Isso inclui recolhimentos previdenciários e FGTS, de acordo com a remuneração real do empregado.

Os trabalhadores brasileiros expatriados têm direito a diversos benefícios, incluindo adicional de transferência, 13º salário, férias com 1/3 constitucional, FGTS, seguro de vida, acidentes pessoais, e outros previstos na legislação trabalhista. Após dois anos no exterior, eles podem escolher gozar 30 dias de férias no Brasil, com a empresa cobrindo todos os custos de viagem, incluindo dependentes e cônjuge. A Lei nº 7.064 impõe um limite de três anos para a estadia no exterior, a menos que seja garantido o direito a férias anuais no Brasil, com despesas de viagem pagas pela empresa estrangeira.

De acordo com o que podemos verificar, a edição Lei nº 14.442/22, se aplica aos contratos de teletrabalho para trabalhadores contratados no Brasil, mas que prestarão o serviço em outro país, a menos que haja disposições específicas na Lei nº 7.064/82, ou acordos diferentes entre as partes. Em outras palavras, o trabalhador continuará regido pelas leis trabalhistas brasileiras, com exceção das regras específicas da Lei nº 7.064/82, a menos que haja um acordo diferente estabelecido entre trabalhador e o empregador.

2.5. As vantagens do teletrabalho para trabalhadores e empregadores

Com a presença dos avançados meios de comunicação, aliado a uma internet cada vez mais rápida e a um aparato tecnológico cada vez mais diversificado, tornou-se desnecessária a

I - o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;

II - o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;

III - o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior.

presença física do trabalhador na sede da empresa. Toda a infraestrutura, para realização de suas tarefas, que cada vez ocupa menos espaços físicos, podem ser executadas de suas residências ou outro local que desejar, resultando no afastamento, cada vez mais, das atividades econômicas do modelo tradicional de concentração de trabalhadores em um único local.

Ao se tratar das vantagens do teletrabalho, não se pode deixar de reconhecer que além de sua inegável conveniência, apresenta uma dimensão que se alinha com os princípios da sustentabilidade ecológica e ao meio ambiente. Ao eliminar ou reduzir a necessidade de deslocamentos diários, o teletrabalho contribui significativamente para a diminuição da poluição, pois reduz drasticamente a necessidade do uso do transporte público ou outro veículo poluente, deixando o trânsito livre de congestionamentos.¹⁵⁰

Uma das vantagens mais notáveis do teletrabalho é a economia de gastos tanto para os trabalhadores quanto para empregadores. Doutrinadores são unânimes em tal afirmativa. Ao não precisar de um espaço físico de escritório e ao evitar despesas relacionadas a deslocamentos, as organizações podem alocar recursos de maneira mais eficiente. Além disso, os trabalhadores se beneficiam da redução dos custos de transporte e alimentação, somado ao tempo economizado nos seus deslocamentos.¹⁵¹

A liberdade de locomoção, proporcionada pelo teletrabalho, é uma mudança substancial. A necessidade de estar fisicamente presente no escritório é substituída pela escolha do local de trabalho, permitindo que os indivíduos equilibrem suas obrigações profissionais com suas preferências pessoais. Essa autonomia resulta em um ambiente mais relaxado e inspirador, que tende a estimular a criatividade e o foco.¹⁵²

A flexibilidade de horários é um dos alicerces do teletrabalho, pois permite que os trabalhadores adaptem seus horários de acordo com suas necessidades. E essa abordagem promove uma melhor administração do tempo. A otimização das horas disponíveis se transforma em uma maior qualidade de vida, pois os trabalhadores podem reservar momentos de atividades pessoais e familiares, promovendo um equilíbrio mais saudável entre o profissional e pessoal. A busca por melhoria na qualidade de vida e na motivação dos

¹⁵⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 331

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² SOBRATT. **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e home office**. Nov. 2020. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>>. Acesso em: 05 set 2023

colaboradores é intrínseca ao teletrabalho. A ausência de deslocamentos cansativos e a possibilidade de trabalhar em um ambiente confortável contribuem para o bem-estar geral.

Dados da Pesquisa Home Office Brasil 2022, 5ª edição – coordenada pela SAP Consultoria e a SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho, em dezembro de 2022, realizada com 460 (quatrocentas e sessenta) organizações, representando 1.193.963 (um milhão cento e noventa e três mil e novecentos e sessenta e três) trabalhadores, revelou, dentre vários itens pesquisados, que a qualidade de vida é o objetivo na implementação da prática de teletrabalho, de 75% (por cento) dessas empresas. Essa mesma pesquisa apurou em oitavo lugar, com 35% (por cento) das empresas, que a produtividade é o objetivo na implementação da prática do teletrabalho.¹⁵³ Esses resultados demonstram uma aceitação com a implementação do teletrabalho, impulsionando os trabalhadores a produzirem de maneira mais eficiente eficaz, pois tem como prioridade a busca pela qualidade de vida, sem descuidar da produtividade.

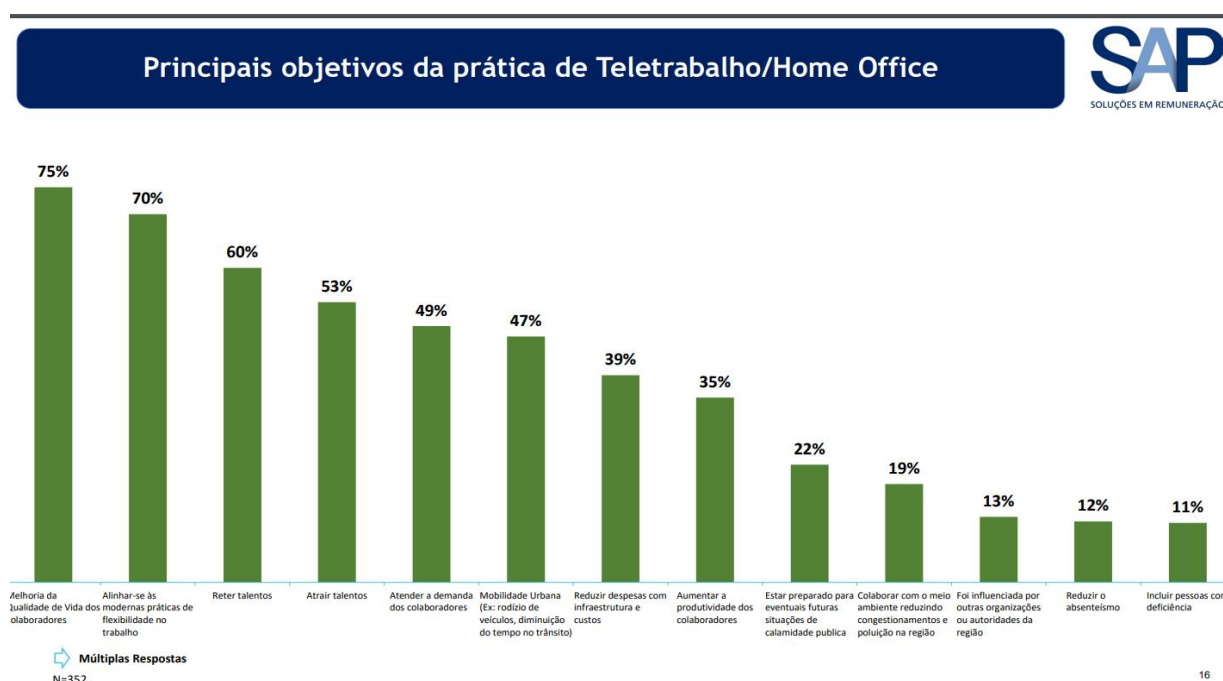


Tabela 1 – Objetivos da prática de Teletrabalho/Home Office.¹⁵⁴

¹⁵³ SOBRATT. **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e home office.** Nov. 2020. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>>. Acesso em: 05 set 2023

¹⁵⁴ *Ibid.*

Dentre as vantagens, primeiramente, pode-se destacar o fato de proporcionar maior flexibilidade na jornada de trabalho, permitindo que homens e mulheres gerenciem melhor suas responsabilidades familiares e profissionais, facilitando o equilíbrio entre essas obrigações.

Além disso, o teletrabalho resulta em economia de tempo e recursos financeiros, uma vez que elimina a necessidade de deslocamentos diários, gastos com almoços fora de casa e outras despesas relacionadas ao trabalho. Trabalhar em casa também pode ser mais confortável, pois permite criar um ambiente de trabalho mais adequado às necessidades do trabalhador.

De acordo com os dados da pesquisa realizada pelo módulo Teletrabalho e Trabalho por meio de plataformas digitais, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do IBGE, realizada em 25 de outubro de 2023, cerca de 7,4 milhões de pessoas estavam em teletrabalho, no Brasil em 2022. Isso significa que esses trabalhadores estavam trabalhando, ao menos parcialmente, em um local alternativo, e usavam equipamentos de tecnologia da informação e comunicação (TIC) em suas atividades.

De acordo com esses dados, verifica-se que o percentual de mulheres em teletrabalho durante o período de 2022 foi consideravelmente maior do que o dos homens.¹⁵⁵

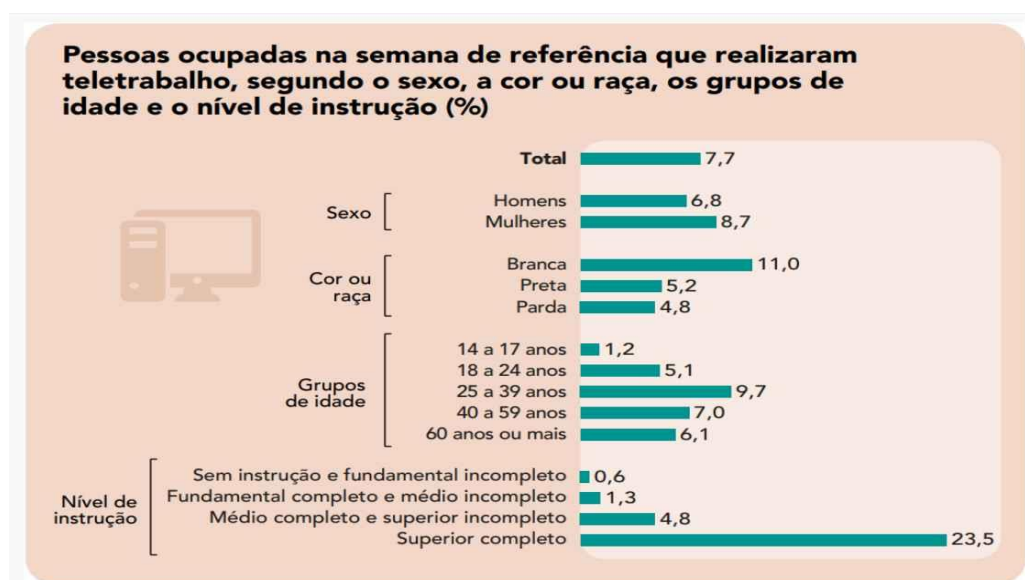


Tabela 2: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022. Notas: 1. Pessoas de 14 anos ou mais de idade, exclusive as pessoas ocupadas que estavam afastadas do trabalho. 2. O período de referência são os 30 dias anteriores à data da pesquisa. Tabelas SIDRA 9523, 9530, 9531 e 9534

¹⁵⁵IBGE. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/448a4b1b10d3c6a64647966eb2772316.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2023

Com relação as mulheres o teletrabalho oferece oportunidades de empreendedorismo, possibilitando que as mulheres iniciem seus próprios negócios ou atuem como autônomas. Isso é evidenciado pelo aumento significativo no número de empreendedoras no Brasil, com mais de 10 milhões de mulheres proprietárias de seus negócios e um aumento de 30% no número de empresárias que geram empregos em 2022, de acordo com dados do IBGE.¹⁵⁶

Manter a mulher no mercado de trabalho, por meio do teletrabalho pode significar a redução da desigualdade de gênero, e trazer benefícios para a economia e a sociedade. É o que mostra o estudo conduzido pela OIT em 2017, intitulado *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo - Tendências para Mulheres 2017*. Nesse estudo, foi concluído que a redução das desigualdades de gênero em 25% até 2025 poderia resultar em um acréscimo de US\$ 5,8 trilhões na economia global, além de um aumento nas receitas fiscais. No contexto brasileiro, essa redução das disparidades de gênero no mercado de trabalho poderia contribuir para um aumento de 3,3% no PIB, equivalente a 382 bilhões de reais, e um incremento de 131 bilhões de reais na arrecadação tributária.

Em termos absolutos, um aumento de 5,5 pontos percentuais na participação das mulheres no mercado de trabalho resultaria em uma adição de 5,1 milhões de trabalhadoras. Nesse sentido, o teletrabalho emerge como uma ferramenta transformadora das dinâmicas de trabalho para as mulheres, possibilitando a sua permanência e atuação contínua no mercado de trabalho¹⁵⁷.

Uma vantagem comum aos trabalhadores e empregadores é com relação a produtividade. A produtividade sempre foi uma preocupação por parte das empresas, na implementação do teletrabalho, mesmo antes da pandemia essa preocupação já existia, e era objeto de várias pesquisas.

Para Celio Pereira Oliveira Neto

Boa parte dos autores que abordam o tema também mencionam a redução do trabalho ocioso e do absenteísmo, bem como aumento da produtividade e criatividade. Nesse sentido, pesquisa na modalidade de home office, realizada no Brasil no ano de 2016,

¹⁵⁶ IBGE. **Empreendedorismo**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/empreendedorismo.html>>. Acessado em: 15 set 2023.

¹⁵⁷ World Employment and Social Outlook. **Trends for women 2017**. International Labour Office. Geneva: ILO, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-inst/documents/publication/wcms_557245.pdf>. Acesso 15 set 2023.

apontou aumento da produtividade, crescimento da satisfação e engajamento do teletrabalhador.¹⁵⁸

Quando o teletrabalhador não gasta tanto tempo com deslocamentos para o trabalho, ele pode produzir mais em menos tempo e ainda se beneficiar gastando esse tempo que economizou no deslocamento ao trabalho, fazendo algo de que goste ou gastá-lo com sua família.

2.6. Desafios do teletrabalho

Primeiramente, cumpre esclarecer que o presente estudo não é insensível aos malefícios/desafios que o teletrabalho possa ocasionar. Não se adotará a defesa intransigente dessa modalidade, sem antes ponderar sobre eventuais pontos que merecem atenção e que podem obstar o desenvolvimento do teletrabalho. O propósito deste trabalho é estudar o atual cenário em que está inserido o teletrabalho, analisar os pontos positivos e negativos e verificar a sua viabilidade como um novo modelo de produção, os limites do poder diretivo com relação ao controle da jornada de trabalho, respeitados os direitos fundamentais como, à privacidade, à desconexão e à intimidade.

O teletrabalho, enquanto oferece diversas vantagens, pode, inadvertidamente, conduzir o trabalhador a situações adversas, oriundas de um período pós-pandêmico, que acelerou o processo de transformação digital, pelo qual se vinha a passos lentos.

De acordo com o resultado da pesquisa sobre o Mercado Brasileiro de TI e Uso nas Empresas, realizada pelo Centro de Tecnologia da Informação Aplicada (FGVCia) da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV EAESP), que anualmente divulga um amplo retrato do mercado de Tecnologia de Informação (TI), com resultados de estudos e

¹⁵⁸ Os brasileiros estão entre os que mais trabalham remotamente. É o que revela o levantamento *Future Workforce Study*, realizado pela Penn Schoen Berland, a pedido da Dell e da Intel. No Brasil, 53% dos entrevistados afirmam que realizam tarefas profissionais de casa em algum momento da semana – sendo que 24% todos os dias –, contra uma média de 34% nos demais países. Entre os benefícios obtidos com o trabalho remoto, 38% dos brasileiros citaram a maior concentração nas atividades, 36% o melhor equilíbrio de vida (pessoal e profissional) e **29% a produtividade ao não perder tempo com deslocamentos para o trabalho**. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/14112016-brasil-lidera-no-home-office-53-ja-aderem/>>. Acesso em: 15 set 2023.

pesquisas do uso de TI nas empresas, apurou que a antecipação da adoção da TI nas empresas, que antes ocorria em anos, em 2021, período de pandemia, ocorreu em meses¹⁵⁹.

Segundo Fernando de Souza Meireles:

Os resultados comprovam uma antecipação do processo de Transformação Digital e Uso da TI nas empresas de 1 a 4 anos. É notável que o uso e os gastos e investimentos em TI nas empresas de 9% da receita continuam crescendo, em valor, maturidade e importância para os negócios existentes e para viabilizar novos modelos de negócios.¹⁶⁰

Todo esse investimento em tecnologia sinaliza maior flexibilização nas relações de trabalho, em que a presença do trabalho colaborativo e em rede, dependerá cada vez mais de computadores, internet de alta velocidade, ferramentas de comunicação *on-line*, *softwares* de colaboração e sistemas de segurança cibernética robusto, abrindo um enorme caminho para a consolidação do teletrabalho como meio de produção.¹⁶¹

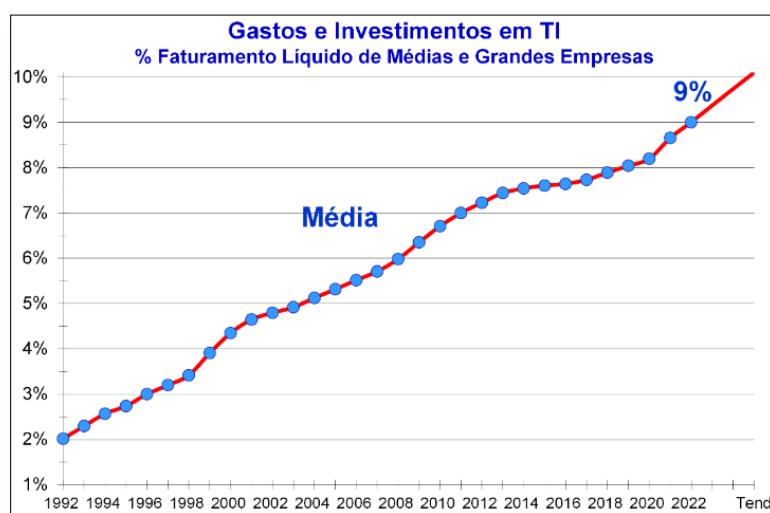


Gráfico 1: Gastos e Investimentos em TI¹⁶²

Contudo, é importante ressaltar que o investimento em tecnologia deve ser acompanhado por políticas e práticas adequadas de gestão do teletrabalho. Isso inclui a definição de diretrizes claras para a comunicação, supervisão, avaliação de desempenho e

¹⁵⁹ EAESP. Pesquisa do Uso da TI - **Tecnologia de Informação nas Empresas**. 34ª Edição Anual, FGVcia, 2023. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/pesti-fgvcia-2023_0.pdf>. Acesso em: 15 set 2023

¹⁶⁰ MEIRELES, Fernando. Panorama do Uso de TI no Brasil – 2022. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/panorama-uso-ti-brasil-2022>>. Acesso em: 15 set 2023

¹⁶¹ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial** Tradução: Daniel Moreira Miranda. - São Paulo: Edipro, 2016, p.65

¹⁶² *Ibid.*

segurança de dados, para garantir que os desafios na implantação do teletrabalho sejam minimizados.

2.6.1. Desafios do teletrabalho para empregadores

Como desafios a serem enfrentados pelos empregadores, na implementação do teletrabalho, pode-se citar, dentre inúmeros, a necessidade de investimento constante em tecnologia, o que gera investimentos com equipes especializadas em tecnologia da informação, Acrescente a isso a dificuldade de direção e controle dos trabalhadores¹⁶³, forçando investimentos em sofisticados equipamentos de monitoramento e controle de gestão.

Os cuidados com a saúde física e mental dos trabalhadores em regime de teletrabalho e os cuidados na prevenção de acidentes em regime de teletrabalho também é um desafio a ser enfrentado diante das circunstâncias em que se encontra o trabalhador e a dificuldade de fiscalização.

A ameaça a confidencialidade do mesmo modo é um item que preocupa. A vulnerabilidade das informações também é objeto de estudos por parte das empresas e algo sempre abordado na implementação do teletrabalho. Evitar desvios de informações e proteger dados sensíveis é crucial. O acesso a informações confidenciais deve ser restrito a ambientes seguros e controlados pela empresa, garantindo a integridade dos dados e a confidencialidade das informações empresariais. Essa é uma desvantagem com elevado potencial de dano, pois pode comprometer políticas estratégicas, de gestão e até mesmo relativas ao *know how* da empresa.¹⁶⁴

2.6.2. Desafios do teletrabalho para os trabalhadores

O primeiro desafio é o que mais tem chamado atenção dos estudiosos em teletrabalho é a questão do **isolamento social**. A ausência de interações diárias com colegas de trabalho pode resultar em sentimentos de solidão e desconexão. A falta de oportunidades para discussões casuais ou encontros informais pode impactar negativamente a sensação de pertencimento à equipe e à empresa. Isso também pode levar a outro desafio que é a ascensão

¹⁶³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 329

¹⁶⁴ OLIVEIRA Neto, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p.104

na carreira. Com a ausência de contato físico com seus coordenadores, e demais colegas, o acesso a outros departamentos e até mesmo a uma promoção, fica mais restrito.

De acordo com Celio Pereira Oliveira Neto, a máxima cultural, “quem não é visto, não é lembrado”, reduz em tese, a chance de ascensão na carreira conduzindo e não raros casos de discriminação do teletrabalhador.¹⁶⁵

Para Alice Monteiro de Barros:

Outra desvantagem desse tipo de trabalho é a eliminação da carreira e, conseqüentemente, de qualquer promoção; menores níveis de proteção social, de tutela sindical e administrativa, além de conflitos familiares, na hipótese de o trabalhador não conseguir separar o tempo livre do tempo de trabalho.

Uma das armadilhas do teletrabalho, mas de menor impacto que o isolamento social, é a **confusão temporal**. Sem a estrutura tradicional de um ambiente de escritório, as fronteiras entre o trabalho e o tempo pessoal podem se misturar. Isso pode levar a uma dificuldade em desconectar após o término das horas de trabalho, afetando o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Esse desafio do teletrabalho está relacionado com a **diferenciação do ambiente doméstico e do ambiente de trabalho**. A falta de separação entre o local de trabalho e o espaço pessoal pode tornar difícil desligar-se emocionalmente do trabalho, resultando em uma deterioração do bem-estar mental e prejudicial entre os dois ambientes. É importante criar um espaço de trabalho definido e livre de distrações no lar, permitindo que os limites entre as responsabilidades profissionais e os pessoais sejam mais claros.

Tanto a confusão temporal quanto a diferenciação do ambiente doméstico do ambiente de trabalho podem resultar na ausência de convívio familiar. A presença contínua em casa para trabalhar pode dar a entender que o trabalhador está disponível a todo momento, prejudicando a qualidade do tempo dedicado à família e aos entes queridos.

Além disso, a pressão do teletrabalho pode ser intensa, levando a **estresse, à exaustão e até mesmo à depressão**. Mesmo antes da pandemia transtornos psíquicos já estavam relacionados ao teletrabalho. De acordo com o relatório *Depression and Other Common Mental*

¹⁶⁵ OLIVEIRA Neto, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018, p.103

Disorders, de 2015, estima-se que no mundo, o número total de pessoas com depressão é de 300 milhões.

O mesmo número para quem sofre de transtornos de ansiedade. Como muitas pessoas experimentam as duas condições simultaneamente, é inadequado simplesmente somar essas duas figuras para chegar a um total de transtornos mentais comuns. As consequências desses transtornos em termos de perda de saúde são enormes. A depressão é classificada pela OMS como o maior contribuinte individual para a incapacidade global (7,5% de todos os anos vividos com incapacidade em 2015); os transtornos de ansiedade ocupam a 6ª posição (3,4%). A depressão é também o principal contribuinte para as mortes por suicídio, que rondam as 800 000 por ano. No Brasil, esse percentual é sensivelmente maior, sendo que os casos de depressão atingem cerca de 5,8% da população, representando mais de 11 milhões de pessoas.¹⁶⁶

Após a pandemia os casos triplicaram como será visto no próximo item quando se tratará do teletrabalho durante a pandemia.

Outro desafio, que alguns doutrinadores entendem que possa ocorrer com a implementação do teletrabalho, está ligado à tutela sindical, e ao direito a greve. Exercitar esse direito em contratos de teletrabalho pode ser um entrave devido ao trabalhador prestar o serviço remotamente.¹⁶⁷ Esse tema será abordado no terceiro capítulo, quando a normatização coletiva do teletrabalho será tratada.

Entende-se que para superar os desafios do teletrabalho, é importante investir em habilidades como a disciplina, a organização e a comunicação. É fundamental manter uma rotina de trabalho e estabelecer limites claros entre o ambiente profissional e o pessoal.

¹⁶⁶ No original: Globally, the total number of people with depression was estimated to exceed 300 million in 2015. Nearly that number again suffers from a range of anxiety disorders. Since many people experience both conditions simultaneously (comorbidity), it is inappropriate to simply add these two figures together to arrive at a total for common mental disorders. The consequences of these disorders in terms of lost health are huge. Depression is ranked by WHO as the single largest contributor to global disability (7.5% of all years lived with disability in 2015); anxiety disorders are ranked 6th (3.4%). Depression is also the major contributor to suicide deaths, which number close to 800 000 per year. Disponível em: <[WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf](#)>. Acesso em: 15 set 2023

¹⁶⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 329

2.7. Os Impactos da covid-19 nos contratos de teletrabalho

Com a crise social, política e econômica mundial, causada pela pandemia da covid-19, o teletrabalho cresceu de forma exponencialmente. Ações emergenciais foram necessárias para conter a propagação do contágio e a disseminação da doença, por meio da publicação do Decreto Legislativo nº 6. Uma das ações emergenciais propostas pelos governos foi a implantação do isolamento social, que teve como consequência imediata a brusca mudança no ambiente social e de trabalho, decorrentes da Lei nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020, a qual dispôs sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública.

Com o objetivo de regulamentar o caos instaurado nas relações de trabalho, foram publicadas as Medidas Provisórias (MP) nº 927, de 22 de março de 2020 e nº 936, de 01 de abril de 2020, objetivando a preservação do emprego e da renda. A principal medida adotada para conter os efeitos negativos decorrentes do estado de calamidade pública foi a implementação do regime de teletrabalho, em seu artigo 3º, inciso I, da Medida Provisória em comento.

É relevante destacar no contexto do teletrabalho que a MP nº 927/2020, emitida imediatamente após a declaração de estado de emergência decorrente da pandemia de covid-19 (conforme o Decreto Legislativo nº 6 de 2020), estabeleceu diretrizes específicas para essa forma de trabalho durante o período em questão. Conforme os artigos da MP, os quais perderam sua validade quando a medida expirou, o empregador poderia, com no mínimo 48 horas de antecedência, determinar a adoção do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância¹⁶⁸. Tal determinação deveria ser registrada por meio de formato escrito ou eletrônico e poderia ser aplicada até mesmo a estagiários e aprendizes.

A transição de volta ao regime presencial não demandaria contratos prévios e não estaria sujeita a acordos individuais ou coletivos. Esse tipo de trabalho seria conduzido fora das instalações da empresa, utilizando tecnologias de comunicação, com a exceção da obrigação de registrar horários de trabalho. A adoção do teletrabalho seria formalizada por

¹⁶⁸ Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 15 set 2023.

meio de contrato escrito, a ser firmado antecipadamente ou no prazo de 30 dias a partir da implementação dessa modalidade. O contrato também deveria contemplar responsabilidades referentes à aquisição, à manutenção ou ao fornecimento dos equipamentos e infraestrutura necessários para a realização do trabalho, incluindo o reembolso das despesas incorridas pelo empregado.

De acordo com o texto da MP 927, o trabalho poderia ser realizado com os equipamentos do empregado, ou então o empregador poderia fornecer os equipamentos por meio de um arranjo de comodato (empréstimo gratuito), além de custear serviços de infraestrutura, os quais não seriam classificados como parcela salarial. No cenário delineado pela MP, o período em que o trabalhador estivesse envolvido em aplicativos e programas de comunicação fora das horas regulares de trabalho não seria considerado como tempo à disposição do empregador, a menos que tal disposição fosse estabelecida em acordos individuais ou coletivos. Por fim, a MP também deixava claro que as regras referentes ao trabalho em teleatendimento e telemarketing não seriam aplicáveis a regime de teletrabalho.

Em que pese o modo como essas características próprias do teletrabalho emergencial tenham surgido, o fato é que da noite para o dia, muitos trabalhadores foram obrigados a se isolar e a adotar o trabalho à distância para não interromper as atividades. Os espaços antes destinados ao culto ao lazer foram transformados em *workstation*, abrigando computadores e outros meios telemáticos. Sem contar que esse espaço, na maioria das vezes, era dividido entre trabalho e a escola dos filhos. Algo sem precedentes foi vivenciado por milhares de pessoas ao redor do mundo. Aulas escolares, reuniões, *lives*, cursos *on-line*, reuniões de amigos e familiares sendo feitas por meio de videoconferências. Não há como negar que as videoconferências vieram para ficar, assim como o teletrabalho que, antes da pandemia, ainda encontrava forte resistência para a sua implementação e agora parece que muitas empresas estão considerando adotá-lo ainda que parcialmente, neste período pós-pandemia.

É inegável a importância do teletrabalho na organização econômica atual. A crise sanitária global deu credibilidade às formas de trabalho flexíveis, desmitificando a ideia de que o teletrabalho é um sistema inviável economicamente e prejudicial à produtividade das empresas. Mas a implementação mandatória resultou em impactos sentidos até hoje.

Quanto a questão de gênero, a pandemia se mostrou mais desafiadora para as mulheres. Um dos maiores desafios da mulher durante a pandemia foi o de equalizar o conflito

trabalho-família. Desempenhar diversos papéis no dia a dia, o profissional, o pessoal e o maternal, gera pressões, tornando a atenção dirigida a cada papel um constante conflito em desequilíbrio, pois quando se prioriza um, o outro fica em desvantagem. Quando há filhos pequenos, com idade entre 0 e 12 anos, os conflitos são mais frequentes. No Brasil, estudos apontam que a taxa de realização de afazeres domésticos das mulheres foi de 92,2%, ao passo que os homens representam 78,2%. Essa desigualdade de tempo e energia provoca maiores dificuldades para as mulheres se dedicarem à área profissional. Por causa dessa sobrecarga e a dificuldade de gerenciar, o volume de trabalho com as atividades domésticas durante a pandemia fez com que 30% das mulheres pensassem em deixar o emprego. A maioria das mulheres encontrou dificuldades com sobrecarga do trabalho em razão da pandemia. Embora o teletrabalho traga uma maior flexibilidade para a realização do trabalho, com a pandemia mostrou-se contrário. Para muitas mulheres, teletrabalho não foi sinônimo de flexibilidade. Isso porque muitas delas foram cobradas em seus trabalhos como se trabalhassem de forma presencial, prejudicando o seu desempenho.¹⁶⁹

Mas não foi somente nesse aspecto que a pandemia impactou negativamente a mulher. Houve uma queda considerável em produções científicas femininas em razão da pandemia. Dados indicam que desde 2016 as mulheres protagonizam no número de matriculados em cursos de graduação, pós-graduação e docência. As mulheres representam 57,2% dos estudantes matriculados em curso de graduação, 56% nos cursos de graduação e 45,5% na docência, segundo dados do INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.¹⁷⁰

Em março de 2019, o Brasil era o país ibero-americano com a maior porcentagem de artigos científicos assinados por mulheres, seja como autora principal ou como coautora, de acordo com a Organização dos Estados Ibero-Americanos – OEI. Entre 2014 e 2017, o Brasil publicou cerca de 53,3% mil artigos, dos quais 72% são assinados por mulheres.¹⁷¹

¹⁶⁹ COGNITIO JURIS. **O teletrabalho e a mulher**. Ano XIII – Número 48 – Julho de 2023. Disponível em: <<https://cognitiojuris.com.br/o-teletrabalho-e-a-mulher/>>. Acesso em: 15 set 2023

¹⁷⁰ INEP. Censo da educação superior. 2021: divulgação dos resultados. Disponível em: <https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2021/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2021.pdf>. Acesso em: 15 set 2023

¹⁷¹ Agência Brasil. Mulheres assinam 72% dos artigos científicos publicados pelo Brasil. 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/mulheres-assinam-72-dos-artigos-cientificos-publicados-pelo-brasil>>. Acesso em: 15 set 2023

É evidente que diante da pandemia e das mudanças comportamentais que ela trouxe, o número de produção científica seria reduzido. Contudo, o impacto no número de artigos científicos feito por mulheres foi brutal. De acordo com a reportagem publicada no jornal *The Guardian*, a Dra. Elizabeth Hannon, editora do *British Journal for the Philosophy of Science*¹⁷², percebeu em abril que o número de artigos enviados à publicação e feitos por mulheres havia caído drasticamente, sendo que o mesmo não ocorria com os homens.

Os impactos mais significativos do teletrabalho durante a pandemia se manifestaram principalmente na esfera da saúde mental e no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Muitos trabalhadores enfrentaram um aumento significativo do isolamento social devido à falta de interações presenciais com colegas, o que levou a sentimentos de solidão e desconexão. Além disso, a dificuldade em estabelecer limites claros entre o trabalho e a vida pessoal resultou em uma sensação constante de estar "sempre ligado", contribuindo para altos níveis de estresse e ansiedade. Além disso, a falta de oportunidades para atividades físicas e o tempo prolongado sentado em frente ao computador contribuíram para um estilo de vida mais sedentário, com possíveis impactos negativos na saúde física, como dores nas costas e problemas ergonômicos.

Preocupado com a adoção indiscriminada do teletrabalho o Ministério Público do Trabalho divulgou uma Nota Técnica contendo 17 diretrizes direcionadas a empresas, sindicatos e órgãos da administração pública. Ergonomia e desconexão foram os principais temas abordados.

Segundo a Nota Técnica, os empregadores devem seguir critérios ergonômicos, abrangendo tanto aspectos físicos, como a disposição do mobiliário, quanto aspectos cognitivos, como o design das plataformas de trabalho online. Além disso, deve ser oferecido reembolso para aquisição dos equipamentos necessários para atender a esses critérios. É essencial adotar diretrizes de "etiqueta digital" para orientar a equipe sobre a definição de horários para atender virtualmente às demandas, garantindo o cumprimento dos períodos de descanso legalmente estabelecidos e o direito à desconexão. Além disso, medidas devem ser implementadas para prevenir o assédio sistemático (bullying) no ambiente de trabalho.¹⁷³

¹⁷²THE GUARDIAN. **Women's research plummets during lockdown - but articles from men increase.** Disponível em: <<https://www.theguardian.com/education/2020/may/12/womens-research-plummets-during-lockdown-but-articles-from-men-increase>>. Acesso em: 15 set 2023

¹⁷³ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nota técnica 17/2020. Disponível em: <[nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf \(mpt.mp.br\)](https://mpt.mp.br/portal/publicacao/arquivo/17-2020-nota-tecnica)>. Acesso em: 23 set. 2023

Mesmo com todos os problemas enfrentados durante a pandemia, o teletrabalho vem se firmando como uma alternativa de organização do trabalho em comparação com o modelo tradicional de trabalho presencial em escritórios ou locais de produção físicos e se tornou viável devido à proliferação das tecnologias de comunicação e informação.

3. ANÁLISE DO TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A evolução do teletrabalho ao longo do tempo está intrinsecamente ligada à adoção de práticas flexíveis, sendo impulsionada pela expansão da internet e das tecnologias de comunicação. A normatização do teletrabalho difere, todavia, entre países. Embora não seja o foco principal da pesquisa, pode-se eventualmente recorrer a normas de outros países como apoio a eventual argumentação, como será verificado mais adiante, abordando aspectos como direitos dos trabalhadores, como segurança no trabalho, compensação por despesas relacionadas ao teletrabalho, limites de jornada de trabalho e direitos à desconexão.

Além das normas governamentais, muitas empresas têm procurado organizar acordos internos e setoriais, definindo políticas de equipamentos e métodos de comunicação. A busca por flexibilidade e autonomia por parte dos empregados é uma consideração central nesse cenário, exigindo a garantia de condições de trabalho adequadas.

3.1. Convenção nº 177 e Recomendação nº 184 da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) ainda não estabeleceu regulamentações específicas para o teletrabalho, mas possui documentos e diretrizes que abordam o assunto de forma abrangente. Nesse contexto, em 1996, a OIT aprovou a Convenção nº 177¹⁷⁴ e a Recomendação nº 184¹⁷⁵, ambas sobre trabalho domiciliar (ainda não ratificada pelo Brasil), as quais visam garantir tratamento equitativo entre os trabalhadores em regime domiciliar e outros empregados assalariados, levando em consideração as particularidades associadas a esse tipo de ocupação.

A definição de trabalho domiciliar, conforme estipulado na Convenção, abarca atividades realizadas por um indivíduo em sua residência ou em outras instalações de sua

¹⁷⁴ International Labour Organization: C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177). Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322> Acesso em: 26 set 2023

¹⁷⁵ *Ibid.* R184 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184) Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO> Acesso em: 26 set 2023

seleção, excluindo o espaço de trabalho do empregador; com compensação financeira; e que culmine na criação de um produto ou serviço determinado pelo empregador, independente de quem forneça os equipamentos, os materiais ou outros recursos utilizados, exceto quando essa pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica necessária para ser considerada um trabalhador independente sob leis, regulamentos ou decisões nacionais.

No ordenamento jurídico brasileiro, o trabalho em domicílio, que se diferencia do teletrabalho, por força do artigo 6º da CLT, não se distingue trabalho realizado no domicílio do trabalhador e o executado no estabelecimento do empregador.

De acordo com Alice Monteiro de Barros:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário. Não se identifica como teletrabalhador, no sentido etimológico do termo, a orientadora de telecurso exibido no estabelecimento do empregador aos seus empregados, com o objetivo de proporcionar-lhes a conclusão do ensino fundamental. O orientador atua dentro do estabelecimento do empregador e não a distância.¹⁷⁶

A Lei nº 12.551/11 alterou o texto do artigo 6º da CLT, colocando no mesmo patamar o trabalho à distância ao trabalho presencial, possibilitando o controle e a supervisão por meio de meios telemáticos. Assim, passou a ser a redação do artigo 6º:

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.¹⁷⁷

Como observado por Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste:

no início do artigo, foi incluída a expressão "trabalho à distância" e adicionado um parágrafo único que faz referência explícita aos "meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão". Isso visa estabelecer uma equivalência entre essa nova forma de supervisão e a tradicional supervisão direta e pessoal¹⁷⁸.

¹⁷⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 329.

¹⁷⁷ BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm> Acesso em: 26 set 2023

¹⁷⁸ PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade**: aspectos teóricos e práticos. Leme, SP: Mizuno, 2021, p. 24

Em outras palavras, se um trabalhador está sob a autoridade do empregador, seja por supervisão direta ou sistemas de controle telemáticos, é necessário pagar pelo trabalho realizado, incluindo situações de disponibilidade ou sobreaviso.

Embora a finalidade do texto legal seja diversa da regulação do teletrabalho, pois estava mais voltada para o conceito de relação de emprego, como observa Homero Batista da Silva¹⁷⁹, o fato é que a redação foi um avanço na legislação trabalhista, pois equiparou o trabalho realizado nas instalações do empregador ao trabalho feito nas residências dos empregados ou em outro local remoto.

3.2. Legislação Nacional – Lei nº 13.467/2017

Uma série de mudanças substanciais foram introduzidas na Consolidação das Leis do Trabalho por meio do Projeto de Lei nº 6.787/2016¹⁸⁰, apresentado pelo então Presidente da República, Michel Temer, em 22 de dezembro de 2016, na Câmara dos Deputados. O conteúdo do projeto foi expandido pelo Deputado Rogério Marinho, resultando em modificações em mais de 100 artigos da CLT. A justificativa por trás dessas mudanças era a "modernização" das relações de trabalho, culminando na maior revisão desse dispositivo desde sua promulgação original em 1943.

Após ser aprovado na Câmara dos Deputados, em 26 de abril de 2017, com 296 votos favoráveis e 177 contrários, o projeto seguiu para o Senado Federal, onde obteve aprovação em 11 de julho de 2017, por 50 votos a 26. Sem vetos, a lei foi sancionada pelo Presidente Michel Temer, em 13 de julho de 2017, e entrou em vigor no país em 11 de novembro do mesmo ano, após um período de 120 dias contados a partir da publicação no Diário Oficial, visando enfrentar o desemprego e a crise econômica no Brasil.

Dentre as inúmeras e polêmicas mudanças ocorridas pela lei trabalhista, após três dias do início de sua vigência, o Poder Executivo emitiu uma Medida Provisória para esclarecer incertezas quanto ao início de sua vigência para os contratos celebrados a partir de novembro

¹⁷⁹ SILVA, Homero Batista da. **CLT Comentada**. 3ª ed. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2021, p. 46.

¹⁸⁰ BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 6787/2016. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>> Acesso em: 26 set 2023

de 2017. Outra importante novidade foi a inclusão de dispositivos relacionados ao teletrabalho, em especial seu conceito e temas abordando aspectos contratuais.

O Capítulo II-A da CLT, composto pelos artigos: 75-A a 75-E, estabeleceu regulamentos para a prestação de serviços por empregados em regime de teletrabalho. Além disso, o artigo 62 do Capítulo II da CLT, que isenta certas categorias de empregados das regulamentações sobre a duração do trabalho, incluiu uma nova categoria: "os empregados em regime de teletrabalho". Por último, vale mencionar o artigo 611-A, que enfatiza a primazia da negociação coletiva sobre a lei, abrangendo, entre outros temas, o teletrabalho.¹⁸¹

Para Homero Batista da Silva,

O capítulo do teletrabalho tem a virtude de reconhecer a existência dessa atividade como uma forma de relação de emprego - não como trabalho autônomo, eventual ou im pessoal - e tem a virtude de admitir que acidentes de trabalho podem ocorrer, portanto, dentro da casa do empregado e não exclusivamente dentro das dependências do empregador.¹⁸²

Após essa breve introdução, prossegue-se, aqui, com a análise dos dispositivos acima mencionados.

3.2.1 Artigo 75-A da CLT. Da criação do teletrabalho.

O artigo 75-A da CLT anuncia a criação do regime de teletrabalho¹⁸³, definindo que a matéria relativa ao teletrabalho, a partir dessa lei, tem disciplina própria; proporcionando, assim, segurança jurídica para empregados e empregadores.¹⁸⁴

3.2.2 Artigo 75-B da CLT. Do conceito

O artigo 75-B, da CLT traz o conceito de teletrabalho, conceito este que, até então, era inexistente, traçando uma clara distinção entre teletrabalho e trabalho externo.¹⁸⁵ Sobre

¹⁸¹ PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade**: aspectos teóricos e práticos. Leme, SP: Mizuno, 2021, p. 27

¹⁸² SILVA, Homero Batista da, **Comentários à reforma trabalhista**. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 59

¹⁸³ *Ibid.*, p.59

¹⁸⁴ PACHECO. *Op. Cit.*, p. 28

¹⁸⁵ *Ibid.*, p. 31

esse aspecto, Vólia Bomfim Cassar esclarece que a Lei nº 13.467.2017, pacificou as controvérsias a respeito do conceito e direitos do teletrabalhador. Para Volia, o legislador considerou que o teletrabalho não é espécie de trabalho externo, e quis, na verdade, fugir da limitação contida no inciso I do art. 62 da CLT, que não exclui todos os externos do capítulo "Da Duração do Trabalho", mas apenas aqueles cuja fixação de horário é incompatível com o serviço executado, isto é, quando não for possível controlar o serviço. Dessa forma, mesmo que controlado, o trabalhador não terá direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada.¹⁸⁶

Esse é o entendimento de Vólia Bomfim Cassar:

No passado, realmente era desafiador medir o desempenho de um funcionário que trabalhava em casa. Contudo, com o advento das novas tecnologias que possibilitam uma comunicação em tempo real entre o empregado e o empregador, esse formato de trabalho passou a ser mais passível de supervisão e controle. É absurdo, portanto, que a legislação exclua os teletrabalhadores de tantos benefícios baseados apenas na suposição de que não estão sujeitos a supervisão. Esses profissionais deveriam gozar dos mesmos direitos concedidos a todos os outros trabalhadores externos. O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por *webcâmera*, *intranet*, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias etc. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que "Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".¹⁸⁷

3.2.3 Artigo 75-C da CLT. Da exigência contratual

O artigo 75-C da CLT trata da obrigatoriedade de contrato individual, contendo expressamente as atividades a serem realizadas pelo teletrabalhador, não adiantando mero aditivo contratual. O acordo deve ser detalhado, nos termos da parte final do *caput* artigo. Importante destacar que o princípio da primazia da realidade sempre encontrará respaldo para a demonstração da verdade.

De acordo com o entendimento de Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste:

O dispositivo dá a entender que pela via do teletrabalho seriam realizadas outras atividades pelo trabalhador que não aquelas constantes do contrato "original" (isso, no caso em que o trabalhador foi contratado para atuar presencialmente e, após, passou ao teletrabalho). Vê-se muitos termos aditivos que incumbem tantas "novas" atividades/tarefas aos empregados, que levam a crer que o teletrabalhador está

¹⁸⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018, p. 122

¹⁸⁷ *Ibid.*, p. 122

acumulando novas funções. A redação do aditivo contratual, nos casos em que cabível, deve cuidar para que não inove o contrato primário, a fim de que não atribua mais tarefas (quantitativa e qualitativamente) ao empregado, o que pode gerar pleitos judiciais de diferenças salariais por acúmulo de função.¹⁸⁸

Segundo Homero Batista Silva, o artigo 75-C exige uma cláusula contratual expressa com uma descrição detalhada das atribuições do teletrabalhador, exigência essa que pode ser facilmente fraudada por meio dos contratos de adesão muito comuns no direito do trabalho. Os parágrafos 1º e 2º permitem a mudança do trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa por meio de um "aditivo contratual". No que diz respeito à mudança dos serviços para o domicílio do trabalhador, o artigo estipula que um prazo de 15 dias deve ser concedido para a sua organização, mas não aborda as consequências do não cumprimento dessa regra.¹⁸⁹

Na visão de Vólia Bomfim Cassar, não ficou muito bem explicado pelo legislador, e poderá trazer problemas quando a situação for reversa. Ela assim ensina: “Neste ponto o legislador é confuso, pois ao mesmo tempo que permite que a alteração seja unilateral, por determinação do empregador, exige termo aditivo ao contrato. E se o trabalhador não assinar e não concordar com o aditivo? A exigência de aditivo neste caso é inócua”.¹⁹⁰

3.2.4 Artigo 75-D da CLT. Da responsabilidade pela aquisição dos equipamentos

Uma das questões mais polêmicas e que suscitam enormes debates é a questão envolvendo a responsabilidade pela aquisição dos equipamentos tecnológicos. O artigo inova ao estabelecer que no contrato escrito também deverá dispor sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, sendo que as utilidades fornecidas não integram o salário (art. 75-D da CLT). O problema envolvendo tal determinação é que, com isso, poderão ser repassados ao trabalhador riscos com a sua saúde e com o material do trabalho.¹⁹¹

¹⁸⁸ PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade**: aspectos teóricos e práticos. Leme, SP: Mizuno, 2021, p. 39

¹⁸⁹ SILVA, Homero Batista da, **Comentários à reforma trabalhista**. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 59

¹⁹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018, p. 123

¹⁹¹ *Ibid.*, p. 123.

No ensinar de Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste:

Em que pese a clara intenção do legislador reformista em atribuir às partes o dever de dispor acerca dos custos com os equipamentos e com a infraestrutura do trabalho remoto, o que pode gerar consequências nefastas ao trabalhador, não se pode perder de vista que o sistema jurídico trabalhista é amplo e parte de princípios que o norteiam. Assim, por exemplo, qualquer avença escrita entre patrão e empregado não pode estar em descompasso com a regra basilar de que são do empregador os ônus e os riscos do empreendimento (artigo 2º da CLT), impondo-se interpretar a novel disposição de forma sistemática. Percebida, na prática, qualquer transferência de riscos, ônus ou custos do negócio ao teletrabalhador, é cabível uma interpretação judicial que conclua pela nulidade da cláusula prevista no artigo em exame.¹⁹²

Sobre equipamentos tecnológicos, entendem-se como aqueles sem os quais seria impossível a realização do teletrabalho, aqueles imprescindíveis. Já a infraestrutura corresponde ao meio pelo qual o teletrabalho será realizado - seja o meio físico, seja o incorpóreo. E essa infraestrutura deve ser, nos termos legais, "necessária e adequada". Não é, portanto, qualquer infraestrutura a ser posta à disposição do trabalhador. Igualmente, não é a mesma infraestrutura que deve ser fornecida a todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, indistintamente.¹⁹³

Ainda sobre as despesas, cumpre ser mencionada a questão do reembolso, salário utilidade e aluguel de equipamentos pertencentes ao empregado.

Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste destacam as seguintes considerações sobre o reembolso. Os contratos devem conter cláusulas bem definidas, uma vez que nenhuma disposição contratual pode renunciar ao direito ao reembolso, sob o risco de violar os artigos 2º, 9º e 468 da CLT. O parágrafo único do artigo 75-D da CLT estipula que as vantagens mencionadas no *caput* deste artigo não são consideradas parte da remuneração do empregado. O legislador agiu corretamente ao fazer isso, pois essa regra está em consonância com o artigo 458, parágrafo 2º, I, da CLT.¹⁹⁴ Quanto ao aluguel de equipamentos pertencentes ao

¹⁹² PACHECO, Fábio Luiz; DESTES, Janete Aparecida. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade**: aspectos teóricos e práticos. Leme, SP: Mizuno, 2021, p. 45

¹⁹³ *Ibid.*, p.47

¹⁹⁴ **Art. 458** - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001) Disponível em:

empregado, é importante lembrar que, uma vez que a legislação deixa a critério das partes, por meio de contrato escrito, a definição do método de fornecimento dos equipamentos tecnológicos para a execução do teletrabalho, nada impede que o trabalhador alugue seus próprios equipamentos para o empregador, o que pode ser vantajoso para ambas as partes.¹⁹⁵

3.2.5 Artigo 75-E da CLT. Saúde e meio ambiente no teletrabalho

O artigo em comento foi um dos artigos mais criticados, da Reforma Trabalhista, no que tange a implantação do teletrabalho. Os cuidados com a saúde e a manutenção de um ambiente laboral seguro e saudável é obrigação do empregador para com o trabalhador, o mesmo devendo ocorrer nos contratos de teletrabalho.

Nunca é demais evocar que obrigação de garantir a segurança, a saúde e a prevenção de riscos no ambiente de trabalho é respaldada por um extenso conjunto de regulamentações no Brasil. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII e o inciso XXVIII, assegura o direito dos trabalhadores urbanos e rurais à redução de riscos laborais e a um seguro contra acidentes de trabalho, responsabilizando o empregador em casos de dolo ou culpa. A CLT também sustenta a conclusão anterior, especialmente nos artigos 157 e 168, que atribuem ao empregador diversas responsabilidades relacionadas à higiene, à segurança e à saúde de seus funcionários.¹⁹⁶

Enquanto a Lei nº 8.213/91 define a responsabilidade da empresa na adoção de medidas de proteção. No cenário internacional, as Convenções da OIT números 148, 155 e 161, todas ratificadas pelo Brasil, juntamente com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Pidesc), adotado pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das

<<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10713195/paragrafo-2-artigo-458-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>> Acesso em: 25 set 2023

¹⁹⁵ PACHECO, Fábio Luiz; DESTRE, Janete Aparecida. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade**: aspectos teóricos e práticos. Leme, SP: Mizuno, 2021, p. 53

¹⁹⁶ O artigo 7º, inciso XXII, da CRFB/88, garante aos trabalhadores urbanos e rurais o direito à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". Além disso, o inciso XXVIII do mesmo artigo estabelece o direito dos trabalhadores a um "seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa". Os artigos 196 e 225 da Constituição também reforçam a importância atribuída à saúde e ao meio ambiente, incluindo o ambiente de trabalho. O artigo 6º, ao listar os direitos sociais, coloca a saúde e o trabalho lado a lado.

Nações Unidas em 19 de dezembro de 1966, nos artigos 7º e 12, reforçam a responsabilidade do empregador.¹⁹⁷

O artigo 75-E da CLT estipula que é obrigação do empregador orientar seus empregados de maneira expressa e ostensiva sobre as medidas a serem adotadas para prevenir doenças e acidentes de trabalho. Além disso, o trabalhador deve assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as orientações fornecidas pelo empregador.¹⁹⁸

Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste ensinam que o dever de instrução patronal com a finalidade de evitar doenças e acidentes do trabalho possui algumas características: antecedência, frequência, documentação, utilidade e forma expressa e ostensiva. Para eles, as instruções aos empregados no contexto do teletrabalho devem ser fornecidas antes do início do trabalho remoto e repetidas com uma frequência adequada, embora a lei não especifique isso.

Importante que tenha uma periodicidade razoável, como uma vez por mês, considerando os possíveis riscos à saúde, como distúrbios osteomusculares e lesões por esforço repetitivo. A frequência também ajuda a avaliar o bem-estar psicológico dos trabalhadores em regime de teletrabalho, já que o estresse e o isolamento podem causar danos psicológicos.

Todas as instruções devem ser registradas, o que não só demonstra o cuidado com a saúde dos funcionários, mas também protege o empregador em possíveis litígios, permitindo que ele comprove as orientações fornecidas.

Além disso, as instruções devem ser verdadeiramente úteis, levando em consideração as particularidades do trabalho e as características individuais dos empregados. A lei exige que as instruções sejam claras, explícitas e percebidas constantemente, sem margem para dúvidas quanto à sua aplicação pelos trabalhadores.¹⁹⁹

Como visto, antecedência, frequência, documentação, utilidade e forma expressa e ostensiva devem caracterizar o dever instrucional do empregador a fim de evitar indenizações decorrentes de ações acidentárias.

¹⁹⁷ PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade**: aspectos teóricos e práticos. Leme, SP: Mizuno, 2021, p. 59

¹⁹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018, p. 122

¹⁹⁹ PACHECO, *Op. cit.*

Equipamentos de proteção individuais (EPIs) também devem ser fornecidos e adaptados para essas atividades, neste sentido são os ensinamentos de Fabio Luiz Pacheco:²⁰⁰

Revelam-se essenciais os seguintes EPIs, dentre outros: protetor de tela de computador; *mouse pad*; duas telas/monitores; teclado e mouse ópticos; cadeira com encosto para as costas, para os braços e altura adequada; monitor com regulagem de altura, a fim de que fique na linha dos olhos; colírio; fones de ouvido de boa qualidade; descanso para pés; entre outros. Além disto, cabe ao empregador oportunizar aos empregados ginástica laboral e pausas durante a jornada, inclusive fiscalizando sua observância.

Ademais, é fundamental destacar que a empregadora mantém a responsabilidade pela gestão contínua do PRA (Programa de Prevenção de Riscos) e do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), incluindo a realização dos exames médicos obrigatórios, tais como o admissional, periódico, relacionado a mudanças de função, ao retorno após afastamentos e o demissional, conforme estipulado no artigo 168 da CLT e na Norma Regulamentadora 7 da Portaria nº 3.214/78 do MTE, atualmente vinculado ao Ministério da Economia.²⁰¹

Com o intuito de fortalecer o que foi mencionado anteriormente, apresenta-se uma citação de Gilberto Stürmer e Denise Fincato, que resume de maneira clara a abordagem e as características de um processo de orientação eficaz:

No entanto, este dever de orientação para a higiene, saúde e segurança do/no trabalho, não pode se resumir à elaboração e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas. Ao revés, a instrução a que alude o dispositivo deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador. Assim, instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho. Daí concluir-se que, de tempos em tempos, deva o empregador realizar alguma inspeção do ambiente laboral, assim como deva se precaver dos acidentes e doenças laborais decorrentes, prevendo e registrando atitudes necessárias nesse sentido em uma gama ampla de documentos, tais como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO, entre outros.

²⁰⁰ PACHECO, Fábio Luiz. A fiscalização do ambiente laboral do teletrabalhador. In: **Trabalho em debate**. Disponível em <<http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-fiscalizacao-do-ambiente-laboral-do-teletrabalhador>> Acesso em: 27 set 2023

²⁰¹ Esse também foi o entendimento adotado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual Trabalho realizada pela ANAMATRA em 2018: **Enunciado nº 83. TELETRABALHO. CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS**. O regime de teletrabalho não exige o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCSMO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf> Acesso em: 27 set 2023

Outra questão bastante polêmica que surge com relação a implementação do teletrabalho diz respeito ao poder diretivo do empregador em fiscalizar ambiente laboral do teletrabalhador, pois sabe-se que não basta apenas fornecer equipamentos, há a necessidade de fiscalizar o seu uso.

Sobre esse assunto, diz a Súmula 289 do TST:

289 INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (mantida) - Res. 121 /2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Contudo, o dever de fiscalizar depara-se com um impedimento relacionado à violação da casa do teletrabalhador. O artigo 5º da CF, XI assim menciona:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial; (Vide Lei nº 13.105, de 2015) (Vigência).²⁰²

Em outras palavras, a residência é considerada **um refúgio sagrado para o indivíduo**, onde ninguém pode entrar sem a sua permissão, a menos que haja um flagrante crime ou uma emergência, ou para oferecer ajuda, ou, durante o dia, por ordem de um tribunal. Ressalvadas essas últimas hipóteses, somente com o consentimento do trabalhador o empregador poderá adentrar a sua residência e exercer o seu poder diretivo de fiscalizar.

Note-se o quanto isso possa ser complexo, pois o trabalhador pode se ativar remotamente em diversos lugares de sua residência, como, por exemplo, no seu quarto, na sala e até mesmo na cozinha.

Ainda que se possa utilizar como sugestão a fiscalização do trabalhador doméstico, previsto no artigo 44 da Lei Complementar nº 150/2015, que acrescentou o artigo 11-A à Lei nº 10.593/2002, que diz:

²⁰² JUSBRASIL. Inciso XI do Artigo 5 da Constituição Federal de 1988. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10730672/inciso-xi-do-artigo-5-da-constituicao-federal-de-1988>> Acesso em> 27 set 2023

Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1o A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2o Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3o Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o **Auditor-Fiscal do Trabalho** far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.

Entende-se que se trata de fiscalização autorizada apenas por auditor fiscal do trabalho, e não por preposto ou pessoa indicada pelo empregador. De todo modo, a fiscalização do ambiente de trabalho pressupõe o consentimento do morador/trabalhador que deve ser respeitado.

O compromisso do empregador em informar os riscos de doenças e de acidentes aos trabalhadores em regime de teletrabalho está diretamente relacionado com a responsabilidade dos empregados em acatar e aplicar todas as diretrizes destinadas a preservar sua própria saúde e a de seus colegas. Esse dever de adesão reflete uma faceta do princípio da colaboração, já que receber informações valiosas seria ineficaz se não fossem seguidas e postas em prática pelos empregados. Caso o empregador demonstre que forneceu todas as orientações necessárias ao trabalhador para manter um ambiente de teletrabalho seguro e saudável, a responsabilidade pela comprovação de qualquer doença ou acidente de trabalho, bem como sua relação causal (ou ao menos, concausal) com as atividades laborais, recai sobre o empregado, de acordo com o artigo 818, I, da CLT.²⁰³

3.2.6 Artigo 62-III da CLT. Da duração do trabalho - Horas extras

Antes da reforma trabalhista, o artigo 62 da CLT dispunha sobre as atividades que não eram submetidas ao controle de jornada de trabalho, ou seja, que não precisavam obedecer às regras de jornada e horário previstas para os demais trabalhadores. O texto original do artigo 62 não fazia menção específica ao teletrabalho, uma vez que esse modelo de trabalho não estava regulamentado na época.

²⁰³ PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos**. Leme, SP: Mizuno, 2021, p. 69

A reforma trabalhista de 2017 não alterou diretamente o artigo 62 da CLT para incluir o teletrabalho, apenas introduziu as regulamentações específicas para o teletrabalho, no inciso III, que assim passou a reger:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)
III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)²⁰⁴

Embora a reforma trabalhista tenha definido as regras e direitos relacionados ao teletrabalho no Brasil, em seu artigo 75 letras B a E, o artigo 62 permaneceu focado nas exceções à jornada de trabalho, como para empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horários, tais como: gerentes, diretores, entre outros.

Passou, então, o artigo 62 da CLT a tratar das exceções à jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, estabelecendo situações em que determinados empregados não têm direito às horas extras. Essas exceções estão elencadas nos incisos de I a III e se aplicam a empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho, a cargos de confiança e, após a Reforma Trabalhista, aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

De acordo com Homero Batista da Silva, o inciso III, do indicado, teve como objetivo, criar uma terceira categoria de trabalhadores isentos do direito ao recebimento de horas extraordinárias laboradas, intervalos e adicionais noturnos.²⁰⁵

Nesta análise, ao ser aplicada a mesma interpretação que é atribuída ao inciso I do artigo 62 da CLT aos trabalhadores em regime de teletrabalho que se enquadram no inciso III do artigo 6º da CLT, é possível concluir que, para não estarem sujeitos à limitação da jornada de trabalho, eles não podem, de forma alguma, estar submetidos ao controle de jornada. Em outras palavras, se houver alguma possibilidade de controle de jornada, os trabalhadores em regime de teletrabalho estarão sujeitos às regras prevista no Capítulo II da CLT.

²⁰⁴ BRASIL. Artigo 62 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10759319/artigo-62-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 23 out 2023

²⁰⁵ SILVA, Homero Batista da, **Comentários à reforma trabalhista**. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 53

Rodrigo Arantes Cavalcante e Renata Do Val alertam para:

Sabemos que na maioria das vezes o empregado sujeito ao regime de teletrabalho possui controle e, não raro às vezes maior controle do que aqueles empregados que não estão neste regime. Na prática do regime de teletrabalho é fácil a ocorrência de o empregador controlar a jornada de trabalho e o rendimento do trabalhador, seja por sistema de informática preponderar nestas relações, por meio de logins, envio de arquivos, entre outros. Portanto, entendemos que a legislação ao acrescentar o inciso III ao art. 62 da CLT não foi feliz, sendo certo que o legislador ao excluir o trabalhador em regime de tempo parcial à questão do controle, não se preocupou com a dignidade desses trabalhadores, violando assim o art. 19, III da Constituição Federal.²⁰⁶

No mesmo sentido Vólia Bomfim Cassar esclarece que:

O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por *web* câmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias etc. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que "Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" Importante salientar que como a regra contida no inciso III do art. 62 da CLT é maléfica ao trabalhador, sua interpretação deve ser restritiva. Isto quer dizer que é requisito essencial para validade da exclusão do teletrabalhador ao Capítulo "Da Duração do Trabalho" a cláusula expressa em contrato escrito que indique esta modalidade de trabalho e especifique as tarefas que o empregado deve realizar.²⁰⁷

Atualmente, é possível controlar a jornada de trabalho por meio de *softwares* especializados que registram o tempo e as atividades dos empregados remotamente. Isso pode incluir sistemas de registro de horas *on-line*, ferramentas de rastreamento de produtividade, sistemas de gerenciamento de tarefas e ferramentas de comunicação integrada.

Rodrigo Trindade ensina que:

Diversas empresas de desenvolvimento de programas e aplicativos têm aproveitado o crescimento do trabalho a distância via uso massificado de ferramentas de internet para apresentar suas soluções de gerenciamento do elemento humano. O uso desses instrumentos passou a ser tão corrente que já seguem uma classificação. São os *Employee Monitoring Softwares* ou, em bom português, Programas de Monitoramento de Empregados. Um dos mais completos é o da empresa InterGuard e que promete monitorar todas as atividades dos empregados, não importando onde ele esteja. E enfatiza em sua página de internet: 'mesmo de dentro da própria casa'. Os benefícios indicados são identificar produtividade e tempo despendido também com descansos e outras atividades fora das tarefas designadas. Havendo alertas de

²⁰⁶ CAVALCANTE, Rodrigo Arantes. **Reforma trabalhista comentado artigo por artigo - de acordo com princípios, Constituição Federal e tratados Internacionais**. 2ª ed. - São Paulo: LTr, 2018, p. 45

²⁰⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018, p. 122

comportamentos suspeitos, o programa permite uma visualização remota do ambiente de trabalho, no que chama de *suspicious behavior alerts*.²⁰⁸

Contudo existem situações em que não se vislumbra o controle de jornada, o que tornará impossível pagamento de horas extraordinárias em contrato de teletrabalho, como o caso dos trabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa.

Ainda sobre controle de jornada em contratos de teletrabalho serão abordadas, no 4º e 5º capítulos deste trabalho, as questões relativas à violação da privacidade em confronto com o poder diretivo do empregador.

3.2.7 Artigo 611-A da CLT. Limites da negociação coletiva

O artigo 611-A da CLT estabelece que convenções e acordos coletivos de trabalho têm a força de lei para regulamentar relações de trabalho, desde que estejam em conformidade com a Constituição Federal e as leis trabalhistas. Isso significa que esses acordos podem prevalecer sobre as normas da CLT em determinados aspectos, desde que não violem direitos fundamentais dos trabalhadores, permitindo uma flexibilização das condições de trabalho dentro de limites legais.

No Brasil, a Constituição Federal em seu artigo 8º, VI²⁰⁹, reconhece a negociação coletiva como um direito fundamental, com a participação dos sindicatos. A regulação detalhada da negociação coletiva está presente nos artigos 611 a 625 da CLT.

A Reforma Trabalhista inseriu os artigos 611-A e 611-B. O artigo 611-A da CLT, permite que a negociação coletiva prevaleça sobre a lei em relação a certos direitos trabalhistas, enquanto o artigo 611-B da CLT, lista as matérias que não podem ser objeto de negociação que prejudique os trabalhadores, protegendo direitos fundamentais. Isso ressalta a importância da

²⁰⁸ TRINDADE, Rodrigo. **Teletrabalho, Panótipo e Grande Irmão: programas e aplicativos desmentem o mito da impossibilidade de controle de jornada, mas reavivam duas perigosas alegorias.** Democracia e Mundo do Trabalho. Disponível em: <<https://www.dmtemdebate.com.br/teletrabalho-panotipo-e-grande-irmao-programas-e-aplicativos-desmentem-o-mito-da-impossibilidade-de-controle-de-jornada-mas-reavivam-duas-perigosas-alegorias>> /> Acesso em: 27 set 2023.

²⁰⁹ **Art. 8º** É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: **VI** - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. JUSBRASIL. Artigo 8 da Constituição Federal de 1988. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641170/artigo-8-da-constituicao-federal-de-1988>> Acesso em: 27 set 2023.

negociação coletiva como equilíbrio nas relações de trabalho, conciliando a proteção dos direitos dos trabalhadores com a flexibilidade necessária nas condições de emprego.

Para Vólia Bomfim Cassar, o artigo supracitado elenca os direitos que podem ser reduzidos ou alterados via negociação coletiva. Para ela “o *caput* do artigo autoriza uma ampla flexibilização, aumentando o leque de possibilidades de direitos previstos em lei que podem ser reduzidos ou suprimidos. A norma não teve o objetivo de ampliar direitos, pois isso sempre foi possível”.²¹⁰

O que interessa neste artigo 611-A, CLT, é o previsto no inciso VIII, referente ao teletrabalho, que diz:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Sobre esse inciso pode-se destacar que a respeito do que a Lei nº 13.467/17 já normatizou sobre teletrabalho, a norma coletiva poderá estabelecer regulamentos específicos para o teletrabalho, como, por exemplo, definir a responsabilidade do trabalhador na aquisição e manutenção do equipamento, evitando a necessidade de acordos individuais.²¹¹

Portanto, qualquer negociação coletiva que aborde o teletrabalho (conforme o artigo 611-A, VIII) só será válida se estiver em conformidade com os direitos listados no artigo 611-B, pois de outra forma essa cláusula será considerada nula, pois estaria violando o inciso XXII do artigo 611-B.

3.3 Legislação Nacional – Lei nº 14.442/22. Alteração dos artigos 62 e 75 da CLT

A Lei nº 14.442/22, aprovada em setembro de 2022, inseriu e alterou artigos da CLT, em especial os relativos aos contratos de teletrabalho e incluiu novos dispositivos que

²¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018, p.254

²¹¹ *Ibid.*, p. 255.

regulam o auxílio-alimentação. Para delimitação do tema, a análise se dará exclusivamente às mudanças ocorridas nos contratos de teletrabalho.

No que diz respeito aos contratos de teletrabalho, a Lei nº 14.442/22 promoveu alterações nos seguintes artigos da CLT: 62, 75-B, 75-C e 75-F. O artigo 75-B sofreu uma modificação em seu *caput* e foi acrescido parágrafos de 1º a 9º. Já o artigo 75-C ganhou a inclusão de um parágrafo 3º e o item F foi acrescido ao artigo 75 da CLT.²¹²

Entre as mudanças introduzidas pela lei, destacam-se: a ampliação do conceito de teletrabalho, a autorização do teletrabalho híbrido, a implementação do controle de jornada nos contratos de teletrabalho e a dispensa desse controle nos contratos de teletrabalho prestados por produção ou tarefa, conforme evidenciado no quadro comparativo abaixo.

CLT antes da Lei nº 14.442/2022	CLT alterada pela Lei nº 14.442/2022
Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) 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; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994). 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. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994). III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (Vigência) Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).	Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) 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; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994). 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. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994). III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022). Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, <u>de maneira preponderante ou não</u>, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do

²¹² COSTA, Ana Paula Castelo Branco. **Breve Análise dos Projetos de Lei nº. 4.044/20, 5.581/20, Lei nº 14.442/22 e Proposta de Resolução do Parlamento Europeu sobre Teletrabalho e o Direito à Desconexão.** Os desafios do teletrabalho. Organizadores: Guilherme Guimarães Feliciano, Patrícia Helena Azevedo Lima, Larissa Matos. 1ª ed. Campinas: Lacier Editora, 2023, pp.316-331

	trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto."
--	---

Fonte: BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.442-de-2-de-setembro-de-2022-427260638>>. Acesso: 23 out 2023

Ainda que de maneira singela, serão analisadas cada uma das mudanças aventadas, a fim de verificar os impactos que elas provocarão na manutenção e ou implementação dos contratos de teletrabalho nas empresas, agora sob a égide da nova legislação trabalhista.

3.3.1. Alteração do artigo 62, III da CLT

Como já mencionado no item 3.2.6, deste capítulo, o artigo 62 da CLT dispunha sobre as atividades que não eram submetidas ao controle de jornada de trabalho, ou seja, que não precisavam obedecer às regras de jornada e horário previstas para os demais trabalhadores.

O texto original do artigo 62, da CLT, não fazia menção específica ao teletrabalho, uma vez que esse modelo de trabalho não estava regulamentado na época. A reforma trabalhista inseriu o inciso III ao artigo 62, da CLT apenas para determinar as exceções ao controle de jornada de trabalho, igualando os empregados em regime de teletrabalho aos empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horários.

Com a alteração introduzida pela Lei nº 14.442/22, o artigo 62 da CLT passou a ter a seguinte redação:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.²¹³

²¹³ BRASIL. Artigo 62 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10759319/artigo-62-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 23 out 2023

Conforme estipulado no inciso III do artigo 62 da CLT, por força da nova redação da Lei nº 14.442/22, não se aplica aos empregados em regime de teletrabalho, que prestam suas atividades com base na produção ou tarefa, o capítulo que trata da jornada de trabalho.

O que a nova lei está a determinar é que um trabalhador em regime de teletrabalho estará sujeito ao controle de sua jornada, a menos que sua atividade seja entregue com base na produção ou tarefa. Presume-se, portanto, que um trabalhador em regime de teletrabalho está sujeito ao controle de sua jornada, a menos que o empregador demonstre que a situação não se enquadra na exceção prevista no inciso III do artigo 62 da CLT.

Por outro lado, cumpre ressaltar que a Lei nº 14.442/22 permite ao trabalhador em regime de teletrabalho, e que presta sua atividade por produção ou tarefas, a liberdade de determinar quando executará suas atividades de acordo com sua conveniência, dispensando, assim, a obrigatoriedade de registro de horário.

É importante destacar que, com as novas tecnologias que possibilitam o contato em tempo real entre trabalhador e empregador, é sempre possível monitorar a atividade do trabalhador. A limitação ocorre devido à legislação vigente, não por uma impossibilidade técnica real do controle em si.

Na prática, tal mudança, faz com que as atenções se voltem para a necessidade de controlar a jornada dos trabalhadores que prestam serviço em regime de teletrabalho, pois a nova regra, que exige que as empresas estabeleçam mecanismos de controle da jornada para os trabalhadores em regime de teletrabalho, resulte na inversão do ônus da prova em eventuais processos trabalhistas relacionados ao pagamento de horas extras.

Assim, se as empresas não implementarem o controle da jornada para os funcionários em regime de teletrabalho, a responsabilidade de provar que o funcionário não trabalhou horas extras recairá sobre a empresa. Recomenda-se que as empresas que passaram a adotar o regime de teletrabalho, com controle de jornada, regularizem os seus contratos a fim de evitar passivo trabalhista no futuro.

3.3.2 Alteração do artigo 75-B da CLT

Primeiramente, ressalta-se que a Lei nº 14.442/22, introduziu em seu artigo 75-B, da CLT, nove parágrafos, todos eles relacionados ao teletrabalho. A antiga redação do artigo 75-B, da CLT, dizia: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.²¹⁴

De acordo com a nova regulamentação, o conceito de teletrabalho, sofreu a seguinte alteração:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, **de maneira preponderante ou não**, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.²¹⁵

Com a nova sistemática, passa a ser considerado teletrabalho, aquele trabalho prestado de forma não preponderante, ou seja, não dominante, não frequente, fora das dependências do empregador. Neste contexto, quando se diz que o teletrabalho será prestado de forma "não preponderante," fora das dependências do empregador, isso significa dizer que o trabalhador poderá prestar o serviço por meio de teletrabalho de maneira não dominante, não frequente, fora das dependências do empregador e mesmo assim será considerado teletrabalho.

Pegue-se, por exemplo, o caso de uma empresa permitir que seus funcionários trabalhem remotamente de vez em quando, na modalidade híbrida, mas a maior parte do trabalho ainda é realizado no escritório, pode-se dizer que o teletrabalho é prestado de forma "não preponderante" na organização, porque não é a modalidade de trabalho dominante. Em outras palavras, não será descaracterizada como teletrabalho a prestação de serviço prestada por meio do teletrabalho, de forma não preponderante, ou não dominante, fora das dependências do empregador.

Adalberto Martins explica que a versão atual do artigo 75-B da CLT, conforme estabelecida pela Lei nº 14.442/2022, que teve origem na Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, já não requer mais que a maior parte do trabalho seja realizada fora das

²¹⁴ Brasil. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 23 out. 2023

²¹⁵ *Ibid.*

instalações do empregador. O fato de o trabalhador comparecer às dependências do empregador para atender a demandas específicas, mesmo que de forma predominante, não resultará na desqualificação do teletrabalho, conforme estabelecido no artigo 75-B, § 1º da CLT.²¹⁶

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.²¹⁷

Outra mudança significativa da nova legislação diz respeito ao § 2º e § 3º do artigo 75-B, da CLT, que estabelece novas modalidades de contratos de teletrabalho. De acordo com os indicados parágrafos, o teletrabalho pode ser adotado em diversos modelos de contratação, incluindo a **contratação por jornada, produção ou tarefa**, estando estes dois últimos fora do capítulo celetista que trata da jornada de trabalho e consequentemente ao recebimento de horas extraordinárias, conforme pode-se abaixo conferir:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.²¹⁸

Essa sutil inovação permite que os contratos de teletrabalho submetam os trabalhadores em regime de teletrabalho, ao controle de jornada. Essa mudança, exige que os empregadores estabeleçam mecanismos tecnológicos de controle da jornada para os

²¹⁶ MARTINS, Adalberto. Considerações sobre o teletrabalho: da Reforma Trabalhista à Lei nº 14.442/2022: Considerations about remote work: from the Labor Reform to Law n. 14.442/2022. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 14, n. 28, p. 218-235, jul./dez. 2022.

²¹⁷ BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm> Acesso em: 27 set 2023

²¹⁸ *Ibid.*

funcionários em teletrabalho, uma vez que tal controle somente poderia se dar de forma tecnológica.

Como já visto no item 3.3.1, deste capítulo, a nova lei estabeleceu que um trabalhador em regime de teletrabalho estará sujeito ao monitoramento de sua jornada, a menos que suas responsabilidades sejam determinadas com base na produção ou tarefa, o que nesse caso estaria fora do Capítulo II, do Título II, da CLT, reservado ao controle de jornada. Ainda sobre o parágrafo 3º, quando a contratação for baseada na produção ou na realização de tarefas específicas, o contrato de teletrabalho se concentrará no valor da prestação de serviço fornecido pelo trabalhador, em vez de sua presença contínua.

Esses mecanismos tecnológicos de controle de jornada nos contratos de teletrabalho serão objeto de análise no Capítulo 4, oportunidade em que o tema será aprofundado e confrontado com os princípios constitucionais da personalidade.

Os parágrafos 4º, 5º e 6º, do artigo 75-B, da CLT, são autoexplicativos e não requerem maiores elucubrações acerca de suas mudanças; entretanto, é importante registrar que o parágrafo 4º do artigo 75-B, da CLT, destaca que o regime de teletrabalho é distinto do trabalho em telemarketing ou teleatendimento.

No parágrafo 5º, do artigo 75-B, da CLT, o uso de dispositivos tecnológicos fora do horário de trabalho não é considerado como tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, a menos que haja uma disposição específica em um acordo individual ou em um acordo coletivo de trabalho.

O parágrafo 6º, do artigo 75-B, da CLT, traz consigo uma inovação em que autoriza a inclusão de estagiários e aprendizes no regime de teletrabalho. Tanto a redação anterior da CLT e da Lei de Estágio – Lei nº 11.788/08 – não mencionavam o regime de teletrabalho em relação a estagiários e aprendizes, o que gerava incertezas sobre a aplicação desse regime de contratação para esses grupos. Durante a pandemia, muitas empresas adotaram o teletrabalho para a maioria dos funcionários, mantendo apenas estagiários e aprendizes no trabalho presencial, devido à insegurança jurídica em aplicar o novo regime de contratação para estagiários e aprendizes.

O novo parágrafo 6º, do artigo 75-B, da CLT, esclarece que é possível implementar o teletrabalho para estagiários e aprendizes, preenchendo assim essa lacuna legal. No entanto,

mesmo sob o regime de teletrabalho, o empregador deve cumprir as disposições que regem esses grupos, incluindo a contratação tripartite, envolvendo a instituição de ensino e a supervisão, que pode ser realizada remotamente por meios telemáticos.

O parágrafo 7º, do artigo 75-B, da CLT, introduz os conceitos de "base territorial" e "lotação do trabalhador," que são fundamentais para determinar quais normas locais e acordos coletivos se aplicam ao trabalhador. Isso ajuda a estabelecer qual sindicato representa o trabalhador em regime de teletrabalho, quais acordos coletivos se aplicam, onde o trabalhador deve comparecer para atividades de trabalho diárias, como reuniões, exames médicos e treinamentos. Além disso, a definição do local de lotação é crucial para determinar situações de viagens a trabalho, quando o trabalhador solicita atividades fora do local de lotação contratual. Esses novos conceitos também têm implicações no direito processual, influenciando a escolha da legislação aplicável e do tribunal competente para resolver disputas legais.

O parágrafo 8º, do artigo 75-B, da CLT, estabelece que um trabalhador contratado no Brasil, optando por prestar serviço em regime de teletrabalho fora do país, a legislação brasileira se aplicará, exceto as disposições existentes na Lei nº 7.064 de 1982, salvo acordo entre as partes em contrário.

Neste ponto, uma explicação adicional é apropriada. A Lei nº 7.064/82, modificada pela Lei nº 11.962/2009, traz, em seu arcabouço, normas que regulam a expatriação de trabalhadores brasileiros. De acordo com Celio Pereira Oliveira Neto, quando se tratar de “transferência de funcionários brasileiros para o exterior por empresas ativas em qualquer setor econômico, a regra a ser seguida é a mais benéfica ao trabalhador, conforme estabelecido de forma explícita pelo artigo 3º, inciso II da Lei nº 7.064/82, com as modificações introduzidas pela Lei nº 11.962/2009.”²¹⁹

Todavia, entende o autor haver incompatibilidade da Lei nº 7.064/82, aos contratos de teletrabalho transnacional. Para Celio Neto, “não há transferência ou cessão de trabalhador quando a contratação ocorre em ambiente virtual e o resultado da atividade é entregue por meio de telemática”.²²⁰

²¹⁹ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. 2ª ed. Revisada, Atualizada e Ampliada. São Paulo: LTr, 2022, p.184

²²⁰ *Ibid*, p.185

Por fim, o Parágrafo 9º, do artigo 75-B, da CLT, permite que acordos individuais definam horários e meios de comunicação entre trabalhador e empregador, desde que os intervalos de descanso legalmente obrigatórios sejam garantidos e respeitados. Esse dispositivo inserido no referido artigo estabelece regras relacionadas aos acordos entre trabalhadores que prestam serviço por meio do teletrabalho e empregadores. O elemento central que está sendo destacado é que, de acordo com esse parágrafo, é permitido que acordos individuais (ou seja, acordos específicos entre um trabalhador e um empregador) definam os horários e os meios de comunicação utilizados no trabalho.

No entanto, há uma condição importante: mesmo que esses acordos individuais determinem horários e métodos de comunicação, eles devem garantir que os intervalos de descanso legalmente obrigatórios sejam respeitados e cumpridos. Isso significa que, embora a flexibilidade no estabelecimento de horários e meios de comunicação possa ser permitida, a legislação exige que os trabalhadores tenham direito a períodos de descanso obrigatórios e que esses intervalos não sejam ignorados ou infringidos nos acordos individuais.

Essa é uma disposição importante para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir que não sejam explorados, mesmo quando há flexibilidade nas negociações entre empregadores e empregados.

3.3.3 Alteração do artigo 75-C da CLT

No contexto do teletrabalho, o parágrafo 3º, do artigo 75-C, da CLT, estabelece uma importante disposição. De acordo com essa regra, se um trabalhador optar por realizar suas atividades remotamente em um local diferente daquele especificado em seu contrato original, o empregador não será responsável por cobrir as despesas associadas ao retorno do trabalhador ao local de trabalho presencial.

Em outras palavras, caso o trabalhador escolha trabalhar remotamente, fora da localidade originalmente acordada, qualquer custo envolvido no seu retorno ao local de trabalho físico não será suportado pelo empregador. Essa medida visa oferecer segurança jurídica aos empregadores, permitindo a implementação do teletrabalho sem a preocupação de incorrer em custos adicionais relacionados ao deslocamento dos funcionários.

Além disso, essa regra concede aos empregados uma maior flexibilidade, permitindo-lhes trabalhar em locais de sua escolha, sem que o ônus do retorno ao local de trabalho principal recaia sobre o empregador.

3.3.4 Alteração do artigo 75-F da CLT

O artigo 75-F, da CLT, introduz uma nova regra que prioriza a ocupação de vagas de teletrabalho para dois grupos específicos de trabalhadores: pessoas com deficiência e pais ou responsáveis legais por crianças com até quatro anos de idade. Em termos práticos, isso significa que, ao preencher posições de trabalho remoto, as empresas darão preferência a candidatos pertencentes a esses grupos.

A motivação por trás dessa medida tem duas vertentes: em primeiro lugar, promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, removendo barreiras que possam dificultar a participação de pessoas com deficiência. Em segundo lugar, reconhecer a importância de proporcionar flexibilidade para pais e responsáveis por crianças pequenas, permitindo que eles cuidem de suas famílias ao mesmo tempo em que desempenham suas funções profissionais.

Isso não apenas promove um ambiente de trabalho mais inclusivo, mas também busca melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para esses grupos específicos, trazendo benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, benefício esse proporcionado pelo teletrabalho.

3.4 Normatização coletiva do teletrabalho

A questão do enquadramento sindical e a consequente aplicação dos instrumentos coletivos adequados aos contratos de teletrabalho gerou muitas incertezas com o advento da Lei nº 13.467/17, a qual deixou de abordar o tema de forma clara e específica, remanescendo muitas lacunas a serem interpretadas pelos tribunais e pela doutrina trabalhista, gerando, assim, muitas críticas ao legislador.

De acordo com Luiz Carlos Amorim Robortella e Antônio Galvão Peres, a Reforma Trabalhista, previu em seus artigos 611-A e 611-B, da CLT a regulamentação coletiva do teletrabalho, dispondo de modo geral, sua prevalência sobre o que dispõe a lei. Segundo os autores, após controvérsia dirimida pelo SFT, pode-se afirmar que há razoável segurança jurídica para aperfeiçoar os detalhes da regulamentação do teletrabalho mediante negociação coletiva.²²¹

Recentemente, com a implementação da Lei nº 14.442/22, que inseriu o parágrafo 7º, ao artigo 75-B, da CLT, que diz “Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado”, ou seja, estabeleceu que os empregados em regime de teletrabalho são regidos pelas convenções e acordos coletivos que dizem respeito à área de abrangência do local de lotação do trabalhador.

Em outras palavras, independentemente do local onde o trabalhador esteja executando suas atividades, a base territorial será determinada pela sede ou filial da empresa em que o contrato de trabalho foi estabelecido.

Em face da insuficiência de regulamentação estatal do teletrabalho, a doutrina tem sido unânime em reconhecer a necessidade e complemento normativo por meio da negociação coletiva. Para Ivani Contini Bramante e Simone Bramante, deve haver negociação coletiva para tratar dos seguintes temas:

- (i) a igualdade de tratamento do trabalho em domicílio e externo em cotejo com o trabalhador comum, para evitar a discriminação e desigualdades de tratamento com relação aos demais trabalhadores da empresa; (ii) as garantias de direitos trabalhistas sociais; (iii) os direitos de personalidade, nas vertentes do direito à intimidade e a vida privada do trabalhador e a violência no ambiente de trabalho; (iv) os requisitos formais do contrato de teletrabalho; (v) o local da prestação de serviços; (vi) as modalidades de teletrabalho; (v) a jornada e a aplicação da regulamentação do tempo-trabalho, bem como o direitos ao descanso e à desconexão; (vi) a remuneração; (vi) os instrumentos de trabalho utilizados e os respectivos gastos; (vii) a figura do empregador e tomador/fornecedor e a responsabilidade subsidiária/solidária; (viii) o poder diretivo, a nova subordinação jurídica e os problemas específicos sobre os limites do exercício do poder diretivo, de controle, de vigilância e disciplinar empresarial, que em alguns casos pode chegar a invadir a vida privada do trabalhador; (ix) a proteção legal da seguridade social (previdenciário e acidentário), tais como, a saúde, a proteção à maternidade, a idade mínima de admissão no trabalho, direito à

²²¹ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorin. PERES, Antônio Galvão. **Teletrabalho: Aspectos Práticos para Negociação Coletiva. A evolução do teletrabalho: tomo V: uma visão multidisciplinar.** Organizadores: Fabiano Zavanella, Luis Otávio Camargo Pinto, Juliana Legentil. 1ª. ed. Campinas, SP: Lacier Editora, 2023, pp. 236-246.

segurança, medicina e higiene do trabalho, os problemas sobre intervenção e o acesso da inspeção e fiscalização do trabalho; (x) o direito do teletrabalhador de organização sindical e negociação coletiva e, os impedimentos práticos do exercício dos direitos de representação coletiva e de greve; o direito na participação na empresa e outras formas participativas.²²²

Luiz Carlos Amorim Robortella e Antônio Galvão Peres entendem que é possível negociar:

- a) controle e mecanismos específicos considerando a realidade do teletrabalho puro ou em regime híbrido;
- b) exclusão de certos trabalhadores da proteção do Capítulo Duração do Trabalho da CLT, assegurando-lhes, em contrapartida, a natural liberdade de horário;
- c) controle de ponto por exceção, em que só os atrasos ou horas extras são anotados;
- d) alternância entre trabalho presencial e teletrabalho quando instituído o regime híbrido;
- e) garantia da chamada desconexão do trabalho;
- f) exigência de "hibernação" (termo utilizado em algumas normas coletivas) dos sistemas de informática em determinado horário para evitar sobrejornada.²²³

Como é possível ver, o tema é complexo, mas há unanimidade em reconhecer a importância e porque não dizer da imprescindibilidade da negociação coletiva para dirimir controvérsias nos contratos de teletrabalho.

No entender de Gisela da Silva Freire:

A participação dos sindicatos na negociação das condições do teletrabalho é portanto, fator de extrema importância para que essa alternativa seja benéfica para os dois polos da relação capital-trabalho, já que a natural assimetria de forças entre empregado e empregador, possivelmente inviabilizaria um regramento eficiente sobre o tema, se a negociação ocorresse no âmbito individual. O diálogo social tripartite ou bipartite é a ferramenta mais poderosa para garantir a isonomia entre os teletrabalhadores e os trabalhadores presenciais, para assegurar o direito à desconexão, para definir medidas preventivas de segurança e saúde ocupacional e para construir políticas de proteção à privacidade.²²⁴

Esse pensamento vai de encontro com algumas normas já previstas antes da reforma trabalhista, em relação ao teletrabalho. A Alemanha, por exemplo, segue o Acordo Europeu – *European Framework Agreement*, de 2002. O AEU, estabelece que, os trabalhadores em

²²² BRAMANTE, Ivani Contini e BRAMANTE Simone. **Teletrabalho e Negociação Coletiva. Os desafios** do teletrabalho. Organizadores: Guilherme Guimarães Feliciano, Patrícia Helena Azevedo Lima, Larissa Matos. 1ª ed. Campinas: Lacier Editora, 2023, pp. 511-527

²²³ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. PERES, Antônio Galvão. **Teletrabalho: Aspectos Práticos** para Negociação Coletiva. A evolução do teletrabalho: tomo V: uma visão multidisciplinar. Organizadores: Fabiano Zavanella, Luis Otávio Camargo Pinto, Juliana Legentil. 1ª. ed. Campinas, SP: Lacier Editora, 2023, pp. 236-246

²²⁴ FREIRE, Gisela Silva. **Universo Sindical e o Teletrabalho**. 22 Anos da SOBRATT: A Evolução do Teletrabalho. Tomo I: Aspectos Jurídicos. Organizadores: Fabiano Zavanella, Luis Otávio Camargo Pinto. Campinas: Lacier Editora, 2021, pp. 57-64

regime de teletrabalho têm os mesmos direitos coletivos que os trabalhadores nas instalações do empregador. Não são colocados obstáculos à comunicação com os representantes dos trabalhadores. Aplicam-se as mesmas condições de participação e de candidatura às eleições para os órgãos representativos dos trabalhadores ou de representação dos trabalhadores.

Os trabalhadores em regime de teletrabalho são incluídos nos cálculos para determinar os limiares para os organismos com representação dos trabalhadores em conformidade com a legislação, as convenções coletivas ou as práticas europeias e nacionais. O estabelecimento ao qual o trabalhador estará vinculado para efeitos do exercício dos seus direitos coletivos é especificado desde o início. Os representantes dos trabalhadores são informados e consultados sobre a introdução do teletrabalho, em conformidade com os princípios europeus e nacionais.²²⁵

No Brasil, em 2002, teve algo parecido por meio da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que elaborou uma cartilha contendo diretrizes de negociações nos contratos de teletrabalho. O documento foi elaborado pelas assessorias da SRT (Secretaria de Relações de Trabalho da CUT) e da Subseção do DIEESE na CUT Nacional, a partir dos debates realizados na Oficina “Teletrabalho: experiências e desafios da Negociação Coletiva no Brasil e no Mundo”, em 07 de outubro de 2020.²²⁶

Outros países possuem legislação própria sobre teletrabalho, mas complementam com a negociação coletiva, naquilo que a legislação é omissa, como será visto no próximo tópico ao abordar o teletrabalho em alguns países.

Contudo, a principal crítica que remanesce ainda ao teletrabalho na questão sindical é o fato do trabalhador em regime de teletrabalho se distanciar do direito de associação sindical

²²⁵ No original: *COLLECTIVE RIGHTS ISSUES TELEWORKERS have the same collective rights as workers at the employers premises. No obstacles are put to communicating with workers representatives. The same conditions for participating in and standing for elections to bodies representing workers or providing worker representation apply to them. Teleworkers are included in calculations for determining thresholds for bodies with worker representation in accordance with European and national law, collective agreements or practices. The establishment to which the teleworker will be attached for the purpose of exercising his/her collective rights is specified from the outset. Worker representatives are informed and consulted on the introduction of telework in accordance with European and national.* GABAGLIO, Emilio. **Framework agreement on telework**. Disponível em: <https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf>. Acesso em: 23 out 2023.

²²⁶ CUT. **Cartilha Diretrizes para Regulação do Teletrabalho**. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/acao/cartilha-diretrizes-para-regulacao-do-teletrabalho-a44e>>. Acesso em: 23 out 2023.

e das normas coletivas negociadas por estar fora das dependências do empregador de forma predominante.

Alguns doutrinadores entendem que a tutela sindical estaria prejudicada nos contratos de teletrabalho em razão do isolamento social, causado pela forma de prestação de serviço de modo remoto, por meio da telemática.

3.5 LGPD no contexto legal do teletrabalho

Embora o objetivo primordial desta pesquisa consista em examinar os limites do poder diretivo no emprego de ferramentas de monitoramento da atividade do trabalhador em regime de teletrabalho e seus impactos nos direitos individuais dos trabalhadores, o foco deste trabalho está na privacidade e não na proteção de dados, a lei não será objeto de estudos profundos.

Contudo, não se pode esquecer que a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) desempenha um papel significativo nos contratos de teletrabalho, ao estabelecer parâmetros para o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores em regime de teletrabalho, pois os direitos de personalidade na era digital, atualmente, podem estar vulneráveis perante os sistemas de informação cada vez mais sofisticados. Além disso, observa-se a rapidez com que o Direito consegue reagir e atender às emergentes demandas nesse contexto em constante evolução.²²⁷

Diz o artigo 1º, da Lei nº 13.709/2018:

Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.²²⁸

Isso não deixa qualquer dúvida quanto ao seu objetivo vinculante na proteção dos direitos fundamentais da liberdade e de privacidade.

²²⁷ SALERT, Ingo Wolfgang. **Proteção da personalidade no ambiente digital**: uma análise à luz do caso do assim chamado Direito do Esquecimento no Brasil. Joaçaba, V.19, nº.2, p.491-530, maio/ago.2018.

²²⁸ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm> Acesso:14.nov 202

De acordo com o artigo 7º, inciso I,²²⁹ a lei exige que o tratamento de dados pessoais seja realizado com o consentimento do titular e para finalidades específicas. Nos contratos de teletrabalho, é crucial obter o consentimento dos trabalhadores em regime de teletrabalho, sobre o tratamento de dados relacionados ao seu desempenho laboral em ambiente remoto.

A transparência é um princípio fundamental da LGPD. Os empregadores devem informar claramente os trabalhadores sobre como seus dados serão coletados, processados e utilizados no contexto do teletrabalho.

A LGPD exige que os controladores adotem medidas de segurança para proteger os dados pessoais. Nos contratos de teletrabalho, os empregadores devem implementar salvaguardas técnicas adequadas para garantir a segurança dos dados manipulados remotamente. Os trabalhadores remotos têm direitos garantidos pela LGPD, como o acesso aos seus dados, correção de informações imprecisas e exclusão de dados desnecessários. Esses direitos devem ser respeitados nos contratos de teletrabalho.

Fabiano Zavanella e Raphael Jacob Brolio, afirmam “que a LGPD traz uma série de princípios aos quais as atividades de tratamento de dados pessoais devem estar subordinadas, sem se limitar aos princípios da boa-fé, da finalidade, da adequação, da necessidade, do livre acesso, da transparência, da segurança, dentre outros”.²³⁰

Empregadores que descumprem as disposições da LGPD podem enfrentar penalidades legais. Portanto, é fundamental que os contratos de teletrabalho estejam alinhados com os princípios e requisitos estabelecidos pela legislação.

Ao incorporar esses elementos nos contratos de teletrabalho, as empresas podem não apenas cumprir as exigências legais, mas também promover um ambiente de trabalho remoto que respeite os direitos de privacidade dos trabalhadores. Essa conformidade contribui para a construção de relações contratuais transparentes e éticas no contexto do teletrabalho.

²²⁹ Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm> Acesso em: 14.nov 2023

²³⁰ ZAVANELLA, Fabiano e BROLIO, Raphael Jacob. **Lei Geral de Proteção de Dados e o Teletrabalho no Brasil: Breve análise dos desafios em um mundo globalizado e sob os efeitos da pandemia**. 22 Anos da SOBRATT : A Evolução do Teletrabalho : Tomo I: Aspectos Jurídicos / organizadores Fabiano Zavanella, Luis Otávio Camargo Pinto. -- Campinas, SP : Lacier Editora, 2021.

3.6 Normatização do teletrabalho na Itália, Portugal e Espanha

Com a evolução da tecnologia, a prática de desempenhar atividades laborais a partir do domicílio tem se configurado como uma tendência ascendente ao longo dos anos. A modalidade de trabalho à distância experimentou um rápido crescimento a partir da temporada primaveril de 2020, coincidindo com medidas de quarentena, encerramentos de estabelecimentos de trabalho e restrições de movimentação devido à disseminação da covid-19.

Isso se aplicou particularmente a ocupações e setores nos quais a presença física dos trabalhadores nem sempre se faz essencial. A transição súbita e global para o trabalho remoto resultou na emergência de novos desafios, tanto do ponto de vista legal quanto logístico e estrutural. Esses desafios motivaram diversos países a promulgarem regulamentações relativas ao teletrabalho.

Importante registrar a delimitação do tema, quanto à análise internacional. Embora não seja o foco principal deste trabalho, a análise internacional servirá apenas para enriquecer a pesquisa, podendo fornecer uma perspectiva mais abrangente sobre alguns aspectos específicos, contribuindo para um aprofundamento do tema.

3.6.1 Itália

A recente legislação italiana, em 19 de agosto de 2022, aprovou novas regras sobre o trabalho remoto, com o objetivo de simplificar o procedimento que estava em vigor sob as leis de emergência covid.

De acordo com as novas diretrizes italianas, para o teletrabalho: os empregadores são obrigados a celebrar acordos individuais de teletrabalho com seus funcionários, especificando diretrizes de trabalho e fornecendo equipamentos necessários. Eles também devem notificar o Ministério do Trabalho sobre quais funcionários trabalharão remotamente. O não cumprimento das regras pode resultar em multas administrativas.

Além disso, a partir de julho de 2023, a Itália expandiu o trabalho remoto para incluir funcionários vulneráveis com condições específicas e pais com filhos menores de 14 anos, desde que não haja outro progenitor disponível para cuidar da criança. Os empregadores devem

manter informações de saúde e segurança para esses funcionários e informar o Ministério do Trabalho sobre quem está em trabalho remoto.

A Lei do Senado italiano, 2233-B99, introduziu o contrato de trabalho do agregado (autônomo) para facilitar a flexibilidade nos horários e locais de trabalho subordinado. A Lei italiana 81/2017 atualizou a legislação para abranger qualquer forma de trabalho flexível em termos de horário e local, além de promover a conciliação entre vida profissional e familiar para melhorar a competitividade empresarial e a relação de confiança entre empregadores e funcionários.

O regime regulatório do teletrabalho na Itália está definido na Lei de Bassanini de 16 de junho de 1998, no Código do Trabalho (artigos 233 a 243 da Lei nº 99/2003, acrescido pela Lei nº 120/2015) e no Decreto-lei nº 2-A/2020 (covid-19). A Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho estabeleceu a Divisão de Promoção do Diálogo Social e é responsável por divulgar todas as normas coletivas.²³¹

3.6.2 Portugal

O governo português recentemente atualizou a lei sobre o trabalho remoto, em vigor a partir de maio de 2023. Agora, os empregadores devem informar claramente o valor da indenização devida aos empregados, com implicações fiscais até os limites estabelecidos.

A legislação anterior, aplicável a empregadores com pelo menos 10 funcionários, impõe novas obrigações, como o pagamento dos custos relacionados ao teletrabalho, incluindo eletricidade e internet.

Além disso, os funcionários devem realizar reuniões presenciais com o empregador a cada dois meses. Aqueles com filhos menores de 8 anos têm direito ao trabalho remoto, e os empregadores não podem mais contatá-los após o horário de expediente, sob pena de penalidades, cujo valor será determinado posteriormente.

Ivani Contini Bramante e Simone Bramante ensinam que em Portugal há que se registrar o pioneirismo da Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009, que por meio do Código do

²³¹ BRAMANTE, Ivani Contini e BRAMANTE Simone. **Teletrabalho e Negociação Coletiva. Os desafios do teletrabalho.** Organizadores: Guilherme Guimarães Feliciano, Patrícia Helena Azevedo Lima, Larissa Matos. 1ª ed. Campinas: Lacier Editora, 2023, pp. 511-527.

Trabalho insere, nos artigos 165 a 171, regras sobre direito coletivo. Segundo elas, a Lei nº 83/2021 estabelece que o empregador pode definir, por regulamento interno, e com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, em quais atividades e condições o teletrabalho será realizado na empresa.²³²

Diferentemente dos demais países, Portugal é o único país que possui um capítulo dedicado exclusivamente à proteção d privacidade do empregado em teletrabalho, de acordo com o artigo 170 do Código de Trabalho Português.

3.6.3 Espanha

Em 9 de julho de 2021, a Lei nº 10/2021 substituiu o Real Decreto-Lei nº 28/2020, aprovado em 22 de setembro de 2020. A legislação se aplica apenas ao trabalho remoto "regular" quando pelo menos 30% do total de horas do trabalhador em qualquer período de três meses é realizado remotamente.

Entre as principais características do novo marco legal do trabalho remoto estão:

- a) Todos os acordos de trabalho remoto devem ser estabelecidos em um acordo escrito e de forma voluntária;
- b) Os funcionários remotos devem gozar dos mesmos direitos que os funcionários presenciais;
- c) Os empregadores são obrigados a fornecer a todos os funcionários, incluindo aqueles com deficiência, os recursos, ferramentas e equipamentos necessários (incluindo os digitais) para executar seu trabalho. Os empregadores também devem pagar por qualquer manutenção dessas ferramentas e equipamentos, conforme necessário;
- d) Os empregadores são obrigados a cobrir despesas relacionadas ao trabalho remoto. O ressarcimento das despesas e detalhes sobre o que deve ser fornecido para viabilizar o trabalho remoto dos empregados devem ser acordados entre o empregado e o empregador no contrato de trabalho, salvo se já estabelecido por convenção coletiva;
- e) Os empregadores estão proibidos de discriminar funcionários remotos com base em idade, gênero, antiguidade, deficiência e grupos profissionais;
- f) Os empregadores são obrigados a realizar uma avaliação de risco dos espaços de trabalho dos funcionários remotos. A avaliação dos riscos não se deve aplicar apenas aos fatores psicossociais, ergonômicos e organizacionais, mas também à acessibilidade do ambiente de trabalho real.²³³

²³² BRAMANTE, Ivani Contini e BRAMANTE Simone. **Teletrabalho e Negociação Coletiva. Os desafios do teletrabalho.** Organizadores: Guilherme Guimarães Feliciano, Patrícia Helena Azevedo Lima, Larissa Matos. 1ª ed. Campinas: Lacier Editora, 2023, pp. 511-527.

²³³ LOCKTON Global Compliance. **New remote working legislation around the world.** 2023. Disponível em: <<https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/>>. Acesso em: 23 out 2023.

De acordo com Ivani Contini Bramante e Simone Bramante, na Espanha: “Os acordos ou convenções coletivas de trabalho podem estabelecer, tendo em atenção a especificidade da atividade, os conteúdos adicionais do contrato de trabalho a distância e quaisquer outras questões que se julguem necessárias a regular.”

Oscar Krost e Rodrigo Trindade ensinam que:

Sem qualquer concepção rígida, mas proporcionando segurança jurídica, a normativa espanhola parte da premissa de que as peculiaridades do trabalho à distância devem corresponder a uma maior proteção, garantindo-se a necessária flexibilidade em seu uso e acomodação das próprias circunstâncias e interesses concorrentes de empresas e empregados. A negociação coletiva é pontuada como instrumento imprescindível para completar a normativa aplicável, em cada um dos temas do teletrabalho. O normativo é muito claro na premissa de igualdade de direitos entre teletrabalhadores e empregados internalizados tradicionais. E soma preocupação com direitos de formação e carreira profissional, pleno exercício de direitos coletivos e, especialmente, apropriadas obrigações referentes à segurança e saúde.²³⁴

Quanto à preservação da intimidade, a lei espanhola é enfática em seguir as diretrizes da União Europeia, com o Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e Conselho, de 27/4/2016, prevendo que a empresa poderá adotar medidas de vigilância e controle das obrigações laborais, incluindo meios telemáticos, mas sempre submetendo-se a garantias de preservação de dignidade e intimidade do empregado, de acordo com o artigo 17.

Em conformidade com a tradição consolidada no direito do trabalho europeu, que enfatiza a negociação coletiva, a legislação espanhola dedica especial atenção aos acordos entre entidades representativas de capital e trabalho para a especificação de diversas questões. Isso se reflete em temas como a definição das atividades propensas ao trabalho remoto, critérios para a preferência por essa modalidade, exercício do direito de reversão, além de várias garantias de natureza econômica, conteúdo do acordo e percentagens específicas em setores profissionais.

Em 1º de dezembro de 2022, o Conselho de Ministros espanhol aprovou a Lei de Promoção do Ecossistema de *Startups*, mais conhecida como "Lei das *Startups*". Esta nova lei trouxe alterações aos requisitos para requerer o Regime Especial dos Expatriados, criado para regulamentar a permanência dos chamados “nômades digitais”. Nômade digital é um profissional que emprega tecnologias inovadoras para realizar seu trabalho, adotando um estilo

²³⁴ AMATRA12. **Teletrabalho na Espanha: redescobrimo a América.** Disponível em: <<https://amatra12.org.br/teletrabalho-na-espanha-redescobrimo-a-america-2/>>. Acesso em: 04 dez. 2023

de vida nômade. Esses profissionais geralmente optam pelo trabalho remoto, desempenhando suas atividades em locais diversos, como em casa, cafeterias ou bibliotecas, em vez de se vincularem a um local de trabalho fixo.

A legislação tem como objetivo fomentar o ecossistema empreendedor na Espanha, facilitando e incentivando a fundação de novas empresas de tecnologia, de modo a atrair novos investimentos e talentos estrangeiros para o país. A modificação da Lei 14/2013, de 27 de setembro, visa apoiar empreendedores e promover sua internacionalização, oferecendo apoio ao empresário e facilitando sua expansão internacional.

O novo Capítulo V Bis, inserido na Seção 2 do Título V, estabelece disposições relacionadas aos teletrabalhadores internacionais na legislação espanhola. Destacam-se os seguintes pontos:²³⁵

Artigo 74 bis. Teletrabalhadores internacionais

- a) O nacional de um Estado terceiro, autorizado a permanecer na Espanha para exercer trabalho ou atividade profissional à distância para empresas situadas fora do território nacional, encontra-se em situação de residência por teletrabalho de caráter internacional, mediante o uso exclusivo de meios informáticos, telemática e telecomunicações. No caso do exercício de uma atividade laboral, o titular da autorização de teletrabalho internacional só pode trabalhar para empresas situadas fora do território nacional. No caso de exercer uma atividade profissional, o titular da autorização de teletrabalho internacional poderá trabalhar para uma empresa localizada em Espanha, desde que a percentagem desse trabalho não ultrapasse 20% do total da atividade profissional.
- b) Podem candidatar-se ao visto ou autorização de teletrabalho os profissionais qualificados que comprovem ser licenciados ou pós-graduados em universidades, escolas de formação profissional e de negócios de reconhecido prestígio ou com um mínimo de três anos de experiência profissional.

Artigo 74 ter. Requisitos

Devem ser acreditados, para além dos requisitos gerais do artigo 62.º:

- a) A existência de atividade real e contínua há pelo menos 1 ano da empresa ou grupo de empresas com a qual o trabalhador mantenha relação laboral ou profissional.
- b) Documentação comprovativa de que a relação laboral ou profissional pode ser exercida à distância.
- c) No caso de vínculo laboral, deve ser comprovada a existência do mesmo entre o trabalhador e a empresa não situada na Espanha durante pelo menos os últimos 3 meses anteriores à apresentação do pedido, bem como documentação comprovativa de que a referida empresa permite o trabalhador para realizar a atividade de trabalho remotamente.

²³⁵ ESPANHAFACIL. **Entenda a lei para residência dos Nômades Digitais na Espanha.** Disponível em: <<https://www.espanhafacil.com/blog/entenda-a-lei-para-residencia-dos-nomades-digitais-na-espanha>>. Acesso em: 05 dez. 2023

d) No caso da existência de uma relação profissional, deve ser comprovado que o trabalhador mantém uma relação comercial com uma ou mais empresas não localizadas na Espanha há pelo menos 3 meses, bem como documentação que comprove os termos e condições em que vai exercer a atividade profissional remotamente.

Artigo 74 quater. Visto internacional de teletrabalho.

- a) Os estrangeiros não residentes na Espanha, que pretendam residir em território espanhol para efeitos de teletrabalho numa empresa não localizada em Espanha, solicitarão um visto internacional de teletrabalho com a validade máxima de um ano, salvo se o período de trabalho for inferior, caso em que o visto terá a mesma validade deste.
- b) O visto internacional de teletrabalho constituirá título suficiente para residir e trabalhar remotamente na Espanha durante sua vigência.
- c) Até 60 dias corridos antes do vencimento do visto, os teletrabalhadores internacionais interessados em continuar residindo na Espanha podem solicitar a autorização de residência para trabalhador remoto internacional, desde que mantidas as condições que geraram o direito.

Artigo 74 quinquies. Residência para teletrabalho internacional.

- a) Os estrangeiros que se encontrem na Espanha de forma regular ou que tenham acedido através do visto previsto no artigo anterior, poderão requerer autorização de residência para teletrabalho à distância para empresa situada no estrangeiro, a qual será válida em todo o território nacional.
- b) A validade desta autorização será válida por um período máximo de 3 anos, a menos que seja solicitada por um período de trabalho mais curto.
- c) Os titulares desta autorização podem solicitar a sua renovação por um período de 2 anos desde que se mantenham as condições que deram origem ao direito.

Verifica-se, portanto que a normatização do teletrabalho é um processo em constante evolução, que reflete as mudanças nas práticas de trabalho, nas tecnologias e nas expectativas dos trabalhadores e empregadores. À medida que o teletrabalho se torna uma parte cada vez mais integral do cenário profissional, é provável que as regulamentações continuem a se desenvolver, garantindo condições de trabalho justas e seguras aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

4. CONTRATOS DE TELETRABALHO

Embora o propósito deste estudo seja analisar os limites relacionados à utilização da tecnologia no monitoramento, fiscalização e controle do trabalhador em regime de teletrabalho, serão abordados neste capítulo, aspectos que disciplinam os contratos de teletrabalho, conforme estabelecidos na legislação trabalhista, bem como suas peculiaridades em face da nova legislação.

Assim, para uma investigação mais aprofundada sobre os limites do poder diretivo do empregador e o direito fundamental à privacidade do trabalhador, que serão analisados no próximo capítulo, necessário se faz uma análise dos aspectos legais que regem os contratos de trabalho e teletrabalho.

A previsão legal dos contratos de trabalho no Brasil é amplamente definida por duas bases fundamentais: a CLT e a Constituição Federal. A CLT, estabelecida em 1943, é a principal legislação que governa as relações de trabalho no país, abordando uma ampla gama de tópicos essenciais, como jornada de trabalho, salário, férias e rescisão contratual e tantos outros, que não são objeto deste trabalho.

A Constituição Federal estabelece princípios fundamentais e direitos trabalhistas, garantindo proteção contra a demissão arbitrária, salário-mínimo, limites para a jornada de trabalho, remuneração do trabalho noturno e licença-maternidade.

Além dessas bases legais primárias, existem leis específicas que regulamentam profissões ou setores particulares. Acordos e convenções coletivas desempenham um papel relevante, pois representam negociações entre sindicatos de empregados e empregadores, permitindo a definição de regras específicas para contratos de trabalho em categorias profissionais ou empresas específicas. Esses acordos têm força de lei para as partes envolvidas.

As regulamentações estaduais e municipais podem complementar a legislação federal, estabelecendo regras adicionais relacionadas a contratos de trabalho, como feriados locais ou regulamentações específicas para empregos públicos. Finalmente, as Normas Regulamentadoras (NRs), emitidas pelo Ministério da Economia, abordam questões de segurança e saúde no trabalho. Essas normas podem influenciar as condições de trabalho e,

consequentemente, estão relacionadas aos contratos de trabalho, especialmente em ambientes que requerem medidas de segurança específicas.

Assim, as bases legais que regem os contratos de trabalho no Brasil são diversificadas, abrangendo não apenas a CLT e a Constituição Federal, mas também regulamentações específicas, acordos coletivos, regulamentações locais e normas de segurança, formando um conjunto abrangente de diretrizes para as relações de trabalho no país.

4.1. Contratos de trabalho

O contrato de trabalho é regulado principalmente pela CLT no Brasil, com seus dispositivos legais, abordando diversas dimensões dos contratos de trabalho. A reforma trabalhista alterou alguns dispositivos previstos no Título IV – Do Contrato Individual do Trabalho, do Capítulo I ao V.

A CLT conceitua contrato de trabalho em seu artigo 442,²³⁶ o qual estabelece que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso que representa a relação de emprego. Isso define o contrato como a base da relação entre empregador e trabalhador, como se verificará mais adiante.

²³⁶ **Art. 442** - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
§ 1º Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Redação dada pela Lei nº 14.647, de 2023)
§ 2º Não existe vínculo empregatício entre entidades religiosas de qualquer denominação ou natureza ou instituições de ensino vocacional e ministros de confissão religiosa, membros de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa, ou quaisquer outros que a eles se equiparem, ainda que se dediquem parcial ou integralmente a atividades ligadas à administração da entidade ou instituição a que estejam vinculados ou estejam em formação ou treinamento. (Incluído pela Lei nº 14.647, de 2023)
§ 3º O disposto no § 2º não se aplica em caso de desvirtuamento da finalidade religiosa e voluntária. (Incluído pela Lei nº 14.647, de 2023)
Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. (Incluído pela Lei nº 11.644, de 2008).
Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714720/artigo-443-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> Acesso 30 out 2023

José Martins Catharino²³⁷ prefere utilizar a denominação contrato de emprego para diferenciar de outras modalidades que preveja relação de trabalho.

Maurício Godinho Delgado define contrato de trabalho como “negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonificado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.”²³⁸

Alice Monteiro de Barros conceitua contrato de trabalho como sendo:

Contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo. O contrato de trabalho é, portanto, um negócio jurídico bilateral em que “os interesses contrapostos” se acha presentes com mais intensidade do que em outros contratos, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertençam os cocontratantes. O conflito contratual acaba por se tornar a projeção de um conflito social.²³⁹

Embora o foco do nosso trabalho seja os contratos de teletrabalho, por questões didáticas, é necessária essa conceituação e caracterização do contrato de trabalho, pois permitirá uma compreensão dos conceitos essenciais relacionados ao contrato de teletrabalho.

Alice Monteiro de Barros ensina que os contratos de trabalho podem ser classificados de várias maneiras, considerando diversos critérios. Primeiramente, podem ser categorizados com base na forma de celebração, sendo escritos ou verbais, e na regulamentação, como comuns ou especiais. Além disso, sua classificação pode ser determinada pelo local de prestação de serviços, que pode ocorrer no estabelecimento do empregador, externamente ou no domicílio do empregado.²⁴⁰

Também é relevante considerar o consentimento, que pode ser expresso ou tácito, e a qualidade do trabalho, que pode ser manual, técnico ou intelectual. Ainda, os contratos podem ser divididos em individuais ou de equipe, dependendo dos sujeitos envolvidos, e podem ser remunerados por unidade de tempo, unidade de obra ou de forma mista.

²³⁷ CATHARINO, José Martins. **Contrato de Emprego**. Guanabara: Edições Trabalhistas, 1992, p. 65.

²³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p.504.

²³⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 237

²⁴⁰ *Ibid*, p. 237.

Por fim, quanto à duração, os contratos podem ser determinados ou indeterminados, sendo este último a regra geral devido ao princípio da continuidade, apesar das recentes mudanças que ampliaram os contratos a termo. Além disso, a classificação também pode considerar a natureza da atividade, abrangendo categorias como doméstico, rural, urbano, marítimo, industrial e comercial.²⁴¹

No entender de Alice Monteiro de Barros, dentre os elementos que caracterizam o contrato de trabalho estão os seguintes: trata-se de um contrato de direito privado que é sinalagmático, de execução contínua, baseado no consenso das partes, e possui a natureza *intuitu personae* (não se pode fazer substituir por outra pessoa) em relação ao empregado, ou seja, é pessoal e vinculado às qualidades específicas do trabalhador. Além disso, é um contrato oneroso, em que ambas as partes têm obrigações e benefícios, e tem um caráter subordinativo, implicando que o empregado está submetido à autoridade do empregador.²⁴²

Alguns autores também acrescentam o princípio da alteridade, o qual implica que o trabalho é realizado em benefício de outra pessoa, que colhe os frutos desse trabalho e, portanto, assume os riscos associados ao empreendimento.

Quanto à natureza jurídica dos contratos de trabalho, a legislação trabalhista brasileira adota uma abordagem que incorpora tanto elementos contratualistas quanto institucionais. Para Alice Monteiro de Barros, a teoria contratualista prevalece, embora de maneira distinta das teorias clássicas do direito civil, enfatizando a importância da vontade das partes na configuração do contrato, conforme veremos mais adiante.

Outros doutrinadores entendem que o contrato de trabalho pode ter característica de contrato de adesão. Segundo Cesarino Júnior, o contrato de trabalho é do tipo adesão, significando que o empregado adere ao contrato individual sem discutir amplamente seus termos, que são em parte pré-estabelecidos pela lei, convenção coletiva e regulamento da empresa. Essa perspectiva de adesão é compartilhada por Cotrin Neto e Arnaldo Süssekind, que veem fortes características de adesão no contrato de trabalho.²⁴³

Os elementos jurídico-formais ou elementos essenciais, do contrato de trabalho são aqueles enunciados pelo Direito Civil: *capacidade das partes; licitude do objeto; forma*

²⁴¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 237

²⁴² *Ibid.*, p. 238

²⁴³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 245

prescrita ou não vedada por lei (art. 82, CCB/1916; art. 104, I a III, CCB/2002). Além desses três elementos clássicos, é necessária também a manifestação da vontade das partes, que deve ser clara e válida.

Os elementos essenciais do contrato de trabalho são abordados nos artigos 443²⁴⁴ a 456- A²⁴⁵, da CLT, detalhando aspectos como a forma de contratação, a duração do contrato, a jornada de trabalho, salário e outros elementos fundamentais que definem as condições de trabalho. Destaque para o controle de jornada, tópico que também será abordado a seguir.

Embora não seja objeto da nossa pesquisa, vale mencionar que os artigos 457 a 467 da CLT, relativos à remuneração, benefícios, férias, rescisão contratual e indenizações, fornecem diretrizes específicas para as práticas relacionadas a esses aspectos financeiros e de término do contrato.

Já os artigos 468 a 486²⁴⁶ da CLT abordam questões relativas a alterações contratuais, transferência de trabalhadores, suspensão e interrupção do contrato, entre outros tópicos que lidam com a flexibilidade e as mudanças que podem ocorrer durante a vigência de um contrato de trabalho.

Portanto, os dispositivos legais acima mencionados na CLT são os principais que regulam o contrato de trabalho no Brasil. Eles estabelecem as bases legais para as relações de trabalho, definindo os direitos e responsabilidades tanto do trabalhador quanto do empregador.

4.2. Contratos de Teletrabalho

Quando a reforma trabalhista estabeleceu as normas para a modalidade contratual de teletrabalho, o texto do artigo 75-C da CLT²⁴⁷ determinava que a modalidade deveria constar em contrato individual de trabalho, especificando as atividades que seriam realizadas.

²⁴⁴ Artigo 443 do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714720/artigo-443-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 30 out. 2023

²⁴⁵ *Ibid.*

²⁴⁶ *Ibid.*

²⁴⁷ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 23 out 2023.

As alterações ocorridas na legislação trabalhista por intermédio da Lei nº 14.442/2022, trouxeram, em seu arcabouço, novas mudanças nos contratos de teletrabalho. O artigo 75-C, da CLT, agora, estabelece que a modalidade de teletrabalho deve ser expressamente mencionada no contrato individual de trabalho ou formalizada por meio de um aditivo ao contrato, abrangendo inclusive regimes híbridos e flexíveis.²⁴⁸

De acordo com João de Jesus Pereira, a nova legislação, modificou ainda, disposições do texto original da reforma trabalhista, permitindo a negociação individual do teletrabalho ou trabalho híbrido, entre empregador e trabalhador, desde que garantidos os períodos de descanso legalmente estabelecidos.²⁴⁹

A Lei nº 13.467/17 alterou a redação do artigo 443, definindo dessa forma que o contrato individual de trabalho, “poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”.²⁵⁰

Todos os dispositivos acima mencionados deixam clara a importância da manifestação da vontade das partes na celebração do contrato. Ainda que tácito, ou seja, não formalmente expresso, o contrato deve demonstrar a vontade das partes. Além disso, no contrato individual de trabalho, é fundamental incluir uma descrição detalhada das atividades que o empregado realizará.

A especificação do serviço envolve a enumeração, discriminação e detalhamento minucioso das tarefas relacionadas à função, garantindo que o trabalhador tenha total clareza sobre as responsabilidades que ele desempenhará em prol do empregador.²⁵¹

Não somente a vontade é importante para a concretização da avença, outros critérios devem ser observados. O Código Civil estabelece em seu artigo 104, I a III, CCB/22, os

²⁴⁸ Artigo 75A do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000266/artigo-75a-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 23 out 2023.

²⁴⁹ PEREIRA, João de Jesus. **Alterações legislativas no regime de teletrabalho: proteção social ou desconstrução do regime de trabalho**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC, Curso de Direito, Gama-DF, 2023. Orientação: Prof. Me. Eduardo Antônio Dória de Carvalho.

²⁵⁰ BRASIL. *Op. cit.*

²⁵¹ SERRALVO, Leticia Lisboa Souza. MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador: implicações para o home office**. São Paulo: LTr, 2022, p. 46.

elementos essenciais do contrato, que são: “A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei”. O dispositivo mencionado estabelece os requisitos essenciais para a validade de um negócio jurídico.

De acordo com esse artigo, um negócio jurídico é válido quando preenche três condições principais. Primeiro, é necessário que as partes envolvidas sejam agentes capazes, ou seja, tenham a capacidade mental para entender a natureza do contrato e cumprir com seus deveres. Em segundo lugar, o objeto do negócio deve ser lícito, possível de ser realizado e claramente determinado ou, pelo menos, determinável pelas partes contratantes. Por fim, a forma do contrato deve seguir as prescrições legais ou, na ausência delas, não ser proibida pela lei.

A eficácia a validade do negócio jurídico, ou seja, de um contrato, seja civil ou de trabalho, se mede pelo cumprimento desses elementos. Caso um desses elementos esteja ausente, o contrato pode ser considerado inválido aos olhos da lei.

Para os contratos de trabalho, Adalberto Martins chama atenção e esclarece que os requisitos de validade, estampados no dispositivo acima, devem estar em harmonia com as regras que disciplinam o contrato de trabalho.²⁵²

Verifica-se, portanto, que as relações jurídicas, não importa o tema, são estabelecidas por meio de contratos, que podem ser observados constantemente no dia a dia da sociedade. Nos contratos de teletrabalho, ocorre o mesmo e devem obedecer a alguns critérios, para sua efetividade.

Com base na legislação brasileira que regulamenta os contratos e contratos de trabalho e agora de teletrabalho, conclui-se que transparência, legalidade, direitos e deveres, garantias e flexibilidade devem embasar um contrato de teletrabalho, especialmente por se tratar de uma nova modalidade de regime de trabalho. Tratemos de cada um deles:

- a) **Critério da transparência:** a inclusão do teletrabalho no contrato ou por meio de aditivo torna as condições de trabalho transparentes e claras para ambas as partes,

²⁵² MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho**. 7ª ed. Leme-SP: Mizuno, 2022, p. 111.

empregador e trabalhador. Isso evita ambiguidades ou desentendimentos sobre as expectativas e obrigações de cada parte.

- b) **Critério da legalidade:** ao tornar o teletrabalho explícito no contrato, o empregador assegura que está em conformidade com as leis trabalhistas e regulamentações que afetam essa modalidade de trabalho.
- c) **Critério que estabelece direitos e deveres:** a inclusão no contrato ou aditivo permite que as partes estabeleçam claramente os direitos e deveres do empregador e do empregado no contexto do teletrabalho, incluindo questões como horário de trabalho, equipamentos fornecidos, reembolso de despesas, políticas de segurança, entre outros.
- d) **Critério de garantia de direitos do trabalhador:** especificar o teletrabalho no contrato de trabalho ajuda a garantir que os direitos do trabalhador, como o controle da jornada de trabalho, o pagamento de horas extras e outros benefícios, sejam adequadamente abordados e cumpridos.
- e) **Critério da flexibilidade:** o contrato ou aditivo também permite que as partes negociem as condições específicas do teletrabalho, adaptando-as às necessidades individuais da empresa e do trabalhador. Isso pode incluir a definição de horários flexíveis, regras de comunicação e outras disposições personalizadas.

Na mesma linha, Isadora Gonçalves Sena Silva entende que:

O contrato de trabalho é o meio formal pelo qual se verifica que uma relação jurídica trabalhista existiu. Havendo ou não solenidade na sua feitura, é imperioso observar se a sua execução fora cumprida de acordo com os ditames legais e pelas regras estipuladas pelas partes, aplicando-se sempre o princípio da primazia da realidade. A partir dessa análise, pode-se mensurar as consequências para as partes ocasionadas pela execução, irregular ou não, do contrato de trabalho. **Especialmente quanto ao contrato de teletrabalho**, será realçado como deverá ser sua forma, a jornada desse empregado e, por fim, a importância probatória em eventual reclamação trabalhista.²⁵³.

Portanto, a exigência legal, prevista no artigo 75-C, da CLT, que trata da inclusão da modalidade de teletrabalho no contrato individual, é fundamental para estabelecer uma base

²⁵³ SILVA, Isadora Gonçalves Sena. A Jornada no Contrato de Teletrabalho e suas Repercussões para o Empregado. **Revista CAAP**, pp.1-22. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/caap/article/download/46996/38168/165599>>. Acesso em: 2 nov. 2023

sólida e transparente para a relação de emprego nessa modalidade, proporcionando segurança jurídica e clareza para ambas as partes envolvidas.

4.2.1 A exigência de menção expressa como condição da existência do contrato de teletrabalho.

A exigência de que a modalidade de teletrabalho seja explicitamente mencionada no contrato individual de trabalho ou formalizada por meio de um aditivo ao contrato, conforme estabelecido pelo artigo 75-C da CLT, pode ser considerada uma condição para a existência do contrato de teletrabalho. Isso significa que, para que a relação de trabalho seja oficialmente categorizada como teletrabalho, é fundamental que as condições específicas do teletrabalho sejam claramente definidas no contrato ou em um aditivo ao contrato existente.

Essa condição é importante para garantir que tanto o empregador quanto o trabalhador tenham conhecimento claro das obrigações, direitos e responsabilidades associados ao teletrabalho. Além disso, essa exigência assegura que o contrato esteja em conformidade com as leis trabalhistas e regulamentações relacionadas ao teletrabalho, promovendo a transparência contratual e segurança jurídica para as partes.

Letícia Lisboa Souza Serralvo e Pedro Paulo Teixeira Manus esclarecem que:

A finalidade da Lei, ao mencionar que os serviços devem ser especificados, foi evitar a utilização indiscriminada dos trabalhadores em atividades genéricas. É preciso especificar a exata dimensão das tarefas a serem desempenhadas. Se qualquer das formalidades for descumprida, restará descaracterizado o regime de teletrabalho com a consequente inclusão do trabalhador na disciplina normal de duração do trabalho.²⁵⁴

Portanto, a inclusão explícita das condições de teletrabalho no contrato ou em um aditivo ao contrato é um requisito fundamental para estabelecer legalmente e definir as bases da relação de trabalho nessa modalidade.

²⁵⁴ SERRALVO, Letícia Lisboa Souza. MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador:** implicações para o home office. São Paulo: LTr, 2022, p. 46

4.3. O controle da atividade do trabalhador nos contratos de teletrabalho

O avanço da tecnologia promoveu uma verdadeira revolução tecnológica, preparando terreno para a disseminação do teletrabalho. No entanto, por muito tempo, a CLT não tratou da regulamentação dessa modalidade de trabalho, permitindo que se criassem expectativas em torno de uma regulamentação.

Antes da introdução do capítulo II-A, *Do teletrabalho*, a partir do Art. 75-A da CLT, a modalidade era regulamentada pela Lei nº 12.551/2011, no Art. 6º da CLT, que estabelecia o seguinte:

Art. 6º da CLT - Não se faz distinção entre o trabalho executado nas instalações do empregador, o realizado na residência do empregado e aquele desempenhado a distância, desde que sejam atendidos os requisitos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011).

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de supervisão, controle e gerenciamento são considerados, para fins de subordinação legal, equivalentes aos meios pessoais e diretos de supervisão, controle e gerenciamento do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).²⁵⁵

O parágrafo único, do Art. 6º, da CLT, incluído em 2011, visava demonstrar que as tecnologias disponíveis na época eram plenamente capazes de monitorar e supervisionar os trabalhadores em regime de teletrabalho. Isso significava que o controle da jornada de trabalho pelo empregador poderia ser realizado pelos meios telemáticos, como programas de *software* que monitoram o tempo de trabalho diário do trabalhador e a produção gerada. Isso equiparava, portanto, o teletrabalho ao trabalho presencial em termos de regulamentação.

Devido a essa equiparação, a doutrina entendia, naquela época, que os direitos trabalhistas concedidos aos trabalhadores presenciais também deveriam ser garantidos aos trabalhadores que prestavam serviços por meio de teletrabalho, uma vez que não deve haver tratamento desigual entre esses empregados, visto que ambos têm a possibilidade de controlar suas funções e atividades.

No entanto, é importante notar que inicialmente, a redação do parágrafo único do Art. 6º da CLT não foi criada com o objetivo de regulamentar o teletrabalho tal como é conhecido

²⁵⁵ Artigo 75A do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível no site em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000266/artigo-75a-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 23 out 2023.

hoje, mas sim regulamentar o trabalho exercido à distância. Conforme enunciado da referida lei, seu objetivo era o de "equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos". No entanto, essa regulamentação foi aplicada ao teletrabalho até a introdução da nova legislação trazida com a reforma trabalhista.

A inovação advinda com a Lei nº 13.467/17, acrescentou o inciso III ao artigo 62 da CLT, excluindo os trabalhadores em regime de teletrabalho do capítulo que trata do cumprimento e controle da jornada de trabalho, ou seja, os empregados que adotassem o regime de teletrabalho estavam isentos do controle de jornada, muito embora houvesse caloroso debate doutrinário sobre essa exceção estabelecida no artigo 62, III da CLT, uma vez que, na maioria dos casos, havia recursos tecnológicos capazes de monitorar a jornada dos trabalhadores que prestavam serviços por meio do teletrabalho.

Cabe aqui uma crítica ao legislador, pois quis excluir o teletrabalho do controle de jornada, porém não considerou que com os meios tecnológicos de monitoramento e com fundamento no princípio basilar do Direito do Trabalho, da primazia da realidade sobre a forma era totalmente possível exercer esse controle.

Com a promulgação da Lei nº 14.442/22, o artigo 62, III da CLT, foi alterado, estabelecendo-se, a partir de então, que os “empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” não estão sujeitos ao capítulo da jornada de trabalho. Em outras palavras, a partir dessa alteração, o controle de jornada para trabalhadores em regime de teletrabalho se torna a regra, e apenas os trabalhadores que prestavam serviços por meio de teletrabalho, que executam suas tarefas com base na produção ou tarefa se enquadram na exceção prevista no inciso III do artigo 62 da CLT.

Para melhor entendimento, essencial examinar essas três categorias distintas de trabalhadores em regime de teletrabalho, pois serão analisados os limites de fiscalização, controle e monitoramento destes trabalhadores, através do uso da tecnologia.

4.3.1 Trabalhador em regime de teletrabalho remunerados com base na jornada, produção ou tarefa.

Quanto às novas formas de remuneração do teletrabalho, tem-se que o trabalhador pode receber salário por unidade de tempo, salário por unidade de produção ou salário por unidade de tarefa. A contratação com base na jornada de trabalho é a contratação mais usual, uma vez que proporciona um critério mais simples e direto para o cálculo do salário.

Quando o trabalho é remunerado por tempo, o empregado fica à disposição do empregador e é remunerado independentemente do quanto produziu no período trabalhado. Já a remuneração por produção é calculada com base no resultado do que foi feito, ou seja, cumprindo-se o que foi determinado independentemente do tempo²⁵⁶. A remuneração por tarefa, por sua vez, considera tanto o tempo como a produção, sendo a tarefa uma atividade que deve ser realizada dentro de um prazo, com finalidade clara e meta definida.

Como exemplifica João Jesus Pereira:

Se o teletrabalhador for contratado para entregar um determinado número de peças por determinada remuneração, não importa se levará 2, 4, 8 ou 10 horas para realizar a tarefa. Terminada a tarefa e entregue o trabalho contratado fará jus à remuneração combinada e, portanto, não caberá a cobrança de horas extras caso o trabalho exceda as 8 horas diárias, caso daqueles que trabalham por jornada.²⁵⁷

É relevante mencionar que a contratação de um trabalhador com base em produção ou tarefa se aplica somente a serviços cujas características naturais permitam uma mensuração objetiva da produção do trabalho ou a divisão de tarefas, uma vez que o valor da remuneração pode variar, como adverte Pereira:

O serviço executado e a remuneração devida ao teletrabalhador por unidade de produção ou unidade de tarefa pode variar. Isto, porque no caso do contrato de trabalho por produção o cálculo é feito com base nas unidades de obra realizados, independente do tempo. Já no caso do contrato de trabalho por tarefa, tempo e

²⁵⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA**, v. 31, n.1, pp. 33-76, 14 nov 2023.

²⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri, Mascaro; NASCIMENTO, Sônia, Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018. p. 350

²⁵⁷ PEREIRA, João de Jesus. **Alterações legislativas no regime de teletrabalho: proteção social ou desconstrução do regime de trabalho**. 2023, p.29. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC, Curso de Direito, Gama-DF, 2023. Orientação: Prof. Me. Eduardo Antônio Dória de Carvalho.

produção são relevantes, pois, deve ser realizada com prazo, meta e finalidades definidas.

Corroborando o entendimento de Pereira, Marcella Pagani, Caio Afonso Borges e Gabriela Neves Delgado:

nesse regime, se, por um lado, o controle do tempo afirma que o trabalho fica vinculado à satisfação total das demandas as quais se esperam ver cumpridas, de outro lado, a remuneração do trabalhador pode variar de acordo com a sua capacidade de produção e não de acordo com a sua disponibilidade de tempo perante o empregador.²⁵⁸

Os serviços realizados em teletrabalho que não podem ser quantificados por produção ou tarefa devem ser contratados com base na jornada de trabalho, a fim de evitar futuramente a caracterização indevida de pagamento de horas extras.

Neste sentido, pode-se estar diante de uma afronta à efetivação do direito fundamental, à limitação do tempo de trabalho, previsto no artigo 7º, inciso XIII, da CR/88, pois ao estabelecer a criação da modalidade de teletrabalho baseada em produção ou tarefa, pode sugerir que o empregador pode demandar uma presença proporcionalmente maior nas instalações da empresa, mas, mesmo assim, não é obrigado a controlar a jornada., sendo prejudicial ao trabalhador que presta serviço nesta modalidade.²⁵⁹

É relevante mencionar que a contratação de um trabalhador com base em produção ou tarefa se aplica somente a serviços cujas características naturais permitam uma mensuração objetiva da produção do trabalho ou a divisão de tarefas.

Os serviços realizados em teletrabalho que não podem ser quantificados por produção ou tarefa devem ser contratados com base na jornada de trabalho, a fim de evitar futuramente a caracterização indevida de pagamento de horas extras.

Diante das particularidades dos contratos de teletrabalho exploradas nesse capítulo, e para das continuidade ao nosso estudo, torna-se evidente a necessidade de passar a examinar os limites do poder diretivo no controle de jornada, bem como a potencial afronta ao princípio

²⁵⁸ PAGANI, M.; AFONSO BORGES, C.; NEVES DELGADO, G. Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da Lei nº 14.442/2022. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 19, n.º 1, pp. 210–225, 2023. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/46992>>. Acesso em: 14 nov. 2023

²⁵⁹ *Ibid.*

da privacidade, nos contratos de teletrabalho em razão do uso das novas tecnologias de comunicação e informação.

Essas considerações, certamente necessárias, tiveram o objetivo de proporcionar uma transição fluida para o próximo capítulo, no qual se aprofundará a análise sobre os limites relacionados à utilização da tecnologia para o controle de jornada em contratos de teletrabalho.

5. PROTEÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À PRIVACIDADE DO TRABALHADOR EM REGIME DE TELETRABALHO

No Capítulo I, abordou-se a revolução cognitiva e o impacto da inteligência artificial na Indústria 4.0. Foram destacados os princípios e os efeitos dessas transformações nas práticas e processos industriais. Ficou evidente que a Revolução 4.0, que engloba diversas tecnologias, como Internet das Coisas (IoT), Inteligência Artificial, Big Data e automação avançada, entre outras, vem causando impactos em diversos setores e em especial nas relações de trabalho.

A Revolução 4.0 refere-se à integração de tecnologias digitais avançadas no ambiente de produção e gestão, promovendo mudanças significativas na forma como as empresas operam.²⁶⁰ O teletrabalho, ao viabilizar a produção descentralizada e a colaboração virtual, desempenha um papel significativo na implementação dos princípios da Revolução 4.0 na produção e na gestão empresarial.

Nesse contexto, o teletrabalho pode ser compreendido como uma manifestação prática da aplicação das tecnologias digitais na forma como as pessoas realizam suas tarefas profissionais, dentro da Indústria 4.0. Isso ocorre devido à crescente dependência de tecnologias de informação e comunicação.

Com a infraestrutura digital adequada, os trabalhadores em regime de teletrabalho conseguem desempenhar suas funções, colaborar em tempo real e acessar recursos essenciais por meio de plataformas *on-line*. Essa prática está alinhada com os princípios da Revolução 4.0, que busca a automação, conectividade e o uso inteligente de dados para aprimorar a eficiência e flexibilidade nas operações.

Com a implementação massiva do teletrabalho no Brasil, após o período de pandemia, necessitou-se de novas diretrizes legislativas que pudessem nortear a adoção desse regime de trabalho pelas empresas. Após a promulgação da Lei nº 14.442/22, notou-se um expressivo aumento na busca por alternativas de monitoramento e gestão de produtividade remota por

²⁶⁰ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 50

parte das empresas. Esse cenário impulsionou o desenvolvimento e a aplicação de diversas ferramentas tecnológicas voltadas para o controle efetivo do teletrabalho.

Entretanto, a crescente utilização dessas ferramentas de monitoramento levanta questões significativas, especialmente no que diz respeito à potencial violação da intimidade dos trabalhadores. A constante vigilância, embora possa ser justificada pela necessidade de manter a produtividade e garantir a eficiência, pode gerar preocupações relacionadas à privacidade e autonomia dos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Como o objetivo deste trabalho, dentre outros é realizar uma análise dos desafios relacionados à privacidade no ambiente de teletrabalho, visando identificar potenciais abusos e violações dos direitos dos trabalhadores em regime de teletrabalho, será feita a análise desses institutos a fim de verificar se nosso ordenamento jurídico é suficiente para equilibrar as forças existentes entre o poder diretivo e o direito à privacidade, diante do uso de tecnologia no monitoramento, controle e fiscalização da atividade do trabalhador.

5.1. O trabalho e a privacidade como direitos fundamentais

O trabalho como direito fundamental está consagrado pela Constituição Federal de 1988 e alinha-se a princípios internacionais, como os estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Carta Magna brasileira, em seu Artigo 1º, fundamenta a República nos valores sociais do trabalho e na dignidade da pessoa humana. O Artigo 7º, por sua vez, elenca os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, consolidando o trabalho como um dos pilares da ordem social do país.

Para Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado,

O Direito do Trabalho contemporâneo, desde a Constituição de 1988, deve ser interpretado a partir de dois eixos temáticos de sustentação: os direitos fundamentais da pessoa humana e o paradigma do Estado Democrático de Direito. E que a concretização das premissas teleológicas básicas do Direito do Trabalho depende, necessariamente, da articulação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, premissa essencial à conformação efetiva do conceito magno de Estado Democrático de Direito.²⁶¹

²⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e direitos fundamentais:** dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 15

No Estado Democrático de Direito, os valores jurídicos se revelarão em torno da pessoa humana, o que significa, em outra medida, que o homem é tido como o centro convergente de direitos. Assim, é esperado que todos os direitos fundamentais sejam norteados pelo princípio central da dignidade. Isso é evidenciado, por exemplo, no contexto do trabalho, em que, no Estado Democrático de Direito, a promoção é respaldada pelo reconhecimento do direito fundamental e universal a um trabalho digno.²⁶²

Os direitos e garantias fundamentais representam normas protetivas destinadas a resguardar os cidadãos da atuação do Estado, uma vez que este é obrigado a assegurá-los. Essas normas visam também garantir os requisitos mínimos para que cada indivíduo possa desfrutar de uma vida digna na sociedade. Tais direitos estão expressamente previstos na Constituição Federal de 1988, mais especificamente no título II.

Os artigos 5º ao 17º da Constituição delineiam quais são esses direitos e garantias fundamentais, estabelecendo os parâmetros contínuos que orientam a relação entre o indivíduo brasileiro e a sociedade.

A Constituição Federal (CF) organiza os direitos e garantias fundamentais em diferentes temas específicos. Dentre eles, destacam-se os direitos individuais e coletivos, conforme estipulado no artigo 5º da CF, os direitos sociais, abrangendo do artigo 6º ao artigo 11º da CF, os direitos de nacionalidade, conforme definido nos artigos 12º e 13º da CF, e, por fim, os direitos políticos, que compreendem os artigos 14º ao 17º da CF.

Arion Sayão Romita ensina que os direitos fundamentais são essenciais para a identidade, coerência e funcionamento de um sistema jurídico ou subsistema. Eles formam a base sobre a qual todo o ordenamento jurídico é construído. A existência e validade das normas derivadas desses direitos são fundamentadas neles, exigindo que sejam enunciados de forma qualificada, com um certo grau de generalidade e abstração. A característica fundamental dos direitos advém da semelhança de qualificação presente em diversos sistemas jurídicos, tanto nacionais quanto internacionais.²⁶³

²⁶² I DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 16

²⁶³ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2009, p. 50

5.1.1. Classificação dos Direitos Fundamentais

Quanto à classificação dos Direitos Fundamentais, a doutrina, embora não pacífica, reconhece 3 “dimensões” de direitos fundamentais. Alguns autores preferem utilizar o termo “geração”, como Paulo Bonavides,²⁶⁴ outros preferem utilizar o termo “família”, como Arion Sayão Romita.

As famílias de direitos fundamentais no Brasil refletem a evolução das garantias individuais em diferentes contextos históricos. A primeira família, surgida no século XVIII, concentra-se em direitos individuais e políticos, como liberdade de expressão e igualdade perante a lei. A segunda família, desenvolvida nos séculos XIX e XX, abrange direitos sociais, econômicos e culturais, como o direito ao trabalho, à educação e à saúde. A terceira família, emergindo a partir da metade do século XX, introduz direitos coletivos e difusos, como o direito ao meio ambiente saudável e à paz.²⁶⁵

As famílias de direitos fundamentais não são imutáveis, e frequentemente se entrelaçam. Arion Sayão Romita esclarece que esse processo de multiplicação dos direitos fundamentais não cessa e é acrescido principalmente por força das revoluções tecnológicas e da globalização, pois a interpretação e a expansão desses direitos estão em constante discussão e adaptação, acompanhando as mudanças sociais e culturais em curso.²⁶⁶

Embora sujeitas a debates, outras famílias já são objeto de estudos, ainda embrionários, mas que já geram discussões e aguardam aprofundamento. São elas: a quarta família dos direitos fundamentais seria a constituída pelos decorrentes da manipulação genética; a quinta, pelos direitos derivados da utilização da cibernética e da informática; e a sexta, pelos direitos emergentes da globalização.²⁶⁷

Com o intuito de limitar o trabalho científico, será abordado, no próximo item, apenas o direito fundamental à privacidade e os direitos fundamentais da quinta família, direitos

²⁶⁴ BONAVIDES, P. A quinta geração de direitos fundamentais. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, [S. l.], v. 2, n.º. 3, pp. 82–93, 2008. DOI: 10.30899/dfj.v2i3.534. Disponível em: <<https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/534>> . Acesso em: 20 nov. 2023

²⁶⁵ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr. 2009, p. 108

²⁶⁶ *Ibid.*, p. 109

²⁶⁷ *Ibid.*

derivados da utilização da cibernética e da informática, pois são esses que guardam relação direta com o teletrabalho, que é objeto do nosso trabalho.

5.1.2 Direito fundamental da privacidade e os direitos fundamentais da quinta família.

O direito à privacidade, à intimidade, à honra e à imagem estão assegurados no artigo 5º, inciso X, da CF, estabelecendo que são invioláveis: a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, garantindo o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Além disso, o Brasil é signatário de tratados internacionais que abordam a proteção da privacidade, como a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969, que em seu artigo 11^o²⁶⁸ assegura a proteção contra a interferência arbitrária ou abusiva na vida privada.

O Direito Civil Brasileiro contribui para a proteção da privacidade ao disciplinar, até mesmo antes da Constituição Federal de 1988, a proteção da vida privada e da intimidade.²⁶⁹

A intimidade é um direito da personalidade do indivíduo e, portanto, direito do trabalhador no âmbito da relação de emprego. Proteger a vida privada significa assegurar proteção a certos aspectos da vida íntima da pessoa, que tem o direito de resguardá-los da intromissão de terceiros. Trata-se de um direito negativo, no sentido de excluir do conhecimento de outrem aquilo que só à própria pessoa diz respeito. Reservar seus assuntos íntimos só para si: eis, em resumo, a expressão do direito à intimidade, que se revela na vedação do acesso de estranhos ao domínio do confidencial.²⁷⁰

De acordo com Alice Monteiro de Barros, existe uma dificuldade de estabelecer limites entre o direito à intimidade do trabalhador e o direito de dirigir a atividade do empregado, conferido ao empregador pelo artigo 2º da CLT. Segundo ela, “trata-se de definir

²⁶⁸ Artigo 11º. Proteção da Honra e da Dignidade 1. Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade.

²⁶⁹ FREIRE, Gisela da Silva. Trabalho remoto impulsionado pela pandemia e desafios na adoção de ferramentas tecnológicas de gestão e monitoramento de empregados. **Revista do Advogado**, nº 157, mar. 2023, pp. 56-63. Disponível em: <https://aplicacao.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/paginaveis/157/6/index.html>. Acesso em: 14 nov 2023

²⁷⁰ LOBO, Eugenio Haddock; LEITE, Júlio César do Prado. **Comentários à Constituição Federal**. Rio de Janeiro: Ed. Trabalhistas, 1989, v. 1º, p. 36.

até onde esse poder de direção é exercido legitimamente, como boa administração de pessoal, e a partir de quando ele se torna intolerável por implicar invasão da intimidade dos empregados.”²⁷¹ Importante destacar que ao empregador cabe somente o poder de dirigir a atividade do trabalhador e não o trabalhador, pois se isso ocorrer poderá incorrer em invasão de privacidade no meio ambiente laboral.

Norberto Bobbio tem alertado que o direito à privacidade tem estado em sério risco pela possibilidade que os poderes públicos têm de memorizar todos os dados relativos à vida de uma pessoa e, com isso, controlar os seus comportamentos sem que ela perceba.²⁷²

Nesse sentido, a sociedade contemporânea vem enfrentando enormes desafios relacionados à tecnologia da informação e comunicação com a coleta massiva de dados, colocando o direito à privacidade em estado de ameaça como nunca esteve. O acesso ao conhecimento foi amplamente facilitado pelo direito à informação, especialmente com o advento da internet.

O ambiente virtual, o ciberespaço, é um ambiente social formado pelo constante fluxo de informações e mensagens entre computadores que desempenha um papel significativo nesse contexto. Trata-se de uma rede aberta, acessível a qualquer pessoa, caracterizada por sua natureza interativa, permitindo que os usuários gerem dados, naveguem e estabeleçam conexões *on-line*. Por meio de provedores de acesso, diversas atividades, como correio eletrônico, computação de longa distância, comércio eletrônico, lazer e pesquisa, são realizadas. A tecnologia fundamental que viabiliza esse acesso é a *World Wide Web*, uma teia de alcance mundial utilizada para explorar e interagir na internet.²⁷³

A grande ameaça à liberdade pessoal é representada, hoje, pelo armazenamento informatizado dos dados pessoais. Uma pessoa pode ter a vida devassada pelo acesso ao banco de dados que contenham as suas informações. Nesse sentido, o Brasil, preocupado com essas possíveis afrontas aos direitos fundamentais da quinta família, editou a Lei nº 12.965/14,

²⁷¹ ARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr. 2000, p.12

²⁷² BOBBIO, Norberto. **1909: A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 96

²⁷³ BORGES FORTES, Vinícius; ORO BOFF, Salete. A Privacidade e a Proteção dos Dados Pessoais no Ciberespaço como um Direito Fundamental: perspectivas de construção de um marco regulatório para o Brasil. **Sequência Estudos Jurídicos e Políticos**, [S. l.], v. 35, nº. 68, pp. 109–128, 2014. DOI: 10.5007/2177-7055.2013v35n68p109. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/2177-7055.2013v35n68p109>>. Acesso em: 21 nov. .

conhecida como Marco Civil da Internet e a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), que representa um acontecimento importante na regulamentação da privacidade no país. Essa legislação estabelece princípios, direitos e obrigações relacionados ao tratamento de dados pessoais, impondo às organizações a obrigação de adotar medidas para garantir a segurança e a privacidade das informações pessoais.

Nesse contexto, a legislação brasileira e a jurisprudência dos tribunais vêm buscando adaptar-se para garantir a efetiva proteção da privacidade diante das transformações digitais e tecnológicas. Portanto, a análise e o aprimoramento contínuo das normas legais são essenciais para assegurar uma proteção eficaz dos direitos fundamentais da privacidade no Brasil, e especialmente nas relações de trabalho.

5.2 O uso de tecnologias de monitoramento, gestão e controle das atividades do trabalhador no regime de teletrabalho

O uso da tecnologia de monitoramento, gestão e controle do trabalhador no ambiente de trabalho não é uma novidade e tem uma longa história. A prática de monitorar, gerir e controlar os trabalhadores existe há décadas, mas as tecnologias e métodos específicos têm evoluído ao longo do tempo. O controle exercido pelo empregador aos seus trabalhadores já possuiu métodos mais simples, como supervisão direta por encarregados e gerentes, no local de trabalho.

Avanços tecnológicos ocorreram e com eles surgiram formas de monitoramento, como sistemas de controle de tempo, câmeras de vigilância, software de rastreamento de produtividade, mecanismos de auferimento da geolocalização, e-mails e monitoramento de atividades na Internet.

Contudo, na era digital contemporânea, com a ascensão da Indústria 4.0 e a proliferação de tecnologias como a análise de dados, inteligência artificial e internet das coisas, o monitoramento pode ser mais sofisticado, abrangendo uma variedade de aspectos do desempenho e comportamento dos trabalhadores. Some-se, a isso, a forte adesão ao teletrabalho, durante a pandemia e mesmo no período pós pandêmico, com a sua regulamentação em face de novos dispositivos legais.

O resultado disso deu início a uma busca incessante, por parte das empresas, por ferramentas de monitoramento de produtividade, gestão de trabalho e controle para rastrear a atividade dos seus trabalhadores em regime de teletrabalho. As comunicações, como e-mails e mensagens instantâneas, podem ser monitoradas para garantir que os trabalhadores estejam seguindo as políticas de uso aceitável da empresa.

Os registros de acesso a sistemas e dados podem ser monitorados para garantir que os trabalhadores não acessem informações não autorizadas. Alguns trabalhos, como atendimento ao cliente, podem envolver o monitoramento por vídeo para garantir que os trabalhadores estejam cumprindo suas responsabilidades de maneira adequada.

Neste sentido, é inegável que a revolução digital possibilitou o surgimento de novas formas automatizadas de monitoramento e controle, permitindo o gerenciamento algorítmico do trabalho, com a identificação de todas as ações tomadas pelo trabalhador durante o uso dos aparelhos eletrônicos, bem como o horário de cada uma delas.

Se esse controle minucioso das tarefas elaboradas pelo trabalhador é facilmente viável, contando com um suporte tecnológico de vigilância altamente sofisticado, também é possível o controle da jornada em qualquer modalidade de teletrabalho, de forma a permitir seu controle e garantir sua limitação conforme parâmetros constitucionais vigentes.²⁷⁴

Nesse sentido, é necessário fazer a distinção entre monitoramento do trabalho e gestão do trabalho. No monitoramento, geralmente, acompanha-se o comportamento dos trabalhadores; já, na gestão do trabalho, avalia-se o que está sendo produzido pelo trabalhador.

O monitoramento funciona bem quando as atividades são específicas e podem gerar riscos à empresa. Por outro lado, não funciona nada bem se o objetivo for diferente de trazer segurança para o profissional ou para a organização e passar a ser simplesmente uma tentativa de controle dos profissionais. A gestão do trabalho realizado visa manter a produtividade, construir um ambiente de confiança de equipe e dar segurança aos gestores, por meio dos dados e indicadores que possam ajudar a determinar uma série de decisões importantes²⁷⁵.

²⁷⁴ PAGANI, Marcella; BORGES, Caio Afonso.; DELGADO, Gabriela Neves. Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da Lei nº 14.442/2022. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 9, nº. 1, pp. 210–225, 2023. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/46992>>. Acesso em: 14 nov. 2023

O monitoramento pode se dar das seguintes formas: monitoramento de *softwares* que os trabalhadores usam durante a jornada de trabalho; monitoramento e ou gravação da tela dos trabalhadores enquanto estão trabalhando; monitoramento das atividades do computador (se a pessoa está ou não utilizando mouse e teclado); monitoramento e gravação de ligações telefônicas (muito usado em telemarketing/teleatendimento); monitoramento e/ou gravação da jornada de trabalho utilizando áudio ou vídeo o tempo todo e controle de jornada.

A gestão pode se dar das seguintes formas: *timesheet* (registra o tempo gasto pelos profissionais para realizar atividades); gerenciador de tarefas (organiza tarefas, prevê entregas, analisa esforços, gera relatórios de produtividade); ferramentas para organizar os e todos de trabalho ou indicadores de produtividade (com funcionalidades para manter o uso e padronizar as regras de métodos ágeis)²⁷⁶.

Outra distinção necessária a ser feita, apenas como orientação para este trabalho, é sobre a diferença entre os termos “monitoramento” e “controle”. Embora esses termos, muitas vezes, sejam usados em conjunto e estejam relacionados, eles têm significados distintos.

O monitoramento refere-se à observação e acompanhamento de atividades, processos ou sistemas para coletar dados e informações relevantes, cujo objetivo principal é obter uma compreensão clara do que está acontecendo em uma determinada situação. No contexto do teletrabalho, o monitoramento pode envolver o rastreamento de horas trabalhadas, a análise de padrões de produtividade e a observação geral das atividades do trabalhador.

O controle refere-se à intervenção ou manipulação de atividades, processos ou sistemas para influenciar ou garantir determinados resultados, cujo objetivo principal é direcionar ou modificar o comportamento de acordo com padrões ou metas estabelecidos. No contexto do teletrabalho, o controle pode envolver a implementação de políticas que restrinjam certas atividades ou o uso de tecnologias que modifiquem o comportamento do trabalhador para atender a critérios específicos de produtividade.

Em resumo, enquanto o monitoramento se concentra na observação e coleta de informações, o controle está relacionado à intervenção e manipulação para atingir objetivos

²⁷⁵ PIMENTEL, Tawan. **Soluções de Tecnologia: Monitoramento e Gestão de Trabalho Remoto**. A evolução do teletrabalho: tomo III: tecnologia no teletrabalho. Organizadores: Fabiano Zavanella, Fernando Angelieri, Luis Otávio Camargo Pinto. 1ª. ed. Campinas: Lacier Editora, 2023, pp. 63-72

²⁷⁶ *Ibid.*

específicos. No entanto, é importante notar que, em alguns contextos, o monitoramento pode ser uma parte do processo de controle, mas nem sempre são usados de maneira intercambiável.

A tecnologia, por um lado, possibilita o teletrabalho, mitigando a supervisão do empregador, por outro lado, essa mesma tecnologia viabiliza meios de exercer um controle praticamente absoluto sobre as atividades do trabalhador, permitindo a transmissão instantânea de dados escritos, sons e imagens. O resultado disso é o aumento expressivo de empresas que estão adotando ferramentas tecnológicas para supervisionar o teletrabalho, referidas como *Electronic Performance Monitoring* (EPM), ou seja, meios tecnológicos trabalhadores para rastrear, registrar e avaliar informações e dados ligados direta ou indiretamente ao desempenho dos seus trabalhadores.

Uma pesquisa, realizada em setembro de 2021, pelo site de análise *Digital.com*, com 1.250 empregadores dos EUA, descobriu que 60% dos funcionários remotos estão usando algum tipo de *software* de monitoramento de trabalho, mais comumente para rastrear a navegação na *web* e o uso de aplicativos. E quase nove em cada 10 empresas disseram ter demitido trabalhadores após a implementação de um *software* de monitoramento.²⁷⁷

Bossware é o termo utilizado para se referir aos *softwares* de monitoramento de trabalhadores, utilizado por empresas para avaliar a produtividade de seus trabalhadores durante o expediente. Esses mecanismos registram e analisam, de maneira discreta, todas as atividades dos trabalhadores, gerando consideráveis discussões acerca da privacidade e da segurança dos dados obtidos. Eles ainda disponibilizam uma ampla gama de funcionalidades para acompanhar as atividades de funcionários que trabalham remotamente.²⁷⁸

Alguns desses programas mais básicos conseguem registrar a digitação das teclas ou identificar o movimento e os cliques do mouse na tela do computador. Esses dados são, então, utilizados para a criação de relatórios de desempenho. Alguns recursos mais avançados têm a

²⁷⁷ CORBYN, Zoë. **Bossware is coming for almost every worker**: the software you might not realize is watching you. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/27/remote-work-software-home-surveillance-computer-monitoring-pandemic>>. Acesso em: 11 set 2023. No original: A survey last September by review site Digital.com of 1,250 US employers found 60% with remote employees are using work monitoring software of some type, most commonly to track web browsing and application use. And almost nine out of 10 of the companies said they had terminated workers after implementing monitoring software.

²⁷⁸ FABRO, Clara; Freire Maria Alice. **Bossware**: como funciona programa que vigia funcionários sem que eles saibam. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2022/06/bossware-como-funciona-programa-que-vigia-funcionarios-sem-que-eles-saibam.ghml>>. Acesso em 11 set 2023.

capacidade de realizar capturas de tela e gravar vídeos para análise do desempenho dos trabalhadores, além de ativar a *webcam* e o microfone do dispositivo.²⁷⁹

Esses *softwares* podem até mesmo registrar os destinatários dos *e-mails* enviados pelos trabalhadores e acessar serviços como a localização do dispositivo. Em situações mais específicas, os *bossware*s também podem utilizar a *webcam* do dispositivo para verificar a presença de outras pessoas no ambiente onde o computador está sendo usado. A justificativa dessa prática, por exemplo, é para casos em que o trabalhador lida com informações sensíveis.²⁸⁰

Uma empresa de tecnologia de monitorização de IA, a *Veriato*, possui um software de monitoramento que informa os trabalhadores sobre uma “pontuação de risco” diária, indicando a probabilidade de alguma ameaça à segurança do empregador. Isso pode acontecer caso ocorra um vazamento acidental ou tentativa de roubo de dados ou propriedade intelectual.

Outra empresa que utiliza IA, a *RemoteDesk*, possui um produto destinado a trabalhadores em regime de teletrabalho, cujo trabalho exige um ambiente seguro, porque lidam com dados de cartão de crédito ou informações de saúde. Ele monitora os trabalhadores por meio de suas webcams com reconhecimento facial em tempo real e tecnologia de detecção de objetos para garantir que ninguém mais olhe para a tela e que nenhum dispositivo de gravação, como um telefone, fique visível. Pode até disparar alertas se um trabalhador comer ou beber no trabalho, caso a empresa proíba isso.²⁸¹

Durante a pandemia houve um aumento exponencial na procura por *software* de vigilância de funcionários. O gráfico abaixo descreve a evolução da procura por *software* de vigilância de funcionários ao longo do tempo, destacando flutuações significativas. Inicialmente, observou-se um aumento constante na procura, especialmente após o pico inicial no início de 2020.

²⁷⁹ FABRO, Clara; Freire Maria Alice. **Bossware**: como funciona programa que vigia funcionários sem que eles saibam. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2022/06/bossware-como-funciona-programa-que-vigia-funcionarios-sem-que-eles-saibam.ghml>>. Acesso em 11 set 2023.

²⁸⁰ *Ibid.*

²⁸¹ CORBYN, ZOË. **Bossware is coming for almost every worker**: the software you might not realize is watching you. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/27/remote-work-software-home-surveillance-computer-monitoring-pandemic>>. Acesso em: 18 nov 2023

Average Monthly Increase in Demand for Employee Surveillance Software



Research by Top10VPN 10

Gráfico 2: Aumento mês a mês na demanda por *software* de vigilância de funcionários em comparação com a média mensal de 2019.²⁸²

Embora tenha havido um enfraquecimento no último trimestre de 2022, chegando ao ponto mais baixo desde o início de 2020, a procura permaneceu 35% mais alta em dezembro de 2022, em comparação com 2019. Entre agosto e dezembro de 2022, a dimensão do aumento médio da procura comparado a 2019 diminuiu mês a mês, marcando uma mudança significativa.

No entanto, essa tendência de declínio não persistiu em 2023, quando a procura se recuperou imediatamente em janeiro, atingindo um valor 60% superior ao de 2019. Apesar da procura por *software* de vigilância de funcionários tenha continuado a flutuar nos primeiros seis meses de 2023, a média de aumento em comparação com 2019 foi de 49%.

Ainda que o aumento seja inferior ao observado em anos anteriores, o gráfico enfatiza a inquietação sobre como avaliar os prejuízos à privacidade dos trabalhadores, mesmo quando a demanda por esse tipo de *software* se normalizar.²⁸³

²⁸² MIGLIANO, Simon. **Employee Monitoring Software Demand up 60% since 2019**. Disponível em: <<https://www.top10vpn.com/research/employee-monitoring-software-privacy/>>. Acesso em: 18 nov. 2023.

²⁸³ *Ibid.*

As estratégias de monitoramento mais utilizadas por empresas americanas para supervisionar as atividades de seus funcionários são: *keyloggers*, videovigilância, rastreamento de atenção por meio de *webcams*, geolocalização em *smartphones* corporativos, monitoramento da navegação na *web* e do uso de aplicativos, além da supervisão de *e-mails* e mídias sociais. Essas práticas visam controlar o comportamento e desempenho dos trabalhadores, suscitando preocupações em relação à privacidade e ao cumprimento das políticas internas.

Além disso, líderes empresariais estão empregando *software* para analisar dados de produtividade, observando ações como o número e duração de *e-mails*, tempo gasto em tarefas específicas, participação em reuniões, entre outros, levantando questões sobre o equilíbrio entre o controle organizacional e a privacidade do indivíduo.

Isso tem aumentado o número considerável de ações, envolvendo pedido de indenização por parte dos trabalhadores, muitas vezes por desconhecer a existência ou a presença dos *softwares* de monitoramento nos computadores fornecidos pelas empresas.

Os Estados Unidos, por não possuir uma legislação específica com relação aos limites do poder diretivo, em especial o de controle, monitoramento e gestão, vêm sofrendo diversas ações de indenizações, por violação da privacidade. As leis estaduais americanas não abordam a questão da privacidade dos trabalhadores. Apenas dois estados têm leis que exigem expressamente que os empregadores privados notifiquem os trabalhadores antes de se envolverem na monitorização da utilização da Internet ou das comunicações eletrônicas.

Em Connecticut, os empregadores devem fornecer aos trabalhadores um aviso que os informe sobre os tipos de monitoramento eletrônico que podem ocorrer. Da mesma forma, em Delaware, os empregadores estão proibidos de monitorar eletronicamente ou interceptar comunicações eletrônicas sem aviso prévio aos trabalhadores afetados. Os empregadores, em ambos os estados, estão isentos dos requisitos de notificação se o monitoramento for realizado para proteger o empregador da má conduta do trabalhador. O não fornecimento dos avisos exigidos em qualquer estado pode sujeitar o empregador a penalidades civis.

Na Califórnia, a Lei de Privacidade das Comunicações Eletrônicas de 1986 (EPCA), aprovada pelo Congresso, é a lei federal que rege o monitoramento das comunicações eletrônicas no local de trabalho. A lei proíbe os empregadores de interceptar e monitorar intencionalmente as comunicações de trabalho de seus funcionários. No entanto, existem algumas exceções que permitem aos empregadores contornar a lei. A primeira é a Exceção de Finalidade Comercial, a qual permite que empregadores e empresas interceptem as comunicações de trabalho de seus funcionários, quando a empresa puder provar que existe uma finalidade comercial legítima. A segunda exceção é quando o empregador recebe consentimento de seu empregado, permitindo o monitoramento e interceptação das comunicações de trabalho orais e eletrônicas do empregado. Os empregadores, muitas vezes, buscam consentimento por escrito durante o processo de orientação como parte dos documentos de integração.²⁸⁴

A Califórnia tem proteções adicionais além da lei federal. A Califórnia é um dos únicos estados que oferece aos seus funcionários e cidadãos um direito constitucional expresso à privacidade. O Artigo 1, Seção 1 da Constituição da Califórnia prevê expressamente que cada cidadão tem um "direito inalienável" de buscar e obter privacidade. Semelhante à Exceção de Finalidade Comercial da ECPA, o direito à privacidade só pode ser superado: (a) se o consentimento informado for dado para violar o direito à privacidade, ou (b) se o empregador puder demonstrar que tem uma necessidade válida de invadir a privacidade do funcionário, que seja convincente o suficiente para superar a expectativa razoável de privacidade.²⁸⁵

Portanto, verifica-se a importância de demonstração do consentimento do trabalhador e a necessidade comercial do monitoramento, mesmo com as leis permitindo o monitoramento pelo empregador. A lei estabelece condições para o monitoramento, a fim de evitar qualquer ação judicial. Ou seja, mesmo com a proteção legal, é necessário informar o trabalhador e pedir o seu consentimento.

²⁸⁴ MARTINEZ, Alonzo. **From Keylogging To Spyware: What Should Employers Consider When Monitoring Remote Workers?** *Forbes*. 2020. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/alonzomartinez/2020/05/15/from-keylogging-to-spyware-what-should-employers-consider-when-monitoring-remote-workers/?sh=2a2191503981>>. Acesso em: 18 nov 2023

²⁸⁵ SPRING, MARK S.; FORMAN, DAN M. Invasion of Privacy Lawsuits Will Be On The Rise In California Where Employers Use Monitoring/Tracking Technolog. **California Labor & Employment Law Blog**, 2020. Disponível em: <<https://www.callaborlaw.com/entry/invasion-of-privacy-lawsuits-will-be-on-the-rise-in-california-where-employers-use-monitoring-tracking-technology>>. Acesso em: 18 nov 2023

No ordenamento jurídico trabalhista brasileiro não existe uma regulamentação específica referente ao uso de *bossware*, sendo necessário realizar uma análise mais abrangente da legislação, para compreender em que categoria esses tipos de *software* se inserem.

A Lei nº 14.442/2022 deixou de abordar os limites específicos do poder diretivo do empregador, no tocante o monitoramento da atividade dos trabalhadores em regime de teletrabalho, por meio do uso indiscriminado das novas tecnologias.

Muito embora o artigo 6º da CLT permita ao empregador o uso de meios telemáticos de supervisão e controle da jornada por meio de *softwares* de monitoramento de atividade, isso pode gerar um conflito entre o exercício do poder diretivo do empregador e a privacidade do empregado. E esses conflitos precisam encontrar um equilíbrio para assegurar a salvaguarda dos direitos de personalidade dos trabalhadores.

Em última análise, é importante buscar o equilíbrio entre a necessidade do monitoramento por meio de *softwares* sofisticados, com as preocupações com a privacidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores. O uso ético dessas tecnologias é uma consideração crítica para garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

E o empregador possui a obrigação de proporcionar um tratamento digno, garantindo o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador. Essa responsabilidade abrange a observância dos direitos inerentes à dignidade da pessoa, os quais estão intrinsecamente ligados aos direitos fundamentais, abordados de forma geral.²⁸⁶

No próximo item, será analisado o exercício do poder diretivo, nos contratos de teletrabalho, especialmente envolvendo o controle de jornada por meio da tecnologia da informação e da comunicação.

²⁸⁶ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr. 2009, p. 216

5.3 Do exercício do poder diretivo nos contratos de teletrabalho

O poder de controle e fiscalização resulta do poder diretivo, que encontra respaldo no Princípio da Livre Iniciativa, enquadrado no artigo 170²⁸⁷, da Constituição Federal e assegura aos cidadãos o direito de se envolverem em atividades econômicas, bem como de criar e gerenciar empresas. O referido artigo é de translúcida clareza ao dispor que a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa são os fundamentos da ordem econômica.²⁸⁸

Essa liberdade, no entanto, está condicionada ao respeito pela função social da propriedade e à aderência às normas legais. No entendimento de Breno Medeiros e Ricardo Sayeg, 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.²⁸⁹

Larissa Matos ensina que o “empregador tem liberdade para exercer, com responsabilidade, o seu negócio lícitamente e, assim, coordenar as suas atividades, a fim de concretizar o seu objetivo, que é basicamente obter a máxima produtividade e rentabilidade do capital investido”.²⁹⁰

Segundo a autora, a liberdade é, inclusive, considerada uma garantia no exercício de atividades econômicas, desde que respeitadas as leis trabalhistas, ambientais, entre outras, nos termos do art. 3º da Lei de Liberdade Econômica - Lei nº 13.874/2019 - numa perspectiva de conciliação dos interesses econômicos e do valor social do trabalho, previsto no art. 1º, IV, da Constituição Federal.

²⁸⁷ Artigo 170 da Constituição Federal de 1988. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10660995/artigo-170-da-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em : 14 nov 2023

²⁸⁸ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. 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. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, nº. 4, pp. 72-96, out./dez. 2021.

²⁸⁹ *Ibid.*

²⁹⁰ MATOS, Larissa. **Direito digital do trabalho**: a proteção de dados e o monitoramento corporal no contexto das relações de trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022, p. 85

Dentro do contexto das relações de teletrabalho, o controle de jornada é um dever do empregador, dever este originário do poder diretivo, que é o poder de fiscalização e controle, que iremos ver mais adiante. Essa atribuição visa garantir que os trabalhadores cumpram suas obrigações contratuais no que diz respeito ao tempo dedicado ao trabalho.

O poder diretivo do empregador, previsto na legislação trabalhista brasileira, no artigo 2º, da CLT, é um conceito importante que se refere aos direitos e prerrogativas que o empregador tem para gerenciar o ambiente de trabalho e a relação de emprego. De acordo com o dispositivo: “considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, consiste na faculdade atribuída ao empregador de dirigir o modo como a atividade do empregado é exercida em decorrência do contrato de trabalho e no âmbito da atividade empresarial.²⁹¹

Para Mauricio Godinho Delgado, o poder empregatício é o “conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização, e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviço”.²⁹²

Em outras palavras, o conceito de poder diretivo está ligado ao poder de direção do empregador, ao poder que ele tem de definir as diretrizes de como o trabalhador deverá desempenhar sua atividade laboral.

O poder diretivo do empregador se divide em três prerrogativas fundamentais dentro do local de trabalho: **poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.**

O **poder de organização** das tarefas do trabalhador engloba a autoridade do empregador para conduzir a operação empresarial e estruturá-la com base nos fatores de produção, em consonância com o propósito fundamental da empresa. Essa prerrogativa deriva intrinsecamente da natureza da propriedade e da responsabilidade do empregador sobre o empreendimento, o qual assume os riscos inerentes à atividade empresarial.

²⁹¹ NASCIMENTO, Amauri, Mascaro; NASCIMENTO, Sônia, Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018, p. 350

²⁹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 664.

O **poder de controle** do empregador, também conhecido como poder fiscalizatório, engloba as prerrogativas relacionadas à supervisão e à monitorização contínua da tarefa executada pelo empregado. Isso se justifica pela necessidade do empregador de estar ciente de que o serviço para o qual o trabalhador foi contratado está sendo devidamente prestado, garantindo a qualidade e a conformidade com os padrões estabelecidos.

Por outro lado, o **poder disciplinar** do empregador representa a capacidade de exercer autoridade sobre o trabalho desempenhado pelo trabalhador, complementando o poder de direção da atividade profissional com a capacidade de impor sanções disciplinares em casos de conduta inadequada ou não conformidade com as regras e políticas da empresa. Esses dois aspectos, o controle e a disciplina, desempenham papéis importantes na relação entre empregador e empregado, garantindo a eficiência operacional e a manutenção de padrões adequados de comportamento no ambiente de trabalho.

Percebe-se que o empregador, como dirigente, possui o domínio, que o poder diretivo lhe concede e o trabalhador, ao reconhecer essa ordem legítima do empregador, age com obediência, pois não existe obediência sem domínio, sem ordem, sem comando.

Antônio Rodrigues Freitas Junior esclarece que:

A dominação está presente nas associações como resultado da necessária existência de um quadro dirigente; isto é, a probabilidade de obter obediência. Tal obediência pode assentar em diferentes fundamentos: hábitos, vontade, interesses, etc. A dominação em que a obediência opera ao nível das probabilidades será, portanto, legítima, pelo reconhecimento de que o conteúdo da autoridade do líder reside nas máximas em torno das quais se ordena o vínculo associativo. Nessa perspectiva, obedece-se quando se reconhece a ordem legítima de autoridade, embora o sentido dado ao comando não seja compartilhado, do ponto de vista axiológico, por quem o obedece.²⁹³

²⁹³ WÜLFING, Juliana. **Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil**. Tese de doutorado na Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-graduação em Direito. Orientadora Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira. Florianópolis, 2014.

²⁹³ **Art. 75-E.** O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) **Parágrafo único.** O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000250/artigo-75e-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943> Acesso: 23 out 2023

Dentre os direitos relacionados ao poder diretivo do empregador, temos que o empregador tem o direito de tomar decisões relativas à organização do trabalho, como estabelecer regras internas, horários, locais de trabalho, e fazer mudanças nas atividades dos funcionários. Ele também tem o direito de contratar, demitir, promover, transferir e realizar outras ações de gestão de pessoal.

O empregador também se obriga a garantir o pagamento de salários e benefícios de acordo com a legislação trabalhista e se responsabilizar em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável para os funcionários, cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho estabelecidas pela legislação, bem como permitir e preservar o direito à desconexão do trabalhador.

Sobre esse tema, a Lei nº 13.467/2017 dispõe acerca do meio ambiente do trabalho para os trabalhadores em regime de teletrabalho apenas em um artigo, no artigo 75-E da CLT, o qual possui a seguinte redação:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Tal dispositivo sofreu fortes críticas, pois não está em sintonia com as normas constitucionais e internacionais de proteção ao meio ambiente do trabalho.

Noemia Porto e Ricardo Lourenço Filho esclarecem que:

A par da nomenclatura utilizada no art. 75-E da CLT, o papel do empregador, com relação às precauções a serem adotadas para evitar doenças e acidentes laborais, não se resume à instrução expressa e ostensiva dos empregados. Compete ao empregador exercer efetiva fiscalização quanto à identificação de riscos laborais e ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, fiscalização essa que abrange o local de prestação do teletrabalho (em se tratando da residência do empregado, será obrigatória a observância das restrições impostas pela inviolabilidade do domicílio, garantida no art. 5º, XI, da Constituição). O dever do empregador decorre, em especial, do direito garantido no art. 7º, XXII, da Constituição, mas também de outras normas (como a Convenção nº 155 da OIT) e do princípio da prevenção, no campo da proteção ao meio ambiente do trabalho. A consequência desse raciocínio é a possibilidade de reconhecimento da responsabilidade do empregador por eventual doença ou acidente do trabalho sofrido por empregado submetido ao regime do teletrabalho. A depender do infortúnio e das circunstâncias de sua ocorrência, a responsabilidade tanto poderá ser declarada na

modalidade subjetiva, com esteio nos artigos 186 e 927 do CCB, quanto na objetiva, com fundamento no art. 927, parágrafo único, do CCB.²⁹⁴

Em contrapartida, temos conhecimento de que a responsabilidade civil do empregador, por acidentes de trabalho, só será estabelecida se forem atendidos os elementos caracterizadores da responsabilidade subjetiva, que incluem a comprovação do dano, do nexo de causalidade e da presença do elemento subjetivo, como dolo ou culpa.²⁹⁵

Pois de acordo com Juliana Wülfing, não há na doutrina, acerca do teletrabalho e na jurisprudência, nenhuma menção a qualquer atividade de risco que seja desenvolvida por meio do teletrabalho. E cita:

Pelo contrário, são elencadas atividades como: arquivamento, digitação, venda de produtos, corretagem, informática, jornalismo, gerenciamento de organizações sociais, advocacia, serviços telefônicos, tradução, seguro, gestão de bancos de dados, design, arquitetura, setor financeiro, colunistas, redação de blogs e determinados serviços públicos. Em que pese esse ser um quadro meramente exemplificativo, percebe-se, pela própria natureza dos serviços prestados no teletrabalho, que se realizam fora da sede do empregador e por meio de instrumentos telemáticos, a incompatibilidade com o conceito de atividade de risco.²⁹⁶

Muito embora o artigo 75-E, da CLT²⁹⁷, estabeleça que o empregador deva orientar, de forma extensiva e expressa, o trabalhador em regime de teletrabalho sobre as medidas a serem tomadas para prevenir doenças e acidentes de trabalho, se o empregador não conseguir demonstrar que tomou todas as medidas necessárias para instruir seus funcionários, sua negligência será evidenciada.

²⁹⁴ PORTO, Noemia; FILHO, Ricardo Lourenço. **Meio ambiente e teletrabalho na reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017):** disponibilidade, controle e saúde do trabalhador. Disponível em: <<http://repositorioinstitucional.uea.edu.br/bitstream/riuea/1181/1/Meio%20ambiente%20e%20teletrabalho%20na%20reforma%20trabalhista%20lei%20n%C2%BA%2013.467%202017%20%20disponibilidade%2C%20controle%20e%20sa%C3%BAde%20do%20trabalhador.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2023

²⁹⁵ SERRALVO, Letícia Lisboa Souza; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador:** implicações para o home office. São Paulo: LTr, 2022, p. 91

²⁹⁶ WÜLFING, Juliana. **Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil.** Tese de doutorado na Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-graduação em Direito. Orientadora Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira. Florianópolis, 2014.

²⁹⁷ **Art. 75-E.** O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) **Parágrafo único.** O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). Artigo 75E do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000250/artigo-75e-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em : 23 out 2023

E caso haja dano e nexa causal comprovados, isso resultará em sua obrigação de indenização, sem prejuízo das penalidades administrativas ou potencial responsabilidade penal. Esse é o entendimento adotado pela jurisprudência brasileira.²⁹⁸

O poder diretivo do empregador, em algumas situações, pode ser modificado ou regulamentado por meio de negociações coletivas entre sindicatos de trabalhadores e empregadores. Acordos e convenções coletivas podem estabelecer regras específicas relacionadas a condições de trabalho, jornadas, salários e outros aspectos da relação de emprego. O empregador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho, desde que siga os procedimentos e requisitos estabelecidos pela legislação, como o pagamento das verbas rescisórias devidas.

Portanto, pode-se entender, por poder empregatício, como o conjunto de direitos e deveres do empregador de comandar, controlar, dirigir e fiscalizar o trabalho realizado pelo empregado. Isso inclui a organização do trabalho, a definição de cargas horárias, a determinação de tarefas e atribuições, bem como a supervisão das atividades dos trabalhadores.

Contudo, é importante atentar que, ao exercer esse dever, o empregador deve fazê-lo dentro dos limites legais estabelecidos pelas normas trabalhistas, incluindo o respeito às horas regulamentares de trabalho, o pagamento adequado de horas extras quando necessário, a consideração pelos direitos de privacidade do trabalhador, como intervalos, períodos de descanso e o direito à desconexão.

5.3.1 Exercício do poder diretivo no controle da atividade do trabalhador

Dentre os poderes diretivos do empregador, temos o poder de controle/fiscalização, que dita as diretrizes sobre a forma como o empregador controlará a atividade do trabalhador, nos contratos de teletrabalho.

²⁹⁸ WÜLFING, Juliana. **Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil**. Tese de doutorado na Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-graduação em Direito. Orientadora Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira. Florianópolis, 2014.

A implementação do teletrabalho pode, em alguns casos, criar conflitos entre a necessidade de manter a privacidade dos trabalhadores que prestam serviço por meio do teletrabalho e a necessidade de o empregador exercer seu direito de gerenciar as atividades laborais. A seguir, serão elencados alguns dos principais conflitos e impactos na privacidade dos trabalhadores.

Para garantir a produtividade e a segurança dos dados, os empregadores podem adotar medidas de monitoramento remoto, fazendo o uso de tecnologia da informação, como o rastreamento de computadores, gravação de telas ou até mesmo a instalação de *software* de monitoramento. Isso pode levantar preocupações sobre a invasão da privacidade dos trabalhadores em regime de teletrabalho, já que suas atividades pessoais em seus dispositivos pessoais também podem ser monitoradas.

O teletrabalho muitas vezes é associado à disponibilidade constante, o que pode afetar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Trabalhadores em regime de teletrabalho podem se sentir pressionados a trabalhar além do horário estabelecido em contrato, e a linha entre vida profissional e pessoal pode se tornar tênue, afetando a privacidade e o descanso do trabalhador, que tem direito à desconexão.

Algumas atividades, como atendimento ao cliente, podem exigir que os trabalhadores mantenham suas câmeras de vídeo ativas durante toda a jornada de trabalho. Isso levanta preocupações sobre a invasão da privacidade, uma vez que a câmera pode capturar aspectos da vida pessoal do trabalhador e de seu ambiente doméstico. Trabalhadores podem se sentir desconfortáveis com a ideia de que seu empregador tenha acesso visual ao ambiente de sua casa, incluindo a decoração, a disposição dos móveis e até a presença de outras pessoas em sua residência.

Em alguns casos, o empregador pode exigir que os trabalhadores acessem sistemas e aplicativos que contenham informações pessoais sensíveis, levantando questões sobre a segurança e a privacidade desses dados.

As comunicações eletrônicas, como *e-mails* e mensagens instantâneas, podem ser monitoradas pelo empregador. Isso pode ser visto como uma violação da privacidade, especialmente quando se trata de comunicações pessoais que ocorrem no mesmo dispositivo

ou plataforma de trabalho. Muitas vezes, trabalhadores que prestam serviços por meio do teletrabalho usam seus próprios dispositivos para realizar suas tarefas de trabalho. Isso pode gerar preocupações sobre a proteção de dados pessoais e profissionais e como os empregadores gerenciam o acesso a esses dispositivos.

O exercício do poder de direção tem encontrado novos meios por meio dos avanços tecnológicos de controle e monitoramento dos empregados. Essas ferramentas conferem ao empregador o direito de supervisionar e controlar seu empreendimento de maneira mais eficaz.

Entretanto, é crucial adotar uma abordagem cautelosa ao utilizar esses instrumentos inovadores para o controle dos trabalhadores em regime de teletrabalho. É imperativo que tal vigilância não viole os direitos de personalidade dos trabalhadores, tais como os direitos à intimidade, à honra e à vida privada.

Portanto, mesmo diante dos benefícios proporcionados pelos avanços tecnológicos, é fundamental equilibrar o exercício do poder de direção com o respeito aos direitos individuais dos trabalhadores.²⁹⁹

Cristina Paranhos Olmos alerta que:

Em muitas situações há clara colisão entre os direitos de personalidade dos empregados e o exercício do poder de direção dos empregadores, impondo-se, na hipótese, análise cautelosa da situação, de forma casuística, a fim de se estabelecerem os limites do poder de direção, tendo como delimitador exatamente o direito da personalidade do trabalhador.³⁰⁰

Isso ocorre porque em algumas situações o empregador, ao exercer seu poder de direção, pode inadvertidamente desafiar os direitos fundamentais do empregado, especialmente aqueles relacionados à integridade pessoal, caso os limites para o exercício do poder diretivo não sejam devidamente observados.³⁰¹

²⁹⁹ OLMOS, Cristina Paranhos. **Direitos da personalidade nas relações de trabalho**: limitação, relativização e disponibilidade. São Paulo: LTr, 2017, p. 15

³⁰⁰ *Ibid.*, p. 16

³⁰¹ OLMOS, Cristina Paranhos. **Direitos da personalidade nas relações de trabalho**: limitação, relativização e disponibilidade. São Paulo: LTr, 2017, p. 22

É direito do empregador fiscalizar e controlar a atividade do trabalhador, contudo, há limites no exercício desse controle que devem ser observados. Para mitigar esses conflitos e equilibrar os interesses dos empregadores com a privacidade dos trabalhadores que prestam serviço por meio do teletrabalho, é essencial que sejam estabelecidas políticas e acordos claros que definam os limites e expectativas em relação ao teletrabalho.

Isso pode incluir a regulamentação do monitoramento, a definição de horários de trabalho e pausas, a proteção de dados pessoais e a promoção de diretrizes para a comunicação e uso de dispositivos pessoais. Essas políticas devem ser formuladas de maneira a respeitar os direitos à privacidade dos trabalhadores que prestam serviço por meio do teletrabalho enquanto permitem o desempenho eficaz das atividades laborais.

5.4 Limites do poder diretivo do empregador

As inovações tecnológicas de informação e comunicação oferecem ao empregador meios para exercer um controle minucioso e eficaz sobre a atividade do empregador. Indiscutivelmente, essas novas tecnologias ampliaram significativamente as possibilidades de controle do empregado, tanto dentro quanto fora da empresa. Os sofisticados meios de vigilância, controle e monitoramento que expõem os trabalhadores, em especial os que trabalham em regime de teletrabalho, podem resultar em invasões em sua vida privada.

Embora o empregador tenha uma ampla margem de manobra no exercício do poder diretivo, existem limites estabelecidos por lei e pela jurisprudência para evitar certos abusos, uma vez que este poder não é ilimitado. O empregador não pode tomar decisões discriminatórias, desrespeitar direitos fundamentais dos trabalhadores, ou infringir leis trabalhistas vigentes. Cabe ao empregador a obrigação de respeitar a vida privada do trabalhador.

De acordo com Otavio Bueno Magano, “o respeito aos direitos individuais do trabalhador representa o limite ao exercício do poder diretivo, pois, o exercício do poder

diretivo não pode interferir em certos direitos do trabalhador, tais como a liberdade física, o da liberdade de consciência, os derivados dos *status civitatis* e do *status familiae*”.³⁰²

Para evitar violações desses princípios, o empregador não deve invadir a intimidade do empregado, respeitando sua vida privada. Em contrapartida, é facultado ao empregador adotar medidas de segurança para proteger tanto o fluxo de entrada quanto de saída de dados de interesse da empresa, por meio da instalação de dispositivos técnicos apropriados e pela implementação de normas disciplinares destinadas a proteger o material e a rede de informática.³⁰³

Um dos princípios que regem a execução dos contratos é o princípio da boa-fé contratual. Quando os exercícios dos direitos fundamentais do empregador e do trabalhador colidirem em um contrato de teletrabalho, o princípio da boa-fé pode ser invocado para garantir que ambas as partes ajam de maneira ética, considerando não apenas seus próprios interesses, mas também os interesses legítimos da outra parte.

No diploma civil vigente, a boa-fé como princípio está consolidada no artigo 422, seção I do capítulo *Disposições Gerais*, do Título V, *Dos Contratos em Geral*, que diz: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.³⁰⁴

Em última análise, a boa-fé dos contratos busca promover relações laborais justas e equitativas, além de contribuir para a resolução harmoniosa de conflitos. Tanto o princípio de confiança recíproca como o da boa-fé na execução do contrato de teletrabalho impõem ao empregador o dever de informar ao empregado sobre os meios de vigilância utilizados, sendo condenáveis, ações secretas, que possam prejudicar os direitos e liberdades individuais do empregado.

³⁰² MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo. Saraiva, 1990, p. 236

³⁰³ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3ª ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr. 2009, p. 213

³⁰⁴ Artigo 422 da Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=artigo+422+do+c%C3%B3digo+civil#:~:text=Os%20contratantes%20s%C3%A3o%20obrigados%20a,de%20probidade%20e%20boa%20f%C3%A9>>. Acesso em: 18 nov 2023

Portanto, o exercício do poder diretivo por parte do empregador não é absoluto, sendo sujeito a limitações tanto externas quanto internas. As restrições externas incluem disposições constitucionais, leis, acordos e convenções coletivas de trabalho, regulamentos internos da empresa e cláusulas contratuais estipuladas entre as partes. Por outro lado, os limites internos são determinados pela observância da boa-fé objetiva entre empregador e trabalhador, bem como pela prática regular e ética do direito.

Assim, a condução do poder diretivo não é desvinculada de parâmetros legais e contratuais, exigindo a consideração de normas externas e internas para assegurar um exercício equilibrado e ético desse poder nas relações laborais.

Neste sentido, é importante entender que o poder diretivo do empregador deve ser exercido de forma equilibrada e respeitando os direitos dos trabalhadores, conforme previsto na legislação brasileira. Qualquer violação dos direitos dos trabalhadores pode resultar em reclamações trabalhistas e penalidades para o empregador. Portanto, o conhecimento e o cumprimento das leis trabalhistas são fundamentais para manter uma relação de emprego saudável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações ocorridas nos séculos XIX e XX, impulsionadas pelos impactos advindos das Revoluções Industriais e Tecnológicas, trouxeram mudanças econômicas, sociais, e políticas, além de impactar os meios de produção e as relações de trabalho. Salta-se de um meio de produção manufatureiro, artesanal, engessado e estável para um sistema fluído, líquido, instável e altamente dinâmico. A automação, a robótica, sistemas de gestão integrada e outras soluções tecnológicas tornaram-se comuns, aumentando a eficiência e a produtividade das organizações.

A globalização permitiu a interconexão das economias, o que possibilitou um aumento do comércio internacional, facilitando a circulação de bens, serviços, investimentos e capital entre países. Ela também está fortemente ligada aos avanços tecnológicos e à rápida disseminação da tecnologia da informação e da comunicação, facilitando a comunicação em tempo real e a colaboração internacional. As inovações tecnológicas proporcionaram a digitalização dos processos produtivos alterando a produção, distribuição e consumo de bens e serviços.

O surgimento da internet foi um dos marcos mais significativos nessa trajetória, permitindo uma conexão global e mudando fundamentalmente a forma como as pessoas trabalhavam, se comunicavam, acessavam informações e consumiam o que conhecemos hoje por conteúdo digital. A disponibilidade de comunicações eficientes possibilitou que as empresas expandissem suas operações em nível internacional.

Diante da necessidade do aumento da produtividade, no contexto das pressões competitivas impostas pelo mercado globalizado, juntamente com os avanços tecnológicos e imperiosa redução de custo por parte das empresas, coube a elas adotarem medidas flexíveis nas relações de trabalho. A terceirização, os contratos temporários e o teletrabalho surgiram como formas de adaptar a força de trabalho às demandas flutuantes do mercado, permitindo maior flexibilidade na contratação e na demissão de funcionários.

Não só se tem uma crescente evolução da informação e do conhecimento na economia, como também as habilidades e competências dos trabalhadores, surgindo assim o que se

convencionou chamar de sociedade da informação e do conhecimento. Os profissionais cada vez mais qualificados em tecnologia da informação, análise de dados, *marketing* digital e outras áreas relacionadas passaram a ser altamente valorizados.

Neste cenário, caracterizado pelos impactos profundos no campo das relações de trabalho, com conectividade constante, é que a capacidade de trabalhar remotamente ganhou espaço entre muitos trabalhadores que veem nesse tipo de contrato de trabalho uma forma de conquistar mais liberdade, qualidade de vida, e o tão almejado equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

As tecnologias de comunicação e colaboração permitem que equipes trabalhem juntas, independentemente da localização geográfica. Videoconferências, a capacidade de compartilhar documentos em tempo real e plataformas de colaboração *on-line* têm viabilizado a efetiva cooperação entre indivíduos geograficamente separados. Tornou-se possível, então, trabalhar à distância, seja em casa ou em qualquer outro lugar com acesso à *internet*.

Por ser considerada uma modalidade flexível de contrato de trabalho, o teletrabalho traz vantagens para trabalhadores e empregadores, proporcionando comodidade, além de reduzir custos operacionais para as empresas e aumento da produtividade. No entanto, esse tipo de contrato de trabalho apresenta desafios significativos para aqueles que o realizam. Autodisciplina e organização tornam-se qualidades essenciais, enquanto a preservação da saúde física e mental emerge como uma preocupação primordial.

Além disso, em algumas modalidades, o uso indiscriminado de ferramentas tecnológicas, de controle, de produtividade e de jornada, tem se revelado problemático, pois pode, em certos casos, ferir direitos fundamentais, adquiridos pelos avanços tecnológicos, a cibernética e a tecnologia da informação.

O teletrabalho tem origem no século XVII, mas teve o seu desenvolvimento na década de 70, período esse em que houve um aumento significativo nos custos de deslocamento para o trabalho, gerado pela crise do petróleo, que levou algumas empresas a considerarem o trabalho à distância como uma alternativa para reduzir o consumo de combustível e os custos associados.

No Brasil, a partir dos anos 90, algumas empresas e instituições públicas já adotavam essa forma de trabalho. No entanto, somente em 2017 e recentemente em 2022, com a modificação das leis trabalhistas e a aprovação da Lei nº 13.467/2017 e Lei nº 14.442.2, apenas parte dessa modalidade foi oficialmente regulamentada.

A novel trabalhista trouxe em seu arcabouço mudanças na legislação trabalhista e regulamentou o teletrabalho, que carecia de um regramento jurídico. Contudo, algumas lacunas ainda permanecem, demandando reflexão sobre a necessidade de regulamentação específica.

Exercer o poder diretivo e nos contratos de teletrabalho e manter a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador é crucial diante das transformações nas relações de trabalho. No contexto contemporâneo, em que a tecnologia possibilita o desempenho de funções à distância, é essencial avaliar como a legislação aborda as garantias fundamentais dos trabalhadores.

O teletrabalho apresenta uma série de desafios, especialmente em relação aos direitos fundamentais, que muitas vezes foram moldados em um contexto tradicional de trabalho presencial. Dentre esses desafios, destaca-se a necessidade de adaptação das normativas existentes para abranger situações específicas do teletrabalho, como, por exemplo, a proteção à privacidade por meio dos sofisticados sistemas de monitoramento, de fiscalização e de controle da atividade do trabalhador em regime de teletrabalho.

A legislação trabalhista brasileira não contempla dispositivo específico a limitar o poder de direção do empregador em face dos direitos de personalidade do trabalhador. E, por essa razão, enfrenta o desafio de garantir a preservação dos direitos fundamentais, do empregador e do trabalhador.

As leis e regulamentações vigentes em nosso ordenamento jurídico foram concebidas em um contexto anterior às recentes inovações tecnológicas. Naquela época, o teletrabalho, os sistemas sofisticados de monitoramento, o controle e a fiscalização da atividade do trabalhador não eram predominantes e a coleta, o processamento e a circulação de dados pessoais eram menos intensos e complexos do que são atualmente.

As leis atuais foram, em grande parte, elaboradas em um contexto diferente, e as mudanças tecnológicas e sociais, ocorridas desde então, podem apresentar desafios para a sua aplicação efetiva. O advento do teletrabalho, o uso de tecnologias de monitoramento e a intensificação da coleta e processamento de dados pessoais são elementos que não estão totalmente contemplados nas leis existentes e podem apresentar algumas lacunas.

E embora o Brasil tenha uma regulamentação para o teletrabalho, ela não contempla uma norma específica em relação ao uso da tecnologia no monitoramento do trabalhador, podendo-se levantar questões sobre a privacidade dos trabalhadores nesse regime.

Contudo, o Brasil possui mecanismos legais e regulatórios abrangentes que podem ser invocados para proteger a privacidade dos trabalhadores nesse contexto e que se mostram suficientes para equilibrar as forças existentes entre o poder diretivo e o direito à privacidade, diante do uso de tecnologia no monitoramento, controle e fiscalização da atividade do trabalhador.

É importante observar que o Brasil possui instrumentos legais e regulatórios mais amplos, como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que pode ser aplicada para proteger a privacidade dos trabalhadores. A LGPD estabelece princípios e diretrizes sobre a coleta, o tratamento e o armazenamento de dados pessoais, incluindo aqueles relacionados ao teletrabalho.

Além disso, a jurisprudência e as decisões judiciais também desempenham um papel significativo na interpretação e aplicação da lei. Caso ocorram violações da privacidade dos trabalhadores, eles podem recorrer aos tribunais para buscar reparação com base em princípios legais mais amplos.

Eventuais lacunas poderão ainda ser preenchidas por meio de atualizações das legislações já existentes e por meio da negociação coletiva, como se teve a oportunidade de observar ao longo desse trabalho, para garantir uma proteção efetiva dos direitos de personalidade dos trabalhadores diante das mudanças no ambiente de trabalho. Isso pode envolver a consideração de questões como o direito à privacidade, o direito à desconexão e a proteção contra práticas invasivas de monitoramento, os cuidados no controle de jornada e a proteção contra sobrecarga laboral.

Além disso, é essencial fomentar mecanismos que assegurem a participação do trabalhador nas decisões que envolvam o teletrabalho, promovendo a igualdade de oportunidades, a prevenção de práticas discriminatórias e a proteção contra a precarização das condições laborais.

A implementação de políticas e ações efetivas, alinhadas com os princípios dos direitos fundamentais, torna-se crucial para garantir uma transição justa e equitativa para o teletrabalho.

Nesse sentido, é fundamental o diálogo entre os diversos setores da sociedade, incluindo empregadores, trabalhadores, sindicatos e legisladores, visando a construção de um arcabouço jurídico que reflita as necessidades e desafios do ambiente de trabalho contemporâneo.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010.
- _____. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr. 2000.
- BAUMAN, Z.; LYON, D. **Vigilância líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2014.
- BOBBIO, Norberto. **1909: A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004
- BONAVIDES, P. A quinta geração de direitos fundamentais. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**. [S. l.], v. 2, nº. 3, pp. 82–93, 2008. DOI: 10.30899/dfj.v2i3.534. Disponível em: <<https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/534>> . Acesso em: 20 nov. 2023
- BORGES FORTES, Vinícius; ORO BOFF, Salete. **A Privacidade e a Proteção dos Dados Pessoais no Ciberespaço como um Direito Fundamental**: perspectivas de construção de um marco regulatório para o Brasil. Sequência Estudos Jurídicos e Políticos, [S. l.], v. 35, nº. 68, pp. 109–128, 2014. DOI: 10.5007/2177-7055.2013v35n68p109. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/2177-7055.2013v35n68p109>>. Acesso em: 21 nov. 2023
- BRAMANTE, Ivani Contini e BRAMANTE Simone. **Teletrabalho e Negociação Coletiva. Os desafios do teletrabalho**. Organizadores: Guilherme Guimarães Feliciano, Patrícia Helena Azevedo Lima, Larissa Matos. 1ª ed. Campinas: Lacier Editora, 2023.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6ª ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.
- CASTRO, Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de. **Terceirização**: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016.
- _____. O conceito de tempo de sobrea-viso e as tecnologias da comunicação. **Revista. TST**, Brasília, v. 78, nº. 1, jan/mar 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/29636/009_castro.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 24 jul.2023
- CATHARINO, José Martins. **Contrato de Emprego**. Guanabara: Edições Trabalhistas, 1992.

- CAVALCANTE, Zedequias Vieira; SILVA, Mauro Luis Siqueira da. A importância da Revolução Industrial no mundo da Tecnologia. In: **Encontro internacional de produção científica**, 7. 2011. Maringá. Anais eletrônico. Maringá. 2011. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/zedequias_vieira_cavalcante2.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2023.
- CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregulação ou regulação Anética do Mercado?** São Paulo: LTr, 2008.
- COSTA, Ana Paula Castelo Branco. **Breve Análise dos Projetos de Lei nº 4.044/20, 5.581/20, Lei nº 14.442/22 e Proposta de Resolução do Parlamento Europeu sobre Teletrabalho e o Direito à Desconexão.** Os desafios do teletrabalho. Organizadores: Guilherme Guimarães Feliciano, Patrícia Helena Azevedo Lima, Larissa Matos. 1ª ed. Campinas: Lacier Editora, 2023.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.
- _____. **Constituição da República e direitos fundamentais:** dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012.
- _____.; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende, coordenadores. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017.
- DUARTE, Fábio. **Arquitetura e tecnologias de informação:** da revolução industrial à revolução digital. Annablume, 1999.
- ESTRADA, Manuel Martín Pino, Teletrabalho: Conceitos e a sua Classificação em face aos Avanços Tecnológicos In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.) **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017.
- EUROFOUND and ILO (International Labour Office). **Working Anytime, Anywhere:** The Effects on the World of Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/publication/wcms_747075.pdf>. Acesso em: 23 set. 2023
- FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **O Direito, entre o futuro e o passado.** São Paulo: Noeses, 2014.
- FINCATO, Denise. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil:** indicações para uma contratação minimamente segura. Disponível em: <https://repositorio.pucri.br/dspace/bitstream/10923/11404/2/A_regulamentacao_do_teletrabalho_no_Brasil_indicacoes_para_uma_contratacao_minimamente_segura.pdf> Acesso em: 20 ago. 2023.

- _____. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, fev. 2019.
- FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, 2021.
- FREIRE, Gisela Silva. Trabalho remoto impulsionado pela pandemia e desafios na adoção de ferramentas tecnológicas de gestão e monitoramento de empregados. **Revista do Advogado**, nº 157, mar. 2023, pp. 56-63. Disponível em: <https://aplicacao.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/paginaveis/157/6/index.html>. Acesso em: 14 nov 2023
- _____. **Universo Sindical e o Teletrabalho**. 22 Anos da SOBRATT: A Evolução do Teletrabalho. Tomo I: Aspectos Jurídicos. Organizadores; Fabiano Zavanella, Luis Otávio Camargo Pinto. Campinas: Lacier Editora, 2021.
- GARCIA Schwarz, Rodrigo. **Estudios hispanoamericanos de derecho del trabajo**. 1ª. ed. San José, C. R.: Editorial Jurídica Continental, 2012.
- HARARI, Yuval Noah, **Sapiens: Uma breve história da humanidade**. Tradução: Janaína Marcoantonio. 42ª ed. Porto Alegre: L&PM, 2019.
- _____. **21 lições para o século 21**. Tradução: Paulo Geiger. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.
- KEYNES, John Maynard apud RIF KIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2004.
- KOERNER, A. Capitalismo e vigilância digital na sociedade democrática. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 36, nº. 105, 2021.
- LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos comunicamos e vivemos**. Tradução: Marcelo Barbão. 1ª ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.
- LOBO, Eugenio Haddock; LEITE, Júlio César do Prado. **Comentários à Constituição Federal**. Rio de Janeiro: Ed. Trabalhistas, 1989, v. 1º.
- MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras Linhas de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2003.
- MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho**. 7ª ed. Leme: Mizuno, 2022.
- _____. Considerações sobre o teletrabalho: da Reforma Trabalhista à Lei nº 14.442/2022 = Considerations about remote work: from the Labor Reform to Law nº 14.442/2022. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 14, n. 28.
- MASI, Domenico de. **O trabalho no século XXI**. Tradução: Aline Leal. 1ª ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

- MASSONI, Túlio de Oliveira; COLUMBU, Francesca. *Tempo de Trabalho e Teletrabalho*. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.) **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.
- MATOS, Larissa. **Direito digital do trabalho**: a proteção de dados e o monitoramento corporal no contexto das relações de trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.
- MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. 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. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 87, nº. 4, pp. 72-96, out./dez. 2021.
- MELO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework)**: O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora. Ed. Qualitymark. 1999.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41ª ed. São Paulo: LTr, 2018.
- NEELEY, Tsedal. **A revolução do trabalho remoto**: um guia para o sucesso de equipes que trabalham de qualquer lugar. Tradução: Sandra Martha Dolinsky. São Paulo: Benvirá, 2021.
- OLIVEIRA Neto, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018.
- OLMOS, Cristina Paranhos. **Direitos da personalidade nas relações de trabalho: limitação, relativização e disponibilidade**. São Paulo: LTr, 2017.
- PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade**: aspectos teóricos e práticos. Leme, SP: Mizuno, 2021.
- PAGANI, Marcella; BORGES, Caio Afonso.; DELGADO, Gabriela Neves Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da Lei nº 14.442/2022. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 19, nº 1, 2023. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/46992>>. Acesso em: 14 nov. 2023.
- PIMENTEL, Tawan. **Soluções de Tecnologia**: Monitoramento e Gestão de Trabalho Remoto. A evolução do teletrabalho: tomo III: tecnologia no teletrabalho. Organizadores: Fabiano Zavanella, Fernando Angelieri, Luis Otávio Camargo Pinto. 1ª. ed. Campinas: Lacier Editora, 2023.
- PEREIRA, João de Jesus. **Alterações legislativas no regime de teletrabalho: proteção social ou desconstrução do regime de trabalho**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC, Curso de Direito, Gama-DF, 2023. Orientação: Prof. Me. Eduardo Antônio Dória de Carvalho.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorin. PERES, Antônio Galvão. **Teletrabalho: Aspectos Práticos para Negociação Coletiva. A evolução do teletrabalho: tomo V: uma visão multidisciplinar.** Organizadores: Fabiano Zavanella, Luis Otávio Camargo Pinto, Juliana Legentil. 1ª. ed. Campinas, SP: Lacier Editora, 2023.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** 3ª ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr. 2009.

_____. **Globalização da economia e direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1997.

SAKURAI, Ruudi; ZUCHI, Jederson Donizete. As revoluções industriais até a indústria 4.0. **Revista Interface Tecnológica, [S. l.]**, v. 15, nº. 2, 2018. DOI: 10.31510/inf.v15i2.386. Disponível em: <<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/386>>. Acesso em: 22 jul. 2023.

SALERT, Ingo Wolfgang. **Proteção da personalidade no ambiente digital: uma análise à luz do caso do assim chamado Direito do Esquecimento no Brasil.** Joaçaba, V.19, nº.2, p.491-530, maio/ago.2018.

SANTOS, Artur Henrique S.; JAKOBSEN, Kjeld A. O trabalho nas atuais transformações da globalização capitalista. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Mário (org.) **A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**, 1ª ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SERRALVO, Letícia Lisboa Souza. MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador: implicações para o home office.** São Paulo: LTr, 2022.

SILVA, Homero Batista da. **CLT Comentada.** 3ª ed. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2021.

_____. **Comentários à reforma trabalhista.** 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Isadora Gonçalves Sena. A Jornada no Contrato de Teletrabalho e suas Repercussões para o Empregado. **Revista CAAP.** Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/caap/article/download/46996/38168/165599>>. Acesso em: 2 nov. 2023

SUPIOT, Alain. **El derecho del trabajo.** 1ª ed. Buenos Aires: Heliasta, 2008.

VIEIRA, Maria Margareth Garcia. **A globalização e as relações de trabalho.** 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2005.

WÜLFING, Juliana. **Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil**. Tese de doutorado na Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-graduação em Direito. Orientadora Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira. Florianópolis, 2014.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. 1ª ed. Editora: Intrínseca. Rio de Janeiro, 2020.

SITOGRAFIA

AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres assinam 72% dos artigos científicos publicados pelo Brasil**. 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/mulheres-assinam-72-dos-artigos-cientificos-publicados-pelo-brasil>>. Acesso em: 15 set 2023

AGÊNCIA SENADO. **Previdência de 1923**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/primeira-lei-da-previdencia-de-1923-permitia-aposentadoria-aos-50-anos>>. Acesso em: 24 jul.2023

ANAMATRA. **Enunciado nº 83. TELETRABALHO. CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTA**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_C_onamat_site.pdf> Acesso em: 27 set 2023

AMATRA12. **Teletrabalho na Espanha: redescobrimos a América**. Disponível em: <<https://amatra12.org.br/teletrabalho-na-espanha-redescobrimos-a-america-2/>>. Acesso em: 04 dez. 2023

BRASIL. Câmara dos Deputados. BRASIL. Câmara dos Deputados. **Art. 4**. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 15 set 2023.

_____. **Art. 8**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10641170/artigo-8-da-constituicao-federal-de-1988>> Acesso em: 27 set 2023

_____. **Art. 62** do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10759319/artigo-62-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 23 out 2023

- _____. **Art. 75A** do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível no site em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000266/artigo-75a-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 23 out 2023.
- _____. **Artigo 75E** do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000250/artigo-75e-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: : 23 out 2023
- _____. **Art. 170** da Constituição Federal de 1988. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10660995/artigo-170-da-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em : 14 nov 2023
- _____. **Art. 422** da Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=artigo+422+do+c%C3%B3digo+civil#:~:text=Os%20contratantes%20s%C3%A3o%20obrigados%20a,de%20probidade%20e%20boa%2Df%C3%A9>>. Acesso em: 18 nov 2023
- _____. **Art. 444.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714502/artigo-444-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 23 set.2023
- _____. **Art. 442.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714720/artigo-443-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso 30 out 2023
- _____. **Art. 443** do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714720/artigo-443-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 30 out. 2023
- _____. **Art. 458.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10713195/paragrafo-2-artigo-458-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>> Acesso em: 25 set 2023
- _____. **Lei nº 12.551,** de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm> Acesso em: 26 set 2023
- _____. **Lei nº 13.467,** de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 23 outo 2023
- _____. **Lei nº 13.709,** de 14 de agosto de 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm> Acesso:14.nov 202
- _____. **Lei nº 14.442,** de 2 de setembro de 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm> Acesso em: 27 set 2023
- _____. **PL 6787/2016.** Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>> Acesso em: 26 set 2023

COGNITIO JURIS. **O teletrabalho e a mulher**. Ano XIII – Número 48 – Julho de 2023. Disponível em: <<https://cognitiojuris.com.br/o-teletrabalho-e-a-mulher/>>. Acesso em: 15 set 2023

CORBYN, Zoë. **Bossware is coming for almost every worker**: the software you might not realize is watching you. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/27/remote-work-software-home-surveillance-computer-monitoring-pandemic>>. Acesso em: 11 set 2023

CUT. **Cartilha Diretrizes para Regulação do Teletrabalho**. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/acao/cartilha-diretrizes-para-regulacao-do-teletrabalho-a44e>>. Acesso em: 23 out 2023.

EAESP. Pesquisa do Uso da TI - **Tecnologia de Informação nas Empresas**. 34ª Edição Anual, FGVcia, 2023. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u68/pesti-fgvcia-2023_0.pdf>. Acesso em: 15 set 2023

ESPANHAFACIL. **Entenda a lei para residência dos Nômades Digitais na Espanha**. Disponível em: <<https://www.espanhafacil.com/blog/entenda-a-lei-para-residencia-dos-nomades-digitais-na-espanha>>. Acesso em: 05 dez. 2023

FABRO, Clara; Freire Maria Alice. **Bossware**: como funciona programa que vigia funcionários sem que eles saibam. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/noticias/2022/06/bossware-como-funciona-programa-que-vigia-funcionarios-sem-que-eles-saibam.ghtml>>. Acesso em 11 set 2023.

FEA. **Satisfação e desempenho: avanços e desafios após um ano da migração compulsória para o home office**. Disponível em: <<https://www.fea.usp.br/fea/noticias/brasil/querem-continuar-no-home-office-diz-pesquisa>> Acesso em: 11 set 2023.

FIA BUSINESS SCHOOL. **Indústria 4.0: o que é, consequências, impactos positivos e negativos** [Guia Completo]. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/industria-4-0/>> Acesso em: 25 jul 2023.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Estudos de Direito Desenvolvimento e Novas Tecnologias. Fabio da Silva Veiga, Denise Fincato. Ruben Miranda Gonçalves e Paulo de Brito (coordenadores). IberoJur. Universidade Lusófona do Porto. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasileira.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2023

_____. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil**: indicações para uma contratação minimamente segura. p.376. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11404/2/A_regulamentacao_do_teletrabalho_no_Brasil_indicacoes_para_uma_contratacao_minimamente_segura.pdf> Acesso em: 20 ago. 2023.

- GABAGLIO, Emilio. **Framework agreement on telework**. Disponível em: <https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf>. Acesso em: 23 out 2023.
- GOOGLE. **Série de curtas-metragens que destacam o envolvimento das mulheres nos primórdios da computação**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=d5nzJ1rQBew>> Acesso em: 18 ago. 2023
- IBGE. **Empreendedorismo**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/empreendedorismo.html>>. Acessado em: 15 set 2023.
- _____. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/448a4b1b10d3cba64647966eb2772316.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2023
- INEP. **Censo da educação superior. 2021**: divulgação dos resultados. Disponível em: <https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2021/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2021.pdf>. Acesso em: 15 set 2023
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: **C177** - Home Work Convention, 1996 (No. 177). Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322> Acesso em: 26 set 2023
- _____. **R184** - Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184) Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO> Acesso em: 26 set 2023
- JUSBRASIL. **Inciso XI** do Artigo 5 da Constituição Federal de 1988. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10730672/inciso-xi-do-artigo-5-da-constituicao-federal-de-1988>> Acesso em> 27 set 2023
- LOCKTON Global Compliance. **New remote working legislation around the world**. 2023. Disponível em: <<https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/>>. Acesso em: 23 out 2023.
- MARTINEZ, Alonzo. From Keylogging To Spyware: What Should Employers Consider When Monitoring Remote Workers? **Forbes**. 2020. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/alonzomartinez/2020/05/15/from-keylogging-to-spyware-what-should-employers-consider-when-monitoring-remote-workers/?sh=2a2191503981>>. Acesso em: 18 nov 2023
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica 17/2020**. Disponível em: <[nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf](https://mpt.mp.br/portal/publicacao/17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf) (mpt.mp.br)>. Acesso em: 23 set. 2023
- MEIRELES, Fernando. **Panorama do Uso de TI no Brasil** – 2022. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/artigos/panorama-uso-ti-brasil-2022>>. Acesso em: 15 set 2023

- MIGLIANO, Simon. **Employee Monitoring Software Demand up 60% since 2019.** Disponível em: <<https://www.top10vpn.com/research/employee-monitoring-software-privacy/>>. Acesso em: 18 nov. 2023.
- NETO, Celio Pereira Oliveira. **Reflexões sobre teletrabalho transnacional.** Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/7508/4472>>. Acesso 20 ago 2023.
- PACHECO, Fábio Luiz. A fiscalização do ambiente laboral do teletrabalhador. In: **Trabalho em debate.** Disponível em <<http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-fiscalizacao-do-ambiente-laboral-do-teletrabalhador>> Acesso em: 27 set 2023
- PINEL, M. Fátima de L. **Teletrabalhador.** Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/origem.html> 17.07.2023>. Acesso em: 17 jul. 2023
- PORTAL DA INDÚSTRIA. **Indústria 4.0: Entenda seus conceitos e fundamentos.** Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/industria-4-0/>> Acesso em: 25 jul 2023.
- PORTO, Noemia; FILHO, Ricardo Lourenço. **Meio ambiente e teletrabalho na reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017):** disponibilidade, controle e saúde do trabalhador. Disponível em: <<http://repositorioinstitucional.uea.edu.br/bitstream/riuea/1181/1/Meio%20ambiente%20e%20teletrabalho%20na%20reforma%20trabalhista%20lei%20n%C2%BA%2013.467%202017%20%20disponibilidade%20e%20controle%20e%20sa%C3%BAde%20do%20trabalhador.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2023
- TELEGRAPHE CHAPPE. **Les techniques du télégraphe Chappe.** Disponível em: < [Les techniques du télégraphe Chappe \(telegraphe-chappe.com\)](http://Les%20techniques%20du%20t%C3%A9l%C3%A9graphe%20Chappe%20(telegraphe-chappe.com))> Acesso em: 17 jul. 2023
- SOBRATT. **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e home office.** Nov. 2020. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>>. Acesso em: 05 set 2023
- _____. **Future Workforce Study**, realizado pela Penn Schoen Berland, a pedido da Dell e da Intel. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/14112016-brasil-lidera-no-home-office-53-ja-aderem/>>. Acesso em: 15 set 2023.
- SPRING, MARK S.; FORMAN, DAN M. Invasion of Privacy Lawsuits Will Be On The Rise In California Where Employers Use Monitoring/Tracking Technolog. **California Labor & Employment Law Blog**, 2020. Disponível em: <<https://www.callaborlaw.com/entry/invasion-of-privacy-lawsuits-will-be-on-the-rise-in-california-where-employers-use-monitoring-tracking-technology>>. Acesso em: 18 nov 2023
- THE GUARDIAN. **Women's research plummets during lockdown - but articles from men increase.** Disponível em: <<https://www.theguardian.com/education/2020/may/12/womens-research-plummets-during-lockdown-but-articles-from-men-increase>>. Acesso em: 15 set 2023

TRINDADE, Rodrigo. **Teletrabalho, Panótipo e Grande Irmão: programas e aplicativos desmentem o mito da impossibilidade de controle de jornada, mas reavivam duas perigosas alegorias.** Democracia e Mundo do Trabalho. Disponível em: <<https://www.dmtemdebate.com.br/teletrabalho-panotipo-e-grande-irmao-programas-e-aplicativos-desmentem-o-mito-da-impossibilidade-de-controle-de-jornada-mas-reavivam-duas-perigosas-alegorias> /> Acesso em: 27 set 2023.

WORLD EMPLOYMENT AND SOCIAL OUTLOOK. **Trends for women 2017.** International Labour Office. Geneva: ILO, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-inst/documents/publication/wcms_557245.pdf>. Acesso 15 set 2023.