

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**RAYRA ALVES DE FARIA**

**TELETRABALHO E *HOME OFFICE*: VANTAGENS E  
DESVANTAGENS DECORRENTES DA (RE)ORGANIZAÇÃO DO  
TRABALHO IMPOSTA PELA PANDEMIA COVID-19**

**FRANCA**

**2021**

**RAYRA ALVES DE FARIA**

**TELETRABALHO E *HOME OFFICE*: VANTAGENS E  
DESVANTAGENS DECORRENTES DA (RE)ORGANIZAÇÃO DO  
TRABALHO IMPOSTA PELA PANDEMIA COVID-19**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.**

**Área de concentração: Direito do Trabalho  
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**FRANCA**

**2021**

F224t Faria, Rayra Alves de  
Teletrabalho e home office: vantagens e desvantagens decorrentes da (re)organização do trabalho imposta pela pandemia COVID-19 / Rayra Alves de Faria. -- Franca, 2021  
78 f.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca  
Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do Trabalho. 2. flexibilização. 3. flexissegurança. 4. garantias fundamentais do cidadão. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

**RAYRA ALVES DE FARIA**

**TELETRABALHO E *HOME OFFICE*: VANTAGENS E  
DESVANTAGENS DECORRENTES DA (RE)ORGANIZAÇÃO DO  
TRABALHO IMPOSTA PELA PANDEMIA COVID-19**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.**

**BANCA EXAMINADORA**

**Presidente:** \_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**1º Examinador:** \_\_\_\_\_

**2º Examinador:** \_\_\_\_\_

**Franca, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.**

## AGRADECIMENTOS

Ao sentimento de gratidão que me invade durante cada dia, a cada passo concluído.

A todos os seres e às energias que me fizeram chegar até aqui, com força, leveza, determinação e fé.

Aos meus pais, Rosângela e Reinaldo que, juntos, me proporcionaram a maravilhosa possibilidade de estudar. Graças a isso a maior dádiva que podemos ter na vida: a da escolha. Hoje agradeço a fantástica oportunidade de poder escolher meu próprio futuro, contando sempre com carinho, apoio e sensibilidade. Obrigada pelo que são, por serem os melhores professores de vida que eu poderia ter.

À Débora (ou, carinhosamente, Zen) que me ensina todos os dias sobre amizade, lealdade e pulsar a vida. Tive o privilégio de ganhar uma irmã em meio à jornada da graduação, você me deu um lar, vivências inesquecíveis e faz com que eu seja uma pessoa melhor. Sem você, Camaleoa, tudo seria infinitamente mais difícil.

Ao Douglas, um grande companheiro, que pacientemente me impulsionou a cada dia, foi meu parceiro e meu porto seguro. Obrigada por me motivar, estar ao meu lado e partilhar tantos momentos.

Ao “Rousseau”, o grandioso grupo de amigos que me acompanharam durante esses inesquecíveis cinco anos: Aluísio (Senador), Bruna (Gratidão), Emily, Fabiana, Felipe, Débora (Zen) e Luísa (Unicórnio). A vocês sempre agradecerei a empatia, ajuda, sorrisos e cada manhã.

Ao meu orientador, Victor Hugo de Almeida que, para além das excepcionais aulas durante a graduação, guiou-me durante esta jornada e me permitiu acreditar em um Direito mais democrático, acessível e humano. Obrigada pela paciência e parceria acadêmica. A profissional que me torno tem muito de seus ensinamentos e inspirações.

À UNESP, onde pude, felizmente, tornar-me “Pipoca” e vivenciar experiências que guardarei para sempre em meu coração. Local em que cresci, me desenvolvi e me transmutei na mulher que sou hoje. Serei eternamente grata a esse ciclo, o qual encerro com o presente trabalho, sacralizando todos os aprendizados de uma grande jornada.

*“Não sois máquina! Homens é que sois!”*

*Charles Chaplin*

FARIA, Rayra Alves de. **Teletrabalho e *home office***: vantagens e desvantagens decorrentes da (re)organização do trabalho imposta pela pandemia COVID-19. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2021. 77 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2020.

## RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar as formas de implementação do teletrabalho e *home office* e sua intensificação no contexto da pandemia COVID-19, de modo a evidenciar as vantagens e desvantagens dessas relações laborais para trabalhadores e empregadores. Entender os contornos das organizações laborais, bem como pesquisar os impactos econômicos, psicossociais e laborais da implementação de novas relações trabalhistas virtuais tornam-se essenciais em um contexto pandêmico. Parte-se, para tanto, da investigação acerca da legislação e o posicionamento doutrinário acerca da alteração das organizações laborais, enfatizados pelo isolamento social. Esta produção acadêmica perpassa a coleta de dados, com a adoção da pesquisa bibliográfica em materiais publicados sobre os nuances características do teletrabalho e *home office*. Além disso, o método de abordagem, o dedutivo, permite a averiguação das consequências econômicas, sociais e laborais para os trabalhadores e empregadores. Pretende-se, então, acompanhar a evolução legislativa (ou a falta dela) da modalidade do teletrabalho, o cenário internacional sobre o tema e a consequente flexibilização que a pandemia COVID-19 causa no regime trabalhista, enfatizadas, principalmente, pelas Medidas Provisórias nº 927 e nº 936 e as Ações Diretas de Inconstitucionalidade 6342 e 6362.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. flexibilização. flexissegurança. garantias fundamentais do cidadão.

FARIA, Rayra Alves de. **Teleworking and *home office***: advantages and disadvantages arising from the (re)organization of work imposed by the COVID-19 pandemic. Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2020. 77 f. Monograph (Bachelor in Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2020.

### **ABSTRACT**

This paper aims to analyze the ways of implementing telework and *home office* and its intensification in the context of the COVID-19 pandemic, in order to highlight the advantages and disadvantages of these labor relations for workers and employers. Understanding the contours of labor organizations, as well as researching the economic, psychosocial and labor impacts of the implementation of new virtual labor relations, are essential in a pandemic context. Therefore, it starts from the investigation about the legislation and the doctrinal position about the alteration of the work organizations, emphasized by the social isolation. This academic production permeates data collection, with the adoption of bibliographical research in published materials about the characteristics of telework and *home office*. In addition, the method of approach, the deductive, allows the investigation of the economic, social and labor consequences for workers and employers. It is intended, then, to follow the legislative evolution (or lack thereof) of the telework modality, the international scenario on the subject and the consequent flexibility that the COVID-19 pandemic causes in the labor regime, emphasized mainly by the MP 927 and 936 and ADI 6342 and 6362.

**Keywords:** Labour Law. flexibility. flexicurity. fundamental rights and guarantees.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>2 OBJETIVO</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1 Objetivo geral</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2 Objetivos Específicos</b> .....	<b>12</b>
<b>2.3 Problematização</b> .....	<b>12</b>
<b>3 MÉTODOS E MATERIAL</b> .....	<b>13</b>
<b>4 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O MUNDO GLOBALIZADO</b> .....	<b>14</b>
<b>5 TELETRABALHO E <i>HOME OFFICE</i></b> .....	<b>26</b>
<b>5.1 Origem e conceito</b> .....	<b>26</b>
<b>5.2 O desenvolvimento do teletrabalho no mundo</b> .....	<b>29</b>
<b>5.3 A evolução legislativa do teletrabalho no Brasil</b> .....	<b>35</b>
<b>5.4 Características do teletrabalho</b> .....	<b>38</b>
<b>5.4.1 Formas de teletrabalho</b> .....	<b>41</b>
<b>5.4.2 Teletrabalho versus home office</b> .....	<b>42</b>
<b>5.4.3 Flexibilização da subordinação no teletrabalho</b> .....	<b>43</b>
<b>5.5 Vantagens e desvantagens do teletrabalho</b> .....	<b>46</b>
<b>5.5.1 Para o trabalhador</b> .....	<b>47</b>
<b>5.5.2 Para a empresa</b> .....	<b>49</b>
<b>5.5.3 Para a sociedade</b> .....	<b>52</b>
<b>6 OS IMPACTOS DA PANDEMIA COVID-19 NA ORGANIZAÇÃO DO TELETRABALHO E <i>HOME OFFICE</i></b> .....	<b>54</b>
<b>6.1 A implementação e a intensificação do teletrabalho e home office</b> .....	<b>56</b>
<b>6.2 O isolamento social e os impactos na rotina dos trabalhadores</b> .....	<b>57</b>
<b>6.3 As principais alterações legislativas no Direito do Trabalho sofridas pela pandemia COVID-19</b> .....	<b>58</b>
<b>7 CONCLUSÃO</b> .....	<b>67</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>71</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho, antes visto como forma de punição, exploração, meio de subsistência, enfrentou severas lutas sociais para que fosse regulamentado e, assim, nascesse o Direito do Trabalho. Com a evolução da sociedade e do capitalismo, a parte mais fraca da relação de emprego, o empregado, carecia da evolução de seu resguardo jurídico, uma vez que a lógica da extração da força trabalho permanecia.

Porém, com a crescente mudança na economia e nas formas de empregabilidade, há também o aumento de posicionamentos diferentes, conceitos a serem reformulados, leis que restringem, outras que abarcam novas formas de se trabalhar. Além disso, sob a perspectiva do avanço neoliberal, a produção foi reestruturada, passando a ser regida pelo *just in time*, a informalidade e a flexibilização das relações de emprego (ANTUNES, 2018), pois

Vive-se num século onde impera a globalização, a liberalização dos mercados e outras alterações ambientais que, para sobreviverem neste ambiente turbulento, exigem das organizações alternativas viáveis para os seus negócios, estruturas organizacionais e formas de trabalho. (TACHIZAWA; MELLO, 2003, p. 18)

A competitividade das empresas deu um salto após a chamada “Quarta Revolução Industrial” (SCHWAB, 2016) ou “Indústria 4.0” (MESSE, 2020), a qual transforma a maneira de como as máquinas se comunicam e utilizam as informações para otimizar o processo de produção, tornando-o mais econômico, ágil e autônomo. Dessa forma, a legislação trabalhista busca, na Era da Informação, adequar-se a um contexto de mutabilidade de processos capitalistas de extração de valor do trabalho alienado ou verá a informalidade crescer diariamente.

Outrossim, a quarta fase da industrialização transforma, inclusive, os trabalhadores, necessitando da “[...] transição em direção a novos sistemas que foram construídos sobre a infraestrutura da revolução digital” (SCHWAB, 2016). Por isso, os indivíduos que estão sendo inseridos no mercado de trabalho hodiernamente já foram expostos à Era da Informação e tendem a repulsar a rotina exaustiva do trabalhador das outras fases da industrialização. Ou seja, as organizações estão buscando novas formas de atração e manutenção desses profissionais contemporâneos, os quais querem maior flexibilidade nas relações, como a possibilidade de controlar seu próprio horário.

Em um contexto de crise econômica e recessão no Brasil, a Lei nº 13.467/2017, a reforma trabalhista, ocorreu pautada no discurso de geração de empregos, com a

regulamentação do teletrabalho, um novo modelo de organização laboral. Sob a promessa de dinamizar as relações de trabalho e dar mais independência ao trabalhador, tal instituto sofre severas críticas. Neste cenário, a competitividade das empresas faz a redução de gastos e produtividade serem os indicadores de desempenho prioritários, surgindo como uma moderna alternativa de gestão empresarial (TACHIZAWA; MELLO, 2003).

Já em 2017, durante o evento “Rethink Business Brasil”, empreendedores e líderes de *startups* discutiam sobre como seria o mercado de trabalho nos próximos anos, destacando-se a tendência do “fim dos escritórios”, com poucas reuniões presenciais (BASTIOTI, 2017), em que a figura do profissional em um prédio corporativo deve desaparecer com o tempo. Desse modo, o teletrabalho passa a ser visto como prática inevitável a ser desenvolvida pelas empresas, colocando a evolução da comunicação e da internet a base para sua existência (AIELLO, 2014):

Em tempos de ampla mobilidade, hiperconexão e inovações que transformam rápida e radicalmente a sociedade, o trabalho remoto vai se tornando prática que, cedo ou tarde, bate às portas de organizações de todos os matizes, e não apenas das que trazem a tecnologia no DNA. Bem desenvolvida e assimilada em algumas empresas, a jornada à distância ainda é tabu para outras, mas já cumpre processo evolutivo capaz de servir de eficiente benchmarking para o mercado. (AIELLO, 2014)

Importante ressaltar, ainda, que o teletrabalho, como um modelo de organização produtiva, e a utilização de tecnologias sofisticadas não alteraria o acontecimento de um labor autônomo e subordinado. Assim, no que tange ao trabalho à distância ser gênero e teletrabalho espécie, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho seria uma “[...] forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação” (THIBAUT ARANDA, 2001).

Isso, portanto, implica dizer que a natureza jurídica do teletrabalho ainda não é pacífica, com o instituto da subordinação sendo muitas vezes relativizado. Contudo, para Javier Thibault Aranda (2001), ao contrário do que ocorre em algumas experiências estrangeiras, a mudança da qualificação jurídica do vínculo trabalhista do teletrabalhador não deve prosperar no Brasil.

Diante do exposto, o presente trabalho procura entender quais são as formas de implementação do teletrabalho e *home office*, bem como os impactos da intensificação deste novo modelo de organização laboral no contexto da pandemia COVID-19. Nesse sentido, a

presente proposta de investigação busca analisar a legislação trabalhista, de modo a evidenciar as vantagens e desvantagens econômicas, psicossociais e laborais dessas formas de trabalho para trabalhadores e empregadores.

Ademais, o isolamento social, ocasionado pela pandemia COVID-19, trouxe diversas medidas para que o trabalhador pudesse continuar exercendo sua função e o empregador continuasse produzindo, corroborando para a situação de teletrabalho como passível de tornar-se definitiva.

Em um cenário de instabilidade, decretos e resoluções foram publicados com o intuito de expandir o regime do teletrabalho, abrindo possíveis precedentes para novas alterações. Assim, em um ambiente com grandes transformações políticas econômicas e sociais, o teletrabalho tornou-se um fenômeno de mudanças, com a positivação da flexibilidade, Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e novas dinâmicas de interação (ORDOÑEZ, 2012).

Cumprе reafirmar, por fim, que a proposta de investigação, ora apresentada, visa investigar os impactos dessa “nova” organização de trabalho, bem como evidenciar as atualizações dos mecanismos legislativos e doutrinários que podem ditar o futuro dos direitos trabalhistas no Brasil.

Diante disso, o objetivo do presente trabalho é analisar as formas de implementação do teletrabalho e *home office* e sua intensificação no contexto da pandemia COVID-19, de modo a evidenciar as vantagens e desvantagens dessas relações laborais para trabalhadores e empregadores. Para tanto, adota-se, como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o dedutivo.

Quanto à estrutura da presente pesquisa, o primeiro tópico aborda a Quarta Revolução Industrial e o mundo globalizado, uma vez que o teletrabalho está intimamente ligado ao sistema capitalista e à modernização das sociedades e relações. O surgimento de tecnologias desencadeia, por consequência, novas formas de se trabalhar.

No tópico destinado ao teletrabalho e *home office*, o surgimento desta moderna forma de trabalho é retratado, diante da necessidade de flexibilização das relações laborais. Ainda, procura-se abordar os conceitos elencados pela doutrina e regulamentações internacionais, bem como os pilares caracterizadores do instituto.

Neste ponto, busca-se compreender quais as modalidades de teletrabalho existentes e como a subordinação, requisito essencial no vínculo empregatício, se traduz no contexto virtual. Não obstante, enumera-se as principais vantagens e desvantagens em relação ao teletrabalhador, empregador e sociedade.

O cerne da presente pesquisa revela-se na análise dos impactos da pandemia COVID-19 na organização do teletrabalho e *home office*, vez que o trabalho remoto foi intensificado neste novo contexto econômico-social. Os conceitos de Direito do Trabalho de Exceção e jurisprudência de crise são tratados, diante da vivência nacional. Assim, com a apresentação de alterações legislativas e jurisprudenciais é possível entender de que forma se dá a flexibilização na seara trabalhista.

## **2 OBJETIVO**

### **2.1 Objetivo geral**

O objetivo do presente trabalho é analisar as formas de implementação do teletrabalho e *home office* e sua intensificação no contexto da pandemia COVID-19, de modo a evidenciar as vantagens e desvantagens dessas relações laborais para trabalhadores e empregadores.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- a) Examinar a evolução, os contornos e as características das organizações laborais de teletrabalho e *home office*;
- b) Analisar os impactos econômicos, psicossociais e laborais da implementação de novas relações trabalhistas virtuais, intensificadas pela pandemia COVID-19;
- c) Analisar a legislação e o posicionamento doutrinário acerca da alteração das organizações laborais enfatizados pelo isolamento social.

### **2.3 Problematização**

- a) Quais os contornos e as características das organizações laborais de teletrabalho e *home office*?
- b) Quais as vantagens e desvantagens econômicas, psicossociais e laborais da implementação de novas relações trabalhistas virtuais, intensificadas pela pandemia COVID-19?
- c) Na perspectiva da legislação e da doutrina, houve flexibilização das normas e regimes trabalhistas em consequência do isolamento social?

### 3 MÉTODOS E MATERIAL

Para coleta de dados, adotou-se a pesquisa bibliográfica em materiais publicados sobre a caracterização das diferentes formas de teletrabalho e *home office*, a interpretação dos modelos de gestão de conhecimento e atividades organizacionais e a análise das alterações sofridas com a pandemia, assumindo-se o procedimento exploratório.

Os materiais utilizados para pesquisa foram legislação, doutrinas, monografias, dissertações, artigos científicos, conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos, entre outros.

Como método de abordagem, adotou-se o dedutivo, visando, a partir da análise dos regimes de teletrabalho e *home office* nas contemporâneas modalidades de trabalho, intensificadas pela pandemia COVID-19, averiguar as consequências econômicas, sociais e laborais para os trabalhadores e empregadores.

## 4 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O MUNDO GLOBALIZADO

Para entender os aspectos hodiernos e adentrar na Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, é preciso, primordialmente, pincelar a história das revoluções industriais, no que tange ao indivíduo como trabalhador e consumidor. Dessa forma, pincelar a história das relações do trabalho e sua organização é primordial.

Importante ressaltar que não houve constância ao longo do tempo no poder de mobilidade geográfica e o capital (HARVEY, 2008). Trabalhadores e empregadores se moldam de acordo com a sociedade as quais estão inseridos, pois assim como a alteração dos pensamentos humanos e evolução da tecnologia, o mundo do trabalho também é mutável.

Historicamente, as monarquias absolutistas marcam as primeiras mudanças das relações de trabalho, caracterizadas pelo mercantilismo. Com a decadência do feudalismo, ocorreu uma grande alteração do sistema econômico, evidenciada pela criação da concorrência e o conseqüente aparecimento de corporações destinadas a organizar e controlar a produção, substituindo o modelo artesanal de trabalho (MILLS, 1969).

Segundo Charles Mills (1969), vagarosamente, houve o surgimento de um novo modelo de produção e de sistema econômico, visando ganhos de produtividade e lucro, uma vez que o denominado artesão mestre passou a controlar o processo produtivo. Os trabalhadores, nesse momento, passaram a ser contratados e a receber por quantidade produzida ou por dia trabalhado.

A Primeira Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, datada no fim do século XVIII, marca o início da industrialização e aprimoramento de processos produtivos, a introdução de máquinas e faz a mutação do comércio para a atividade industrial. Esse período mudou significativamente as relações trabalhistas, alterando principalmente os modelos de gestão e a orientação do comportamento humano no trabalho (FISCHER, 2002).

Neste contexto, os trabalhadores da indústria de ferro, que tinham a possibilidade de transitar pela Europa, colocavam a maior mobilidade geográfica como vantagem financeira. Os que não conseguiam se locomover ficavam mais vulneráveis, uma vez que o fraco mercado imobiliário era característica da época (HARVEY, 2008). Utilizando-se como sinônimo as palavras “empregadores” e “capitalistas”, o autor aponta que

Embora alguns capitalistas sejam claramente mais móveis do que outros, todos são forçados em alguma medida a "fincar raízes", e muitos, como resultado disso, mal podem suportar uma mudança de localização. Há, contudo, várias facetas da condição dos capitalistas

que com frequência reforçam o seu poder. A acumulação lhes dá meios de expansão, e as opções sempre são expandir *in situ* ou instalar uma fábrica subsidiária em outro lugar. O incentivo para mudar aumenta ao longo do tempo simplesmente em virtude dos custos de congestão associados com a expansão nos locais originais. (HARVEY, 2008, p. 214)

A Segunda Revolução Industrial, no final do século XIX, é marcada pelo modelo fordista e recordes de produtividade, ampliando a oferta de produtos e mais recursos para o ser humano, além de progressos científicos e tecnológicos em países como Inglaterra, França e Estados Unidos (HARVEY, 2008).

Segundo Afonso Fleury e Nilton Vargas (1983), o período taylorista e fordista ficou marcado pelo desenvolvimento de técnicas de organização, gestão do trabalho e produção. O ser humano passou a exercer movimentos mecânicos, padronizados e sem a utilização de conhecimento, sendo reduzido a um único processo, com comportamentos de máquina.

Para além do aumento da produção, o fordismo foi marcado pela introdução de cinco dólares como recompensa por oito horas de jornada dos trabalhadores da linha automática de montagem de carros (HARVEY, 2008).

Para David Harvey (2008, p. 121), o fordismo explicitou como a “[...] produção em massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho”. Ford acreditava, dessa forma, no poder corporativo de regulamentação da economia naquele tipo de sociedade.

Por isso, a Segunda Revolução Industrial é marcada pela alteração não só da forma de trabalho, mas também a forma de consumo da humanidade:

O propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade. Era também dar aos trabalhadores renda e tempo lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores. Mas isso presumia que os trabalhadores soubessem como gastar seu dinheiro adequadamente. (HARVEY, 2008, p. 122)

Após a Segunda Guerra Mundial, a Terceira Revolução Industrial ou também denominada Revolução Tecno-científica foi essencial para que a tecnologia saltasse em evolução, momento em que as fábricas receberam uma grande modernização por meio de computadores, softwares, chips e sistemas elétricos.

O fim do século XX alterou o panorama produtivo mundial, com o surgimento de tecnologias, da transmissão de informações, da automatização e robotização de processos produtivos. Assim, a mão de obra qualificada foi necessária, alterando mais uma vez o cenário de trabalhadores.

Isto posto, é fácil verificar que as fábricas, processos industriais e até outros setores da economia não estão iguais a meados de 1970, quando se vivia a Indústria 3.0 (Terceira Revolução Industrial).

Houve um grande salto nas iniciativas de digitalização e automatização, apresentado em 2011 na Feira de Hannover na Alemanha – um dos maiores eventos sobre automação industrial do mundo – como Indústria 4.0.

A Quarta Revolução Industrial, como também é chamada, é um conceito desenvolvido pelo alemão Klaus Schwab, diretor e fundador do Fórum Econômico Mundial, e é caracterizada por conectar máquinas, sistemas e ativos em redes inteligentes capazes de controlar toda a cadeia de produção de maneira autônoma, ou seja, sem muitos trabalhadores para que isso ocorra.

Schwab (2016) diz ainda que essa quarta fase da industrialização transformará tudo, a forma como o ser humano vive, trabalha e se relaciona. Assim, o senso de privacidade, noções de propriedade, a forma de consumo, o tempo dedicado ao trabalho e ao lazer será alterado, bem como o foco no desenvolvimento da carreira do indivíduo que está sendo colocada como prioridade (SCHWAB, 2016).

Para Reinaldo Gonçalves (1998), as principais consequências da globalização, tanto produtiva quanto financeira, caracteriza-se pela expansão dos fluxos financeiros internacionais, pelo acirramento da concorrência, pela maior integração dos sistemas financeiros, pela crescente internacionalização da produção e pela maior integração das economias nacionais.

A Indústria 4.0, nascida na Alemanha em 2011, nasce com o intuito de aumentar a produtividade, intensificando o uso da tecnologia, com a estrutura relacionada à tecnologia da informação e comunicação (ANTUNES, 2018). O capitalismo, dessa forma, aprimora suas características de dominação.

Como consequência, a globalização interfere diretamente no mercado de trabalho, trazendo características do macrossistema para o microssistema. Neste contexto, o trabalho rígido torna-se alvo de questionamentos, sendo necessário repensar o Direito do Trabalho tradicionalmente conhecido para que possa se adequar aos novos paradigmas:

No que tange aos efeitos da globalização econômica sobre o mundo do trabalho, cabe considerar os impactos sobre a empresa e sobre o emprego. Quanto ao último aspecto, cumpre salientar o relevo que adquire o direito ao trabalho em confronto com o Direito do Trabalho. (ROMITA, 1997, p. 87)

Rosita de Nazaré Sidrim Nassar (1991) traz novamente o conceito de que as normas trabalhistas acompanham o macrosistema do mercado de trabalho, em que a alteração do Direito do Trabalho não está ligada unicamente no universo jurídico, mas sim deve compreender estratégias políticas, econômicas e sociais do país.

A modernização surge como uma saída para as empresas que, com a globalização da economia, precisaram adequar-se à automação e à informatização, para continuarem competitivas (GONÇALVES, 1998). Dessa forma, foi e é preciso a flexibilização das normas trabalhistas, porém com atenção a respeitar um limite para que os direitos adquiridos pelos trabalhadores, em respeito ao princípio da dignidade humana, não sejam perdidos:

É desse modo que o capitalismo informacional e digital vem aprimorando sua engenharia da dominação. Desde que a empresa taylorista e fordista foi suplantada pela liofilização toyotista e flexível, passamos a presenciar o que Danièle Linhart denominou *desmedida empresarial*. Contra a rigidez vigente nas fábricas da era do automóvel, durante o longo século XX, nas últimas décadas os capitais vêm impondo sua trípole destrutiva em relação ao trabalho: a *terceirização*, a *informalidade* e a *flexibilidade* se tornaram partes inseparáveis do léxico da empresa corporativa. (ANTUNES, 2018, p. 37)

Diante deste quadro, surgem novas formas de labor como o *crowdwork*, o trabalho *on-demand* – os quais serão analisadas em momento posterior – e, em especial, o teletrabalho, objeto de estudo da presente investigação. Tais inovações podem ser consideradas, ainda, como forma de frear o desemprego:

Quanto ao impacto da globalização da economia sobre o Direito do Trabalho, o tema abre à reflexão do estudioso leque de questões, todas de grande relevância, quer no campo do Direito Individual, quer no Direito Coletivo. Cabe examinar, apenas dois aspectos: a crise do chamado “princípio protetor” e os efeitos da exigência de competitividade das empresas sobre a tradicional regulação heterônoma das condições de trabalho [...] A flexibilização já adquiriu foros de preceito constitucional (constituição de 5 de outubro de 1988, art. 7º, incisos VI, XII e XIV), embora ela não tenha por fim propiciar ganhos ou redução de custos ao empregador, mas sim fornecer aos atores sociais elementos para preservar a fonte de emprego (a

empresa) como meio de combate ao desemprego. (REALE, 1997, p. 01-12)

Em síntese, nem a globalização ou o surgimento de novas tecnologias são forças acima do ser humano. A humanidade, neste contexto, tem o papel de controlar e assumir a responsabilidade da evolução e, principalmente, na Quarta Revolução Industrial, moldar e direcionar suas inovações para um objetivo e valores comuns (SCHWAB, 2016).

#### **4.1 As novas tecnologias e os impactos no mundo do trabalho**

A já tratada Quarta Revolução Industrial trouxe grandes inovações para o mundo do trabalho, e Miriam Cherry, Marion Crain e Winifred Poster (2016) analisam o “trabalho virtual” como uma forma ampla, abrangendo o mundo virtual e atividades realizadas online. Assim, as novas vertentes do trabalho e, conseqüentemente, do Direito do Trabalho englobando o Direito Digital passam por modificações e, com elas, novas formas de contratação e forma de se laborar.

Alguns conceitos necessários de serem entendidos e diferenciados são o *crowdwork*, o qual permite a realização de tarefas através de plataformas online, o trabalho *on-demand*, o qual relaciona aplicativos com tarefas laborais tradicionais (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018), e o teletrabalho, o qual é realizado remotamente com o uso de tecnologia.

No *crowdwork* são realizadas pequenas tarefas fragmentadas, não demandando sequer qualificação do indivíduo ou tarefas maiores com maior capacidade de análise, ambos não podendo serem realizadas por computadores. Há, neste caso, a busca de conexão de pessoas com interesses em comum: os executores de determinados serviços e os consumidores que solicitam a prestação do serviço.

Uma plataforma conhecida dessa modalidade é o *Amazon Mechanical Turk (MTurk)*, o qual oferta a execução de tarefas de inteligência humana. A plataforma, portanto, apenas conecta um solicitante e um fornecedor de serviços e os fornecedores são classificados pela empresa como contratados independentes.

Já o trabalho *on-demand*, o qual se relaciona com a execução de trabalhos tradicionais por meio de aplicativos, como o transporte, traz o aplicativo oferecendo um serviço, conectando o prestador de serviço e o consumidor. O trabalho, neste caso, é executado por uma necessidade apresentada e o trabalhador é compensado monetariamente após a

finalização da prestação (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018). Um exemplo dessa categoria é a Uber, por meio da qual um cliente solicita um carro para fazer uma viagem e o motorista, o mais próximo ao local e disponível, aceita o trabalho.

Segundo Oitaven, Carelli e Casagrande (2018), o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* são aqueles realizados por meio de plataformas *online*, como aplicativos, e compreendem duas linhas de trabalho referentes à “economia do bico”. Ambos encontram-se à margem da legislação trabalhista, sendo novidades ainda não recepcionadas pelas normas jurídicas e de grande debate na jurisprudência.

O teletrabalho, por sua vez, é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pode ser entendido como “[...] a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

Mesmo abarcado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o teletrabalho está, cada vez mais, se difundindo e sendo implementado nas novas organizações. Por isso, antes da apresentação das características do teletrabalho, é importante ressaltar o que não o é. Valentim (2000) elenca algumas formas de trabalho, excluindo-as do teletrabalho:

- 1) Trabalho a domicílio. Embora seja frequentemente desenvolvido na casa do empregado, este não é o único lugar de prestação do trabalho, que também pode ser executado num estabelecimento satélite da empresa (numa filial, por exemplo), longe da sede ou da unidade principal à qual o empregado efetivamente se vincula;
- 2) Trabalho executado todo o tempo em casa. A atividade não precisa ser desenvolvida contínua e sistematicamente na residência do empregado, podendo ser realizada também na sede da empresa. O trabalhador pode laborar alguns dias da semana em casa e outros na própria empresa;
- 3) Trabalho a título precário ou “informal”. Ao teletrabalhador deve ser estendida toda a gama de direitos dos trabalhadores comuns, devendo estar integralmente abrangido pela legislação trabalhista;
- 4) Trabalho típico de informática. O empregado que passa a desenvolver em casa o trabalho que normalmente executava no escritório, pode fazê-lo com o suporte do computador, como também do telefone, do fax. Ele não precisa ser um programador, um analista de sistemas, um expert em informática. Pode ser um consultor, um gerente, um tradutor ou outro tipo de profissional. Dependendo da natureza da atividade exercida, a informática poderá ter uma importância maior ou menor, mas não constitui um objeto em si do teletrabalho;
- 5) Não há ausência do poder de comando, da direção. O empregado está interligado com a empresa, com seu patrão, com seus colegas de ofício, com a divisão do trabalho, com o processo produtivo, com o modelo de organização, etc. Nesta interligação o trabalhador geralmente executa o seu ofício com liberdade, porém dentro de certos

parâmetros. Há regras, ordens, determinados protocolos que devem ser seguidos para o bom desenvolvimento de seu trabalho, em especial naquilo que esteja relacionado ao trabalho executado por outros profissionais. Entretanto, o empregador controla menos o processo e mais o resultado do trabalho do empregado. (VALENTIM, 2000, p. 58-62)

Contudo, a definição de teletrabalho, a qual será tratada posteriormente, está relacionada a uma forma de produção descentralizada, mediante prestação de serviço executada e dirigida por meio de um suporte tecnológico.

Diante deste contexto econômico e social, depreende-se que um dos impactos que as novas tecnologias trazem é a flexibilização do trabalho. Isso se dá por uma resposta empresarial no contexto da Indústria 4.0, que não poderia ter outro comportamento, senão flexibilizar a rigidez do processo produtivo e do trabalho.

Para Luiz Carlos Amorim Robortella (1995), a flexibilização do Direito do Trabalho é a responsável pela adaptação das normas jurídicas à economia, mediante a participação de trabalhadores e empresários, objetivando o desenvolvimento econômico e o progresso social.

A globalização trouxe novas formas de comunicação, incluindo uma abismal flexibilidade para as relações e seria impossível que o mundo do labor ficasse afora disso. Assim, o modo de organização, de produção, o tipo de trabalho, a forma de realizá-lo, tudo foi transformado:

[...] a concepção de estabelecimento como unidade técnica onde necessariamente se desenvolve o trabalho, com a reunião de pessoas em determinado local, dentro de certos horários e debaixo de uma estrutura hierarquizada, de rigidez militar, se torna obsoleta. (ROBORTELLA, 1994, p. 144)

Todavia, o cuidado na flexibilização dos direitos dos trabalhadores deve ser tomado. Antunes (2018) traz a contradição de que, hodiernamente, há a ampliação do contingente de trabalhadores no mundo proporcionalmente à queda dos formalmente empregados. E, além disso, se posiciona, com o conceito de flexibilidade entre aspas, ponderando:

[...] aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (sem sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando. (ANTUNES, 2018, p. 25)

Portanto, no contexto do Direito do Trabalho, de um lado, a flexibilização garante a “[...] produtividade da mão-de-obra, competitividade, modernização, mercado, lucro e desenvolvimento econômico” (ROBORTELLA, 1994, p. 94). No entanto, por outro lado, o Direito luta para que as garantias alcançadas pelos trabalhadores não sejam perdidas. Nas palavras de Ricardo Antunes (2018, p. 36), “[...] na empresa ‘moderna’, o trabalho que os capitais exigem é aquele mais *flexível* possível: sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo o de organização sindical”.

#### 4.2 Globalização e a gestão da cultura organizacional nas empresas

Como foi visto, a economia está em frequente mutabilidade, porém o Direito, por sua vez, tenta vagarosamente adequar a inovação dentro de sua lógica jurídica. Com isso, atualmente, as empresas buscam um lucro desenfreado e utilizam um discurso de “economia colaborativa” (SLEE, 2018) em que sustentabilidade, cooperação social, igualdade, compartilhamento, empreendedorismo são expressões-chave para atrair indivíduos que se encantam com a ideia de serem “donos do seu tempo”.

Para Ricardo Antunes (2018), a lógica da Indústria 4.0 e globalização é destrutiva para o Direito do Trabalho:

[...] a contrapartida esparramada pelo ideário empresarial tem de ser *amenizada* e *humanizada*. É por isso que o novo dicionário “corporativo” ressignifica o autêntico conteúdo das palavras, adulterando-as e tornando-as corriqueiras no dialeto empresarial: “colaboradores”, “parceiros”, “sinergia”, “resiliência”, “responsabilidade social”, “sustentabilidade”, “metas”. Quando entram em cena os enxugamentos, as reestruturações, as “inovações tecnológicas da indústria 4.0”, enfim, as reorganizações comandadas pelos que fazem “gestão de pessoas” e pelos que formulam as tecnologias do capital, o que temos é mais precarização, mais informalidade, mais subemprego, mais desemprego, mais trabalhadores intermitentes, mais eliminação de postos de trabalho, *menos pessoas trabalhando com os direitos preservados*. Para tentar “amenizar” esse flagelo, propaga-se em todo canto um novo subterfúgio: o “empreendedorismo”, no qual todas as esperanças são apostadas e cujo desfecho nunca se sabe qual será. (ANTUNES, 2018, p. 38)

Com a apropriação de uma linguagem de empreendedorismo e coletivo, as empresas utilizam as plataformas tecnológicas para alavancar e facilitar o compartilhamento, sendo estas o meio para rentabilizar a capacidade excedente, transformando a relação entre

empresas, trabalho, pessoas e consumo (CHASE, 2015). O mundo industrial dá espaço para a economia colaborativa.

As grandes mudanças trazidas pela Indústria 4.0 trouxeram a tecnologia da informação e comunicação como primordiais. Uma nova sociedade, a saber, é vislumbrada, pois tais tecnologias afetam as organizações de diferentes maneiras, impactando na qualidade de vida da humanidade em diversas searas, como nas socioculturais, econômicas, ambientais, políticas e a forma de realização do trabalho (CARNOY, 2000).

Dessa forma, o conhecimento começa a ser o primordial dentro das organizações e sua gestão está diretamente ligada à inovação e produtividade. Por isso, a criação de processos para a administração do novo cerne das empresas ganha protagonismo, com o controle de fluxos de conhecimento e em relação às atividades exercidas (CAMPOS, 1999). Na sociedade do conhecimento, aquele que planeja, coordena e organiza tais processos, satisfaz a nova forma de relacionamento que se dá sem limites geográficos (CASTELLS, 2000).

Assim, a Indústria 4.0 “[...] significará a intensificação dos processos produtivos automatizados, em toda a cadeia geradora de valor, de modo que a logística empresarial seja toda controlada digitalmente” (ANTUNES, 2018, p. 37).

As novas maneiras de trabalhar permitem, hodiernamente, a interconexão entre empresas e trabalhadores, independentemente da sua localização, redefinindo os processos laborais, os próprios trabalhadores, o emprego e a estrutura ocupacional por meio da tecnologia de informação e comunicação (CASTELLS, 2000).

O teletrabalho, por seu turno, surge como uma nova forma de relacionamento laboral, o qual foi inserido em um ambiente de setores mais dinâmicos. Para Javier Thibault Aranda (2001), essa forma de prestação de serviços nasce como resposta ao crescimento exponencial das tecnologias de informação e comunicação. A facilidade da troca de dados e informação em nível global, sem limites de tempo ou espaço é diretamente proporcional ao trabalho à distância.

À vista disso, “[...] como o trabalho on-line fez desmoronar a separação entre o tempo de vida no trabalho e fora dele, floresce uma nova modalidade que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações” (ANTUNES, 2018, p. 37). O teletrabalho, além disso, possui um viés de alternativa moderna de gestão empresarial para tornar empresas mais competitivas e dinâmicas, diferentes das estabilizadas à rotina do trabalho tradicional (TACHIZAWA; MELLO, 2003).

Porém, os desafios da comunicação pessoal, os problemas que os trabalhadores enfrentam com o isolamento, a menor propensão a transferir seu conhecimento aos clientes e

funcionários tornam-se uma realidade desafiadora (DAVENPORT, 1998). Por isso, a necessidade de organizações voltarem-se à cultura organizacional.

Twitter, XP Investimentos, Google, Nubank são exemplos de sucesso da utilização de recursos tecnológicos nas áreas de telecomunicações e informática. As duas primeiras empresas já anunciaram, inclusive, o *home office* permanente aos funcionários (ALVARENGA; MARTINS, 2020). A Forbes (2018) elencou diversas empresas que se adequaram perfeitamente para o trabalho remoto, por entenderem o novo cenário de profissionais que surgia, como exemplo as lucrativas Dell, American Express e Sodexo.

Mas como obter sucesso em um cenário completamente ímpar?

A globalização trouxe novas formas de se pensar a gestão empresarial e a Psicologia foi e é uma grande aliada para inovações nos processos, no convívio organizacional e na aprendizagem. A adaptabilidade, para além do labor em si, foi o elemento crucial em um mundo inconstante.

Manuel Castells (1999) alerta que a rigidez das culturas corporativas tradicionais traz malefícios à organização, vez que não acompanha o constante processo de modernização global. É visto, inclusive, que metade dos projetos de implantação do teletrabalho nas empresas fracassam pela falta de sensibilidade e visão dos gestores quanto à cultura organizacional e à ausência de habilidade em conduzir essa mudança.

A cultura, por si só, seria “[...] um conjunto de padrões que permitem a adaptação dos agentes sociais à natureza e à sociedade a qual pertencem, e faculta o controle sobre o meio ambiente” (SROUR, 1998, p. 74). Assim, a identidade de algo é definida por sua cultura.

Para Morgan (1996), a palavra cultura derivou da ideia de cultivo, em que os processos de lavrar e preparar a terra levam-na a produzir. O autor, trazendo tal conceito para as empresas, diz que uma organização é “[...] cheia de crenças peculiares, rotinas e rituais que a identificam como uma vida cultural distinta quando comparada com aquela em sociedades tradicionais” (MORGAN, 1996, p. 116).

A cultura organizacional, por sua vez, pode ser definida como o conjunto de significados e formas de percepção da realidade, compartilhados pelos indivíduos que estão em uma organização (MORGAN, 1996).

A cultura impregna todas as práticas e constitui um conjunto preciso de representações mentais, um complexo muito definido de saberes. Forma um sistema coerente de significações e funciona como um cimento que procura unir todos os membros em torno dos mesmos objetivos e dos mesmos modos de agir. [...] A cultura organizacional exprime então a identidade da organização. (SROUR, 1998, p. 75)

Dessa maneira, uma organização, a qual possui características organizacionais centralizadas, com a concentração de autoridade, tornam a implementação do teletrabalho mais dificultoso. Quando a decisão é tomada por um indivíduo e não diluída em vários níveis da organização, a rigidez é desafiadora no momento da inovação (CASTELLS, 1999).

Tornar-se uma organização virtual, portanto, é sinônimo de mudanças, adaptabilidade e agilidade. A utilização da tecnologia pode aumentar a competitividade no mundo globalizado, porém significa implementar novos processos e reinvenção em sua cultura organizacional.

O teletrabalho, como estratégia de flexibilidade organizacional, considera o trabalhador um indivíduo, o qual possui necessidades que transcendem os limites organizacionais, como, por exemplo, a qualidade de vida do trabalhador, o qual será visitado mais adiante (JACKSON; VAN DER WIELEN, 1998).

Para Delio Ignacio Castañeda (2015), a cultura organizacional é o ponto de partida para a aprendizagem organizacional, uma vez que dela surgem importantes indicadores como a participação ativa dos trabalhadores, colaboração e confiança. Além disso, a criação de uma cultura forte com tomada de decisões participativa, o enaltecimento da transparência, bem como da orientação à aprendizagem e liderança (FLORES; ZHENG; RAU; THOMAS, 2012) já são alguns dos motivos que levam empresas a terem sucesso na implementação de teletrabalho ou *home office*.

Fleury e Oliveira Júnior (2002) trazem o conceito de aprendizagem no nível individual, em grupo e organizacional. O aprendizado individualmente é permeado por valores, atitudes, personalidade e motivação, carregado por emoções do ser humano. Quando inseridos em um grupo, o “aprender” é afetado pela liderança, trabalho em equipe, tomada de decisões e comunicação. O último nível traz a forma como os processos organizacionais afetam a criação da aprendizagem individual, por meio de tomadas de decisões, políticas da empresa, cultura e estrutura.

Isto posto, a aprendizagem no nível individual é baseada na intuição e interpretação, no grupo, da interpretação até a integração, e no organizacional baseia-se na institucionalização (CROSSAN; IVEY; WHITE, 1999). Assim, empresas que obtêm sucesso, nesse sentido, buscam a “[...] integração organizacional para atingir objetivos compartilhados, seguindo uma estratégia para a qual cada pessoa e cada unidade organizacional sabem como contribuir” (FLEURY; FLEURY, 1997, p. 52).

Segundo Senge (1990), para se efetivamente criar um ambiente colaborativo cada indivíduo deve ter a consciência de que faz parte de um time, uma equipe, e suas ações interferem e complementam as ações dos outros. Um grupo pode influenciar outros.

Portanto, se bem utilizada, a aprendizagem organizacional é um modelo o qual ajuda e fortalece a criação de estruturas flexíveis, adaptabilidade, comunicação horizontal e aprendizagem coletiva. Analisar tais processos é a fonte para criar modelos mentais compartilhados e entender como o conhecimento social reflete no conhecimento individual (ALCOVER; GIL, 2002). Assim,

As melhores organizações do futuro serão aquelas que descobrirão como despertar o empenho e a capacidade de aprender das pessoas em todos os níveis da organização... a equipe que se tornou excelente não começou excelente, ela aprendeu a produzir resultados extraordinários. (SENGE, 1990, p. 12)

A adequação torna-se, então, uma estratégia, pois a base dos processos de inovação dentro das organizações parte inicialmente das pessoas (FLEURY; FLEURY, 2000). Senge esclarece que “[...] a unidade fundamental de aprendizagem nas organizações modernas é o grupo não os indivíduos. O fato é que as organizações só terão capacidade de aprender se os grupos forem capazes de aprender.” (SENGE, 1990, p. 19).

Nota-se, por fim, uma conexão entre forte cultura organizacional e o sucesso na implementação do teletrabalho ou *home office* nas empresas. Exemplos disso são empresas já antes conhecidas por inovar e flexibilizar na forma de trabalho, como Google e Nubank, os quais possuem um ambiente de trabalho flexível (FERRACCIU, 2021).

Em matéria pela CNN Brasil, Kathryn Vasel (2020) conta como a empresa Google focou em treinamentos e aulas virtuais na transição de trabalho presencial para remoto, com atenção especial à Síndrome de *Burnout*, ou esgotamento mental pelo labor. Além da organização possuir um cargo dedicado a cuidar do bem-estar e saúde mental dos funcionários, ofereceu US\$1.000 a cada um para que pudessem equipar seus escritórios em casa.

Em síntese, a globalização, os impactos tecnológicos e a cultura organizacional das organizações são pilares para o tratamento do teletrabalho. Contudo, o cenário pandêmico iniciado em 2020 trouxe a intensificação do teletrabalho e do *home office*, além de representar, para muitas organizações, as únicas formas de trabalho possíveis, trazendo para uma matéria por tantas vezes já estudada, contemporâneas pautas.

## 5 TELETRABALHO E *HOME OFFICE*

O teletrabalho é considerado novidade, mesmo tão difundido mundialmente. Segundo Goulart (2009), o teletrabalho foi introduzido no Brasil em meados de 1997, quando da realização do Seminário *Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio*.

O presente tópico trata, em essência, acerca da definição dos conceitos do teletrabalho e do *home office*, bem como suas características, a forma como são desenvolvidos no mundo e no Brasil, assim como suas singularidades.

Dentre as nuances a serem estudadas, é entendido que, no contexto do teletrabalho, a telecomunicação entre empregado e empregador é geralmente utilizada e o local de execução do trabalho ocorre preferencialmente na casa do teletrabalhador, ou seja, fora do local de trabalho (VALENTIM, 2000).

Ademais, os elementos característicos dessa modalidade laboral, os quais serão aprofundados adiante, são a distância, o emprego de meios tecnológicos para realização da função, a telecomunicação e a habitualidade (RODRÍGUEZ, 1999).

Todavia, o instituto pode ser visto como uma precarização das formas de trabalho:

Estamos, portanto, diante de uma nova fase de desconstrução do trabalho sem precedentes em toda a era moderna, aumentando os diversos modos de ser da informalidade e da precarização. Se no século XX presenciamos a vigência da era da degradação do trabalho, na transição para o século XXI passamos a estar diante de novas modalidades e modos de ser da precarização, da qual a terceirização tem sido um de seus elementos mais decisivos (ANTUNES, 2018, p. 176, grifo do autor).

Dessa forma, o estudo do teletrabalho precisa ser inserido em um contexto em que a informalidade é crescente no país, sobretudo diante de uma escassa e recente legislação, a qual será analisada.

### 5.1 Origem e conceito

Em um contexto corporativo, a inovação pode ser encarada, principalmente, com a exploração com sucesso de novas ideias.

O teletrabalho, por sua vez, não é considerado algo inovador, pois há indícios de que surgiu em 1857 nos Estados Unidos, em uma companhia de estrada de ferro. Na época, a empresa gerenciava seus funcionários de forma descentralizada (KUGELMASS, 1996).

A inovação no teletrabalho surgiria, portanto, com as redes de telecomunicações que contam com alta performance organizacional. Com a implementação de sistemas de informação e comunicação o local de trabalho tornou-se de difícil definição, quebrando as “quatro paredes” de um escritório. Dessa forma, o trabalho remoto passa a ser gerenciado por meios eletrônicos.

Neste contexto, as redes de telecomunicações de custo razoável e de alto desempenho, passaram a ser fundamentais nos processos de gestão das organizações e isso, para Mello (1999), foi a real novidade na organização do trabalho.

João Hilário Valentim (2000), por sua vez, defende o surgimento do teletrabalho quando o sistema fabril clássico foi se desfazendo em consequência das mudanças trazidas da Revolução Industrial. Assim, tal sistema possuía um local específico para o labor, hierarquizado, com severo controle de jornada e mecanização do trabalho humano.

Por isso, o surgimento das tecnologias de informação e comunicação resultaria em novas formas de prestação de serviços, alterando a sistemática dos locais de trabalho, os quais poderiam ser os mais variados, originando o teletrabalho (VALENTIM, 2000).

Ademais, Jack Nilles, na década de 1970, gerenciou programas de pesquisa com o questionamento da tecnologia como forma de melhoria do desenvolvimento humano. “Por que precisamos ir ao trabalho, quando a tecnologia permite que a maioria trabalhe em casa, ou perto dela, pelo menos parte do tempo?” (NILLES, 1997, p. 10).

O autor vai definir o teletrabalho como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologias da informação” e, acrescenta: “[...] a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho” (NILLES, 1997).

Álvaro Mello (2011) entende o teletrabalho como uma tendência crescente, uma vez que há evidências do aumento de congestionamento, além de preocupações ambientais e imobiliárias que parecem se agravar ao longo dos anos.

A demanda crescente por teletrabalhadores só anuncia a necessidade de tratar o tema de forma específica, detalhada e urgente, do ponto de vista jurídico, já que é o futuro (e o presente) de muitos trabalhadores no país.

O teletrabalho pode ser definido como uma

Forma de organização e ou execução do trabalho em grande parte, ou principalmente à distância e mediante o uso intensivo das técnicas de informática e ou da telecomunicação. (THIBAUT ARANDA, 2001, p. 28)

Para a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), uma sociedade civil sem fins lucrativos, que trata os temas de teletrabalho e formas flexíveis de trabalho no Brasil, vai definir o teletrabalho como a

modalidade de trabalho, que utilizando as tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde encontra-se o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (freelance), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, smartphones, tablets etc. (SOBRATT, 2015)

Pyóriã (2011) entende que o conceito de teletrabalho, ou *telecommunting*, surgiu do estudo de Nilles (1997, p. 386-399) denominado “[...] fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para tele gerentes e teletrabalhadores”, em 1997, que o definiu como a possibilidade de “[...] levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço”, envolvendo “[...] qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação”.

Assim, para o autor, há um movimento contrário ao do período da Revolução Industrial, pois o trabalho está retornando para dentro da casa do trabalhador.

Para muitos acadêmicos, como Joselma Oliveira Goulart (2009), o conceito de teletrabalho se caracteriza na utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação, bem como a quantidade de horas trabalhadas nas atividades fora do escritório tradicional. Segundo a autora, o teletrabalho ocorre quando desenvolvido de forma remota, normalmente na residência do trabalhador e pode ser realizado todos os dias do mês ou ocasionalmente.

Já Álvaro Mello (1999), define o teletrabalho como o ato de realizar atividades em locais externos ao da empresa, sendo em domicílio ou até mesmo em ambiente intermediário, buscando a competitividade e flexibilidade dos negócios.

No mesmo sentido, Tachizawa e Mello (2003) classificam o teletrabalho como o exercício de atividade realizada fora da sede da empresa, em casa ou outro local intermediário, de forma periódica.

Alberto Trope (1999), por sua vez, diz que o teletrabalho é uma nova modalidade de trabalho, em que é possível realizar o labor em um ambiente diferente ao da sede empresarial, utilizando recursos tecnológicos para atender as necessidades do teletrabalho.

No entanto, Samantha Durst (1999) compreende que o teletrabalho e o trabalhar remotamente pode ser encarado como uma política, a qual está sendo amplamente adotada pelas organizações, a fim de aumentar o desempenho e que permite recrutar candidatos com longos deslocamentos e diminuir os índices de rotatividade.

O conceito utilizado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1996, já elencado em tópico anterior, é o teletrabalho como uma forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório ou do centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação.

Entretanto, o teletrabalho não pode ser apenas considerado como trabalho à distância, segundo Rosenfield e Alves (2011). Neste contexto, deve ser percebido como parte das mudanças organizacionais e estratégicas do universo corporativo, pois possibilitam novas formas de trabalho flexível baseadas na utilização de tecnologias da informação e comunicação.

Por fim, nota-se que as mudanças no trabalho são fundamentadas no trabalho de maneira flexível, abrangendo flexibilidade de horário, salário, local de trabalho, contrato, qualificação e organização do trabalho (NOGUEIRA; PATINI, 2012).

Para Javier Thibault Aranda (2003), o teletrabalho é um modo diferente para se organizar e executar o trabalho, ou seja, teletrabalhar não é apenas um trabalho a distância que utiliza ferramentas de telecomunicações, mas sim uma forma de utilizar a tecnologia a seu favor, a fim de realizar uma atividade laboral incomum.

## **5.2 O desenvolvimento do teletrabalho no mundo**

A Quarta Revolução Industrial, tratada em tópico anterior, trouxe grandes transformações para o mundo do trabalho. A globalização traz consigo práticas reiteradas que ocorrem em todos os países e o teletrabalho não foge à regra. Ainda que sem legislação específica para o tema, de forma informal, o *home office* torna-se comum no imaginário da população mundial.

As inovações ocasionadas no trabalho e sua intensificação na forma virtual, são sentidas pela totalidade dos países. Assim, o teletrabalho começa a merecer pautas em

convenções internacionais, pois adentram na realidade de empresas privadas e administrações públicas por toda a extensão planetária.

Imperioso destacar que o tema teletrabalho especificamente ainda não possui tratado internacional que defina padrões mínimos a serem observados e cumpridos pelos países.

No entanto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tratou sobre o trabalho em domicílio na Convenção Internacional nº 177, em 20 de junho de 1996, bem como na Recomendação nº 184, aprovada na 83ª reunião da Conferência Geral, em 04 de junho de 1996.

Tais normativas trazem a perspectiva da globalização da tutela dos trabalhadores que laboram em seus domicílios, levantando conceitos, cuidando de aspectos básicos sobre o tema que incluem, ainda, os teletrabalhadores.

A Convenção Internacional nº 177 trata dos princípios de trabalho em domicílio. Dispõe, por sua vez, que o membro que a ratificar deverá adotar, implementar e rever, com periodicidade, sua política nacional no que tange ao trabalho em casa para melhorar a situação dos trabalhadores em domicílio, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

Ademais, traz direcionamentos acerca do local de trabalho, da remuneração, a caracterização da não eventualidade, quais são os tipos de serviço, os critérios de subordinação e autonomia, a responsabilização solidária das partes.

Em questões sociais, além da política nacional de trabalho em domicílio, versa sobre a isonomia no tratamento dos trabalhadores regulares, os quais comparecem ao local da empresa, e os que laboram em casa. Assim, ocorre a proteção da segurança e saúde, seguridade social, proteção da maternidade, formas de controle do empregado, aplicação da norma mais favorável e acesso à informação.

Para a Convenção Internacional nº 177, o trabalho em domicílio se caracteriza como aquele que:

Se realiza no domicílio ou em outro local a escolha, distinto do local de trabalho do empregador, independente de quem proporcione o equipamento, os materiais ou outros elementos utilizados, a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e independência econômica necessários para ser considerado trabalhador independente em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais. (1996)

A Recomendação nº 184, por sua vez, complementa a Convenção nº 177, uma vez que detalha formas de controle do trabalho em domicílio, bem como a idade mínima, o direito de

sindicalização e negociação coletiva, forma de remuneração, seguridade e saúde no trabalho, jornada de trabalho, programas relativos ao trabalho em domicílio e acesso à informação.

Portanto, de acordo com a Recomendação nº 184, trabalho a domicílio é

[...] o trabalho em que uma pessoa designada como trabalhador a domicílio realiza:

- (i) em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distinto dos locais de trabalho do empregador;
- (ii) em troca de uma remuneração;
- (iii) com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independente de quem proporcione os equipamentos, os materiais ou outros elementos utilizados para tanto; a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e independência econômica necessária para ser considerada como trabalhador independente em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais. (RECOMENDAÇÃO Nº 184, 1996)

A normatividade do teletrabalho no contexto mundial ainda possui um caminho longo a percorrer, mas seu início está delimitado por meio de tais Convenção e Recomendação. Todavia, o Brasil, apesar da reforma trabalhista de 2017, não é signatário desses importantes parâmetros universais.

Ademais, guiadas pelas diretrizes da OIT, as regiões do mundo foram destacando, em legislações internas, a sua forma de se realizar o teletrabalho naquelas localidades. O Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, por exemplo, foi uma das importantes orientações sobre o tema.

O Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho (AMET) ocorreu em Bruxelas, em 2002, quando o assunto “modernizar e organizar o trabalho” foi pauta. O trabalho flexível como mais produtivo e competitivo entre as empresas, também levantou questões como a segurança dos trabalhadores da União Europeia, que somavam, à época, mais de 4 milhões de indivíduos trabalhando dessa forma.

O acordo define o teletrabalho como uma forma de organização e realização de trabalhos, o qual utiliza tecnologias da informação em um contrato ou relação de trabalho e que poderia ser realizado no local da empresa, mas ocorre fora dela. Teletrabalho, assim, pode ser definido como:

[...] uma forma de organização e/ou execução do trabalho, utilizando tecnologias de informação no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho, em que o trabalho também pode ser executado nas

instalações da empresa é realizado regularmente fora dessas instalações. (AMET, 2002)

Dessa forma, algumas garantias foram concedidas aos teletrabalhadores, como sendo essa maneira de trabalhar voluntária, definida em contrato por escrito e com transparência na descrição do trabalho a ser realizado. Além disso, qualquer alteração nas atividades deve ser clarificada no contrato de trabalho.

Em outro aspecto, ficou estabelecido que os acordos coletivos aplicados aos trabalhadores no geral devem ser ampliados aos teletrabalhadores, recebendo igual benefício da legislação.

O AMET também versou sobre a proteção de dados, responsabilizando o empregador por repassar ao seu funcionário todas as regras e normas em relação ao sigilo profissional, cabendo ao empregado a obediência. Assim, questões de software, onde o teletrabalhador realizará suas atividades são fundamentais para a segurança da empresa.

Neste sentido, os equipamentos utilizados pelo teletrabalhador devem estar clarificados no contrato de trabalho, constando quem os providenciará antes do início das atividades. O empregador não é obrigado a fornecer os equipamentos, mas precisa facilitar essa aquisição.

Outra questão tratada no acordo é o da segurança da vida privada do teletrabalhador. A subordinação encontrada nas empresas, por exemplo, precisa ter limites quando dentro da residência do empregado, ou seja, o sistema de vigilância não deve invadir a intimidade familiar do indivíduo, mas sim garantir sua segurança e saúde.

Neste contexto, a segurança e saúde fica sob responsabilidade do empregado, o qual precisa se comprometer a seguir as regras e ditames repassadas pelo empregador:

[...] inclui princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais e à proteção da segurança e saúde, à eliminação dos fatores de risco e de acidente, à informação, à consulta, à participação, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, à formação dos trabalhadores e seus representantes, assim como linhas gerais para a aplicação dos referidos princípios. (AMET, 2002)

O principal impacto da AMET na vida dos teletrabalhadores europeus diz respeito à isonomia característica entre os trabalhadores regulares e os teletrabalhadores. A jornada de trabalho, a capacitação do empregado, as oportunidades de plano de carreira, tudo traz a equivalência destes dois núcleos, principalmente no que tange aos seus direitos.

Para o Acordo, o teletrabalho apenas modifica a forma em que se realiza o trabalho, mas não afeta a relação de emprego em si. Ademais, versa sobre a possibilidade de se reverter a modalidade de prestação de serviços, mas não dá ao teletrabalhador direito algum neste sentido, ainda que preveja a alteração por negociações coletivas ou no contrato de trabalho, ou seja, “[...] se o teletrabalho não fizer parte da descrição do cargo, a decisão de mudança é reversível por acordo individual e/ou coletivo” (THIBAUT ARANDA; JURADO SEGOVIA, 2003, p. 52-53).

Em um contexto mundial, a pandemia também ocasionou alterações legislativas para regulação das relações de trabalho (SALVO, RUIZ, 2020; BARCIELA, 2020). Nessa linha, uma série de regras vem sendo normatizadas com o intuito de formalizar o “Direito de Emergência Sanitária” ou “Direito do Trabalho de Crise” e os principais objetivos são:

- i) Constituir medidas de precaução e prevenção no que tange ao meio ambiente de trabalho;
- ii) Diminuir os efeitos da crise econômica acarretadas pelas paralisações (lockdowns);
- iii) Estabelecer programas de garantia de emprego e renda;
- iv) Regular os novos problemas provenientes das modificações produtivas aceleradas com a instituição do trabalho remoto.

Por outro lado, a experiência portuguesa, a qual em 2003 regulamenta em seu Código do Trabalho o teletrabalho, tornou-se a pioneira no cenário internacional e, assim, serviu de paradigma para outros países que ainda não possuem legislação específica, como é o caso do Brasil.

Na Exposição de Motivos, o Código em questão reconheceu que “a legislação laboral carece, nalguns dos seus aspectos, de urgente revisão em ordem à sua sistematização e a adaptação às novas necessidades da organização ao trabalho e ao reforço da produtividade e da economia nacional”.

Assim, o legislador português compatibiliza a dualidade da flexibilidade e proteção em relação ao teletrabalho. Para isso, presente a isonomia entre teletrabalhadores e os que realizam suas atividades na empresa, além do reconhecimento de particularidades desta nova forma de se trabalhar.

Inclusive, acrescenta na motivação da Lei nº 7/2009, o Código de Trabalho Português, que a “codificação não obsta, evidentemente, que as regras agora enunciadas sejam alteradas, melhoradas e adaptadas a novas circunstâncias, pois qualquer ramo do direito está permanentemente em mutação”. Com isso, o reconhecimento de que o Direito do Trabalho

está em constante adaptabilidade para se encaixar na realidade do mundo laboral, em seus cotidianos.

O teletrabalho, no Código em questão, foi conceituado como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”. Tal definição pode ser considerada ampla, vez que abrange modalidades de teletrabalho como a domicílio e o telecentro, assim como restrito, pois elenca a subordinação jurídica como elemento caracterizador.

Nos ditames portugueses, o empregado tem de estar sob a as ordens e direção do empregador e, além disso, traz os três pilares do teletrabalho para o país: o elemento geográfico ou a distância da empresa, o elemento temporal ou a habitualidade e o elemento instrumental, com a utilização da tecnologia para suas atividades.

A isonomia do teletrabalhador, no Código do Trabalho Português em vigor, é tratada no art. 169º:

- 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.
- 2 - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva actividade.
- 3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores. (PORTUGAL, Lei nº 7/2009)

A importância de os mesmos direitos serem assegurados tanto ao trabalhador em regime comum, quanto aos teletrabalhadores revela segurança jurídica. A adesão a essa modalidade de trabalho é realizada sem que haja ampliação ou mitigação na proteção trabalhista.

A preocupação portuguesa com os ônus do teletrabalho também possui pauta em outros dispositivos da legislação, como o isolamento, as participações e representações coletivas, a privacidade, os limites de horário de trabalho. Portanto, a experiência portuguesa traz grandes ensinamentos ao Brasil e ao mundo para que o teletrabalho não seja transformado em uma forma de reduzir os encargos do empregador ao tratar seus empregados como se fossem autônomos.

Por outro prisma, em países subdesenvolvidos, nota-se uma caminhada mais lenta no que tange a modalidade do teletrabalho, contudo o aumento exponencial do trabalho de forma virtual é também presente nos países da América Latina. A legislação latino-americana acompanha gradualmente o processo de aumento do número de teletrabalhadores.

É preciso cuidado com o advento de novas tecnologias na gestão do trabalho, uma vez que, para Graça Druck (1999), as inovações sem um caminho legislativo em países periféricos significa aprofundamento da exclusão social.

### **5.3 A evolução legislativa do teletrabalho no Brasil**

Como visto no início do presente tópico, o teletrabalho ainda possui o parâmetro “novidade”, uma vez que foi introduzido no Brasil em 1997 por um Seminário (GOULART, 2009).

Dentre as desvantagens elencadas para o teletrabalho, as quais serão visitadas em tópico posterior, Goulart (2009) destacou a carência de legislação específica como uma das principais. Isto porque, até 2017 o único dispositivo legal que versava sobre o teletrabalho era a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.

Após o Decreto-Lei nº 5.452/1943, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o trabalho realizado na empresa, o realizado no domicílio do empregado e o à distância passaram a não ter mais distinção. Além disso, ocorreu a equiparação de efeitos jurídicos dos meios telemáticos e informatizados de controle com os realizados de maneira física, pessoal e direta.

Contudo, o teletrabalho foi regulamentado, com a forma conhecida hodiernamente, em 13 de julho de 2017, com a Lei nº 13.467, a reforma trabalhista, de modo a criar o Capítulo II-A, Título II, que define essa modalidade de trabalho:

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. (BRASIL, 2017)

Mesmo ainda havendo controvérsias jurídicas pela falta de mais robustez, tal legislação foi um ganho no que tange à insegurança jurídica do teletrabalhador, pois, além de

conceitualizar o instituto, trouxe características importantes para o regime, a partir de sua entrada em vigor.

A Lei traz que todos os contratos de trabalho deverão expressamente conter a informação de que o labor será realizado na modalidade de teletrabalho. Além disso, permite que haja a alteração de regimes de trabalho presencial para o trabalho remoto, desde que precedido por acordo celebrado entre o trabalhador e o empregador, por aditivo contratual.

Para o trabalhador, a legislação traz a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho remoto para o presencial, sem a necessidade do consentimento do trabalhador, mas que seja avisado com a antecedência, de no mínimo quinze dias, e com um aditivo contratual.

Em suma, trouxe a necessidade de aditivos contratuais, bem como a responsabilidade de reembolso de despesas arcadas pelo empregado e pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e a infraestrutura adequada para o desenvolvimento do trabalho remoto.

Dessa forma, não fica claro quem arcará com os gastos dos equipamentos e infraestrutura, mas deve estar expresso no contrato de trabalho e fica proibida a integração dos custos à remuneração do trabalhador.

Finalmente, o art. 75-E destaca que o empregador deve orientar, de maneira expressa e ostensiva, os teletrabalhadores quanto às precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o teletrabalhador se comprometer a seguir as instruções.

A reforma trabalhista, desde então, é recheada de críticas, pois as mudanças ocorreram em relação ao “conteúdo da regulamentação, mas também às instituições públicas do trabalho que podem interferir tanto na aplicação quanto na materialidade dos direitos.” (KREIN, 2018, p.78)

Dari Krein (2018, p. 89) entende que a Lei nº 13.467 “[...] legaliza uma realidade já presente no mercado de trabalho de ajustar as jornadas de acordo com a necessidade de cada setor econômico”.

Outrossim, importante destacar a SOBRATT, sociedade civil sem fins lucrativos já comentada, presidida por Álvaro Mello, que trata sobre o teletrabalho e as flexíveis formas de se trabalhar. Um dos objetivos dessa organização é disseminar o conhecimento do trabalho à distância e a difusão do teletrabalho no Brasil (SOBRATT, 2016).

A missão dessa organização é melhorar a qualidade de vida dos teletrabalhadores e aumentar a produtividade nas empresas, apoiando o trabalho à distância e seu

desenvolvimento tecnológico, político e econômico. Um de seus enfoques é a influência em questões legais, para que a sua regulamentação ocorra da melhor forma possível.

Um exemplo do trabalho da SOBRATT é a Certificação de Boas Práticas em Teletrabalho, concedida a empresas que cumprem as denominadas boas práticas de teletrabalho referente a requisitos legais, gerenciamento de pessoas, tecnologias da informação e comunicação, e cultura organizacional, com renovação anual.

Imperioso destacar que diversos órgãos públicos já aderiram ao teletrabalho, principalmente em tempos pandêmicos. Exemplos disso são Tribunal de Contas da União e a Receita Federal. Mesmo carente de uma legislação específica, a administração pública federal normatiza o teletrabalho através da Instrução Normativa nº 1/2018.

O Programa de Gestão, implementado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, destinado aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) elenca três modalidades de regime de trabalho, quais sejam

[...] V - modalidade por tarefa: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa tarefa determinada e por prazo certo fora ou nas dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência e, quando concluída, fica automaticamente desligado do programa de gestão, nos termos desta Instrução Normativa;  
 VI - modalidade semi-presencial: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais parcialmente fora das dependências da unidade, por unidade de tempo, em dias por semana ou em turnos por dia, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa;  
 VII- modalidade teletrabalho: categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência, nos termos desta Instrução Normativa; [...]. (MPOG, 2018)

A carência legislativa no Brasil, dessa forma, é preenchida através de normativos específicos concedidos para cada esfera do governo, bem como internamente em cada órgão. O IN nº 1/2018 e tantos outros não refletem todas as organizações públicas brasileiras, caracterizada pela heterogeneidade nessa modalidade de trabalho.

## 5.4 Características do teletrabalho

Em um cenário de constantes mudanças e inovações, o teletrabalho surge ao lado de diversas outras formas de trabalho flexível que merecem distinções. As organizações trazem novas palavras em seu dicionário corporativo que podem confundir, inclusive, a jurisdição.

Os principais termos utilizados foram explicitados por Mello (1999, p. 10-12) e elucidam as atividades encontradas no dia a dia do brasileiro.

Inicialmente, o trabalho autônomo (ou *working solo*), atividade extremamente comum no Brasil, remete não só aos profissionais liberais, a exemplo, médicos, dentistas, arquitetos, mas também aos profissionais encontrados na economia informal, como os *free lancers*. Trabalhadores com baixo nível técnico, a saber, motoristas e vendedores ambulantes também estão entre os autônomos, ou seja, consiste em uma camada extremamente heterogênea e desigual.

Um aliado na flexibilização do trabalho é o centro satélite (*satellite office center*), uma vez que é um local destinado aos empregados, para que possam trabalhar mais perto de suas casas, sem a necessidade de irem ao escritório tradicional. No mesmo sentido, o centro local (ou *telecenter*) que, além disso, pode abrigar empregados de diferentes empresas.

Outrossim, o escritório em casa, o conhecido *home office*:

É um dos locais de trabalho mais comuns, particularmente nos Estados Unidos. Os Escritórios em Casa variam desde um computador em um telefone na mesa da cozinha, a quarto com móveis e equipamentos adequados ao exercício de atividades profissionais. É o esquema de trabalho que surgiu a partir da constatação de que nem sempre as pessoas tem de ir ao escritório da empresa para trabalhar e que se tornou possível com os avanços tecnológicos nas áreas da informática e da telecomunicação. (MELLO, 1999, p. 11)

Já o escritório virtual (*virtual office*), é definido por Mello (1999) como um local totalmente equipado para o trabalho, pois hodiernamente muitas profissões apenas necessitam de um notebook e um telefone para trabalhar, podendo a atividade do labor ocorrer em aeroportos, hotéis, em qualquer lugar.

Os negócios em casa, (*homebased business*), por sua vez, são os negócios próprios que possuem a residência como sede. Empresas criadas na “garagem de casa” são exemplos comuns de atividades que não têm vínculo empregatício e não se subordinam a nenhuma empresa.

O teletrabalho, no sentido de *telecommuting*, termo criado por Nilles (1976) e adotado por Mello (1999), seria a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho pela tecnologia de telecomunicações, com auxílio de recursos de apoio.

Já o teletrabalho conhecido como *telework*, a forma europeia de tradução, seria qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação como telecomunicações e computadores.

O termo teletrabalhador (*teleworker* ou *telecommuter*) é o funcionário da empresa que trabalha em casa todos os dias ou apenas em alguns, com a utilização dos equipamentos necessários para sua comunicação com a empresa.

Por fim, para Milles (1999), o trabalho flexível:

É o conceito que envolve uma variedade de novas práticas de trabalho, que incluem tanto as horas de trabalho flexível, os locais flexíveis, como também as formas de contrato de trabalho. Pode também ter o significado de ter o uso flexível do espaço no escritório, onde os funcionários não dispõem de suas mesas de trabalho, que são compartilhadas pelos colegas. (MELLO, 1999, p. 12)

Atrelado a isso, a estrutura produtiva, a qual recorre a formas de descentralização, a saber, a terceirização, assim como a produtividade também são flexibilizadas. As novas formas de padrão flexível são explicadas por Ricardo Antunes (2009, p. 55):

Reengenharia, lean production, team work, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática cotidiana) da “fábrica moderna”. Se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta” merecem destaque, e são citadas como exemplos a serem seguidos, aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade.

O conjunto de mudanças na sociedade é diretamente ligado às forças de trabalho, com uma conseqüente desregulamentação dos direitos trabalhistas conquistados mundialmente. Diante da fragmentação da classe trabalhadora, ocasionada por formas contratuais atípicas, o direito precisa assumir seu papel e frear o afastamento jurídico do instituto. Assim, a caracterização e conceituação do teletrabalho são instrumentos indispensáveis para a continuidade do estudo.

Após já reconhecidos os termos e conceitos utilizados nas novas formas de trabalho flexível, é preciso caracterizar o teletrabalho, entender quais os elementos básicos que o definem. Para Valentim são três os pilares:

- 1) A execução do teletrabalho está profundamente relacionada aos meios e instrumentos de suporte do trabalho dos quais se vale o empregado na execução de suas atividades e atribuições, tais quais o uso das novas tecnologias, em especial as das áreas de telecomunicações, informática e dos instrumentos a elas inerentes, tais como telefone, o telex, o computador pessoal, o fax, dentre outros.
- 2) A relação entre empregado e empregador: o relacionamento do empregado com a empresa se desenvolve geralmente através do uso da telecomunicação, da teleinformática, não precisando existir, na maioria das vezes, o contato direto, pessoal, contínuo do empregador ou de seus prepostos com o empregado ou deste com os seus superiores ou colegas de trabalho.
- 3) O local de execução do trabalho: a prestação de serviço ocorre preferencialmente na casa do trabalhador – desde que aparelhada para tanto – ou seja, fora do ambiente clássico do estabelecimento, da empresa, da unidade fabril. (VALENTIM, 2000, p. 62)

Para Ricardo Escudero Rodríguez (1999), a semelhança de Valentim, três são os elementos caracterizadores do teletrabalho: a distância como elemento espacial, os meios tecnológicos avançados de informática e telecomunicação como elemento qualitativo da prestação de serviços e, por fim, o trabalho habitual à distância, efetuado majoritariamente com meios tecnológicos avançados, como elemento quantitativo.

Segundo o autor, no entanto, não há um critério quantitativo legalmente fixado quanto a utilização dos meios telemáticos para caracterizar o instituto. E, por isso, o critério do uso dos equipamentos deve ser flexibilizado para que a rigidez atrapalhe a qualificação do teletrabalho. Um exemplo disso é quando o emprego dos meios telemáticos ocorre parcialmente, como em estudos e pesquisas ou em visitas à clientes no teletrabalho móvel.

Da mesma forma, para Takeshy Tachizawa e Álvaro Mello (2003) não basta apenas a utilização das telecomunicações para garantir a caracterização do teletrabalho, mas sim a complexidade dessa organização e gestão empresarial:

Vale salientar que o uso das telecomunicações no teletrabalho não é considerado algo totalmente inovador, pois, segundo Joel Kugelmass, há indicadores do seu surgimento nos Estados Unidos em 1857, na companhia Estrada de Ferro Penn. 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. Logo, o que realmente é novidade nesta área da organização do trabalho, tanto no setor público quanto no privado, e, independente do tamanho da empresa, são as redes de telecomunicações, de custo razoável e com alta performance organizacional, que se tornaram parceiras constantes e fundamentais na gestão das organizações bem sucedidas. (TACHIZAWA; MELLO, 2003, p. 23)

Por isso, a fim de se evitar a limitação do conceito de teletrabalho, a atividade laboral nem sempre precisa ser realizada permanentemente distante do centro de trabalho, nem mesmo é necessária a constante utilização dos equipamentos telemáticos. O essencial, por fim, é que as atividades sejam exercidas, em sua forma majoritária, longe da empresa, com o uso em prevalência dos meios tecnológicos necessários.

#### 5.4.1 Formas de teletrabalho

A modernidade trouxe novas formas de estar em sociedade, com inovações no modo de viver e se relacionar. Assim, o trabalho também encara novidades constantemente e o teletrabalho surge apenas como uma dessas modalidades, inundada de ramificações. João Hilário Valentim observa que no teletrabalho

[...] quase tudo ocorre por intermédio de mídias eletrônicas, como a internet, a linha telefônica, o correio eletrônico, a teleconferência, ou seja, a transmissão de dados, sons e imagens por via telefônica, ondas radiofônicas ou satélites, seja em tempo real ou não. (VALENTIM, 2000, p. 96)

A SAP Consultoria, que atua no desenvolvimento e implantação de projetos focados em Soluções em Gestão de Cargos, Funções, Carreira e Remuneração, realizou uma pesquisa acerca do teletrabalho no Brasil, no ano de 2016. De acordo com a pesquisa, existem quatro modalidades de teletrabalho no país, sendo elas: *home office*, trabalhador do campo, centro compartilhado, trabalho colaborativo.

O *home office* seria a prática onde o trabalhador realiza suas atividades em casa, de forma constante ou periódica. O trabalhador do campo seria aquele que realiza suas atividades em campo, também de forma constante ou periódica. Já o centro compartilhado, onde os trabalhadores realizam suas atividades em “centros satélites”, ou seja, em locais disponibilizados pela empresa. Por fim, o trabalho colaborativo, onde o trabalhador realiza

suas atividades em conjunto de equipes multidisciplinares e/ou interdisciplinares em diferentes locais (SAP, 2016).

Ricardo Rodríguez Escudero (1999), por sua vez, entende que o teletrabalho se enquadra em três categorias. A primeira classificação visita as características essenciais para o reconhecimento de uma relação contratual de trabalho de forma jurídica, a subordinação, e elenca o teletrabalho subordinado em si, o teletrabalho parassubordinado e o teletrabalho autônomo ou *free-lancer*.

Em seguida, o autor adota o local de prestação de serviços como o espectro focal, ou seja, o teletrabalho a domicílio, teletrabalho em telecentro e teletrabalho móvel ou nômade.

Por fim, a terceira classificação parte do ponto comunicativo, na organização técnica e a forma pela qual o trabalho se realiza, com o intuito de indicar se há ou não conexão constante com a empresa, de forma virtual: teletrabalho *off-line*, com vinculação unidirecional e o trabalho *on-line*, com ligação telemática bidirecional.

#### 5.4.2 Teletrabalho versus home office

Teletrabalho e *home office*, frequentemente apontados como sinônimos, são duas modalidades laborativas distintas. Em matéria pela “Pontotel” Isabela Melo (2020) afirma que o teletrabalho, regulamentado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), não possui controle de jornada de trabalho, podendo ser realizado livremente e o *home office*, em contrapartida, teria o controle da jornada como se fosse executado dentro da empresa física.

Já para Paulo Sérgio João e Natália Biondi Gaggini (2020), ambos representam a prestação de serviços remota, mas o teletrabalho seria modalidade do contrato e o *home office* a forma em que a jornada de trabalho é cumprida. Dessa forma, o empregado com contrato de teletrabalho não está sob controle de jornada por presunção legal do afastamento do controle pelo artigo 62, inciso III, da CLT.

O *home office*, por sua vez, ocorre por meio da flexibilização de parte da sua jornada de trabalho, permanecendo, assim, as normas de controle aplicáveis quando do trabalho presencial. Neste sentido, o artigo 6º da CLT, com alteração pela Lei n.º 12.551 de 2011, o qual inclui essa modalidade como “trabalho à distância”, presumindo-se o controle do empregador, equiparando tal situação com o trabalho presencial (JOÃO; GAGGINI, 2020).

De acordo com a cartilha de teletrabalho elaborada pela SOBRATT, após as Olimpíadas do Rio de Janeiro de 2016, as diferenças entre teletrabalho e *home office* residem

na regência de um contrato, qual é a tecnologia utilizada para o labor e, por fim, se estão em um regime de subordinação ou não:

Teletrabalho é toda modalidade de trabalho intelectual, regido por um contrato, realizado à distância e fora do local sede da empresa, com a utilização de tecnologias de comunicação e informação (computadores, tablets ou smartphones, usando internet, banda larga, telefonia fixa e/ou móvel entre outros), que permitam receber e transmitir dados, arquivos de texto, imagem ou som, mediante controle, supervisão e subordinação.

*Home office*, uma das modalidades do Teletrabalho, é todo e qualquer trabalho intelectual, realizado em casa ou em domicílio, com a utilização de tecnologias relacionados à atividade laboral. (SOBRATT, 2017)

De acordo com a SAP (2016), existem quatro modalidades de teletrabalho no Brasil e o *home office* funciona como uma delas. O *home office*, dessa forma, caracteriza-se pelos trabalhadores realizando suas atividades em casa, periódica ou constantemente.

#### 5.4.3 Flexibilização da subordinação no teletrabalho

No teletrabalho uma característica muito questionada pela doutrina e jurisprudência, para diferenciar essa modalidade do trabalho autônomo, é a subordinação. A identificação do contrato do trabalho pela subordinação jurídica e da dependência econômica são primordiais em decisões judiciais, por exemplo.

A subordinação é requisito essencial da relação de emprego e, por sua vez, o que mais levanta polêmica entre doutrinadores e aplicadores da lei. Em síntese, a subordinação remete à ideia de submissão às ordens de terceiro, uma relação de dependência laboral em que o empregador detém poderes de direção, coordenação e fiscalização da prestação laboral do empregado.

Há, ainda, três tipos de subordinação, quais sejam, a técnica que é diretamente ligada ao conhecimento técnico do empregador, a econômica em que o empregado depende economicamente do empregador para sobreviver e a jurídica em que o contrato de trabalho, bem como o poder de direção do empregador, possuem respaldo legal, sendo atualmente apenas a última aplicada nas relações de emprego.

Portanto, na relação de emprego a subordinação jurídica é a única encontrada e, segundo José Cairo Júnior (2012, p. 271): “[...] não é medida pelo tempo em que o trabalhador

presta serviço ou fica à disposição do empregador, mas sim pela relação que se mantém com o processo produtivo ou de serviços da empresa.”

Assim, a subordinação jurídica diz respeito a sujeição do trabalhador às instruções e ordens do seu empregador. A dependência econômica, por sua vez, exige que do trabalho se retire o único ou principal meio de subsistência do empregado e, ainda, que o empregador (quem paga o trabalho) absorva integralmente de quem presta (NASCIMENTO, 2004).

Autores como Octavio Bueno Magno encaram a subordinação como elemento essencial para caracterizar um trabalhador e afirma que “[...] o dever de sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador é tão essencial ao contrato de trabalho quanto a obrigação de trabalhar” (MAGNO, p.230).

Para Arion Sayão Romita (1979), a subordinação jurídica é diretamente ligada a atividade do trabalhador na empresa mediante vínculo contratual estabelecido, em que o empregado aceita a determinação e a forma de prestação de trabalho ordenada pelo seu empregador.

Por isso, no âmbito da nova ótica das plataformas digitais, faz-se necessário uma nova perspectiva para tratar do instituto da subordinação, isto porque o Direito, mesmo andando a passos mais lentos que a economia, já conseguiu abarcar o trabalho realizado à distância e entender que há novas formas de controle e fiscalização dos empregados na própria CLT:

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. (BRASIL, 1943)

A distinção entre trabalho subordinado e autônomo não é fácil, principalmente com a linha tênue entre prestador autônomo e subordinado, no que tange ao trabalho a domicílio. Dessa forma, nasce um novo instituto, necessário para acompanhar a modernidade do teletrabalho, o conceito da “parassubordinação”.

O trabalho parassubordinado pode ser conceituado como a “[...] prestação continuada de caráter pessoal, sujeita a coordenação espaço-temporal” (SILVA, 2001, p. 175).

A nomenclatura da parassubordinação nasceu na Itália, justamente no contexto do trabalhador à distância, também conhecido como “telesubordinação”. Assim, Amauri

Mascaro Nascimento ensina o conceito, entendendo que a parassubordinação interliga a continuidade da prestação dos serviços em conjunto com a coordenação das partes envolvidas.

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado. (NASCIMENTO, 2004, p. 413)

Nesse sentido, o teletrabalhador se distingue do trabalhador autônomo que, por sua vez, seria o indivíduo que trabalha por conta própria, assumindo os riscos de seu negócio, sem se colocar sob a dependência de outra pessoa ou empresa. Nelson Mannrich afirma que:

[...] o advento do teletrabalho traz perplexidade, caracterizando como prematuro o enquadramento do seu tipo, em face de sintomas de uma nova realidade. Compete ao jurista enquadrar, por aproximação, o novo tipo social, o que representa pressuposto da regulamentação normativa, estendendo-se, no caso, a tutela própria do trabalho de alguns autônomos, como se verifica, por exemplo, com os representantes comerciais, cuja relação está presente a parassubordinação. Apesar dos pressupostos formais da autonomia, tal trabalho caracteriza pela continuidade e pessoalidade na sua prestação, o que integra na empresa que o coordena. Ou seja, apesar da autonomia, o trabalho é prestado com pessoalidade (embora possível a subcontratação), de forma contínua e sob a coordenação da empresa. Em consequência, há parassubordinação no teletrabalho, pois situa-se ele entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, merecendo tal questão, maior aprofundamento. (MANNRICH, 1998, p. 122)

Analogamente, a economia colaborativa contribuiu para o surgimento de novas formas de trabalho e um exemplo disso são os trabalhadores por aplicativo, como o modelo de organização da Uber que estilhaça a típica relação de emprego.

[...] o trabalho se adapta para atender às novas exigências do mercado. Apesar de possuir todos os indícios de uma típica relação de emprego, o modelo inaugurado pela Uber também apresenta flexibilidade e autonomia. A dificuldade de identificação quanto à natureza dessa relação de trabalho, em razão de seus contornos genuínos e inovadores, conduz a entendimentos diversos acerca da mesma forma de trabalho. Todavia, diante da ausência de regulamentação dessa forma de trabalho, bem como de políticas públicas direcionadas a esse novo segmento, tais trabalhadores permanecem em um estado de indefinição e desprovidos de proteção juslaboral. Trata-se de situação

grave sob o ponto de vista jurídico e social, pois a precarização dessa atividade laboral pode estimular a exploração dos trabalhadores pela empresa e a violação de princípios fundamentais, mormente o da dignidade da pessoa humana. (MARTINS; ALMEIDA, 2017, p. 55-75)

O direito do trabalho, nesse sentido, não deve ignorar a precarização dessas novas formas de se trabalhar, seja por meio de aplicativo ou por trabalho remoto. A adoção de regulações que inviabilizem esses emergentes setores pode afetar de forma negativa os trabalhadores (MARTINS; ALMEIDA, 2017).

Por fim, a atividade do teletrabalho evidencia que o contrato de trabalho e o vínculo de emprego é algo heterogêneo (TRIBAULT ARANDA, 2001). A subordinação jurídica é visível por outros contornos e, aos trabalhadores menos qualificados mais acentuada. No entanto, para os mais qualificados a subordinação aparece no cumprimento de metas, obrigações impostas pelo empregador, já que “[...] a subordinação clássica não é suficiente para abarcar as inovações que o trabalho propiciado pela tecnologia apresenta” (MARTINS; ALMEIDA, 2017).

## 5.5 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

A disruptiva evolução da tecnologia no mercado de trabalho, como já visto, trouxe novas realidades e, ao passo que traz benefícios, também provoca retrocessos e dificuldades para implementação e regulamentação de diferentes formas de se trabalhar. Dessa forma, Ricardo Antunes afirma que o teletrabalho

[...] pode trazer vantagens, como economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, dentre outros pontos positivos. Mas com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da *dupla jornada de trabalho*, tanto o *produtivo* quanto o *reprodutivo* (sobretudo no caso das mulheres). Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical. (ANTUNES, 2018, p. 37)

As mudanças trazidas pelo teletrabalho, que é “[...] resultado da evolução natural que supõe aplicar novas tecnologias a certas atividades, e que incide, em geral, na maneira de

organizar o trabalho” (GALLARDO MOYA, 1998, p. 51), traz consequências para o trabalhador, para o empregador e, assim, para a sociedade como um todo.

Este novo modo de se trabalhar, para Javier Thibault Aranda (2003), rompe com a unidade aristotélica de lugar, tempo e trabalho. Seus benefícios são a possibilidade de o trabalhador organizar seu próprio tempo e horário e alcançar de maneira autônoma seus objetivos. Por outro lado, o teletrabalho não pode significar um “neotaylorismo” tecnológico, com a tradução em baixos salários e invasão da vida privada.

### *5.5.1 Para o trabalhador*

O teletrabalhador, hodiernamente, quando analisado de maneira rápida pode transparecer a falsa imagem do “dono de seu tempo”, com autonomia absoluta, sem ao menos a subordinação jurídica inerente ao vínculo de emprego. Essa aparência possui respaldo na visão neoliberal de rigidez dos escritórios, em que a rigidez militar se torna obsoleta e é preciso dar liberdade ao empregado (ROBORTELLA, 1994).

Contudo, a imagem do teletrabalhador livre de fiscalização, controlando seu tempo e sua tecnologia não reflete a realidade, uma vez que o computador não retira o poder diretivo sobre a atividade do trabalhador, mas sim o intensifica, já que está conectado a uma rede (TRIBAULT ARANDA, 2001).

A liberdade em relação ao antigo modelo de trabalho industrial representa vantagens para o trabalhador, como a eliminação da rigidez de horários, o aumento do tempo para o ócio, para o descanso, para o lazer (GALLARDO MOYA, 1998).

Joselma Oliveira Goulart (2009) elenca as premiações que o empregado possui quando realiza a atividade do teletrabalho, como a maior convivência com a família, a redução de custos e riscos com seu deslocamento até o local de trabalho, a otimização do tempo e a melhoria da qualidade de vida, com a conseqüente redução de estresse.

Álvaro Mello (1999), no mesmo sentido, entende a redução de custos com logística e transporte, bem como maior tempo livre para realizar outras atividades, como uma maneira de dar ao trabalhador melhoria em sua qualidade de vida.

Contudo, o autor discute sobre as desvantagens desse modelo de trabalho, que pode ocasionar uma visão preconceituosa em virtude da não convivência com outros indivíduos, um tédio pelo isolamento social, bem como a distração com a família, um gerenciamento falho do tempo e a maior possibilidade de se trabalhar em dias e momentos de descanso.

Em relação à economia de custos para os teletrabalhadores por não ocorrer o deslocamento para o local de trabalho, Barros e Silva (2010) fazem uma ressalva, uma vez que há uma crescente de gastos com energia, água, toda infraestrutura doméstica e recursos que são disponibilizados na empresa física.

Da mesma forma, Javier Thibault Aranda (2003) afirma que em acordos coletivos ou nos contratos de trabalho é preciso levar em consideração os gastos com aquecimento, eletricidade, telefone, conexão das redes informáticas e utilização do domicílio do teletrabalhador.

Os autores dissertam que a melhoria na qualidade de vida é o argumento mais utilizado pelas empresas para induzir os funcionários a adotarem o teletrabalho, concedendo um protagonismo ao teletrabalhador no momento de organizar suas atividades pessoais e o trabalho.

No entanto, a flexibilidade de horários pode tornar-se uma desvantagem para o teletrabalhador, o obrigando a gerenciar seu tempo da melhor forma, sem ao menos entender se o funcionário está ou não preparado para o autogerenciamento (TREMBLAY, 2002). Além disso, os horários indefinidos e a falta de disciplina podem levar os teletrabalhadores a outro extremo, tornando-os *workaholics*.

De acordo com o art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988 e o art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho, a limitação da jornada de trabalho é de no máximo 8 horas diárias e 44 horas semanais. Com isso, o direito à desconexão do trabalho não está expressamente previsto no ordenamento jurídico brasileiro, no entanto, encontra respaldo na doutrina e na jurisprudência.

[...] em vez de diminuir o tempo de trabalho as tecnologias têm trazido para a maioria dos trabalhadores uma dificuldade de gozar suas folgas plenamente, recebendo e enviando de suas residências e-mails relativos ao trabalho, que muitas vezes demandam atividades a serem desempenhadas em casa, além de todas aquelas desempenhas na empresa nos horários regulares de serviço. (BUSSINGUER, 2013, p. 99)

Pelo mesmo prisma, o direito à desconexão é levantado, possuindo relação intrínseca aos direitos fundamentais de segurança do trabalho:

[...] é inerente a todo e qualquer empregado o direito de se desconectar, de se desligar do ambiente de trabalho, a fim de melhor interagir com a família, com amigos, ou mesmo consigo próprio – momentos de estímulo cerebral distintos das tarefas rotineiras do

trabalho, o que irá proporcionar maior disposição ao empregado, além do aumento de sua criatividade, melhora do humor, maior concentração no retorno ao trabalho, dentre outros benefícios que serão revertidos em favor do próprio empregador. (ALMEIDA; COLNAGO, 2016, p. 119)

Por isso, o fato de o teletrabalhador poder organizar sua jornada de trabalho não significa que ele não está sujeito à normatividade sobre jornada laboral, já que as novas tecnologias conseguem tanto contabilizar a jornada total, quanto verificar pausas eventualmente necessárias para a saúde e segurança do empregado (THIBAUT ARANDA, 2003).

### 5.5.2 Para a empresa

Reduzir custos de infraestrutura é um grande incentivo para as empresas adotantes do teletrabalho. A redução do espaço físico já é um estímulo que apresenta consequências financeiras para os empregadores, pois não dispor de energia elétrica, água ou material representa economia. No artigo “Lar, doce escritório”, José Pastore traz a reflexão:

Duas forças estimulam o teletrabalho. Em primeiro lugar, o alto custo de admitir e demitir, assim como os enormes tributos que incidem sobre o trabalho permanente. Em segundo lugar, o alto custo do pessoal auxiliar envolvido com o trabalho fixo e o próprio espaço físico. (PASTORE, 1998)

Em seus estudos, Nilles (1997) elenca as principais vantagens, dentro de uma empresa e para os seus empregados, da implementação do teletrabalho. Para o autor o aumento da produtividade é notável, atrelada a diminuição de rotatividade de trabalhadores, a redução de custos no deslocamento, o ganho de tempo, a qualidade dos serviços prestados, maior flexibilidade organizacional e, ainda, a motivação dos trabalhadores.

Além disso, Jack Nilles (1997) realizou um teste com os gerentes e donos de empresas para entender o quão doente as organizações estavam e apresentou o seguinte questionamento: “[...] quanto tempo levam seus empregados a chegar ao local de trabalho diariamente?”.

E, assim, provocou: “[...] convença-se que, ao final do ano, o acumulado equivalente aos dias que eles perdem não é um problema deles, mas também é seu”. Por este prisma, o *home office* torna-se uma solução, pois

O problema da mobilidade urbana nos grandes centros urbanos e a preocupação com a qualidade de vida dos funcionários têm levado cada vez mais as empresas a adotarem programas de trabalho à distância. No Brasil, o provável agravamento da crise hídrica no período de seca (outono) que deve provocar o racionamento maior do consumo, o teletrabalho é uma opção para as empresas continuarem operando normalmente. (SOBRATT, 2016)

Já Goulart (2009) diz que as vantagens e desvantagens dependem, principalmente, de um planejamento e organização das empresas no momento de execução do teletrabalho. Para a autora, se o programa for bem executado, trará os benefícios para a empresa da redução dos custos com funcionários, o aumento da produtividade, a melhoria do clima organizacional e a prática da gestão por competências por projetos.

Ainda por este prisma, o escopo empresarial sofre alterações:

Nesta linha de raciocínio temos agora, dentro desta visão ampla e integrada, os processos gerenciais, convivendo com o trabalho remoto, eletronicamente gerenciado. Conseqüentemente, a empresa não deve ter mais expectativas, neste processo de mudanças gerenciais, de dispor de funcionários que chegam ao local de trabalho na hora marcada e ocupam suas funções pré-estabelecidas nas suas mesas cativas ou salas próprias. Face a esta inovadora abordagem do teletrabalho, é necessário entender que na moderna empresa, a estrutura organizacional, a estratégia, a cultura, os papéis e os processos estão interligados entre si, exigindo um novo alinhamento, equilíbrio e harmonia organizacional. Portanto, as questões centrais das organizações estão mudando e têm como fatores críticos para o sucesso do teletrabalho, o gerente, o supervisor e o empregado. (TACHIZAWA; MELLO, 2003, p. 24)

Álvaro Mello (1999), por sua vez, elenca a possibilidade de recrutamento em área geográfica mais ampla e a diminuição dos índices de rotatividade e do absenteísmo, como principais benefícios para a empresa.

Além disso, Goulart (2009) apresenta os ônus que empresa e empregado podem arcar com o teletrabalho. Exemplos disso são a difícil adaptação a um novo regime de trabalho, além da possibilidade de queda de produção na fase inicial da implementação, uma vez que mudanças nem sempre são fáceis no cotidiano.

Ademais, as preocupações trazidas pela autora e intensificadas no contexto da Pandemia COVID-19 são o isolamento profissional, a dificuldade da divisão do espaço doméstico com o posto de trabalho e a readaptação do empregado quando retornar ao regime presencial.

Muitas destas desvantagens, aliadas à diminuição da gestão do conhecimento e aprendizagem direta e ao distanciamento da dinâmica organizacional causam a Síndrome de *Burnout*, ou esgotamento mental pelo labor, já tratado em tópico anterior. Além disso, Goulart (2009) destacou a carência de legislação específica, como uma importante desvantagem para o modelo de teletrabalho.

O isolamento profissional, para Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), pode ocasionar dificuldades em planos de carreira, uma vez que o contato direto com seus líderes e gestores é drasticamente diminuído. Por isso, a pouca presença presencial do funcionário pode acarretar falta de visibilidade na empresa, dificultando promoções e *networking* (rede de contatos).

Neste sentido, o potencial cognitivo do trabalhador, quando afetados por condições físicas e psicológicas, como a exaustão ocasionada pelo isolamento ou “hiper conexão”, revelam um desempenho prejudicado e possibilidades de maior qualificação profissional são desperdiçadas (ALMEIDA; COLNAGO, 2016).

De acordo com a pesquisa realizada pela SAP para a SOBRATT, em 2016, a respeito do *home office*, já citada anteriormente, foram elencadas as principais dificuldades na implementação do teletrabalho nas empresas. Entre elas, a falta de tecnologia e infraestrutura, bem como aspectos legais e uma certa resistência dos gestores.

Na pesquisa, os dados coletados mostraram que 55% das empresas exigiam que os funcionários se mantivessem sempre disponíveis ou conectados remotamente à empresa e o mesmo número foi apresentado de empresas que detinham controle da jornada de trabalho e relatórios de atividades.

Ademais, o informe revelou que 63% das empresas focam na produtividade e gestão por resultados, mas apenas 42% dos trabalhadores receberam a capacitação no que tange aos recursos tecnológicos e treinamento comportamental. Por esse prisma, 88% dos gestores foram capacitados nos benefícios das novas formas de trabalho e como atrelar a gestão a resultados.

Em relação a regulamentação do *home office*, “[...] mais de 60% das empresas acredita que a prática necessita ser regulamentada, com a divulgação de uma política” (SAP, 2016), enquanto que 66% acreditavam que o principal fator de risco envolvido com o tema *home office* é o legal.

A carência legislativa, muitas vezes elencada como malefício ao trabalhador, pode ser aplicada também ao empregador, pois

[...] vale a pena alertar para o fato de que algumas empresas imaginam estar aplicando o teletrabalho em sua gestão, quando na verdade estão apenas usando artifícios para reduzir custos, ou simplesmente, contratando serviços, de onde poderão surgir questões legais e trabalhistas, que comprometerão o real significado do Teletrabalho. Por exemplo, pode ocorrer se mal administrado, o caso em que o funcionário que trabalha em casa, move uma ação na Justiça, demonstrando que trabalhava até a meia noite, e sem horas extras e ter grandes possibilidades de ganhar a causa com seu empregador. (TACHIZAWA; MELLO, 2003, p. 24)

Em síntese, é preciso entender que o sucesso da implementação do teletrabalho está diretamente ligado tanto ao respaldo legal, quanto a capacidade gerencial e administrativa da empresa:

Dessa forma, apontam-se como aspectos favoráveis desse processo, além de concentração de esforços (focalização): maior capacidade de adaptação às mudanças ambientais; estímulo para as organizações analisarem a sua implantação para melhorar a produtividade e reduzir os custos com espaço e o absenteísmo; alavanca a tecnologia e os investimentos em pessoal, e assim, obtendo uma força de trabalho mais eficiente e confiável. (TACHIZAWA; MELLO, 2003, p. 24)

Por fim, o teletrabalho deve estar interligado à cultura organizacional e à estrutura tecnológica disponibilizada, para que esta modalidade de trabalho, assim como sua comunicação e execução aconteça da forma mais vantajosa possível (ADERALDO, ADERALDO e LIMA, 2017).

#### *5.4.3 Para a sociedade*

As mudanças, inerentes à sociedade, no que tange à tecnologia aplicada na produção, revelou novas necessidades do trabalhador. Um exemplo disso é a superpovoação das grandes cidades, tornando o “ir ao trabalho” uma tarefa desgastante e desafiadora (TOWNSEND, 1998).

O consenso neoliberal segue o pensamento do capital, com o surgimento de mecanismos para sua manutenção e aumento de competitividade.

Esta é a realidade atual: os constantes avanços das telecomunicações no nosso país, e a correspondente economia de escala, tornam o “teletrabalho” uma necessidade para a empresa que planeja continuar competitiva e lucrativa. Desta forma, diante da perplexidade que ora se vive, com a crescente turbulência social, econômica e política,

surge o teletrabalho como um dos meios para conquistar a eficiência sendo, portanto, uma das soluções para as empresas brasileiras conviverem com a globalização da economia e da concorrência. (TACHIZAWA; MELLO, 2003, p. 41)

Com um tráfego intenso, cenas de congestionamento e trânsito intenso tornaram-se comuns e, assim, um aumento dos gastos governamentais com infraestrutura viária. Assim, o modelo de teletrabalho é encarado, neste sentido, como uma vantagem para a sociedade, uma vez que há, ainda, a redução do consumo de combustível e, conseqüentemente, da emissão de poluentes (BAILEY e KURLAND, 2002).

Além disso, a possibilidade de recrutamento em várias regiões do país para uma mesma vaga é positiva, visto a diferença regional e econômica do Brasil, aumentando as oportunidades de emprego (MELLO, 1999). O combate à exclusão social também é elencado neste sentido, vez que as pessoas com deficiência superam as barreiras da distância e deslocamento diante da precariedade dos transportes públicos do Brasil.

No entanto, as desvantagens para o trabalhador e empregador representam as da sociedade. O aumento de doenças em relação ao isolamento social, a saber, é refletido na Previdência Social, na saúde e em todos. Por este prisma,

Tendo em vista que o propósito do teletrabalho é, em primeiro lugar, oferecer uma melhor resposta às empresas para enfrentar as pressões do mercado e, em segundo, constituir um elemento-chave para o desenvolvimento estratégico das organizações, sua implantação deve levar em conta a seguinte precaução: evitar apenas visar redução de custos, com corte de pessoal. Assim, ao se adotar o teletrabalho dentro dos padrões aconselhados, ele se torna um instrumento que beneficia a empresa, o empregado e a sociedade concomitantemente. (TACHIZAWA; MELLO, 2003, p. 25)

Os autores em questão também trazem importantes preocupações que abarcam não só o empregador, mas todos os indivíduos envolvidos nesse processo: o teletrabalhador está de fato trabalhando? Vai ocorrer sobrecarga aos que permanecerem no escritório? Todos gostariam de adotar o teletrabalho?

Assim, são muitos os questionamentos, mas as condições favoráveis para a sociedade são, em regra, as que beneficiam todas as partes envolvidas. O traço mais negativo encontrado na doutrina é o gerenciamento falho e a falta de legislação para regular o *modus operandi* do instituto, afetando empregado, empregador e terceiros.

## 6 OS IMPACTOS DA PANDEMIA COVID-19 NA ORGANIZAÇÃO DO TELETRABALHO E *HOME OFFICE*

Não se pode limitar a pandemia do coronavírus às chaves de explicação biológicas ou da natureza. Trata-se de uma crise eminentemente social e histórica. A reiterada fragilidade da relação humana com a natureza corresponde a uma parcela pequena dos problemas presentes. [...] Os custos humanos da pandemia vislumbram-se extremos. Também isto não se deve a uma pretensa má-sorte da economia contra a natureza, porque aquela não é o ponto fixo e estável em favor do qual se devam moldar o natural e o social. (MASCARO, 2020, p. 7)

Ricardo Antunes (2020) afirma, ainda, que antes mesmo da pandemia, já havia uma crise precedente, estrutural do capital e da sociedade, identificados pela acentuação da exploração do trabalho e de sua precarização, assim como a neoliberalização das relações sociais.

No mesmo sentido, Antonio Casimiro Ferreira (2012) comenta a estruturação de um Direito do Trabalho de Exceção, uma vez que o Direito está inserido em uma sociedade da austeridade, revelada pela contenção das despesas do Estado, privatização do setor público, diminuição dos salários e liberalização do direito do trabalho. Assim, a naturalização das desigualdades torna-se recorrente e, por consequência, um direito de exceção e uma governança legitimada pelo medo são instituídas.

Para o autor, há uma perda da identidade política e jurídica do Direito do Trabalho, ou seja, a juridicidade absorveria as diretrizes da racionalidade neoliberal e do estado de exceção. Assim, o papel do Estado, em uma sociedade da austeridade, é manter equilibrada a evolução da reprodução social do capital, alheio aos compromissos com a ordem democrática e com o Estado de Direito (FERREIRA, 2012).

No seu entender, os pilares da austeridade e do direito do trabalho de exceção aprofundam a flexibilização legal e a legalização de práticas sociais ilegítimas (FERREIRA, 2012), encontradas antes mesmo da situação pandêmica mundial. Para a autora Aldacy Rachid Coutinho (2017), o pressuposto do desenvolvimento econômico e social, medidas que representam um progresso e uma constante trajetória no projeto de civilização estão presentes na sociedade:

O embate contemporâneo, no qual por vezes se pronunciam justificativas para sua relativização, a saber, por todos, a reserva do possível, as crises econômicas ou a substituição por outras medidas,

inclusive econômicas, de natureza compensatória é indicativo de uma mudança de racionalidade jurídica da legalidade em proveito de uma racionalidade econômica da eficiência, mantida na aceitação da lógica dos custos, na maximização dos resultados e na adoção do consenso que substitui a conflituosidade nas relações sociais. Eis a trapaça que ora enfrenta o direito do trabalho. (COUTINHO, 2017, p. 22)

Dito isso, a organização do trabalho e, principalmente, o meio ambiente do trabalho é um microssistema que está imerso em um macrossistema: o meio ambiente da sociedade. Por isso, entender o contexto social é condição *sine qua non* para o entendimento do contexto organizacional do trabalho.

Em um macrossistema marcado pela pandemia do COVID-19 em âmbitos econômicos, sociais e jurídicos, reflete no microssistema do ambiente do trabalho. Dessa forma, o novo contexto estabeleceu a necessidade do teletrabalho, em obediência às normas sanitárias que surgiram para o combate à disseminação do vírus.

Os impactos da pandemia COVID-19 não afetam apenas os trabalhadores, mas sim seus empregadores que, além dos riscos inerentes à atividade empresarial, passam a ser amedrontados pelos *lockdowns*, os fechamentos obrigatórios de seus estabelecimentos. Com a diminuição do trânsito de pessoas e a crise econômica agravada pela circulação do vírus, os empregadores enfrentam incertezas que podem ocasionar maiores cobranças de seus funcionários.

Por isso, o ciclo repete-se e as constatações de reestruturação laboral de Harvey faz-se contemporânea:

O mercado de trabalho [...] passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. [...] o propósito dessa flexibilidade é satisfazer as necessidades com frequência muito específicas de cada empresa. [...] Mais importante do que isso é a aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. (HARVEY, 2008, p. 143)

Por força das políticas neoliberais, atreladas a crise sanitária, o desemprego, a informalidade, a “uberização”, a intermitência, a subutilização e terceirização do trabalho foram acentuadas e a dialética passou a ser: ou o isolamento ou a subsistência. Assim, a classe

trabalhadora permanece “[...] entre a situação famélica e a contaminação virótica, ambas empurrando para a mortalidade e a letalidade” (ANTUNES, 2020, p. 257).

### **6.1 A implementação e a intensificação do teletrabalho e *home office***

O cenário pandêmico iniciado em 2020 trouxe a intensificação do teletrabalho, além de representar, para muitas organizações, a única forma de trabalho possível. Inicialmente, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (2020), os efeitos da pandemia do COVID-19 seriam negativos para o ambiente laboral, vez que era estimada a redução de horas trabalhadas em até 7% globalmente durante o segundo trimestre do ano.

Todavia, a capacidade de adaptação de algumas empresas surpreendeu a economia mundial e a Amazon, por exemplo, atingiu máxima histórica, elevando exponencialmente seu valor de mercado em meio ao isolamento social (INGIZZA; SALOMÃO, 2020). A eficiência na adaptação dos negócios foi o diferencial para organizações que aumentaram a produtividade nesse período.

Em nota técnica emitida pela OIT, em julho de 2021, nos países da América Latina e o Caribe “os trabalhadores informais, autônomos, jovens, com menor qualificação e com baixos rendimentos, que experimentaram as maiores perdas de empregos e nas horas trabalhadas, principalmente no primeiro semestre de 2020” tiveram menos acesso ao teletrabalho durante a pandemia COVID-19.

O contexto de pandemia, atrelado as inovações tecnológicas caminhou o trabalho com um certo ar de obviedade: a intensificação do teletrabalho. Graça Druck entende a inexistência do “determinismo tecnológico” nas relações do trabalho, pois entende que o ser humano é um ser que possui o poder de decisão.

No entanto, se é verdadeiro que a revolução tecnocientífica tem um papel fundamental nesse novo momento de globalização da economia, não se pode tomá-la como sujeito do processo, engrossando as teses do determinismo tecnológico. Esta revolução é resultado de decisões políticas e econômicas e, assim, tem um conteúdo social que não pode ser ignorado. Ou seja, não se pode analisar as inovações tecnológicas de forma independente e autônoma em relação às decisões que a criaram (DRUCK, 1999, p. 17-18).

Dessa forma, a exploração do trabalhador acompanha as novas fases do capital, ou seja, o trabalhador torna-se refém do econômico, o qual dita a “evolução” seguinte:

A precarização social do trabalho é um processo econômico, social e político que se tornou hegemônico e central na atual dinâmica do novo padrão de desenvolvimento capitalista, a acumulação flexível, no contexto de mundialização do capital e das políticas de cunho neoliberal (DRUCK, 2020, p. 500).

A intensificação do processo do teletrabalho também encontra outro obstáculo: a maneira de sua implementação ou, ainda, anteriormente, como versam Takeshy Tachizawa e Álvaro Mello:

Antes de iniciar sua implantação, precisa-se de regras básicas para ser adotado. A este respeito, as organizações que implantaram este programa já desenvolveram normas e orientações que abrangem vários temas tais como, a elegibilidade dos candidatos, o relacionamento do teletrabalhador com pessoal e vizinhos, gerenciamento de riscos, a compra de equipamentos, a assistência técnica, a confidencialidade das informações da empresa etc. (TACHIZAWA; MELLO, 2003, p. 52)

A cautela nesse processo é imprescindível para escapar de flexibilizações de direitos fundamentais. É preciso cuidado, pois “[...] a crise do capital em face do coronavírus acelera também a crise do direito: as ferramentas jurídicas neoliberais são rapidamente abandonadas em favor dos instrumentos jurídicos intervencionistas” (MASCARO, 2000, p. 11). Por isso, a intensificação do teletrabalho, para além de sua implementação óbvia, precisa estar atenta aos direitos inerentes aos trabalhadores.

## **6.2 O isolamento social e os impactos na rotina dos trabalhadores**

A pandemia COVID-19 é um momento singular e um marco na história mundial e já ceifou, até o momento da presente discussão, mais de 600.000 vidas no país e deixando outras 21.600.000 pessoas doentes (BRASIL, 2021). Com o título de “vírus democrático” quando do seu surgimento, tal característica, ao longo da apresentação das estatísticas, apresenta-se como uma falácia.

Batista (2020) apresenta a nota técnica emitida pelo Núcleo de Operações e Inteligência em Saúde (NOIS), que elucida a proporção de óbitos de pacientes pretos e pardos, ou seja, a população negra segundo o IBGE, ser maior do que a de pessoas brancas, independentemente de faixa etária, escolaridade ou Índice de Desenvolvimento Humano do município de sua moradia.

[...] as chances de mortes de um paciente preto ou pardo analfabeto (76%) são 3,8 vezes maiores que um paciente branco com nível superior (19,6%), confirmando as enormes disparidades no acesso e qualidade do tratamento no Brasil. (BATISTA, 2020, p. 11)

Assim, nítidas as parcelas mais afetadas pelos impactos da pandemia, que acentua as desigualdades socioeconômicas, étnicas e de gênero latentes na sociedade brasileira. Nesse contexto, uma das medidas mais recorrentes neste período para o combate à doença, além de máscaras e uso de álcool em gel, foi o estabelecimento do isolamento social.

No entanto, para grande parte da população brasileira, tal medida preventiva tornou-se inviável pela impossibilidade de deixar de trabalhar, mesmo com os riscos à saúde. A crise, por sua vez, alastra-se e no segundo trimestre de 2021, atinge o recorde com a taxa de 14,1% de desemprego, com mais de 14,4 milhões de brasileiros nessa situação (IBGE, 2021).

Ainda que o teletrabalho seja acentuado, de modo a garantir o emprego desses indivíduos, sua realização de forma remota representou aumento de vulnerabilidade e precarização, com ensejo a outras doenças físicas e mentais, principalmente às mulheres, através do acúmulo de trabalho em casa (CUIDAR VERBO COLETIVO, 2020).

### **6.3 As principais alterações legislativas no Direito do Trabalho sofridas pela pandemia COVID-19**

A partir de 2017, com o sancionamento da Lei nº 13.467, a conhecida reforma trabalhista, profundas foram as mudanças no que tange ao sistema de proteção social do trabalho no Brasil. O alargamento na possibilidade do empregador para determinar as condições de contratação, por exemplo, erodiu diversos cenários de flexibilização das relações de trabalho.

Assim, a interferência das garantias trabalhistas não tem seu início em tempos pandêmicos. A reforma trabalhista fez parte, inclusive, do autoritarismo inerente ao projeto neoliberal cuja implementação avança pelo país, já que foi pautada na justificativa do combate ao desemprego e à informalidade, com ajustes da “[...] regulamentação do trabalho às transformações tecnológicas e de competição contemporâneas” (KREIN, 2018, p. 81).

As principais mudanças legislativas da Lei nº 13.467/2017 dizem respeito aos “[...] conteúdos em relação aos direitos [...]” e a “[...] questões que alteram o papel e enfraquecem as instituições[...]” (KREIN, 2018, p. 87). Por isso, um maior espaço para precarização dos

vínculos contratuais e a discrepância de direitos entre empregados e empregadores já possui um respaldo histórico.

A característica comum é deixar o trabalhador em uma condição de maior insegurança e vulnerabilidade em relação ao trabalho e à renda, para que ele se sujeite à lógica da concorrência permanente com outros para poder se inserir no mercado e auferir alguma renda. (KREIN, 2017, p. 83)

No mesmo prisma, a percepção de Ricardo Antunes, que analisa crises existentes antes mesmo do COVID-19:

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores. (ANTUNES, 2009, p. 33)

Dessa forma, em um contexto pandêmico, as alterações legislativas, jurisprudenciais e doutrinárias possuem uma “nova” motivação e ao Direito do Trabalho, a oportunidade de caminhar para determinada direção. Para Alysson Mascaro:

Por fim, encontra-se a estratégia econômica: setores sociais e frações de classe são vencidos por outros, que concentram e amealham os resultados positivos dos esforços sociais. Já nos EUA e no Brasil os bancos e setores financeiros ganharam, de imediato, apoio que não se estendeu na mesma quantidade a outros setores burgueses, muito menos às massas trabalhadoras. Trata-se, neste momento, de controlar o fogo da crise com fogo de encontro, salvando-se setores e deixando queimar outros. (MASCARO, 2020, p. 13)

Consoante o estado de calamidade em saúde pública, proveniente da pandemia COVID-19, duas importantes Medidas Provisórias (MPs) foram editadas pelo governo Bolsonaro: a MP nº 927 e a MP nº 936, de abril de 2020.

Inicialmente, a Medida Provisória (MP) nº 927, de 22 de março de 2020, destaca o segundo capítulo para o tratamento exclusivo do teletrabalho como medida transitória e emergencial de enfrentamento da pandemia na gestão empresarial. Tal modalidade de trabalho foi elencada como solução para o “[...] enfrentamento dos efeitos econômicos

decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda” (BRASIL, 2020). A legislação em inteiro teor:

## CAPÍTULO II DO TELETRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 5º. Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. (BRASIL, 2020)

A MP nº 927, de 22 de março de 2020, no geral, foi considerada prejudicial a classe trabalhadora, uma vez que precarizou o trabalho, destituindo uma rede de proteção social conquistada ao longo dos anos, minimizando a responsabilidade do empregador. A título de

exemplo, retirou qualquer tipo de garantia de emprego, além de suspender normas de saúde e segurança no trabalho.

Em relação ao teletrabalho, o liberou com a assunção dos custos produtivos pelo empregado e restringiu o modelo de fiscalização da atividade laboral. Juntamente a isso, criou a presunção de que, caso o empregado contraísse a doença do coronavírus, durante o exercício da atividade laborativa, não configuraria como doença ocupacional.

Importante salientar que o art. 4º, parágrafo 5º, da MP nº 927 contradiz, expressamente, o encontrado no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, pois nela tem-se que é direito do trabalhador a “[...] duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Nesse sentido, o ministro Edson Fachin, ao analisar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6342, sob a relatoria do ministro Marco Aurélio, entende que tal dispositivo da MP

[...] torna possível a disponibilidade ilimitada do empregado ao empregador, constituindo ausência total de limites de sobrejornada de trabalho, no regime de teletrabalho, o que é flagrantemente incompatível com o estabelecido no artigo 7º, XIII, da CRFB. Aqui, entretanto, é importante registrar que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação no interesse exclusivo do trabalho deve submeter-se às regras constitucionalmente estabelecidas para a jornada e sobrejornada de trabalho, sob pena de afronta direta ao que reconhecido como direito fundamental do trabalhador brasileiro, nesse particular. (ADI 6342-REF/DF, 2020)

À semelhança, o ministro Luís Roberto Barroso também faz sua ressalva acerca do art. 4º, parágrafo 5º, da MP 927.

Aqui, eu acho que há riscos, porque tempo à disposição e tempo de trabalho é uma questão delicada, e eu até destacaria esse ponto para um debate no Congresso Nacional. No entanto, eu, nesse contexto, não me animo, também aqui, a declarar a inconstitucionalidade, mas acho que esta é uma preocupação: definir com clareza o regime jurídico de estar à disposição sem efetivamente estar, naquele momento específico, prestando um serviço. (ADI 6342-REF/DF, 2020)

Ademais, a MP em questão, no artigo 29, um de seus mais polêmicos, no qual estabeleceu que “os casos de contaminação por COVID-19 não serão considerados [doenças] ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”, inverteu o ônus da prova,

acentuando a hipossuficiência do empregado. O ministro Luís Roberto Barroso, dá seu voto na ADI nº 6375/2020:

Dois temas, contudo, me chamam especial atenção e me parece que justificam uma intervenção dessa Corte. Refiro-me, primeiramente, ao art. 29, que prevê que os casos de contaminação pelo coronavírus “não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexos causal”. Parece-me que afirmar, *ex vi legis*, que tais casos não configuram doença ocupacional, para toda e qualquer categoria, salvo a comprovação do nexos causal, pode representar a exigência de prova diabólica. A maior parte das pessoas que, desafortunadamente, contraíram a doença não são capazes de dizer com precisão onde e em que circunstância o fizeram. Trata-se de previsão que pode ser especialmente injustas com profissionais de saúde e outras pessoas que trabalham em atividades essenciais e que se expõem a maior contágio em prol da sociedade como um todo. (ADI 6375-MC/DF, 2020)

Todavia, o Supremo Tribunal Federal, suspendeu a eficácia do referido artigo, uma vez que, na ADI 6342-MC/DF, o ministro Alexandre de Moraes considerou o dispositivo contrário à finalidade da MP de compatibilizar os valores sociais do trabalho e não prejudicar trabalhadores expostos à contaminação ao vírus.

O STF, nesse sentido, suspendeu a eficácia dos artigos 29 e 31 da MP, contudo, dispositivos como os artigos 15, 16 e 17 que dizem sobre a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho permaneceram, referendando o indeferimento da medida cautelar.

Sob o ângulo do vício formal, não se tem como potencializar, principalmente em época de crise, partindo para presunção de ofensa, a cidadania, a dignidade humana, o Estado Democrático de Direito. São institutos abstratos, encerrando verdadeiros princípios. Também não se tem como assentar a impossibilidade de o Chefe do Executivo Nacional atuar, provisoriamente e ficando ato que pratique submetido a condição resolutive, considerado crivo do Congresso, no campo trabalhista e da saúde no trabalho. A alegação de vício formal não se faz suficiente ao implemento da tutela de urgência. (ADI 6342-MC/DF, 2020)

A pandemia como justificativa para a presente medida legislativa foi utilizada em diversos pontos da decisão da ADI em questão, proposta pelo Partido Democrático Trabalhista, como formas de manutenção do emprego, a todo custo:

O artigo 2º da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 – e todos os demais preceitos que se diz conflitantes com a Constituição estão nela previstos – contém alusão ao estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus e versa que o empregado e empregador poderão, buscando a manutenção do vínculo empregatício, estabelecer parâmetros. [...] A liberdade do prestador dos serviços, especialmente em época de crise, quando a fonte do próprio sustento sofre risco, há de ser preservada, desde que não implique, como consta na cláusula final do artigo, a colocação em segundo plano de garantia constitucional. (ADI 6342-MC/DF, 2020)

Já a MP 936 foi marcada pela criação do Programa Emergencial do Emprego e da Renda, prevendo o pagamento de benefício social para os trabalhadores. No entanto, não considerou a estabilidade provisória no emprego, tampouco versou sobre a COVID-19 como acidente laboral. Na verdade, previu a possibilidade da redução salarial, bem como a suspensão dos contratos de trabalho, sem a necessidade de negociação coletiva para contratos de salários superiores a três salários mínimos e inferior ao dobro do teto do Regime Geral da Previdência Social.

Em seguida, a Medida Provisória nº 936 foi convertida na Lei nº 14.020/2020, a qual veio instituir o Programa Emergencial de Manutenção dos Empregos, com a intensificação das medidas que alargam a soberania empresarial na gestão dos contratos de trabalho. A justificativa é a crise econômica ocasionada pela calamidade pública da COVID-19.

A Constituição Federal, a saber, exige a participação de sindicatos na elaboração de acordos a fim de reduzir o salário dos trabalhadores ou modificar os termos de sua jornada de trabalho. No entanto, com a convalidação do Supremo Tribunal Federal da MP nº 936, a construção de diálogos democráticos entre empregado e empregador elaborados por sindicatos são retiradas. Consoante o art. 12, parágrafo 5º, da Lei nº 14.020/2020:

Se, após a pactuação de acordo individual na forma deste artigo, houver a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho com cláusulas conflitantes com as do acordo individual, deverão ser observadas as seguintes regras: I - a aplicação das condições estabelecidas no acordo individual em relação ao período anterior ao da negociação coletiva; II - a partir da entrada em vigor da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a prevalência das condições estipuladas na negociação coletiva, naquilo em que conflitarem com as condições estipuladas no acordo individual. (BRASIL, 2020)

No que tange ao teletrabalho, as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936 estão pautadas na decisão da instituição dessa modalidade de trabalho sem a participação do empregado, ou

seja, o empregador hoje tem a possibilidade de instaurar o trabalho remoto unilateralmente, inclusive sem a participação do sindicato da categoria.

O cenário de “improviso” que a pandemia COVID-19 trouxe para a realidade brasileira inclina para o entendimento que Naomi Klein (2008) expõe: o sistema capitalista, de maneira comum, apropria-se de situações de crise, desastres naturais e regimes de exceção para implementar medidas econômicas que poderiam enfrentar resistência se em outras circunstâncias.

Não obstante, antes mesmo da pandemia COVID-19 assolar o mundo o Governo Bolsonaro já havia feito uso reiterado e sistemático das medidas provisórias, fundamentados nos critérios de relevância e urgência, para alterar substancialmente a legislação trabalhista.

Exemplo disso, a edição de 48 medidas provisórias apenas no ano de 2019 e, em destaque, as relacionadas à matéria trabalhista: MP nº 881 (Liberdade Econômica), a MP nº 889 (novas modalidades de saque do FGTS), a MP nº 905 (contrato de trabalho verde e amarelo), as MP nº 927 e nº 928 (regras trabalhistas durante o período da pandemia) e a MP nº 936 (Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda).

A medida provisória, em si mesma, já pressupõe imediatismo, urgência, carência. No mesmo sentido, é associada ao controle de seus efeitos durante sua vigência que, sem o zelo necessário, podem causar inseguranças jurídicas.

Se a aceleração pressupõe o aumento da velocidade das alterações políticas e legislativas, o que devemos pensar de um direito e de uma normatividade precipitada, tempestiva, instantânea, que reclama a urgência como autojustificação para a prontidão da sua própria emergência? O que pensar de um direito desprovido de ponderação democrática e incapaz de assegurar a segurança jurídica? Como manter o justo equilíbrio entre estabilidade político-normativa e mudança social? (FERREIRA, 2012, p. 79).

Para o autor, a introdução de mecanismos de exceção, principalmente na seara trabalhista interligada aos direitos sociais, torna-se um campo de tensão entre a temporalidade da austeridade *versus* da sociedade nacional (FERREIRA, 2012).

O Direito do Trabalho, inserido nesse sistema, perde seu protagonismo histórico quando deixa ser guiado por embates em favor da ampliação de direitos, insinuações em prol da efetivação das normas jurídicas ou discussões para sua concretização, para que se torne factível (COUTINHO, 2017).

Não obstante as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936, que aceleraram a instituição do teletrabalho, aumentaram o banco de horas, anteciparam férias, postergaram o pagamento de

obrigações trabalhistas, entregaram mais poderes aos empregadores, entre outras perdas significativas ao direito dos empregados, tem-se a ADI nº 6363.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363 foi proposta em face da Medida Provisória nº 936 e, ao final, o STF chancelou, em síntese, os acordos individuais de redução de jornada e salário durante a pandemia. O art. 7º da MP nº 936, a qual foi prorrogada para o ano de 2021, ditou:

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos:

I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;

II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e

III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:

a) vinte e cinco por cento;

b) cinquenta por cento; ou

c) setenta por cento.

Parágrafo único. A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado. (BRASIL, 2020)

Como estabelecer um acordo com quem paga seu salário? Assim, para Ferreira (2012), o direito do trabalho de exceção contribui para o desequilíbrio entre empregados e empregadores. Os funcionários, como seres hipossuficientes tornam-se ainda mais, à medida que os patrões crescem em seu poder de subordinar.

Para além das MPs, o Brasil caminha para uma “jurisprudência de crise”, em que as circunstâncias exigiriam um papel jurisdicional ferozmente objetivado pela crise econômica, social, sanitária. Ou seja, “[...] não se trataria propriamente de flexibilização, termo pejorativo que sugere certa propensão a concessões ao argumento econômico, mas da necessidade de se adotar uma postura sistemicamente mais consequente” (MAGALHÃES, 2017, p. 12).

O equilíbrio instável é o caminho da jurisprudência de crise, um “[...] conjunto de precedentes em que o Poder Judiciário aprecia a constitucionalidade de medidas de austeridade (MAGALHÃES, 2017, p. 12). Dessa forma, sopesa as normas constitucionais de proteção aos trabalhadores *versus* um contexto político e econômico extremamente difícil. O

estado de exceção necessita desse tipo de decisões, pois é um “[...] rearranjo jurídico necessário para responder às demandas que surgem em razão da realidade crítica” (MAGALHÃES, 2017, p. 12).

Para a autora, as crises econômicas são consideradas naturais, inerentes ao sistema e a ação sempre se dá no sentido de resolução de problemas, da aplicação de remédios. Por isso, o imaginário de que os recursos públicos são extremamente escassos é tão recorrente. Buscou-se “[...] humanizar a jurisprudência da crise, aliando à perspectiva pragmática a função estrutural da própria Justiça Constitucional” (MAGALHÃES, 2017, p. 275).

## 7 CONCLUSÃO

O teletrabalho e o *home office* são modalidades laborais já conhecidas há anos pela população mundial. No entanto, em 11 de março de 2020, quando a Organização Mundial da Saúde caracterizou a COVID-19 como uma pandemia mundial tais institutos tornaram-se a realidade de muitos brasileiros.

Pretendeu-se, na execução do presente trabalho, verificar como se decorreu tal implementação e intensificação, diante do contexto econômico, social e sanitário do Brasil. Os ônus e bônus para empregados, empregadores e sociedade, no que tange aos direitos trabalhistas é tema que deve ser debatido constantemente.

Após discussão realizada nos tópicos anteriores, concluiu-se que a prestação de serviços remota, o teletrabalho, está intimamente relacionada aos meios e instrumentos de suporte, conhecidas como tecnologias da informação e comunicação (TIC), podendo ser realizado de forma dependente ou de maneira autônoma.

Os principais elementos característicos dessa modalidade laboral, como visto nos tópicos desenvolvidos, consistem na telecomunicação entre empregado e empregador, a execução do trabalho fora do local de trabalho, preferencialmente em casa, enfatizando a distância, a utilização de meios tecnológicos para a prestação do serviço e a constância nessas condições.

Outrossim, um elemento encontrado pela doutrina hodierna é o trabalho parassubordinado, ou seja, o teletrabalhador está sujeito a uma coordenação à distância, sem perder o requisito da subordinação para a definição de emprego. Este conceito italiano insere o teletrabalhador como sujeito de direitos trabalhistas, o distinguindo do trabalhador autônomo.

Neste sentido, entendendo que o teletrabalhador carecia de legislação, a OIT caminhou para a promulgação da Convenção Internacional nº 177 e da Recomendação nº 184. Tais normativas trouxeram uma perspectiva de globalização da tutela dos trabalhadores que laboram em seus domicílios, elencando conceitos e cuidando de aspectos básicos sobre o tema, podendo ser aplicados aos teletrabalhadores.

Outro mecanismo internacional para a regulamentação desse tipo de trabalho ocorreu por meio da AMET, o qual significou garantias aos teletrabalhadores e, principalmente, o tratamento isonômico para todas os trabalhadores, incluindo os que realizam suas atividades à distância.

A experiência portuguesa, ademais, é um importante parâmetro, uma vez que foi a pioneira no cenário internacional, compatibilizou a dualidade da flexibilidade e da proteção em relação ao teletrabalho, além de servir de inspiração para países como o Brasil, que não possui vasta legislação específica.

A seguir, a apresentação da Lei nº 13.467/2017, a conhecida “reforma trabalhista”, que inseriu para o Capítulo II-A, Título II, para a regulamentação do teletrabalho. A falta de robustez da norma é uma das principais críticas atreladas ao instituto, que define o teletrabalho, no art. 75-B, como 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” (BRASIL, 2017).

A presente pesquisa percorreu, ainda, pela intensificação do teletrabalho na pandemia COVID-19, como forma de acentuar suas principais vantagens e desvantagens. As relações trabalhistas virtuais, assim, representam ônus e bônus para o trabalhador, para o empregador e para a sociedade, já que é um resultado de evolução natural, pautado em revoluções tecnológicas e a globalização.

Para os principais doutrinadores citados, o teletrabalhador possui a imagem neoliberal do indivíduo “dono do seu tempo”, com autonomia e controle de sua jornada de trabalho. Contudo, o poder diretivo do empregador não é retirado, mas sim intensificado, pela conexão a uma rede que o permite estar presente em todas as horas do dia do empregado.

Para o trabalhador, os benefícios elencados foram a redução de custo em transporte e logística e ganho no tempo de locomoção, maior flexibilidade na realização de suas tarefas e a sustentação do ganho na qualidade de vida, visto que o tempo com a família, bem como na realização de outras atividades teoricamente seria aumentado.

Todavia, a economia de custos é ressalvada, uma vez que os gastos com energia elétrica, água, toda infraestrutura é arcada pelo empregado e não mais pelo empregador. O autogerenciamento também é posto em questionamento ao longo da pesquisa, uma vez que, sem as capacitações necessárias, o controle do seu próprio tempo pode caminhar tanto para a Síndrome de *Burnout*, quanto para a transformação do trabalhador em *workaholic*.

Em síntese, a principal desvantagem desse modelo laboral está na falta de regulamentação, uma vez que cada empresa é livre para adotar a forma que melhor a atenda, já que um benefício comprovado é o aumento da produtividade do trabalhador, sem, muitas vezes, considerar importantes princípios, como o direito à desconexão.

Ao final, analisou-se a legislação e o posicionamento doutrinário acerca da alteração das organizações laborais enfatizados pelo isolamento social, que trouxeram, principalmente, as Medidas Provisórias nº 927 e nº 936 e as Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 6342 e nº 6362.

Com isso, a flexibilização das normas e regimes trabalhistas em consequência do isolamento social e do contexto de crise fica evidenciado. Neste sentido, fica nítida a crise já anteriormente constituída: a do capital. Por isso, a exploração do trabalho de forma precarizada foi apenas acentuada pela crise sanitária atual, vez que as relações sociais já estavam sendo colocadas no contexto do neoliberalismo.

Essa perspectiva neoliberal, como visto, está em sua fase mais acentuada, revelando a sociedade da austeridade, caracterizada pela contenção de despesas do setor público, a consequente privatização, os salários sendo diminuídos e uma forte liberalização do direito do trabalho. Dessa forma, o Direito está inserido nesse cenário e se estrutura no Direito do Trabalho de Exceção.

No mesmo sentido, o trabalho passa por precarizações antes mesmo da influência da pandemia COVID-19, já que o aumento da informalidade é um cenário corriqueiro no contexto brasileiro, assim como o alargamento da terceirização, a títulos de exemplos.

A ideologia neoliberal afeta, inclusive, as decisões proferidas pelo STF, as quais revelaram-se no conceito da jurisprudência de crise, precedentes para maior precarização do teletrabalho, uma vez que a pandemia COVID-19, neste cenário, vem sendo a justificativa para flexibilizações de legislações trabalhistas.

A dicotomia entre isolamento social ou subsistência é a representação de um grave cenário enfrentado pela população brasileira. O Direito do Trabalho sendo moldado por questões econômicas, políticas e sociais caminha para a naturalização da erradicação de direitos fundamentais.

As necessidades da atuação do estado tanto diretamente, quanto por meio de políticas públicas para minimizar os efeitos devastadores de uma pandemia, são crescentes. A crise provoca impactos sociais e econômicos, alterando rendas familiares e as formas de se trabalhar.

O conceito de “determinismo tecnológico” trazido por Maria da Graça Druck (1999) é reforçado pelo contexto brasileiro hodierno que, conforme analisado na presente pesquisa, sempre passa por um processo de reconfiguração, uma vez que a cada fase nova do capital, a lógica da gestão da força de trabalho metamorfoseia-se.

Com isso, o investimento em trabalhadores descartáveis, os quais precisam viver para o trabalho para não serem substituídos, os fazem abdicar de sua família, lazer, saúde, em detrimento de um trabalho precarizado. O reforço da pandemia COVID-19 é ainda mais grave, pois o sustento está ligado a não resistência.

Entende-se que a intensificação do teletrabalho em tempos pandêmicos requer um olhar cauteloso, no que tange à realidade brasileira. Cabe, pois, compreender os aspectos evolutivos desta forma laboral estudada na presente pesquisa, bem como questionar os impactos econômicos, psicossociais e que dizem respeito à implementação de novas relações trabalhistas virtuais. Afinal, “[...] o arcabouço jurídico não salva as sociedades das crises; antes, permite-as” (MASCARO, 2000, p. 10).

## REFERÊNCIAS

- ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, edição especial, artigo 8, set. 2017.
- AIELLO, Thaís. Longe e perto: novas tendências e costumes rompem rigidez e ampliam espaço para teletrabalho. [s.l.], 19 fev. 2014. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/mrberwanger/as-novas-relaes-de-trabalho-na-gesto-de-profissionais-contratados-na-modalidade-home-office-e-a-sua-aplicabilidade-na-gerao-de-economia-ao-contratante>. Acesso em: 03 mar. 2021.
- ALCOVER, Carlos-Maria; GIL, Francisco. Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, Madrid, v. 18, n. 2-3, p. 259-301, 2002. Disponível em [https://www.researchgate.net/publication/236890664\\_Crear\\_conocimiento\\_colectivamente\\_a\\_prendizaje\\_organizacional\\_y\\_grupal](https://www.researchgate.net/publication/236890664_Crear_conocimiento_colectivamente_a_prendizaje_organizacional_y_grupal). Acesso em: 23 mar. 2021.
- ALVARENGA, Darlan; MARTINS, Raphael. Com crise e home office permanente, empresas reavaliam escritórios e iniciam devoluções de imóveis. **G1**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/06/16/com-crise-e-home-office-permanente-empresas-reavaliam-escritorios-e-iniciam-devolucoes-de-imoveis.ghtml>. Acesso em: 20 mar. 2021.
- ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 169, ano 42, p. 113-126, maio/jun. 2016.
- AMET. Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, artículo 2. Definición y ámbito. Bruxelas, 2002. Disponível em: <http://www.creex.es/www.creex.es/prc/TELETRABAJO.pdf>. P.2. Acesso em: 06 set. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2008.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shel Brasil. **Cadernos Ebape.BR**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, artigo 5, , mar. 2010.
- BAILEY, Diane E.; KURLAND, Nancy B. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. **Journal of Organizational Behavior**, Hoboken, Estados Unidos da América, v. 23, p. 383-400, 2002.

BATISTA, Amanda, ANTUNES, Bianca; FAVERET, Guilherme; PERES, Igor; MARCHESI, Janaina; CUNHA, João Pedro; DANTAS, Leila; BASTOS, Leonardo; BATISTOTI, Vitória. 7 tendências para o mercado de trabalho no futuro. **Pequenas empresas, grandes negócios**, São Paulo, out. 2017. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2017/10/7-tendencias-para-o-mercado-de-trabalho-do-futuro.html>. Acesso em: 01 mar. 2021.

BISHOP, Jordan. Home office: 29 empresas perfeitas para trabalho remoto. **Forbes**, São Paulo, 3 out 2018. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2018/10/home-office-29-empresas-perfeitas-para-funcionariosremotos/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 01 mar. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 01 mar. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impresao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927impresao.htm). Acesso em: 12 out. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1º abr. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impresao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936impresao.htm). Acesso em: 12 out. 2021.

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

CAMPOS, Eduardo Bueno. Gestión del conocimiento, aprendizaje y capital intelectual. **Boletín del Club Intelect**, Madrid, n.1, jan 1999.

CARNOY, Martin. **Sustaining the new economy**. New York: Russell Sage Foundation, 2000.

CASTAÑEDA, Delio Ignacio. Condiciones para el aprendizaje organizacional. **Estudios Gerenciales**, v. 31, p. 62-67, 2015. Disponível em <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043007>. Acesso em: 17 mar. 2021.

CASTELLS, Manuel. **La era de la información**. Economía, sociedad y cultura. México: Siglo XXI Editores, 2000. Disponível em <http://www.economia.unam.mx/lecturas/inae3/castellsm.pdf> Acesso em: 28 mar 2021.

CHASE, Robin. **Economia compartilhada**: como pessoas e plataformas da Peers Inc. estão reinventando o capitalismo. São Paulo: HSM do Brasil, 2015.

CHERRY, Miriam; CRAIN, Marion; POSTER, Winifred. **Invisible Labor**: Hidden Work in the Contemporary World. California, University of California Press, 2016.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Retrocesso social em tempos de crise ou haverá esperança para o direito do trabalho? Uma análise da jurisprudência do supremo tribunal federal. **Rev. TST**, Brasília, v. 83, n. 3, jul./set. 2017.

CROSSAN, Mary; IVEY, Richard; WHITE, Roderick E. An organizational learning framework: from intuition to institution. **Academy of Management Review**, Ontário, Canadá, n. 24, p. 522-537, 1999. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/239063020\\_An\\_Organization\\_Learning\\_Framework\\_From\\_Intuition\\_to\\_Institution](https://www.researchgate.net/publication/239063020_An_Organization_Learning_Framework_From_Intuition_to_Institution). Acesso em: 23 mar 2021.

CUIDAR VERBO COLETIVO: Entrevistadoras: Bruna Angotti; Regina Vieira. Entrevistada: Bárbara Castro. [S.l.]. Episódio 5: Trabalho, precarização e pandemia. 31 maio 2020. Podcast. Disponível em: <https://open.spotify.com/episode/0YDWIrZWKVQxrhkXngyUHV>. Acesso em: 25 ago. 2021.

DAVENPORT, Thomas H. **Ecologia da informação**: porque só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação. São Paulo: Futura, 1998.

DRAY, Guilherme et al. **Código do Trabalho Anotado**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2005.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999.

DRUCK, Maria da Graça. **Precarização Social do Trabalho**. Dicionário temático desenvolvimento e questão social: 100 problemáticas contemporâneas. In: IVO, Anete Brito Leal; KRAYCHETE, Elsa S.; VITALE, Denise; MERCURI, Cristiana; MERCURI, Ângela; SENES, Stella. 2. ed. São Paulo: Anablume; Brasília: CNPq, 2020.

DURST, Samantha L. **Assessing the effect of family friendly programs on public organizations**. Review of Public Personnel Administration, [S.l.], v. 19, n. 3, p. 19-33, 1999.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo. **Teletrabalho**. In: Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social. Serie Relaciones Laborales, n. 28, Madrid, 1999.

FERRACCIU, Stefanie. 10 exemplos de cultura organizacional de grandes empresas. **Gupy Blog**, São Paulo, 17 mar. 2021. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/exemplos-cultura-organizacional>. Acesso em: 15 abr. 2021.

FERREIRA, Antonio Casimiro. **Sociedade da Austeridade e Direito do Trabalho de Exceção**. Porto: Vida Económica, 2012.

FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. *In*: FLEURY, Maria Tereza Leme. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

FLEURY, Afonso Carlos Correia; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2000.

FLEURY, Afonso Carlos Correia; VARGAS, Nilton. **Organização do trabalho: uma abordagem interdisciplinar – sete casos brasileiros para estudo**. São Paulo: Atlas, 1983.

FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JÚNIOR, Moacir de Miranda. **Gestão estratégica do conhecimento**. São Paulo: Atlas, 2002.

FLORES, Luis G.; ZHENG, Wei; RAU, Devaki; THOMAS, Christopher H. Organizational learning: sub process identification; construct validation, and an empirical test of cultural antecedents. **Journal of Management**, Thousand Oaks, Estados Unidos da América, v. 3, n. 2, p. 640-667, 2012. Disponível em <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206310384631>. Acesso em: 17 mar. 2021.

GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio** – de la máquina de hilar al ordenador. Madrid: Ibidem Edições, 1998.

GONÇALVES, Reinaldo. **A nova economia internacional: uma perspectiva brasileira**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009.

HANNOVER MESSE. Get ready for the connected Industry. Alemanha, 2019. Disponível em: <http://www.hannovermesse.de/en/news/key-topics/industrie-4.0/>. Acesso em: 02 mar. 2021.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

INGIZZA, Carolina; SALOMÃO, Karin. Estas empresas mudaram seus modelos de negócios para combater o Coronavírus. **Exame**, São Paulo, 04 abr. 2020. Disponível em: <https://exame.com/pme/essas-empresas-mudaram-seu-modelo-de-negocio-para-combater-o-coronavirus/>. Acesso em: 14 out. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego: 2º trimestre de 2021**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 10 out. 2021.

JACKSON, Paul F.; VAN DER WIELEN, Jos. Introduction: actors, approaches and agendas: from telecommuting to the virtual organization. *In*: JACSON, Paul J. ; VAN DER WIELEN, Jos M. (eds.). **Teleworking: international perspectives**. London, Routledge, 1998.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2012.

KLEIN, Naomi. **A doutrina do choque: a ascensão do capitalismo de desastre**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, São Paulo, n. 1, p. 77-104, abr. 2018.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível; seleção de funcionários; benefícios e desafios; novas tecnologias de comunicação**. São Paulo: Atlas, 1996.

MAGALHÃES, Andréa. **Jurisprudência da crise: uma perspectiva pragmática**. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2017.

MAGNO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo, LTr, 1993.

MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 55-75, jan./jun. 2017.

MASCARO, Alysson Leandro. **Crise e pandemia**. São Paulo: Boitempo, 2020.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework): O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH, 1999.

MILLS, Charles Wright. **A nova classe média**. Rio de Janeiro: Zahar, 1969.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para tele gerentes e teletrabalhadores**. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

NOGUEIRA, Analdo Mazzei; PATINI, Aline Campos. Trabalho Remoto e Desafio dos Gestores. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 9, n. 4, p. 121-152, out./dez. 2012.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um**

estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OIT. Convention Concerning Home Work C177. Geneva, 1996. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_223990.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_223990.pdf). Acesso em: 01 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT (1996). Sobre o trabalho a domicílio. Genebra, 20 jun. 1996. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_242947/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242947/lang-pt/index.htm). Acesso em: 19 set. 2021.

ORDOÑEZ, Diana Bustos. Sobre subjetividad y (tele)trabajo. Una revision critica. **Revista de Estudios Sociales**, Bogotá, Colômbia, v. 44, 2012.

PASTORE, José. Lar, doce escritório. **Jornal da Tarde**, São Paulo, 01 jul. 1998. Disponível em: [http://www.josepastore.com.br/artigos/ac/ac\\_03.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/ac/ac_03.htm). Acesso em 12 set 2021.

PORTUGAL. Lei nº 7/2009. Código de Trabalho Português. Lisboa, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>. Acesso em: 14 set. 2021.

PYÖRIÄ, Pasi Juhani. **Managing telework: Risks, fears and rules**. Management Research Review, v. 34, n. 4, p. 386-399, 2011.

REALE, Miguel. A globalização da economia e o Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 61, 1997.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Flexibilização, jornada de trabalho e precarização do emprego. **Revista do Trabalho e Processo**, São Paulo, dez. 1995.

ROMITA, Arion Saião. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

ROSENFELD, Cinara Lerrer; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e Trabalho informacional: O teletrabalho. **DADOS - Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SALVO, Natalia, RUIZ, Alvaro. El Impacto del Coronavirus em las Relaciones Laborales. **Revista Argentina de Derecho Social**, n. 3, ano 2, 7 jul. 2020.

SAP. **Pesquisa home office Brasil 2016**. São Paulo, 2016. Disponível em: [https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo\\_Home\\_Office\\_Consolidado\\_2016.pdf](https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home_Office_Consolidado_2016.pdf). Acesso em: 01 out. 2021.

SCHWAB, Klaus. **The fourth industrial revolution**. Davos: World Economic Forum, 2016. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>. Acesso em: 17 abr. 2021.

SENGE, Peter M. **The fifth discipline: the art and practice of the learning organization**. New York: Doubleday, 1990.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Um novo critério de aplicação do direito do trabalho: a parassubordinação. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 103, p. 173-181, jul./set. 2001.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução João Peres. São Paulo: Elefante, 2018.

SOBRATT. Questões. **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade**. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/certificacao/questoes/>. Acesso em: 19 ago. 2021.

SOBRATT. Cartilha teletrabalho após Olimpíada. São Paulo, 2015. Disponível em: [https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/1\\_\\_010917\\_AF\\_CARTILHA\\_TELETRABALHO\\_APOS\\_OLIMPIADA1.pdf](https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/01/1__010917_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_APOS_OLIMPIADA1.pdf). Acesso em: 19 ago. 2021.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. São Paulo: Campus, 1998.

TACHIZAWA, Takeshy; MELLO, Álvaro. **Estratégias empresariais e o teletrabalho: um enfoque na realidade brasileira**. Rio de Janeiro: Pontal, 2003.

THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo – análisis jurídico-laboral. **Consejo Económico y Social**, Colección Estudios, Madrid, n. 88, 2001.

THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. **Temas Laborales**, Madrid, n. 72, 2003.

TOWNSEND, Anthony M.; DE MARIE, Samuel M.; HENDRICKSON, Anthony R. Virtual Teams: Technology and the workplace of the Future. **Academy of Management Executive**, Oxford, Reino Unido, v. 12, n. 3, p. 17- 29, 1998.

TREMBLAY, Diane-gabrielle. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **ERA - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 54-65, jul./set. 2002.

TROPE, Alberto. **Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e Relações de Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Rio de Janeiro, n. 19, mar. 2020. Disponível em: <https://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/revista-do-ministerio-publico-682926357>. Acesso em: 11 abr. 2021.

VASEL, Kathryn. Google dará US\$1.000 a cada funcionário em *home office*. **CNN Business**, São Paulo, 07 jun. 2020. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/06/07/google-dara-us-1000-a-cada-funcionario-em-home-office>. Acesso em: 15 abr. 2021.