

FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS
MESTRADO EM DIREITO

GABRIELLA MELO DE CARVALHO

**TELETRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE E PRECARIZAÇÃO
DECORRENTES DA EXCLUSÃO DO REGIME DE DURAÇÃO DO TRABALHO**

POUSO ALEGRE-MG
2023

GABRIELLA MELO DE CARVALHO

**TELETRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE E PRECARIZAÇÃO
DECORRENTES DA EXCLUSÃO DO REGIME DE DURAÇÃO DO TRABALHO**

Dissertação apresentada como exigência para a obtenção do título de Mestra em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM).

Orientador: Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.

FICHA CATALOGRÁFICA

337 CARVALHO, Gabriella Melo de
Teletrabalho: inconstitucionalidade e precarização decorrentes da exclusão do regime de duração do trabalho. / Gabriella Melo de Carvalho. Pouso Alegre: FDSM, 2023.
94p.

Orientador: Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.

Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito do Sul de Minas, Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Teletrabalho. 2. Jornada de trabalho. 3. Globalização. 4. Fiscalização. I Oliveira, Paulo Eduardo Vieira de. II Faculdade de Direito do Sul de Minas. Programa de Pós-Graduação em Direito. III Título.

CDU 340

Gabriella Melo de Carvalho

**TELETRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE E PRECARIZAÇÃO
DECORRENTES DA EXCLUSÃO DO REGIME DE DURAÇÃO DO TRABALHO**

Data de aprovação: ____ / ____ / _____

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira (Orientador)
Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM

Prof. Dr. (Convidado)
Instituição

Prof. Dr. (Convidado)
Instituição

Pouso Alegre, ____ / ____ / _____

Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso de fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo(...) O número de horas de trabalho diário não deve exceder à força dos trabalhadores, e a quantidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários.

Papa Leão XIII, Encíclica *Reum Novarum*.

RESUMO

A conjuntura globalizada do sistema econômico neoliberal ao longo do final do século XX, reestruturou a relação até então existente entre capital e trabalho. A tecnologia da informação e comunicação, e mais tarde a tecnologia em rede, aparecem como elementos nodais para a recolocação dos lucros no mercado, e aos poucos ganham espaço no parque fabril das empresas, substituindo o modelo clássico de produção fordista-taylorista pela produção flexível, o que conseqüentemente clamou por mão de obra qualificada capaz de conduzir este novo modo de produção. O resultado não poderia ser outro, desemprego estrutural e boa parte da classe trabalhadora desovada no setor informal da econômica, sem qualquer perspectiva de crescimento no trabalho, jornadas exaustivas e vinculação a mais de um emprego de modo a garantir a subsistência. Instaura-se uma crise estrutural e intenso processo de proletarianização no tocante ao trabalho e emprego, com características marcantes das políticas neoliberais e globalizadas. A emergência de novas modalidades de trabalho reclamou regulamentação jurídica, o que ocorreu de maneira específica no ordenamento jurídico brasileiro com o advento da Lei 13.467/2017, sendo possível identificar na grande maioria dos dispositivos legais a desregulamentação e flexibilização de direitos e garantias constitucionais dos trabalhadores. Considerando a tratativa recebida, há questionamentos quanto a inconstitucionalidade do art. 62, III da CLT ante a violação à proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da CRFB/88, visto que o novel inciso celetista permite que uma parcela de trabalhadores- teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa- fique exposta a uma jornada de trabalho de tempo indeterminado. O presente trabalho tem a pretensão de analisar de que maneira os meios informatizados possibilitam o exercício do poder diretivo patronal na fiscalização e ingerência na jornada de trabalho do teletrabalhador, de modo a garantir o direito ao trabalho digno mediante a aplicação limitação da jornada de trabalho garantido constitucionalmente. Conclui-se que os trabalhadores de serviços constituem a nova classe de trabalhadores precarizados e assalariados, dentre estes o teletrabalhador, bem como pela inconstitucionalidade do art. 62, III da CLT, pois o art. 7º, XIII e XV da Constituição Federal alcança todos os trabalhadores indistintamente e não deixa margem para que o legislador infraconstitucional selecione a quem aplicar.

Palavras-Chave: teletrabalho; jornada de trabalho; globalização; fiscalização.

ABSTRACT

The globalized situation of the neoliberal economic system at the end of the 20th century restructured the existing relationship between capital and labor. Information technology, communication and network technology appear as central elements for the replacement of profits in the market, and gradually gain space in the industrial park of companies, replacing the classic model of Fordist-Taylorist production by flexible production, which consequently generated the need for skilled labor capable of leading this new metode of production. The result is structural unemployment and the spawning of part of the working class in the informal sector of the economy, with no prospect of professional growth, exhausting hours and more than one formal job to guarantee their subsistence. A severe structural crisis was established, with marked characteristics of neoliberal and globalized policies, and an intense process of proletarianization of workers and employees. The emergence of new labor modalities claimed legal regulation, which occurred specifically in the Brazilian legal system with Law 13.467/2017, making it possible to identify in the vast majority of legal provisions the deregulation and flexibility of workers' constitutional rights and guarantees. Given this scenario, there are questions about the unconstitutionality of art. 62, III of Brazilian legislation in view of the violation of legal protection to the limit of the working day, enshrined in items XIII and XV of art. 7 of the Brazilian Constitution of 1988, since it allows a portion of the laborer - in the form of teleworkers who provide services by production or task - to be exposed to an indefinite workday. The present dissertation intends to analyze how the computerized means make possible the exercise of the employer's directive power for inspection and interference in the teleworker's workday, in order to guarantee the right to decent work in face of the application of constitutional limitation of the workday. In the end, it is concluded that service workers constitute the new class of precarious employees. Among these are the teleworkers. It is also concluded that art. 62, III of the Brazilian labor legislation is unconstitutional, since art. 7, XIII and XV of the Brazilian Constitution reaches all laborers without distinction and leaves no room for the infraconstitutional legislator to select whom to apply.

Keywords: telework; workday; Globalization; oversight.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 A GLOBALIZAÇÃO REDEFINE A SOCIEDADE E O TRABALHO	11
1.1 O ESTADO DO BEM-ESTAR SOCIAL: O SURGIMENTO, A CRISE E A ASCENÇÃO DO NEOLIBERALISMO	11
1.2 TRABALHO E GLOBALIZAÇÃO	13
1.2.1 O Trabalho no sistema capitalista de produção	13
1.2.2 Globalização e precarização das condições de trabalho	17
1.3 A CLASSE TRABALHADORA NA ATUALIDADE	22
1.3.1 Conotações do termo classe	22
2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO	29
2.1 A RELAÇÃO ENTRE CAPITAL E TRABALHO NO CONTEXTO PÓS-INDUSTRIAL	29
2.2 A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO UM DOS PRESSUPOSTOS DO TRABALHO DIGNO	33
2.3 A SOBREPOSIÇÃO DO CAPITAL AOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO PELA LEI 13.467/2017	41
3 TELETRABALHADOR: O PRECARIADO DE SERVIÇOS	49
3.1 TELETRABALHO COMO ESPÉCIE DO GÊNERO TRABALHO A DISTÂNCIA	49
3.2 O TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	52
3.2.1 Teletrabalho antes e depois da Lei 13.467/2017	52
3.2.2 Aspectos favoráveis e desfavoráveis do teletrabalho	56
3.2.3 Flexibilização temporal e espacial do trabalho: peculiaridades do regime de teletrabalho	60
4 O CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO	68
4.1 TELETRABALHO CONTROLADO E NÃO CONTROLADO	68
4.2 A INCONSTITUCIONALIDADE DO ART.62, III DA CLT	71
5 CONCLUSÃO	83
REFERÊNCIAS	85

INTRODUÇÃO

Com o advento da economia capitalista globalizada, que tem como premissa a valorização da concorrência no mercado e alcance de lucro, primando sempre pela consolidação de políticas econômicas que sobrelevam a livre iniciativa e pouco valorizam as condições de trabalho e emprego, as estruturas econômicas e políticas do Estado do Bem-Estar Social foram postas em xeque, consideradas obsoletas e incapazes de atendê-las, culminando na derrocada deste modelo de Estado.

É nesse contexto neoliberal e globalizado que as tecnologias da comunicação e informação, lastreadas no conhecimento especializado e tecnológico, encontram solo fértil para disseminação em várias frentes como social, política, jurídica e econômica.

O Direito do trabalho, que é fortemente influenciado pelas políticas econômicas, depara-se com a flexibilização e desregulamentação de direitos e garantias sociais dos trabalhadores, em nome de uma necessária reestruturação na relação entre capital e trabalho, de modo a atender à nova ordem econômica imposta.

O presente trabalho apresenta dois enfoques. O primeiro que afirma que o advento de uma organização do trabalho tecnológica e mais flexível alterou a quantidade e a qualidade do emprego que passou a exigir novas qualificações das forças de trabalho, compondo a nova morfologia da classe de trabalhadores, que ante a falta de acesso à educação de qualidade, não possuem capacitação técnica para assumir os novos postos de trabalho, sendo estão remetidos ao setor informal da economia para prestar serviços em condições tão precárias a ponto de não terem perspectiva de crescimento profissional e tampouco observância a direitos constitucionalmente garantidos.

O segundo enfoque da pesquisa questiona e analisa sob o prisma da indivisibilidade e interdependência dos direitos fundamentais se nos dispositivos legais trazidos pela Lei nº 13.467/2017 que regulamenta o trabalho em regime de teletrabalho, está presente a integração harmônica dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, destacando-se a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

O estudo se inicia com a análise do encontro entre o direito do trabalho e a sociedade globalizada, através do uso da informática e, posteriormente, da tecnologia em rede, como elementos principais para a recolocação dos lucros produtivos, redefinindo características importantes da clássica relação de emprego, como a jornada de trabalho e o monitoramento da execução das tarefas.

A realidade do sistema capitalista, impulsionado pelas tecnologias da informação e comunicação, apresenta-se com o objetivo de produção com baixos dispêndios, boa qualidade, utilização em larga escala de tecnologia e intensificação da competitividade global, colocando em evidência o paradoxo da sobreposição do lucro e competitividade do mercado, frutos da ideologia neoliberal e da globalização econômica, em relação à dignidade da pessoa do trabalhador.

A regulamentação do trabalho em regime de teletrabalho desafia direitos em razão do vínculo virtual existente entre empregado e empregador. As tecnologias da informação e comunicação permitem conexão contínua para a prestação do trabalho, e evidenciam que, mesmo sob à égide do Estado Democrático de Direito, todas as previsões normativas que por essência primam pela limitação das jornadas de trabalho, e conseqüentemente pela proteção da saúde dos trabalhadores, encontram desafios para efetivação nas novas modalidades de trabalho emergentes no contexto pós-industrial.

A exclusão do teletrabalhador por produção ou tarefa do capítulo referente à duração do trabalho está em descompasso com a realidade do avanço dos recursos tecnológicos que permitem a fiscalização dos trabalhos, a aferição dos dados qualitativos e quantitativos, o início e término da jornada de trabalho, resultando na relativização do preceito fundamental do direito à limitação da jornada e, igualmente, a receber horas extras. Aqui expõe-se a sobreposição dos interesses do capital sobre a dignidade da pessoa humana, permitindo que uma parcela de trabalhadores fique exposta à uma jornada de trabalho de tempo indeterminado – o que viola o direito ao descanso e ao lazer, pelo que se defende a inconstitucionalidade do art.62, III da CLT.

Partindo-se de uma análise bibliográfica e jurisprudencial, esta dissertação analisa se os trabalhadores de serviços, dentre estes os teletrabalhadores, compõem a atual classe daqueles que vivem do trabalho proletariado e assalariado. Analisa-se, também, a regulamentação específica dada pela reforma trabalhista ao teletrabalho, e suas conseqüências ante a supressão de direitos e relativização do preceito fundamental do trabalhador em regime de teletrabalho. Ao final, questiona-se a constitucionalidade do art. 62 III da CLT.

Justifica-se o interesse pelo tema a contradição existente no mundo do trabalho que, por um lado, tem a tecnologia como elemento responsável pelo desemprego que, diante das exigências de qualificação de mão de obra, segrega boa parte da classe trabalhadora remetida ao setor informal da economia; e, de outro, a mesma tecnologia é responsável pela escravidão virtual do homem ao trabalho, que clama pela necessidade de desconexão em uma sociedade com altos índices de desemprego.

Ainda, justifica-se a presente pesquisa pelo descompasso entre a realidade ofertada pelos avanços tecnológicos que permitem a realização de trabalho de forma preponderante fora das dependências do empregador, seguido de uma conexão virtual intensa com o empregado. O inciso III, acrescido ao art. 62 da CLT pela Lei nº 13.467/2017, posteriormente modificado pela Lei nº 14.442/2022, exclui parcela de trabalhadores ao direito de controle da jornada de trabalho sob o fundamento de que a distância impossibilita o controle e ingerência patronais.

Por ser a limitação da jornada de trabalho um direito social garantido a todos os trabalhadores indistintamente, a partir da Constituição da República em 1988 não é razoável admitir que a lei infraconstitucional direcione quem irá se beneficiar de direitos nela garantidos. Somente o debate jurídico-social proporcionará o amadurecimento necessário das estruturas na recepção das novas formas de trabalho como o teletrabalho.

1 A GLOBALIZAÇÃO REDEFINE A SOCIEDADE E O TRABALHO

1.1 O ESTADO DO BEM-ESTAR SOCIAL: O SURGIMENTO, A CRISE E A ASCENÇÃO DO NEOLIBERALISMO

O Estado de Bem-Estar Social tem origem no período pós Segunda Guerra mundial, e teve como maior objeto a reestruturação dos países envolvidos no conflito bélico. A promoção das garantias sociais como democracia, valorização da pessoa humana e do trabalho, justiça social e bem-estar das populações ganham destaque e passam a ser o caminho a ser seguido pelas políticas estatais.

O primado do trabalho e do emprego na sociedade capitalista começa a se estruturar nesta época, traduzindo a mais objetiva, direta e eficiente maneira de propiciar igualdade de oportunidades, de consecução de renda, de alcance de afirmação pessoal e de bem-estar para a grande maioria das populações na sociedade capitalista. Afirma-se que o trabalho e, particularmente, o emprego, significa garantir poder a quem originalmente é destituído de riqueza. Desse modo, consiste em uma fórmula eficaz de distribuição de renda e de poder na desigual sociedade capitalista¹.

A ideia e prática da justiça social, constroem-se também neste contexto, aprofundando-se no século XX. O sistema capitalista de produção, até o momento, tinha logrado êxito em produzir bens e riquezas, todavia, fracassado na estruturação de um sistema mais igualitário e justo para todos. É, portanto, através de políticas públicas como previdenciárias e assistenciais, bem como por meio do Direito do Trabalho, com seu caráter distributivo de renda e de poder, que a justiça social se instaura entre as relações sociais².

¹ A importância fundamental do trabalho e, sobretudo, do emprego, para o desenvolvimento econômico e a maior igualdade e justiça social pode ser demonstrada estatisticamente. Conforme nos revelam dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os países mais desenvolvidos econômica e socialmente do mundo – e que adotam o Estado do Bem-Estar social- são aqueles que possuem o maior percentual da população economicamente ativa (PEA) na condição de “empregados” e menor percentual nas categorias “empregadores e trabalhadores autônomos” e “trabalhadores familiares não remunerados”. Basta confrontar, por exemplo, no que tange ao percentual de empregados na composição (PEA), os números da Noruega (92,5%), Suécia (90,4%), Dinamarca (91,2%), Alemanha (88,6%), Países Baixos (88,9%) e Reino Unido (87,2%), com aqueles presentes na Grécia (60,2%), Turquia (50,9%), Tailândia (40,5%), Bangladesh (12,6%) e Etiópia (8,2%). OIT. La relación de trabajo – Elaboración de normas, procedimiento de simple discusión con miras a la adopción de una recomendación. 95ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ginebra: OIT, 2006. p. 80-88. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/95thSession/lang--es/index.htm>. Acesso em 01 jul. 2023.

² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

Neste quadro de construção civilizatória, a noção de bem-estar dos indivíduos e da comunidade mais ampla passa a constituir relevante direito individual e social a ser garantido, não somente pelo Estado, como também pelo funcionamento das relações sociais, em especial as de cunho trabalhista.

Conforme lembra António José Nunes³ o período do Estado do Bem-Estar Social foi compreendido pelos anos de 1945 a 1975 como os “trinta anos gloriosos”, pois a taxa de crescimento econômico nos EUA e na Europa eram elevadas, enquanto os níveis de desemprego e de inflação não eram preocupantes. Todavia, lado a lado ao crescimento econômico no contexto do pós-guerra, o capitalismo industrial desencadeava uma nova crise a partir dos anos 60, com a queda da rentabilidade fabril diante da má qualidade e obsolescência programada dos produtos fabricados, aliada à crescente organização dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho.

A partir dessas premissas, a ideologia neoliberal começou a se instaurar. O cenário em que se desenvolveu, final do século XIX, coincidiu com o surgimento das organizações sindicais e políticas dos trabalhadores ao lado das políticas sociais dos Estados, junto com os movimentos trabalhistas e socialistas estruturados na Inglaterra, França e Alemanha.

De acordo com David Harvey a ideologia neoliberal defende a possibilidade de alcançar o bem-estar do homem por meio da liberdade e da capacidade empreendedora dos indivíduos, amparada em uma “estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio”⁴. O Estado neste contexto intervém minimamente, apenas atua como um garantidor dessas práticas.

Para Fábio Konder Comparato⁵ as principais ideias defendidas pelo neoliberalismo são i) a minimização da interferência estatal na economia e a supressão dos direitos sociais, de forma a maximizar a eficiência do mercado; ii) a prática massiva de privatizações, inclusive dos setores de infraestrutura e dos serviços públicos; iii) a exclusão de regulamentos administrativos de matéria econômica, como nos setores creditício, cambiário e de circulação de capitais, inclusive de nível internacional; e, iv) a alteração da política financeira estatal, com a diminuição da carga tributária e dos subsídios destinados a determinadas atividades econômicas.

³ NUNES, António José Avelãs. *A crise atual do capitalismo: capital financeiro, neoliberalismo, globalização*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 19.

⁴ HARVEY, David. *O neoliberalismo: história e implicações*. Tradução de Adail Sobral, Maria Stela Gonçalves. 3. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2012. p. 12

⁵ COMPARATO, Fábio Konder. *A civilização capitalista: para compreender o mundo em que vivemos*. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 248.

A partir da crise econômica dos anos de 1973 a 1974 (primeiro choque do petróleo), aprofundada nos anos de 1978 a 1979 (segundo choque do petróleo), ganhou força a matriz liberalista de crítica ao Estado de Bem-Estar Social. Considerada como a crise fiscal do Estado da época em razão da menor arrecadação decorrente da crise econômica, da elevação da dívida pelo aumento dos juros, da pauta de gastos públicos excessiva, do recrudescimento do desemprego e da acentuação da concorrência internacional, passou-se a sustentar a inviabilidade do Estado do Bem-Estar Social na nova fase vivenciada pelo capitalismo.

A este quadro negativo, somavam-se outros fatores de mesma direção: a terceira revolução tecnológica, supostamente desagregadora e desvalorizadora do emprego e do trabalho, e o surgimento de novas modalidades de gestão empresarial⁶.

Neste contexto de crise econômica, prevalece a interpretação liberal da realidade do capitalismo que, ante a gestão de empresas impulsionadas por intenso avanço tecnológico, em flagrante ameaça a empregos e trabalhos e agravamento da concorrência no mercado internacional, se tornava um tipo de estruturação econômica de Estado e da sociedade inadequados, pautados na valorização do trabalho e emprego, na concessão de políticas sociais e na distribuição de riqueza através de políticas públicas e intervenção estatal.

Ou seja, o Estado do Bem-Estar Social teria se tornado obsoleto e incapaz de enfrentar os desafios da nova economia capitalista globalizada, que desvalorizava a tal ponto o trabalho humano que até mesmo representantes dos trabalhadores e do governo defendiam a diminuição dos direitos trabalhistas a fim de colocar as empresas nacionais em competitividade mundial.

A derrocada do Bem-Estar Social que impunha limites à ação predatória do capitalismo, refletiu no desbalanceamento das relações particulares e acarretou o afastamento da garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, que passaram a serem vistos como obstáculos ao empreendedorismo.

1.2 TRABALHO E GLOBALIZAÇÃO

1.2.1 O Trabalho no sistema capitalista de produção

⁶ DELGADO, M. G; PORTO, L. V. I. *O estado de bem-estar social no século XXI*. São Paulo: LTr, 2007.

O sistema capitalista de produção tem como premissa a valorização da concorrência no mercado e alcance de lucro, primando sempre pela consolidação de políticas econômicas que sobrelevam a livre iniciativa e pouco valorizam as condições de trabalho e emprego.

É a partir da venda da força de trabalho do operário ao detentor dos meios de produção (capitalista) que, então, o sistema passa a existir, produzir e criar valor. A força de trabalho apresenta-se como elemento nodal para manter o sistema vivo e transformador, não apenas da natureza externa, como também da natureza humana, como compreendido por Marx, no primeiro livro de “O Capital - Crítica da Economia Política”:

O trabalho é, antes de mais, um processo entre homem e Natureza, um processo em que o homem medeia, regula e controla a sua troca material com a Natureza através da sua própria ação. Ele faz face à própria matéria da Natureza como um poder da Natureza. Ele põe em movimento as forças da Natureza que pertencem à sua corporalidade —braços e pernas, cabeça e mão —para se apropriar da matéria da Natureza numa forma utilizável para a sua própria vida. Ao actuar, por este movimento, sobre a Natureza fora dele e ao transformá-la transforma simultaneamente a sua própria natureza⁷.

O trabalho pode apresentar conotações tanto positivas, quanto negativas. Positivas se visto enquanto elemento edificador do próprio homem e da sociedade, exercido em observância à dignidade da pessoa humana. Noutra giro, pode apresentar aspectos negativos que reverberam não apenas na saúde física e psíquica do trabalhador, mas também no que diz respeito à saúde do corpo social.

Albornoz⁸, na obra “O que é trabalho”, traz que uma das conotações negativas do trabalho. De origem latina, o termo *tripalium* significa instrumento pontiagudo utilizado na agricultura, bem como um instrumento de tortura. Daí origina-se o significado de trabalho enquanto dor, penar e sofrimento. No mesmo sentido, Ursula Huws⁹ ressalta que a abrangência do significado da palavra “trabalho” vai desde o esforço físico (como o de dar à luz, por exemplo), passando pela participação em um emprego, até chegar à uma representação política.

Dessa maneira, se pensar na evolução histórica do trabalho, bem como no seu papel na vida das pessoas no sistema capitalista, tem-se que ele possui significações tanto positivas, quanto negativas. Mészáros¹⁰ traz a ideia de sistema “sociometabólico” do capital que, em

⁷ MARX, Karl. *O Capital: Crítica da Economia Política*. v. I. Tomo I. São Paulo: Nova Cultural, 1985. p. 188.

⁸ ALBORNOS, Suzana. *O que é o trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 2008.

⁹ HUWS, Ursula. *A formação docibertariado: trabalho virtual em um mundo real*. Campinas: Editora da Unicamp, 2017.

¹⁰ MÉSZÁROS, István. *Para além do capital: rumo a uma teoria da transição*. Tradução de Paulo Cesar Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2011.

síntese, busca analisar a forma pela qual o capitalismo se comporta e se estrutura com o capital nas mais variadas formas e características distintas que apresenta.

Para Ricardo Antunes “O sistema de metabolismo social do capital nasceu como resultado da divisão social que operou a subordinação estrutural do trabalho ao capital”¹¹. Na visão de David Harvey, no que se refere à subordinação do trabalho ao capital de modo que este circule de maneira satisfatória no corpo social, a produção capitalista precisa crescer à uma taxa composta de 3% ao ano, sendo que este crescimento favorável está relacionado à forma como se desenvolve o trabalho¹².

E sobre tal forma, Ricardo Antunes defende que há uma estratificação social dividida em hierarquias, as quais são diferenciadas em mediações de primeira ordem ou de segunda ordem.

1^a) necessária ou mais ou menos espontânea regulação da atividade biológica reprodutiva em conjugação com os recursos existentes; 2) regulação do processo de trabalho, pela qual o necessário intercâmbio comunitário com a natureza possa produzir os bens requeridos, os instrumentos de trabalho, os empreendimentos produtivos e o conhecimento para a satisfação das necessidades humanas; 3) o estabelecimento de um sistema de trocas compatível com as necessidades requeridas, historicamente mutáveis e visando otimizar os recursos naturais e produtivos existentes; 4) organização, coordenação e controle da multiplicidade de atividades, materiais e culturais, visando o atendimento de um sistema de reprodução social cada vez mais complexo; 5) a alocação racional dos recursos naturais e humanos disponíveis, lutando contra as formas de escassez, por meio da utilização econômica (no sentido de economizar) viável dos meios de produção, em sintonia com os níveis de produtividade e os limites socioeconômicos existentes; 6) a constituição e organização de regulamentos sociais designados para a totalidade dos seres sociais, em conjugação com as demais determinações e funções de mediação primárias¹³.
2^a) a separação e alienação entre o trabalhador e os meios de produção; 2) a imposição dessas condições objetivadas e alienadas sobre os trabalhadores, com um poder separado que exerce o mando sobre eles; 3) a personificação do capital como um valor egoísta –com sua subjetividade e pseudo personalidade usurpadas –voltada para o atendimento dos imperativos expansionistas do capital; 4) a equivalente personificação do trabalho, isto é, a personificação dos operários como trabalho, destinado a estabelecer uma relação de dependência com o capital historicamente dominante; essa personificação reduz a identidade do sujeito desse trabalho a suas funções produtivas fragmentárias¹⁴.

¹¹ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 21.

¹² HARVEY, David. *O Enigma do Capital: e as crises do capitalismo*. Tradução de João Alexandre Peschanski. São Paulo, SP: Boitempo, 2011.

¹³ ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, 2009. p. 22.

¹⁴ Idem, p. 23.

Ou seja, no modo de produção capitalista predomina o crescimento do sistema de mediações de segunda ordem, o qual é marcado por elementos alienantes do controle social metabólico como a personificação dos operários como trabalho ao imperativo absoluto da expansão capitalista.

Assim, conforme conclui Ricardo Antunes, o sistema de metabolismo social do capital é incontrolável, estando pautado no tripé “capital – trabalho – Estado”, sendo que eventuais regulações, como a social democracia, são ineficazes para controle, em razão do que Mézáros denomina de defeitos estruturais do sistema de metabolismo social do capital:

Primeiro, a produção e seu controle estão radicalmente separados e se encontram diametralmente opostos um ao outro. Segundo, no mesmo espírito, em decorrência das mesmas determinações, a produção e o consumo adquirem uma independência extremamente problemática e uma existência separada, de tal modo que o mais absurdo e manipulado “consumismo”, em algumas partes do mundo, pode encontrar seu horrível corolário na mais desumana negação da satisfação das necessidades elementares para incontáveis milhões de seres. E, terceiro, os novos microcosmos do sistema de capital se combinam de modo inteiramente manejável, de tal maneira que o capital social total deveria ser capaz de integrar-se – dada a necessidade – ao domínio global da circulação, [...] visando superar a contradição entre produção e circulação. Dessa maneira, a necessária dominação e subordinação prevalece não só dentro dos microcosmos particulares – por meio da ação de ‘personificação do capital’ individuais –, mas igualmente fora de seus limites, transcendendo não só as barreiras regionais como também as fronteiras nacionais. É assim que a força de trabalho total da humanidade se encontra submetida [...] aos imperativos alienantes de um sistema global de capital¹⁵.

Antunes ainda ressalta que o modo de produção capitalista tem por características preponderantes o expansionismo que se apresenta de forma destrutiva e incontrolável, e por isso passível de tantas crises, que cada vez mais exigem que o trabalho esteja subsumido ao capital. Isso determina as sucessivas reestruturações produtivas segundo as variações do sistema metabólico de cada período, como passou a se apresentar a partir dos anos 70 em que “desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho ampliado e destruição da natureza em escala globalizada tornaram-se os traços constitutivos dessa fase da reestruturação produtiva do capital”¹⁶.

Dito de outro modo, muito embora o trabalho represente significações positivas e negativas, tem-se que o sistema capitalista de produção está mais próximo das negativas em razão do quadro crítico negativo do capitalismo iniciado nos anos 70, associado as várias

¹⁵ MÉSZÁROS, István. *Op. cit.*, 2011, p. 48.

¹⁶ ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, 2009, p. 36.

influências de ordem econômica, social, política, ideológica que emergiram com a globalização.

1.2.2 Globalização e precarização das condições de trabalho

A globalização apresenta várias frentes de influência, tais como a social, política, jurídica e econômica que, aliadas, disseminam seus padrões de maneira universal na sociedade contemporânea. Nesse sentido, sendo o Direito do Trabalho fortemente influenciado pela política econômica, e a globalização diretamente imbricada com a ideologia neoliberal, há aproximação dos institutos econômicos e jurídicos no que for possível.

No que diz respeito à frente social da globalização, Anthony Giddens e Phillip Sutton entendem-na como sendo os “diversos processos pelos quais populações humanas geograficamente dispersas são levadas ao contato mais próximo e imediato entre si, criando uma comunidade única ou sociedade global”¹⁷. No que não difere o pensamento de Zygmunt Bauman, que afirma que “o significado mais profundo transmitido pela ideia da globalização é o do caráter indeterminado, indisciplinado e de autopropulsão dos assuntos mundiais”. Trata-se da ideia de uma “nova desordem mundial”¹⁸.

Quanto ao campo econômico, António José Nunes defende que o fenômeno da globalização encontra seu ponto crucial na economia, com a intenção de criar um “mercado mundial unificado” para circulação livre de serviços, capitais e tecnologias; na mínima intervenção estatal na economia, sob o fundamento de que o Estado tem capacidade para controlar o poder econômico e para manter sua própria soberania; na assunção do protagonismo das relações econômicas por novos atores transnacionais, com a anulação dos mercados locais e o controle absoluto do desenvolvimento econômico; na defesa da “ideologia do pensamento único”, na unificação do consumo e dos padrões de felicidade, com a anulação das culturas e das identidades nacionais; e na criação de um mercado de capitais únicos, com alcance mundial¹⁹.

No mesmo sentido, Jean Pierre Marras²⁰, que apresenta uma classificação de viés

¹⁷ GIDDENS, Anthony; SUTTON, Ohilip W. *Conceitos essenciais de Sociologia*. São Paulo: Unesp, 2016. p. 51.

¹⁸ BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999. p. 67.

¹⁹ NUNES, António José Avelãs. *Neoliberalismo e direitos humanos*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 71-73.

²⁰ “Por ser excludente por definição, o capitalismo provoca, propositalmente, a “globalização”, pois, por ser apátrida – na definição de Marx –, o capital busca o país que mais lhe renda dividendos, e a mão de obra mais econômica, onde quer que ela esteja, pouco importando se o resultado dessa lógica implicar a anulação dos

econômico do termo, e apoiando-se na doutrina de Karl Marx, considera que a globalização ocorre justamente devido ao avanço do capital, que cresce de maneira impessoal, visando apenas o que for melhor para o mercado.

A globalização limita a atuação estatal, seja em relação aos fluxos de capital, seja em relação aos acordos internacionais, redefinindo a soberania estatal. Para José Eduardo Faria, a redefinição do conceito de soberania estatal representa a “(...) fragilização de sua autoridade, o exaurimento do equilíbrio dos poderes e a perda da autonomia de seu aparato burocrático”, o que decorre principalmente da submissão frente aos setores econômicos originados pela globalização, os quais pretendem “(...) a abertura comercial, a desregulamentação dos mercados, a adoção de programas de desestatização, a ‘flexibilização’ da legislação trabalhista e a implementação de outros projetos de ‘deslegalização’ e ‘desconstitucionalização’”²¹.

No mesmo sentido, Luigi Ferrajoli²² defende que a crise da soberania estatal decorre da transferência de suas funções para entidades supraestatais ou “extraestatais” que acabam vinculando de alguma forma o Estado. Por outro lado, ainda de acordo com o autor, “é grande demais para a maioria de suas atuais funções administrativas”, demandando novas formas de organização diferentes da clássica centralização das funções, bem como é “pequeno demais com respeito às funções de governo e de tutela” frente às novas conformações originadas pela globalização econômica e pela interdependência.

Sob o enfoque jurídico, Antônio Rodrigues de Freitas Jr.²³ classifica a globalização como sendo o deslocamento da capacidade de formulação de definição e de execução de políticas públicas, antes radicada no Estado-Nação, para arenas transnacionais ou supranacionais decorrentes da globalização econômica e de seus efeitos sobre a extensão do poder soberano.

Portanto, é neste contexto neoliberal e globalizado que a chamada “Era da Informação” encontra solo fértil para crescimento e disseminação, lastreada no conhecimento especializado, o avanço tecnológico, as tecnologias da informação e comunicação, planificou o terreno para a difusão de redes informatizadas, como explica Manuel Castells. Para o autor, a estrutura social pautada em rede é capaz de procriar fatores que se ramificam internamente

direitos e valores culturais importantes para a formação e manutenção da sociedade na qual está inserido.” MARRAS, Jean Pierre. *Gestão de pessoas em empresas inovadoras*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 80.

²¹ FARIA, José Eduardo. *Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas*. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2010. p. 25-26.

²² FERRAJOLI, Luigi. *A soberania no mundo moderno: nascimento e crise do Estado nacional*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007. p. 48-51.

²³ FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. *Multiculturalismo e direitos humanos: para além da retórica, uma tensão recorrente*. *Informativo IBAP*. [S.l.], n. 25, out. 1997.

de forma ilimitada, além de associar-se com a acumulação de conhecimento do capitalismo cognitivo que segue o ritmo do avanço tecnológico²⁴.

Redes constituem a nova morfologia social de nossas sociedades, e a difusão da lógica de redes modifica de forma substancial a operação e os resultados dos processos produtivos e de experiência, poder e cultura. Embora a forma de organização social em redes tenha existido em outros tempos e espaços, o novo paradigma da tecnologia da informação fornece base material para sua expansão penetrante em toda a estrutura social²⁵.

Manuel Castells considera que essa forma de sociedade alimenta a economia capitalista, “baseada na inovação, globalização e concentração descentralizada”²⁶. Também, se adapta em uma sociedade onde o trabalho seja mais flexível e apto para uma “cultura de desconstrução e reconstrução contínuas”.

Neste contexto, é possível compreender que a emergência dos trabalhadores de serviços como uma nova classe de trabalhadores precarizados, e dentre estes o teletrabalhador, não aconteceu por acaso, tendo havido uma justificativa socioeconômica e política para o nascimento dessa nova modalidade laboral de trabalho flexível, que admite maior autonomia entre as partes do contrato, e que autoriza maior espaço para o capitalista impor suas decisões e extrair cada vez mais valor do trabalhador. Esse novo modelo conflita com a dignidade da pessoa humana e apresenta-se como bandeira no Brasil para o avanço neoliberal²⁷.

O principal efeito da globalização econômica, em destaque no que tange aos países periféricos, está na possibilidade de flexibilização dos direitos sociais, conquistados nos últimos anos pelos trabalhadores. Neste sentido, Jorge Luiz Souto Maior afirma:

A globalização se apresenta como uma realidade que ainda não se completou, mas que se concretizará, inevitavelmente. Trata-se de um fenômeno econômico, resultante do reconhecimento das diversas partes do mundo, devido a uma crise generalizada, de que seria preciso unir esforços para supressão de deficiências locais. Com as facilidades proporcionadas pela agilização da comunicação, especialmente no que se refere à informática, o fenômeno adquire uma feição também cultural, a ponto de Octavio Ianni referir-se a ele como “novo surto de universalização do capitalismo, como modo de produção e processo civilizatório”²⁸.

²⁴ HARVEY, David. *Os limites do capital*. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 221-232.

²⁵ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. v. 1. Tradução de Roneide Venancio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 497-498.

²⁶ Idem, p. 498.

²⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

²⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luis. Globalização. *Revista Síntese Trabalhista*. [S.l.], n. 99, set. 1997. p. 139.

O mesmo autor destaca que um dos efeitos dessa “sociedade global” é a limitação das soberanias dos Estados, conforme padrões estabelecidos pela estrutura global de poder. E de modo a manter sua soberania, os Estados se regionalizam, seguindo padrões de um mundo sem fronteiras. O que há de contraditório em tudo isso é a tentativa de, sob o manto da globalização e da modernização, eliminarem-se valores éticos e noções de justiça social, como se a irreversibilidade da nova realidade conduzisse não somente a um mundo sem fronteiras, mas também sem moral²⁹.

Como ressalta Boaventura de Sousa Santos,

(...) são os países periféricos e semiperiféricos os que mais estão sujeitos às imposições do receituário neoliberal, uma vez que este é transformado pelas agências financeiras multilaterais em condições para a renegociação da dívida externa através dos programas de ajustamento estrutural. Mas, dado o crescente predomínio da lógica financeira sobre a economia real, mesmo os Estados centrais, cuja dívida pública tem vindo a aumentar, estão sujeitos às decisões das agências financeiras de *rating*, ou seja, das empresas internacionalmente acreditadas para avaliar as situações financeiras dos Estados e os consequentes riscos e oportunidades que eles oferecem aos investidores internacionais³⁰.

Ainda para o autor, a globalização, enquanto fruto do processo neoliberal, fundamenta o crescimento e a estabilidade econômica

na redução dos custos salariais, para o que é necessário liberalizar o mercado de trabalho, reduzindo os direitos liberais, proibindo a indexação dos salários aos ganhos de produtividade e os ajustamentos em relação aos custos de vida e eliminando a prazo a legislação sobre salário mínimo. O objetivo é impedir o impacto inflacionário dos aumentos salariais (...) A nova pobreza globalizada não resulta da falta de recursos humanos ou materiais, mas tão só do desemprego, da destruição das economias de subsistência e da minimização dos custos salariais à escala mundial³¹.

Um dos grandes problemas decorrentes da globalização é a ampliação das desigualdades não apenas entre os Estados, mas também no interior de todos os Estados. Assim, adverte Boaventura de Sousa Santos:

A concentração da riqueza produzida pela globalização neoliberal atinge proporções escandalosas no país que tem liderado a aplicação do novo modelo econômico, os EUA. Já no final da década de oitenta, segundo dados

²⁹ MAIOR, Jorge Luis Souto. *Globalização da economia e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997. p. 28.

³⁰ SANTOS, Boaventura de Sousa. Os processos de globalização. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). *A globalização e as ciências sociais*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2005. p. 31.

³¹ Idem p. 35.

do *Federal Reserve Bank*, 1% das famílias norte-americanas detinha 40% da riqueza do país e as 20% mais ricas detinham 80% da riqueza do país³².

Em pouco tempo, as consequências advindas da flexibilização e desregulamentação desaguaram em um intenso processo de precarização das condições de trabalho e desemprego. A classe trabalhadora depara-se com violação a direitos garantidos em nome da necessidade de modernização nas relações laborais e para atender as exigências da mundialização do novo modelo de produção que exige novas configurações na relação entre capital e trabalho.

Tamanhos são os efeitos negativos trazidos pela globalização para as relações de trabalho que a Organização Internacional do Trabalho, à respeito da globalização e por meio da Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização justa, publicada em junho de 2008³³, se posiciona e institucionaliza o conceito de “trabalho digno”, desenvolvido desde 1999, inserindo-o no centro das políticas da Organização como forma de alcançar o progresso e a justiça social no contexto da globalização.

A relação entre globalização e emprego consiste na viabilização a alcance integral dos objetivos do emprego, conforme estabelecidos nas normas da OIT, e que se estruturam em três bases de atuação: desenvolver uma campanha para conseguir a ratificação e a aplicação universal das Convenções sobre Direitos Humanos e Fundamentais no Trabalho; reforçar o sistema de controle das normas; promover a revisão das normas e a busca de novos temas normativos, na tentativa de abarcar toda essa temática fundamental para os tempos atuais.

Como aponta Arnaldo Sussekind, “A preocupação maior da OIT é com os países que mantêm péssimas condições de trabalho e ineficazes ou inexistentes sistemas de previdência social, a fim de ampliarem sua participação no mercado mundial, em virtude do baixo custo dos seus produtos”³⁴.

No ano de 2015, a Conferência Internacional do Trabalho, durante a 104ª Sessão, editou o “Relatório Sobre Proteção dos Trabalhadores num Mundo do Trabalho em Transformação”³⁵, o qual analisa, dentre outros aspectos, o contributo que as políticas de emprego podem dar como parte de uma abordagem do trabalho digno para a realização da justiça social com vista a uma globalização justa.

³² Idem p. 34.

³³ OIT. Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_711685/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 jun. 2023.

³⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 42.

³⁵ OIT. *Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação*. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709440.pdf. Acesso em 11 jun. 2023.

Nesse contexto de reconstrução econômica em escala global, emergem, como defende Ricardo Antunes³⁶, os trabalhadores de serviços como *call-centers*, telemarketing, indústria de softwares e TICs, hotelaria, shopping centers, hipermercados, redes de *fast-food*, entre tantos outros, que, voltados predominantemente à oferta do trabalho informal e majoram índices da precarização e terceirização do trabalho, uma vez que distanciam as barreiras protecionistas com a finalidade de alterar as estruturas do funcionamento econômico e ensejar a construção de uma nova ordem social e política.

Dentre tais trabalhadores, encontra-se a figura do teletrabalho, que surge em meio a promessas de melhorias na qualidade de vida e garantias de produtividade. Para Manuel Castells, o teletrabalho é categoria emblemática para compreensão dos discursos e teorias acerca da chamada “sociedade da informação”³⁷.

1.3 A CLASSE TRABALHADORA NA ATUALIDADE

1.3.1 Conotações do termo classe

Percorrido o cenário da reestruturação do capital que se inicia com a ascensão do neoliberalismo no século XIX, aliado às novas faces do capitalismo que conta com maior capacidade expansionista e predatória próprios das tecnologias da informação e da comunicação, cumpre neste tópico analisar quem são os componentes da classe que vive do trabalho na atualidade.

Tal análise se mostra pertinente pois os trabalhadores, aliados à matéria prima de produção, são os elementos vitais de todo o sistema, dito de outra forma, sem os trabalhadores não haveria produção e tampouco lucro.

Para tanto, vale-se dos estudos de Daniel Bensaid, Alex Callinicos e Marcelo Badaró Mattos, a partir da obra “A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo”, para compreender a atual composição da classe de trabalhadores, uma vez que os autores partem do pressuposto que as linhas de análise crítica do capitalismo desenvolvidas por Karl Marx e Friedrich

³⁶ ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

³⁷ CASTELLS, Manuel. *Op. cit.*, 2000.

Engels, e sobretudo as categorias de análise classes sociais e luta de classes, continuam pertinentes a compreensão da classe trabalhadora na atualidade³⁸.

O termo “classe” nem sempre se referiu à ideia de categoria de profissões ou ofício. Em um primeiro momento, nos países como França e Inglaterra, o termo era utilizado para indicar as estratificações da sociedade baseadas em desigualdades como “classe dominante”, “classe burguesa” e “classe trabalhadora”. Anos depois, passou-se a ser referência de profissão ou ofício, como “classe dos tipógrafos”, “classe dos metalúrgicos”, “classe dos mineiros”, entre outras³⁹.

A primeira conotação do termo classe que se analisa remonta ao ano de 1945 em o manuscrito “A ideologia Alemã”, de Marx e Engels, cujo tema central está no papel das classes sociais e seus conflitos nos processos históricos-sociais. Nesse contexto, o sentido empregado ao termo classe ainda se refere à estratificação social, esta é delimitada conforme a oposição de interesses mercantis entre burguesia e feudo. Assim, definiram:

Os indivíduos singulares formam uma classe somente na medida em que têm de promover uma luta comum contra uma outra classe; de resto, eles mesmos se posicionam uns contra os outros, como inimigos, na concorrência. Por outro lado, a classe se autonomiza, por sua vez, em face dos indivíduos, de modo que estes encontram suas condições de vida predestinadas e recebem já pronta da classe a sua posição na vida e, com isso, seu desenvolvimento pessoal; são subsumidos a ela. É o mesmo fenômeno que o da subsunção dos indivíduos singulares à divisão do trabalho e ele só pode ser suprimido pela superação da propriedade privada e do próprio trabalho⁴⁰.

O termo “classe” refere-se aos tipos de profissões e ofícios pode ser observada a partir da obra “O Capital”, conforme explica Daniel Bensaid, que analisou as diferentes perspectivas do conceito e observou que no Livro I, “a relação de classe apareceu como relação de exploração antagônica entre o operário como produtor e o capitalista como capitalista industrial, na forma da divisão entre trabalho necessário e trabalho excedente”⁴¹.

Desse modo, o capitalista, enquanto detentor dos meios de produção, explorará o que puder da força de trabalho que comprou dos trabalhadores por meio do controle da jornada de trabalho.

³⁸ MATTOS, Marcelo Badaró. *Op. cit.*, 2019. p. 10.

³⁹ MATTOS, Marcelo Badaró. *Op. cit.*, 2019.

⁴⁰ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A ideologia alemã*. Apud BADARÓ, Marcelo. *A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo*. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 43.

⁴¹ BENSaid, Daniel. Marx, o intempestivo: grandezas e misérias de uma aventura crítica (séculos XIX e XX). Apud BADARÓ, Marcelo. *Op. cit.*, 2019.

O capitalista comprou a força de trabalho por seu valor diário. A ele pertence seu valor de uso durante uma jornada de trabalho. Ele adquiriu, assim, o direito de fazer o trabalhador trabalhar para ele durante um dia. Mas o que é uma jornada de trabalho? Em todo caso, menos que um dia natural de vida. Quanto menos? O capitalista tem sua própria concepção sobre essa *ultima thule*, o limite necessário da jornada de trabalho. Como capitalista, ele é apenas capital personificado. Sua alma é a alma do capital. Mas o capital tem um único impulso vital, o impulso de se autovalorizar, de criar mais-valor, de absorver, com sua parte constante, que são os meios de produção, a maior quantidade possível de mais-trabalho. O capital é trabalho morto, que, como um vampiro, vive apenas da sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo suga. O tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou do trabalhador.⁴²

Ao tratar do ciclo das metamorfoses nas formas do capital no Livro II, Marx formulou que

O capital aparece aqui como um valor que percorre uma sequência de transformações coerentes e condicionadas umas pelas outras, uma série de metamorfoses que constituem tantas outras fases ou estágios de um processo total. Duas dessas fases pertencem à esfera da circulação e uma, à da produção. Em cada uma dessas fases encontra-se o valor de capital sob uma forma diferente, que corresponde a uma função distinta, especial. No interior desse movimento, o valor adiantado não apenas se conserva, mas cresce, aumenta sua grandeza. Por fim, no estágio conclusivo, volta à mesma forma na qual apareceu no início do processo. Por fim, no estágio conclusivo, volta à mesma forma na qual apareceu no início do processo. Esse processo, em seu conjunto, é, portanto, um processo cíclico⁴³.

No ciclo das metamorfoses, a relação de exploração se dá por meio de sucessão de atos de compra e de venda o trabalhador se apresenta como aquele que vende a força de trabalho como mercadoria, e o capitalista detentor do capital monetário⁴⁴.

Por fim, no Livro III de “O Capital”, a questão da classe é analisada no quadro do estudo da reprodução global que, para Bensaid, a análise do termo jamais poderia ser restringida ao estudo da simples oposição do interesse entre capital e trabalho na produção. A característica determinante da contraditória relação de classes passa a ser compreendida na dimensão da lógica do capitalismo.

Tratando da produção e da reprodução global, as classes já não são determinadas unicamente pela extorsão da mais-valia ou pelas categorias de trabalho produtivo ou improdutivo, mas pela combinação da relação de exploração na produção, da relação salarial e da produtividade/não

⁴² MARX, Karl. *Op. cit.*, 1985. p. 306-307.

⁴³ MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro II: O processo de circulação do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 131.

⁴⁴ Idem, p. 156-157.

produtividade do trabalho na circulação, da distribuição da renda na reprodução global⁴⁵.

Partindo-se de tal análise, a classe trabalhadora não pode ser definida por setores da economia (se produz diretamente capital ou indiretamente), ou ainda no tocante às atribuições que são feitas, uma vez que o que define ser ou não classe trabalhadora é a condição proletária e assalariada à qual estão sujeitos. Ou seja, a condição de quem vende a força de trabalho como meio de subsistência àquele que detém meios de produção.

Assim, diante da reestruturação do capital e inevitavelmente das formas de trabalho, tem-se que os trabalhadores de serviços emergentes neste contexto, compõe a atual conformação da classe trabalhadora diante da condição precária e assalariada que apresentam. O processo de reestruturação produtiva do capital iniciado nos anos 1970 modificou a economia industrial tornando-a informacional, apresentando novos mecanismos geradores de trabalho excedente, transformando a relação entre trabalho e capital, e reduzindo sobremaneira a participação manual dos operários no processo de produção de mercadorias.

As alternativas buscadas pelo capital levaram à mudanças significativas na distribuição dos investimentos capitalistas e da força de trabalho pelo mundo, bem como na composição orgânica do capital e na forma de organização e gerenciamento das relações de trabalho nas empresas, acompanhadas de uma ação política internacionalmente concertada de retirada dos direitos trabalhistas e sociais, incluindo boa parte daqueles que caracterizaram o chamado Estado de bem-estar social⁴⁶.

Tais processos resultaram em consequências negativas nas organizações e nas lutas da classe trabalhadora, ocorrendo a diminuição de trabalhadores sindicalizados, greves e lutas. Alguns sindicatos do setor privado, principalmente nos ramos da indústria diretamente afetados pelo fechamento de fábricas, buscaram mecanismos tripartites (representações empresariais, sindicatos de trabalhadores e Estado) por meio de acordos que fixassem garantias de salários e aposentadorias antecipadas com base nos fundos públicos de segurança social. No entanto, embora confirmassem garantias de seguridade social para uma geração da classe trabalhadora que possuía empregos formais, abriram margem para intensificação da precarização entre os setores menos formalizados e atingiram mais duramente as novas gerações que chegaram ao mercado de trabalho a partir dos anos 1990 e os imigrantes⁴⁷.

⁴⁵ BENSÁID, Daniel. *Marx, o intempestivo*. Apud BADARÓ, Marcelo. *Op. cit.*, 2019. p. 158.

⁴⁶ MATTOS, Marcelo Badaró. *Op. cit.*, 2019.

⁴⁷ Idem, p. 96.

Nesse contexto de reestruturação do capital ocorreu, como escreve Ricardo Antunes⁴⁸, o aumento das atividades dotadas de maior dimensão intelectual, seja nas atividades industriais mais informatizadas, seja nas esferas compreendidas pelo setor de serviços, ou seja, nas comunicações, na maior parte das vezes mesclando estes elementos.

Todos os espaços existentes de trabalho são potencialmente transformados em geradores de mais-valor: desde o trabalho estável decorrente da fase taylorista-fordista pautado na contratação e regulamentação, até as formas de trabalho estruturadas na informalidade, formada pelos trabalhadores de serviços. Nesse tópico, busca-se compreender de que forma ocorre o processo de produção dentro do setor de serviços, de modo a entender qual é a real participação os trabalhadores de serviço na acumulação capital.

Marcelo Badaró explica que no capítulo inédito de “O Capital”, Marx apresenta duas importantes definições do processo de produção, sendo a primeira a subsunção formal do trabalho ao capital (mais-valor absoluto), no sentido de que o processo se inicia com a subordinação direta dos trabalhadores aos capitalistas, que passam a ter poder de controle quanto ao tempo e as condições de trabalho daqueles. A etapa seguinte do processo é a da subsunção real, que trata da materialização da etapa anterior por meio da “aplicação da ciência e da maquinaria à produção imediata”⁴⁹.

No mesmo capítulo, o autor afirma que Marx define a diferença entre trabalho produtivo e improdutivo, “só é produtivo aquele trabalho- e só é trabalhador produtivo aquele que emprega a força de trabalho- que diretamente produza *mais-valor*; portanto, só o trabalho que seja consumido diretamente no processo de produção com vistas à valorização do capital”⁵⁰. Relacionando as duas distinções, Marx conclui que, com o desenvolvimento da subsunção real, “não é o operário individual, mas uma crescente capacidade de trabalho socialmente combinada que se converte no agente real do processo de trabalho total”, não fazendo sentido buscar o trabalhador produtivo apenas entre os que desempenham as tarefas manuais diretas⁵¹.

Uma cantora que entoa como um pássaro é um trabalhador improdutivo. Na medida em que vende seu canto, é assalariado ou comerciante. Mas, a mesma cantora, contratada por um empresário, que a faz cantar para ganhar dinheiro, é um trabalhador produtivo, já que produz diretamente capital. Um mestre escola que é contratado com outros, para valorizar, mediante seu

⁴⁸ ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

⁴⁹ MARX, Karl. MARX, Karl. *O capital: Crítica da Economia Política*. Livro I: Capítulo VI (Capítulo Inédito). Apud BADARÓ, Marcelo. *Op. cit.*, 2019. p. 27.

⁵⁰ Idem, Ibidem.

⁵¹ Idem. Ibidem.

trabalho, o dinheiro do empresário da instituição que trafica com o conhecimento, é trabalhador produtivo⁵².

Dessa forma, tem-se que o caráter produtivo ou improdutivo do trabalho ou do trabalhador é definido pela condição proletária e assalariada, no sentido de que é única mercadoria que possuem para a subsistência é a força de trabalho. No formato do capitalismo pós-industrial, ocorre cada vez mais uma simbiose entre o que é trabalho produtivo e improdutivo vez que, na mesma produção, podem ser executadas atividades que geram valor e, posteriormente, outras ações voltadas para conferir a qualidade dos produtos criados, mesclando ações produtivas e improdutivas.

Assim, para Ricardo Antunes, trabalho produtivo:

A classe trabalhadora hoje inclui a totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho, tendo como núcleo central os trabalhadores produtivos (no sentido dado por Marx, especialmente no Capítulo VI, inédito, 1994). Ela não se restringe, portanto, ao trabalho manual direto, mas incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo assalariado. Sendo o trabalhador produtivo aquele que produz diretamente mais valia e que participa diretamente do processo de valorização do capital, ele detém, por isso, um papel de centralidade no interior da classe trabalhadora, encontrando no proletariado industrial o seu núcleo principal⁵³.

E, para o autor, sobre o trabalho improdutivo:

Mas a classe trabalhadora engloba também os trabalhadores improdutivos, aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço, seja para uso público ou para o capitalista, e que não se constituem enquanto elemento diretamente produtivo, enquanto elemento vivo do processo de valorização do capital e de criação de mais valia. São aqueles em que, segundo Marx, o trabalho é consumido como valor de uso e não enquanto trabalho que cria valor de troca. O trabalho improdutivo abrange um amplo leque de assalariados que não criam diretamente valor. São aqueles que constituem em trabalhadores não-produtivos, geradores de anti-valor no processo de trabalho capitalista, mas que são necessários para a sobrevivência do sistema⁵⁴.

Desse modo, considerando-se que todo trabalhador produtivo é assalariado, e que nem todo trabalhador assalariado é produtivo, o desenho atual da classe trabalhadora deve englobar a totalidade dos trabalhadores assalariados, sejam eles homens ou mulheres, e que vivam da venda da sua força de trabalho em troca de salário, seja na indústria, na agricultura ou nos serviços. No caso em epígrafe, não importa se as atividades que realizam são

⁵² Idem. Ibidem.

⁵³ ANTUNES, Ricardo. O trabalho e seus sentidos. *Confluências – Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*. [S.l.], v. 10, n. 1, 2008. p. 49.

⁵⁴ Idem. Ibidem.

predominantemente materiais ou imateriais, dadas as profundas intersecções e transmutações sofridas no mundo capitalista⁵⁵.

Os teletrabalhadores compõem este novo desenho da classe de trabalhadores na atualidade, uma vez que podem executar trabalho produtivo e improdutivo essenciais à sustentação do sistema capitalista, apresentam condição proletária e assalariada na medida em que vivem da venda da sua força de trabalho e, na maioria das vezes, compõem o setor informal da economia, no qual a garantia de direitos fundamentais do trabalho não é observada.

⁵⁵ ANTUNES, Ricardo. O trabalho e seus sentidos. *Confluências – Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*. [S.l.], v. 10, n. 1, 2008.

2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

2.1 A RELAÇÃO ENTRE CAPITAL E TRABALHO NO CONTEXTO PÓS-INDUSTRIAL

O início da fase de automação da produção industrial, caracterizada pela robótica e pelas linhas de produção flexíveis, se deu na década de 1970 com o desenvolvimento do microprocessador, bem como com o uso de computadores que eram destinados à utilização militar. Amplia-se o uso da tecnologia como aparelhos eletrônicos, computadores e redes de comunicações, visando o aumento da produtividade⁵⁶.

Castells ressalta que a internet desenvolvida inicialmente para fins militares na década de 1960, teve nos anos seguintes seu uso ampliado, primeiro para o âmbito acadêmico e, posteriormente, para a população em geral, possibilitando “a comunicação de muitos com muitos, num momento escolhido, em escala global”⁵⁷. Ainda de acordo com o autor, a rede ganhou uma nova conceituação e passou a ser entendida como “um conjunto de nós interconectados”, que embora seja prática humana antiga, transformou-se em uma rede de informação *on-line*⁵⁸.

Segundo Pierre Levy, em meados dos anos 1990, o número de computadores conectados em rede cresceu de forma exponencial, cedendo lugar a “infraestrutura do ciberespaço”, um “novo espaço de comunicação, de sociabilidade, de organização e de transação, mas também novo mercado da informação e do conhecimento”⁵⁹.

As inovações e modificações decorrentes do impulso tecnológico caracterizaram a Revolução da Tecnologia da Informação que, como o próprio nome define, gerou inúmeras transformações e modificações na sociedade em decorrência do novo paradigma da tecnologia da informação, destacando-se os aspectos político, econômico, social e cultural.

De acordo com a definição de Jorge Werthein, a Revolução da Tecnologia da Informação consiste nas “transformações técnicas, organizacionais e administrativas que têm como ‘fator-chave’ não mais os insumos baratos de energia- como na sociedade industrial-

⁵⁶ LEVY, Pierre. *Cibercultura*. São Paulo: Edições Loyola, 1998. p. 31-32.

⁵⁷ CASTELLS, Manuel. *A galáxia da internet*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003. p. 8.

⁵⁸ Idem, p. 7.

⁵⁹ LEVY, Pierre. *Op. cit.*, 1998. p. 32.

mas os insumos baratos de informação propiciados pelos avanços tecnológicos na microeletrônica e telecomunicações”⁶⁰.

Castells defende que a importância da Revolução da Tecnologia da Informação é comparável às Revoluções Industriais em razão de terem introjetado um “padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, sociedade e cultura”, de modo que os efeitos de tais revoluções caracterizam-se por sua “penetração em todos os domínios da atividade humana, não como fonte exógena de impacto, mas como o tecido em que essa atividade é exercida”⁶¹. Para o autor, em todas estas revoluções verifica-se aumento expressivo das “aplicações tecnológicas” que findou por transformar a produção e distribuição de bens e, conseqüentemente, por modificar a economia, o mercado e a sociedade como um todo.

A Revolução da Tecnologia marcou a transição das sociedades industriais para as sociedades pós-industriais fundamentadas na interação comunicativa, a qual refletiu em perda importante da identidade e participação do trabalhador na produção capitalista⁶². O mundo do trabalho apresenta-se superado por uma sociedade voltada ao conhecimento e à implementação de tecnologias que pudessem efetivar mais o bem-estar e a coesão social⁶³, o uso da informática e, posteriormente, a tecnologia em rede aparecem como elementos principais para a recolocação dos lucros produtivos, redefinindo os aspectos globais das relações de trabalho.

Para Amauri Mascaro Nascimento, as novas figuras jurídicas se tornaram objeto de preocupação do direito do trabalho:

[...] a ampliação do uso dos contratos de trabalho a prazo fixo, que assumiram formas diversificadas; a redução da jornada normal e da carga semanal de trabalho, principalmente por meio de negociações coletivas, como forma de abertura de novos empregos, em alguns casos com a redução dos salários e em outros com a manutenção dos níveis salariais; estratégias de compensação de horários, dias ou semanas de trabalho, como, por exemplo, a anualidade da jornada normal, o que significa que o acréscimo pago pelas horas extraordinárias só é devido no caso de excesso do total das horas normais estabelecidas para o ano; a redução, por iniciativa do Governo, de encargos previdenciários que oneram o empregador, como meio de incentivo para a contratação de trabalhadores; o trabalho de meio expediente, que nos países Baixos atingiu cifras próximas de 16% da força de trabalho masculina e 60% da feminina (1990); programas de reciclagem profissional para os trabalhadores; programas específicos para a geração de emprego para

⁶⁰ WERTHEIN, Jorge. *A sociedade da informação e seus desafios. Ciência da Informação*. Brasília, v. 2, n. 29, p. 71-77, nov. 2000. p. 71-72.

⁶¹ CASTELLS, Manuel. *Op. cit.*, 1999. p. 50.

⁶² GORZ, A. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: AnnaBlume, 2007.

⁶³ CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005.

deficientes; multifuncionalidade do empregado, o que significa a necessidade da sua aptidão para exercer mais de uma tarefa na empresa; derrogação das vantagens asseguradas pelo contrato individual através de acordos coletivos sindicais; a temporariedade do emprego; a variabilidade da remuneração não mais em bases fixas, mas condicionada à produtividade; o trabalho social ou de interesse público; o trabalho voluntário de finalidade assistencial⁶⁴.

A reestruturação do capital no período pós-fordista tinha como objetivo produção com baixos dispêndios, boa qualidade, utilização em larga escala de tecnologia e intensificação da competitividade global, apontando que a concorrência empresarial se faria no ramo da inovação tecnológica⁶⁵. Manuel Castells afirmou que a revolução da tecnologia da informação “[É] Um evento histórico da mesma importância da Revolução Industrial do século XVIII, induzindo um padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, sociedade e cultura”⁶⁶.

Essa Revolução ditou o ritmo da reestruturação do processo produtivo, além de reorganizar a política, fazendo emergir um novo paradigma: a “sociedade da informação”⁶⁷. Essa conotação atribuída a sociedade, passou a ser utilizado na década de 1970 de modo a referir a sociedade pós-industrial relacionada à expansão do capitalismo.

Uma das características desse novo modelo de mercado é a substituição da produção em massa – conhecida como fordismo – pela produção flexível, que buscava atender a nova ordem econômica, substituir a rigidez do antigo modelo e atender as demandas com quantidade e qualidade⁶⁸. Segundo Jorge Winter, esse modelo também compõe importante característica do novo processo de reestruturação da internacionalização de produtos, consubstanciada no fato de que um determinado produto participa de uma cadeia produtiva em escala global, passando por diversos países e continentes, tornando a concorrência global⁶⁹.

Ricardo Antunes, por sua vez, descreve que neste cenário ocorre aumento das atividades dotadas de maior dimensão intelectual, quer nas atividades industriais mais informatizadas, quer nas esferas compreendidas pelo setor de serviços ou nas comunicações⁷⁰.

⁶⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo, Saraiva: 1999. p. 48-49.

⁶⁵ ALMADA, P; HILÁRIO, G. Marques Alves. *Precarização e Teletrabalho: Sobre a morfologia do trabalho virtual*. São Paulo: LTr, 2017.

⁶⁶ Idem, p. 50.

⁶⁷ OLIVEIRA, Antônio Francisco Maia; BAZI, Rogério Eduardo Rodrigues. Sociedade da informação, transformação e inclusão social: a questão da produção de conteúdos. *Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação*. Campinas, v. 2, n. 05, p. 115-131, jan./jun. 2008. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/2015>. Acesso em 26 jun. 2023.

⁶⁸ CASTELLS, Manuel. *Op. cit.*, 1999. p. 175-176.

⁶⁹ WERTHEIN, Jorge. *Op. cit.*, 2000. p. 20.

⁷⁰ ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). *Op. cit.*, 2009.

Desta feita, diante da forte influência que o mercado exerce sobre o trabalho, este também sofreu modificações. Castells⁷¹ pontua que o trabalho está no centro da estrutura social, razão pela qual sua modificação decorrente da interferência das novas tecnologias e demais modificações impostas pelo novo paradigma, apresenta-se como o mais novo modo de intervenção na sociedade em geral.

Na visão de Carla Jardim⁷², as novas tecnologias permitiram a flexibilização e a descentralização da força de trabalho, e fizeram surgir uma nova divisão nos três setores do processo de produção: os empregados especializados e capacitados (que são os empregados estáveis, que realizam atividades relacionadas à produção criativa e estratégica), os trabalhadores manuais e não especializados (contratados para atividades específicas por meio de contratos atípicos de trabalho, como o contrato temporário) e, por fim, o grupo formado por “prestadores de serviço” (constituído por autônomos, que exercem atividades não relacionadas à estratégia da empresa).

O novo sistema de produção alterou a quantidade e a qualidade do emprego, bem como a sua natureza, a relação entre homens e mulheres, e as condições de trabalho, exigindo novas forças em que trabalhadores incapazes de adquirir a qualificação informacional poderiam ser desvalorizados enquanto profissionais ou excluídos do trabalho. Levy ressalta que no modelo clássico de trabalho, o empregado vendia sua força de trabalho e em contrapartida, recebia um valor pecuniário em troca, o salário⁷³. Na atualidade, não venderia sua força de trabalho, mas a própria competência, ou seja, sua capacidade de inovar, de melhorar continuamente.

Este processo de reestruturação da economia capitalista se tornou a base necessária para o desenvolvimento de um projeto político neoliberal, vindo a se definir no Brasil na década de 1990 com a intensificação do processo de flexibilização do trabalho e com características conhecidas como privatizações intensas, desregulamentação e flexibilização nas relações de trabalho. A prioridade dada ao capital financeiro em detrimento do produtivo gerou uma financeirização da economia, e atacou diretamente a atuação dos sindicatos mediante a individualização das relações entre o trabalho e o capital, entre outras⁷⁴.

É possível concluir, portanto, que a relação entre capital e trabalho, no contexto pós-industrial, fortemente influenciada pelos pensamentos neoliberais, priorizou a sobreposição do

⁷¹ CASTELLS, Manuel. *Op. cit.*, 1999. p. 223-224.

⁷² JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: Ltr, 2003. p. 18.

⁷³ LEVY, Pierre. *Op. cit.*, 1998. p. 37-38.

⁷⁴ RAMOS FILHO, W.; NEVES, Sylvania M. *Trabalho Imaterial e Teletrabalho: Contradições e limites da Sociedade Informacional*. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

mercado em relação às demais atuações humanas, implicando na fragilização e desmantelamento das estruturais sociais e protetivas até então instituídas pelas políticas do Estado do Bem-Estar Social.

Neste contexto de reestruturação do capital em escala mundial, a globalização encontra solo fértil para cumprir com seu objetivo principal “na criação de um mercado mundial unificado” para circulação livre de serviços, capitais e tecnologias o que, evidentemente, transforma as relações de trabalho, conforme ressalta António José Avelãs Nunes⁷⁵, e essa questão será objeto do capítulo seguinte.

2.2 A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO UM DOS PRESSUPOSTOS DO TRABALHO DIGNO

Logo no preâmbulo do Texto Constitucional de 1988 está a previsão de que o Estado Democrático de Direito tem como um de seus objetivos assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, que têm como primado o princípio da dignidade da pessoa humana. Tal princípio apresenta-se como referência de todos os direitos sociais fundamentais em busca de garantir o mínimo necessário à existência do homem, na luta contra a pobreza absoluta e a miséria.

Mesmo diante do texto Constitucional, e no que diz respeito ao âmbito das relações laborais em que o trabalhador deve ser visto como detentor de direitos fundamentais sociais e deve estar amparado por normas pétreas, nota-se que prevalece a sobreposição do lucro e da competitividade do mercado à dignidade da pessoa do trabalhador, frutos da ideologia neoliberal e da globalização econômica.

Conforme explica Lenio Luis Streck,

Desse modo, enquanto o neoliberalismo aponta para a desregulamentação, a Constituição brasileira nitidamente aponta para a construção de um Estado Social de índole intervencionista, que deve pautar-se por políticas públicas distributivas, questão que exsurge claramente na dicção do art. 3º do texto magno⁷⁶.

Apesar da reafirmação do texto Constitucional, o que se tem é um alto nível de desigualdade social no país, cujas raízes estão no desequilíbrio econômico e à falta de

⁷⁵ NUNES, António José Avelã. *Op. cit.*, 2003. p. 71-73.

⁷⁶ STRECK, Lenio Luiz. O papel da jurisdição constitucional na realização dos direitos sociais-fundamentais. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 197.

políticas públicas eficazes no atendimento das necessidades primárias da população como, por exemplo, na saúde, na educação básica com qualidade, e na garantia de moradias dignas.

A realidade contemporânea espelha a competição do sistema capitalista impulsionado pelas tecnologias da informação e comunicação que remodelaram, inclusive, os postos de trabalhos que antes eram ocupados por operários nas fábricas e, hoje, ocupados por equipamentos desenvolvidos por tecnologia de ponta que demandam trabalhadores qualificados.

O desemprego é consequência direta da reestruturação do capital pois, diante da exigência de nova qualificação profissional para atuar na conjuntura das tecnologias da informação e comunicação, a maior parte da classe trabalhadora não tem acesso à educação de qualidade que permita tal condição e, assim sendo, são remetidas para o setor informal da economia para prestar serviços em condições precárias, a ponto de não terem perspectiva de crescimento no trabalho, de estarem vinculados a vários empregos, além de jornadas de trabalho exaustivas.

No entanto, cumpre ressaltar que não está a dizer tão somente da marginalização do trabalhador enquanto consequência lógica do mercado regido pelas políticas econômicas neoliberais que desaguaram em trabalho informal e desvalorizado, mas, principalmente na atuação do Estado em validar legislações infraconstitucionais que ofendem diretamente preceitos fundamentais, como é o caso da Lei nº 13.467/2017 que regulamenta o trabalho em regime de teletrabalho. A maioria dos seus dispositivos legais não faz valer direitos sociais aos teletrabalhadores, inclusive exclui a limitação da jornada de trabalho garantida pelo art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, dessa categoria de trabalhador.

Pode-se afirmar categoricamente que não há observância aos direitos sociais sob o prisma da indivisibilidade e interdependência dos direitos fundamentais, pois de nada adianta o trabalhador em regime de teletrabalho ter direito ao trabalho e autonomia para decidir qual o local em que será realizada a prestação de serviços e jornada de trabalho, se não tem direito ao não trabalho, à desconexão, ao tempo para se dedicar à educação de qualidade, à saúde ou ao desfrute do lazer.

De forma ilusória, o trabalhador acredita não estar, ou estar de maneira reduzida, sob o poder diretivo do empregador e ter autonomia quanto à jornada de trabalho. No entanto, não observa que a demanda de trabalho é que dita o ritmo da jornada que precisa ser atendida conforme determinação do empregador, mesmo que ainda feita nos horários definidos pelo empregado. Na verdade, cria-se um caminho de volta ao ambiente competitivo e propício ao lucro e acumulação visados pelo capital.

A regulamentação do teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017 reduz a imposição que traz a Constituição Federal de 1988 no intuito de conciliar os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa em um ambiente de efetiva concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, pois permite que uma parcela de trabalhadores laborem sem a limitação da jornada.

Cumprir remontar que, ao longo do século XX, as jornadas extenuantes de trabalho foram uma das principais demandas dos movimentos revolucionários dos trabalhadores da época, sendo neste período o sentido dominante de duração de trabalho baseado na percepção de que as horas despendidas com outras situações que não estivessem relacionadas ao trabalho, eram horas perdidas. Na prática, isso representava a subordinação da vida dos trabalhadores às demandas da produção.

As primeiras leis trabalhistas, no contexto da sociedade industrial, ocuparam-se na limitação da jornada diária de trabalho, visando estabelecer limites na duração de tempo em que o trabalho seria prestado nas empresas⁷⁷. Na maioria dos países da Europa, por volta dos anos 1800, a jornada de trabalho era de 12 a 16 horas, especialmente entre mulheres e crianças. Na Inglaterra, em 1847, a jornada era de 10 horas, e em Paris de 11 horas. Nos Estados Unidos, no ano de 1868, a jornada de trabalho foi determinada em 8 horas para o serviço público federal⁷⁸.

As normas internacionais sobre jornada de trabalho surgiram com o Tratado de Versalhes que permitiu a criação da OIT no ano de 1919, através da seguinte regra: “a fixação de uma duração máxima da jornada de trabalho” e “a adoção da jornada de 8 (oito) horas e semana de 48 horas como objetivo a alcançar” (art.427 do Tratado)⁷⁹.

Muitas outras Convenções atinentes à jornada de trabalho sobrevieram, como a Convenção de nº 1, de 1919, sobre horas de trabalho na indústria; a Convenção de nº 4, de 1919, sobre trabalho noturno da mulher; a Convenção nº 6, de 1919, sobre proibição do trabalho noturno a menores na indústria; a Convenção nº 30, de 1930, considerada a mais ampla, sobre jornada diária de 8 (oito) horas, e a semanal de 48 (quarenta e oito) horas, conceituando jornada de trabalho segundo a teoria do tempo no qual o empregado permanece à disposição do empregador⁸⁰.

⁷⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, 1999. p. 270.

⁷⁸ MARTINS, Sergio Pinto Martins. *Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 547-548.

⁷⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Normas da OIT sobre Condições e Relações de Trabalho. *Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo*. São Paulo, v. 78, jan. 1983. Disponível em: www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/66980/69590/88376. Acesso em 10 jun. 2023.

⁸⁰ OIT. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>. Acesso em 10 jun. 2023.

A Declaração dos Direitos Universais Humanos de 1948 dispõe quanto ao trabalho justo e favorável:

Art. XXIII. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, direito a igual remuneração por igual trabalho, direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure uma existência digna, direitos sindicais (direito de organizar sindicato e neles ingressar para proteção de seus interesses).⁸¹

No Pacto Internacional de Direitos Econômicos, sociais e culturais da ONU de 1966, ratificado pelo Brasil prevê, em seu art. 6º, o direito de toda pessoa escolher livremente o trabalho, e no art. 7º que toda pessoa deve desfrutar de condições justas e trabalho que garantam sobretudo, “o repouso, os lazeres, a limitação razoável da duração do trabalho e férias remuneradas periódicas, assim como remuneração dos feriados”.

Artigo 6º §1. Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

§2. As medidas que cada Estados Membros no presente Pacto tomará, a fim de assegurar o pleno exercício desse direito, deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.

Artigo 7º Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

1. Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores;
2. Um salário [equitativo] e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles, por trabalho igual;
3. Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
4. Condições de trabalho seguras e higiênicas;
5. Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo, de trabalho e de capacidade;
6. O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.⁸²

⁸¹ ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 09 jun. 2023.

⁸² ONU. *Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Disponível em: <chromeextension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em 09 jun. 2023.

Ainda, em 1985 a OIT se posicionou sobre a limitação da jornada relacionando-a ao tempo necessário ao descanso e lazer:

Para trabalhadores, a extensão e a aplicação generalizada da jornada de oito horas significavam uma reforma de valor incomparável: uma oportunidade de participar da distribuição da nova riqueza gerada pela indústria moderna e de receber tal participação na forma de horas de lazer⁸³.

Em 1998, diante dos resultados econômicos produzidos pela globalização face aos valores do trabalho, a OIT proclamou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho:

Considerando que numa situação de crescente interdependência econômica urge reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal;

A Conferência Internacional do Trabalho,

1. Lembra: a) que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas; b) que esses princípios e direitos têm sido expressados e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicos em convenções que foram reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Reconhece a obrigação da Organização de ajudar a seus Membros, em resposta às necessidades que tenham sido estabelecidas e expressadas, a alcançar esses objetivos fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, de funcionamento e orçamentários, incluída a mobilização de recursos e apoio externos, assim como estimulando a outras organizações internacionais com as quais a OIT tenha estabelecido relações, de conformidade com o artigo 12 de sua Constituição, a apoiar esses esforços: a) oferecendo cooperação técnica e serviços de assessoramento destinados a promover a ratificação e aplicação das convenções fundamentais; b) assistindo aos Membros que ainda não estão em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções em seus esforços por respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções; e c) ajudando aos Membros em seus

⁸³ OIT. *Hour of work*. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030. Acesso em 05 jun. 2023.

esforços por criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento econômico e social.

4. Decide que, para tornar plenamente efetiva a presente Declaração, implementar-se-á um seguimento promocional, que seja crível e eficaz, de acordo com as modalidades que se estabelecem no anexo que será considerado parte integrante da Declaração.

5. Sublinha que as normas do trabalho não deveriam utilizar-se com fins comerciais protecionistas e que nada na presente Declaração e seu seguimento poderá invocar-se nem utilizar-se de outro modo com esses fins; ademais, não deveria de modo algum colocar-se em questão a vantagem comparativa de qualquer país sobre a base da presente Declaração e seu seguimento⁸⁴.

A evolução histórica da jornada de trabalho no Brasil é relativamente recente. Apenas em 1932 houve limitação da jornada de trabalho para 8 (oito) horas aos trabalhadores do comércio e indústria. No ano de 1933, leis fixaram em 6 (seis) horas a jornada de trabalho nas casas de diversões, bancos e casas bancárias, e em 7 (sete) horas nas casas de penhores. Em 1934, o Decreto nº 23.766/34 fixou jornada em 8 (oito) horas aos empregados em transportes terrestres, armazéns, hotéis, restaurantes e frigoríficos⁸⁵.

Com a promulgação do Decreto-Lei nº 5.452 no ano de 1943⁸⁶, o Direito do Trabalho brasileiro apresentou característica autoritária, com proteção estatal a alguns direitos trabalhistas individuais e controle da mobilização coletiva⁸⁷. Foi nesse período que existiu uma “justiça lentíssima para julgar os dissídios individuais e célere para sufocar conflitos coletivos”, como decisões que consideravam como recurso “antissocial” as greves, ou as julgavam de acordo com as normas limitadoras da atividade sindical, de que a Lei nº 4.330/64 era a norma a ser observada, conforme explica o Professor Paulo Eduardo Vieira Oliveira⁸⁸.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988⁸⁹, a jornada de trabalho passou a ser de 8 (oito) horas diárias conforme previsão dos incisos XIII e XIV do art. 7º, totalizando em quarenta e quatro horas a jornada semanal, sem distinção entre os trabalhadores urbanos e rurais, salvo os empregados domésticos em que restou facultada a possibilidade de compensação ou redução da jornada pela convenção coletiva ou acordo coletivo. Houve

⁸⁴ OIT. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>. Acesso em 10 jun. 2023.

⁸⁵ OIT. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>. Acesso em 10 jun. 2023.

⁸⁶ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 mai. 2023.

⁸⁷ DELGADO, M. G. *A jornada de trabalho no Direito do Trabalho Brasileiro*. Belo Horizonte: UFMG, 2002. p. 113.

⁸⁸ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O Direito do Trabalho no Estado Democrático de Direito*. Belo Horizonte: Dialética, 2020. p. 21.

⁸⁹ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm. Acesso em 23 mai. 2023.

também a limitação de jornada de seis horas aos turnos ininterruptos de revezamento, deixando a oportunidade de negociações coletivas⁹⁰.

O trabalho realizado após os limites legalmente estabelecidos é considerado labor extraordinário, sendo, portanto, garantido ao trabalhador pelo texto constitucional, no art. 7º, inciso VXI, e em regra o recebimento do adicional de horas extras será de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal.

Para Amauri Mascaro Nascimento⁹¹, no sentido restrito do termo, o tempo à disposição do empregado ao empregador está pautado na natureza do trabalho do empregado, ou seja, na subordinação contratual, de maneira que o empregado é remunerado por estar sob dependência jurídica do empregador.

O critério de tempo à disposição está previsto expressamente no art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, que considera como efetivo serviço o período em que o empregado está à disposição do empregador, seja trabalhando seja aguardando para novas ordens. As normas de limitação da duração do trabalho são de ordem social, econômica, social e biológica, visando esta última a proteção da saúde física e psíquica do trabalhador.

Quanto aos aspectos sociais e familiares, a limitação da jornada de trabalho, permite que os trabalhadores tenham acesso ao período de férias, descanso, lazer, bem como possibilite a convivência com a sociedade e familiares, resultando em maior satisfação pessoal, reduzindo possibilidades de adoecimento como depressão, *burnout*, dentre outras.

No que diz respeito aos motivos de ordem econômica, a concessão dos períodos de intervalos interjornada, intrajornada, semanal e anual intensificam a produtividade dos trabalhadores no que diz respeito à qualidade e quantidade, o que em contrapartida aumenta exponencialmente o lucro do empregador. Além disso, a concessão dos períodos de férias possibilita a realização de viagens, turismo, consumo e conseqüentemente contribuiu para a circulação do lucro no mercado de modo geral.

Desta feita, tem-se que, mesmo sob a égide do Estado Democrático de Direito, todas estas previsões normativas que por essência primam pela limitação das jornadas de trabalho e, conseqüentemente, pela proteção da saúde dos trabalhadores, encontram desafios para efetivação nas novas modalidades de trabalho emergentes no contexto pós-industrial, em destaque os teletrabalhadores, visto que são aprovadas disposições legais que permitem a precariedade das condições de trabalho, em flagrante ofensa aos direitos fundamentais.

⁹⁰ SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22.ed. v. 1. São Paulo: LTr, 2005. p. 455-456.

⁹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, 1999. p. 695.

Portanto, ao contrário do pregam os ideários neoliberais, ao Estado cumpre intervir nas relações jurídicas de modo a garantir a efetivação dos direitos fundamentais, principalmente através do trabalho, como impõe o art. 174, *caput*, da Constituição Federal de 1988, ao afirmar como tarefa do Estado o exercício das funções de “fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado”.

Nesse sentido, Dinaura Godinho afirma:

Assim, o papel do Estado Constitucional consiste justamente em equilibrar a distribuição da riqueza nacional, de modo a possibilitar a igualdade de oportunidades e, em certa medida, de resultados. Para isso, como detentor da soberania, deve resgatar e promover a participação ativa dos corpos intermediários da sociedade civil, cada vez mais pluralista, propondo, como meta primeira, o desenvolvimento eficaz do sistema educacional, dos programas de saúde pública e da seguridade social⁹².

Com efeito, tem-se que a regulamentação legal trazida pela Lei nº 13.467/2017 quanto ao trabalho em regime de teletrabalho apresenta-se como concretização e efetivação das políticas neoliberais que visam o fomento da economia nacional nos seus vários setores e o aumento da competitividade de mercado em prejuízo aos valores sociais do trabalho. Ao excluir parcela de trabalhadores do controle de jornada, a legislação deixa um caminho aberto para que o poder diretivo patronal seja exercido de forma abusiva e velada, mediante a imposição de tarefas e demandas que exijam ativação do trabalhador em jornadas extenuantes (ainda que se cogite na liberdade de horário para ser executada) visando, sobretudo, o lucro.

O trabalho digno somente será possível de ser garantido se o Estado constitucional equilibrar, por meio de políticas públicas calcadas no postulado da dignidade da pessoa humana, o fomento da economia nacional nos seus vários setores e, ao mesmo tempo, alcançar a verdadeira justiça social. Do contrário, ter-se-ão relações de trabalho que se desenvolvem em descompasso com os preceitos fundamentais como, no caso em voga, a regulamentação do trabalho em regime de teletrabalho.

⁹² GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A constitucionalização do direito do trabalho: interpretação e aplicação das normas trabalhistas para a efetiva inter-relação dos interesses econômicos com o respeito a dignidade da pessoa humana. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. São Paulo, v. 15, n. 58, jan./mar. 2007. p. 280. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/130146>. Acesso em 01 jul. 2023.

2.3 A SOBREPOSIÇÃO DO CAPITAL AOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO PELA LEI Nº 13.467/2017

O Estado Democrático de Direito, inaugurado com a promulgação da Constituição Federal de 1988, tem como um dos fundamentos a dignidade da pessoa humana, e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, conforme previsão do art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal de 1988. Além, o texto constitucional prevê expressamente que, tanto a ordem social, quanto a ordem econômica, são fundadas pelo trabalho e pela livre iniciativa, conforme arts. 193 e 170, respectivamente.

É nesse contexto que surge a expressão “direitos constitucionais fundamentais”, que se refere, sobretudo, consoante assevera Pinto Ferreira, “[à] uma ideologia política de determinada ordem jurídica e a uma concepção da vida e do mundo histórico, designando, no Direito Positivo, o conjunto de prerrogativas que se concretizam para a garantia da convivência social digna, livre e igual da pessoa humana na estrutura e organização do Estado”⁹³.

Paulo Bonavides classifica os direitos sociais como direitos da 2ª geração, apesar de a Constituição Federal de 1988 os elevar ao patamar de direitos fundamentais, vez que estão ligados ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana⁹⁴. Nesse sentido, José Afonso da Silva considera os direitos sociais como dimensão dos direitos fundamentais, dispondo que

São prestações positivas, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se conexionam com o direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade⁹⁵.

Celso Ribeiro Bastos, por sua vez, distingue direitos sociais e direitos dos trabalhadores ao defender que

Ao lado dos direitos individuais, que têm por característica fundamental a imposição de um não fazer ou abster-se do Estado, as modernas Constituições impõem aos Poderes Públicos a prestação de diversas atividades, visando o bem-estar e o pleno desenvolvimento da personalidade

⁹³ FERREIRA, Pinto. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Imprensa, 2002. p. 52.

⁹⁴ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Malheiros, 1999.

⁹⁵ SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 258.

humana, sobretudo em momentos em que ela se mostra mais carente de recursos e tem menos possibilidade de conquistá-lo pelo seu trabalho. Pelos direitos sociais tornam-se deveres do Estado o assistir à velhice, aos desempregados, à infância, aos doentes, aos deficientes de toda a sorte etc. Não se devem confundir tais direitos com os trabalhadores, porque esses dizem respeito tão somente àqueles que mantêm um vínculo de emprego⁹⁶.

De outro lado, Carlos Henrique Bezerra Leite, discorda de tal posicionamento e defende que o valor social do trabalho constitui a base da dignidade da pessoa humana e é corolário da própria cidadania, nos termos do art. 1º, II, III e IV da Constituição Federal de 1988, além de que, em certa medida, os direitos sociais são também destinados a outras espécies de trabalhadores, ainda que não façam parte de uma relação de emprego típica, como os trabalhadores avulsos, os temporários (Lei nº 6.019/74), os servidores públicos (art.39, §3º, Constituição federal), dentre outros⁹⁷.

Neste contexto, um posicionamento relevante também é apresentado por José Afonso da Silva, no sentido de que a atual Constituição prima pela integração harmônica das categorias dos direitos humanos fundamentais:

Mediante influências recíprocas, até porque os direitos individuais consubstanciados no seu art. 5º, estão contaminados de dimensão social, de tal sorte que a previsão dos direitos sociais (...) lhes quebra o formalismo e o sentido abstrato. Com isso, transita-se uma democracia de conteúdo basicamente político- formal para a democracia social, se não de tendência socializante⁹⁸.

No mesmo sentido, Flávia Piovesan dispõe que

[o] Texto de 1988 ainda inova ao alargar a dimensão dos direitos e garantias, incluindo no catálogo de direitos fundamentais não apenas os direitos civis e políticos, mas também os direitos sociais (Capítulo II do título II da Carta de 1988). Trata-se da primeira Constituição brasileira a integrar, na declaração de direitos, os direitos sociais, tendo em vista que nas Constituições anteriores as normas relativas a estes direitos encontravam-se dispensas no âmbito da ordem econômica e social, não constando do título dedicado aos direitos e garantias. Nesta ótica, a Carta de 1988 acolhe o princípio da indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, pelo qual o valor da liberdade se conjuga ao valor da igualdade, não havendo como divorciar os direitos de liberdade dos direitos de igualdade⁹⁹.

No que é seguida por Luís Roberto Barroso:

⁹⁶ BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 259.

⁹⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022.

⁹⁸ SILVA, José Afonso da. *Op. cit.*, 2005. p. 168-169.

⁹⁹ PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 21. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 55.

Modernamente, já não cabe indagar o caráter jurídico e, pois, a exigibilidade e acionabilidade dos direitos fundamentais, na sua tríplice tipologia. É puramente ideológica, e não científica, a resistência que ainda hoje se opõe à efetivação, por via coercitiva dos chamados direitos sociais. Também os direitos políticos e individuais enfrentaram, como se assinalou, a reação conservadora, até sua final consolidação. A afirmação dos direitos fundamentais como um todo, na sua exequibilidade plena, vem sendo positivada nas Cartas Políticas mais recentes, como se vê do art. 2º da Constituição portuguesa e do preâmbulo da Constituição brasileira, que proclama ser o país um Estado democrático destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais¹⁰⁰.

Assim, compreende-se que os direitos sociais se tornaram núcleos normativos do Estado Democrático de Direito, e passaram a proporcionar a todos, igualmente, dignidade através da intervenção do próprio Estado.

No que diz respeito à conceituação do que vem a ser dignidade da pessoa humana, as doutrinas filosóficas e constitucionais não apresentam uma definição única, tampouco pacificada, mas se orientam no sentido de que “a dignidade revela a própria condição humana, apresentando-se no gênero humano sem fronteiras”¹⁰¹, conforme explica Ingo Wolfgang. Para o autor, como se trata de um tema vago e impreciso, de forma permanente, o conceito de dignidade da pessoa humana encontra-se em construção e desenvolvimento:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva e reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais e que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos¹⁰².

Apesar da inconstância conceitual, certa é a magnitude do conceito de dignidade da pessoa humana, consagrada pela Constituição Federal de 1988 como fundamento do Estado Democrático de Direito, e ainda reconhece “(...) categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal”¹⁰³.

¹⁰⁰ BARROSO, Luís Roberto. *O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira*. Rio de Janeiro: Imprensa, 2009. p. 106.

¹⁰¹ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. p. 143.

¹⁰² Idem, p. 59-60.

¹⁰³ Idem, p. 65.

E, no que diz respeito à compreensão do homem consciente de sua dignidade – característica que o difere de outros seres –, cumpre salientar o entendimento de Paulo Eduardo Vieira de Oliveira no seguinte sentido:

O que distingue o ser “homem” como “suporte fático” em sua individualidade em relação à de outros seres animados é o de ser “racional” constituído de um todo “orgânico” com “qualidades intrínsecas”: corpo, vida, inteligência, vontade, poder de agir livremente, de locomover-se. O “ser homem” tem, além da individual, a dimensão social porque ao nascer é inserido em várias comunidades também humanas: familiar, tribal, nacional, internacional¹⁰⁴.

A compreensão do tema “dignidade da pessoa humana” não pode ser outra senão a de que se trata de atributo inerente à pessoa. Trata-se de substância. E por assim o ser, torna secundária qualquer outra especificação individual ou grupal que a esta sobrevier.

É neste contexto de reconhecimento do valor da pessoa humana que o trabalho deve ser compreendido, muito embora a atual representação mais expressiva do trabalho seja a do “valor”, reflexo certamente do sistema capitalista de produção. O trabalho não é apenas valor, mas também possui função de propiciar aos trabalhadores acesso à outros bens como a saúde, educação, lazer e outros.

O trabalho é também uma função social, na medida em que permeia o convívio e a relação entre trabalhadores e sociedade, uma vez que todos, de uma maneira ou de outra, dependem do trabalho alheio. E, não menos importante, representa também o direito de o trabalhador não só produzir valor, mas também de não trabalhar e dedicar-se ao descanso, lazer, convívio social e familiar. Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior, assim preceitua:

Na verdade, este tema, aparentemente surrealista, apresenta grande pertinência com o nosso tempo e também é revelador de várias contradições que circundam o chamado “mundo do trabalho”. A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho. Mas, esta preocupação é em si mesma um paradoxo, revelando, como dito, as contradições que marcam o nosso “mundo do trabalho”. A primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não-trabalho em um mundo do que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho. Em terceiro plano, em termos das contradições, releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro, é esta mesma

¹⁰⁴ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Op. cit.*, 2020. p. 80.

tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho. E, por fim, ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob o outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada. Devo esclarecer que quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia, como a que nos propõe *Domenico de Mais*. Não se fala, igualmente, em direito em seu sentido leigo, mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do lhes abandoam na fuga ao trabalho¹⁰⁵.

O trabalho, quando aceito pelo trabalhador, não afeta de forma negativa os direitos da pessoa humana como, por exemplo, o trabalho em condições análogas à escravidão ou quando realizado em ambientes e condições degradantes. O trabalho decente, como reitera a OIT,

(...) é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Os quatro eixos centrais da ‘Agenda do Trabalho Decente’ são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998¹⁰⁶.

Nesse contexto, cumpre trazer o posicionamento de Paulo Emílio Ribeiro Vilhena¹⁰⁷, que defende que a proteção jurídico-social do homem também deve ser a diretriz do direito do trabalho, tornando-se imprescindível a reformulação de suas bases. Ou seja, deve-se privilegiar a valorização e tutela da pessoa do trabalhador ao invés de focalizar a proteção jurídica apenas no trabalho, como um bem da vida economicamente tutelado.

Portanto, quando o texto Constitucional fala sobre o trabalho, refere-se àquele valorizado, digno, capaz de viabilizar a emancipação do trabalhador, além de afirmar sua

¹⁰⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luis. Do Direito à Desconexão do Trabalho. *Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social*. [S.l.], v. 1, p. 91-115, 2006.

¹⁰⁶ OIT. Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988. Disponível em: chromeextension://efaidnbmnnpkajpcgclcfefindmkaj/https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em 01 jun. 2023.

¹⁰⁷ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Valor: realidade, ficção ou projeção da realidade. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*, Belo Horizonte, n. 37. p.252-253, 2000.

identidade social e coletiva. Ainda, a Constituição Federal considera como correlatos, e consagra conjuntamente os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, sendo um o contraponto do outro, como, por exemplo, o legislador constituinte, no art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, nos quais prevê a irredutibilidade salarial, limitação da jornada de trabalho em 8 (oito) horas diárias e 44 semanais, e trabalho em turnos ininterruptos de revezamento em jornada especial de 6 (seis) horas.

Para Eros Grau a interpretação que se tem da dicção do art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal, é o valor socialmente valorizado da livre iniciativa, e não tomada pelo caráter individualista¹⁰⁸. Como destaca Bercovici, a livre iniciativa não representa a vitória do individualismo econômico, já que é indissociável da valorização do trabalho em uma ordem econômica que tem por fim uma vida digna a todos com base na justiça social¹⁰⁹. Por isso, “a livre iniciativa não pode ser reduzida, sob pena de uma interpretação parcial e equivocada do texto constitucional, à liberdade econômica ou à liberdade de empresa”, e que “sob a Constituição de 1988, liberdade de empresa e livre iniciativa não são direitos fundamentais”.

No mesmo sentido, a lição de Alexandre Agra Belmonte:

A livre iniciativa compreende a liberdade de empresa, assim entendida a de criar, organizar e definir o objeto da atividade econômica direcionada ao acesso ao mercado, mas também a liberdade de formação de outras entidades destinadas ao atendimento de interesses de outros setores, caso das organizações beneficentes e religiosas. Num caso ou no outro, envolve o trabalho humano e, conseqüentemente, a dignidade da pessoa na execução desse trabalho¹¹⁰.

A Constituição da República, ao eleger a livre iniciativa juntamente com a valorização do trabalho humano, opta pelo sistema capitalista de produção ao definir seus pilares como a livre iniciativa, a propriedade privada e a livre concorrência, limitados à cidadania, à dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho e à função social da propriedade¹¹¹.

Partindo-se do pressuposto de que a Constituição prima pela integração harmônica dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, em destaque para a presente pesquisa a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, é possível

¹⁰⁸ GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 14 ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 202.

¹⁰⁹ BERCOVICI, Gilberto. *Constituição Econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da Constituição de 1988*. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 258-259.

¹¹⁰ BELMONTE, Alexandre Agra. *A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho: limites e reparações das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2013. p. 25.

¹¹¹ OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Op. cit.*, 2020. p. 84.

observar tal integração nos dispositivos legais trazidos pela Lei nº 13.467/2017, que regulamentam o trabalho em regime de teletrabalho?

Em um primeiro momento, e de forma equivocada, os defensores da implantação de mais autonomia entre as partes e menor intervenção do Estado nas relações de trabalho até poderiam afirmar ser a regulamentação do teletrabalho pela nº Lei 13.467/2017 fruto da “Democratização das Relações de Trabalho”, na medida em que os empregados ganham a sensação de terem conquistado mais espaço e voz no ambiente laboral como liberdade de dispor sobre o contrato, bem como autonomia quanto ao início e término da jornada de trabalho e local da prestação de serviços.

Elementos nodais da relação de emprego, como o controle da jornada de trabalho, o monitoramento da execução dos serviços, teriam perdido seus contornos diante da suposta relativização do poder diretivo do empregador e subordinação do empregado, e ainda, a tão almejada autonomia na livre pactuação entre as partes estaria consolidada, restando inclusive incerta a responsabilidade do empregador no tocante a eventuais doenças ocupacionais daí decorrentes.

No entanto, um olhar mais atento às consequências práticas decorrentes da regulamentação do teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017, evidencia avanço e consolidação das políticas neoliberais de mercado que visam sobremaneira à competitividade e lucro, além de flexibilizar e desregular direitos trabalhistas conquistados, representando massacre aos valores sociais do trabalho e, em contrapartida, exponencial valorização do capital.

Ou seja, o sentido é oposto ao buscado pela “Democratização das Relações de Trabalho”, que tem por escopo, em síntese, fazer com que as relações de trabalho sejam regidas e equilibradas de modo a atender tanto aos anseios do capital, quanto aos anseios daqueles trabalhadores que produzem mais valia, como explica Paulo Eduardo Vieira de Oliveira:

Nas suas várias modalidades, essa democratização representa uma divisão do poder no âmbito da empresa, que não é mais exercido apenas pelos proprietários ou acionistas da sociedade respectiva, nem exclusivamente pelos administradores escolhidos pelos últimos, senão também pelos empregados que nela trabalham.

Portanto, não é possível aproximar as razões políticas e econômicas que motivaram a regulamentação do trabalho em regime de teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017 com a finalidade buscada pela “Democratização das Relações de Trabalho”, visto que a essência da regulamentação legal, por si só, viabiliza a ação predatória do capitalismo sobre os valores

sociais do trabalho, possibilitando um diálogo de partes que não estão em mesma condição jurídica, como será abordado no decorrer do próximo capítulo.

3 TELETRABALHADOR: O PRECARIADO DE SERVIÇOS

3.1 TELETRABALHO COMO ESPÉCIE DO GÊNERO TRABALHO A DISTÂNCIA

A concepção de teletrabalho surgiu em 1857, com o engenheiro estadunidense J. Edgard Thopson, que passou a usar o computador para gerenciar o pessoal que trabalhava distante do escritório central. Todavia, na esfera administrativa, segundo Ivani Contini Bramante, o termo entrou para o debate apenas na década de 1970 pelo físico americano Jack Nilles, que teve a ideia de viabilizar o trabalho em domicílio como um meio de minimizar engarrafamentos¹¹².

Manãs ressalta que o teletrabalho propriamente dito, surgiu no contexto de declínio do sistema clássico industrial para atender a necessidade de redução de custos e aumento da competitividade, por meio das tecnologias de informática e telecomunicação, permitindo ao empregado exercer suas funções em casa, ou outro local a sua escolha que não o espaço físico da empresa¹¹³.

Manuel Castells defende que é com a revolução tecnológica da comunicação e informação, aliadas à emergência das sociedades em rede e reestruturação produtiva do capital, que o teletrabalho passou a receber atenção no discurso gerencial e econômico¹¹⁴.

O teletrabalho encontrou no desenvolvimento das novas tecnologias da informação e comunicação os meios para se consolidar no contexto laboral. Essa modalidade é definida por Pinho Pedreira como a “atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, por uso de meios telemáticos”¹¹⁵.

Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento, por sua vez, definem teletrabalho como o trabalho não executado no estabelecimento do empregador e cuja realização se dá por meio da utilização de meios de comunicação¹¹⁶.

¹¹² BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. *Revista Ltr.* São Paulo, v. 4, n. 76, p. 391-412, abr. 2012. p. 392.

¹¹³ MAÑAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná.* Porto Alegre, v. 39, n. , p. 125-139, 2003. p. 128-129.

¹¹⁴ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede – A era da informação, economia, sociedade e cultura.* 6. ed. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2022.

¹¹⁵ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. *Revista LTr.* São Paulo, v. 64, n. 5, 2000. p. 584.

¹¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho.* 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 1056.

Ainda, no que diz respeito à conceituação de teletrabalho, Salomão Resedá enfatiza que teletrabalho deve ser realizado por meio de ferramentas próprias, tais como computadores, telefone, ou outros aparelhos que sejam classificados como pertencentes às Tecnologias da Informação e Comunicação¹¹⁷. Além disso, os serviços podem ser realizados total ou parcialmente distantes da sede ou filial da empresa ou, como definem Denise Ficato e Heitor Cracco Neto, em regime puro- todo o período laborado cumpre as características do teletrabalho- ou híbrido, em que parte do trabalho é realizada no ambiente físico da empresa¹¹⁸.

Segundo a definição da OIT, a partir da explicação de Mañas, teletrabalho é a “forma de trabalho efetuada num lugar distanciado do escritório central ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”¹¹⁹. Ou seja, pode ser compreendido como a prestação de serviços, exercida por um trabalhador, de sua casa, ou de qualquer outro ambiente, mediante uso de instrumentos e tecnologias de telecomunicação e informática que viabilizam o contato do trabalhador com seus empregados e colegas de trabalho.

Sérgio Pinto Martins explica o termo teletrabalho como

neologismo de duas palavras: *tele* de origem grega, que significa longe, ao longe, ou longe de, distância; e trabalho, originada do latim *tripalium*, que é uma espécie de instrumento de tortura ou canga (peça de madeira que prende os bois pelo pescoço e os liga ao carro ou ao arado) que pesava sobre os animais. É chamado o teletrabalho de trabalho periférico, à distância, remoto.

Fabiana Pacheco Genehr classifica teletrabalho como espécie do gênero “trabalho a distância”, o qual é entendido como aquele realizado por um determinado trabalhador em sua própria residência ou em qualquer local de sua escolha, longe da fiscalização direta do empregador, porém sob a supervisão e direção deste¹²⁰.

Mañas defende que a distância corpórea entre trabalhador e a empresa, bem como a utilização das tecnologias da informação e comunicação são as principais características que

¹¹⁷ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *Revista de Direito do Trabalho: RDT*. [S.l.], v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jan. 2007. Disponível em: <http://bit.ly/2DeumsT>. Acesso em 29 ago. 2017. p. 162.

¹¹⁸ FINCATO, Denise Pires; CRACCO NETO, Heitor Barbieri. Teletrabalho: de Chappe a Nilles. *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre, a. 30, n. 358, p. 53-66, out. 2013. p. 54.

¹¹⁹ MAÑAS, Christian Marcello. *Op. cit.*, 2003. p. 131.

¹²⁰ GENEHR, Fabiana Pacheco. A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda. *Revista Ltr*. São Paulo, v. 9, n. 72, p. 1.087-1.094, set. 2008. p. 1.087.

diferenciam o teletrabalho das demais formas de trabalho¹²¹. E, ainda, para Rosenfield e Alves, o teletrabalho se caracteriza como “atípico e flexível”, podendo ou não ser precário¹²².

O teletrabalho pode ser desenvolvido em diversos locais conhecidos como “telecentros”, que são locais pertencentes à empresa, mas situados fora da sede principal como, por exemplo, na residência do trabalhador, em centros compartilhados onde trabalham teletrabalhadores sob o comando de empregadores diversos e ainda, podem ser realizados de forma “nômade”, quando o trabalhador não se mantém estabelecido num “posto de trabalho”. Ressalte-se, ainda, que o teletrabalho pode ser classificado como “transnacional” quando desenvolvido por trabalhadores em países diversos do país da empresa¹²³.

Como se denota das variadas definições, o teletrabalho é por excelência a figura expressiva que emerge desta nova modalidade de trabalho no contexto da reestruturação do capital pós-industrial. Ele se caracteriza pelo trabalho realizado de forma predominante fora das dependências do empregador, e mediante o uso das tecnologias da informação e comunicação. E, por assim se apresentar, o teletrabalho traz desafios de ordem individual, organizacional e mundial pois exige maior qualificação dos trabalhadores, desenvolve setor de serviços e emprego de práticas mais flexíveis, reduz os postos de trabalho que passam a se confundir com os ambientes domésticos, e fortalece o maior tempo de conectividade diante da falta de desdiferenciação de ambientes.

O teletrabalho é fruto de políticas públicas neoliberais, moldado nas formas do novo sistema econômico de produção que tem nos meios informatizados o instrumento que viabiliza a produção de capital e competitividade no mercado, combinação perfeita entre flexibilização e exploração da força de trabalho.

No tópico seguinte, apresenta-se a regulamentação normativa a respeito do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, considerada positiva para a manutenção e consolidação das políticas neoliberais, diante da diminuição da proteção até então existente no texto celetista.

¹²¹ MAÑAS, Christian Marcello. *Op. cit.*, 2003. p. 127.

¹²² ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. *Revista de Ciências Sociais*. Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. p. 217.

¹²³ WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: Ltr, 2005. p. 58-59.

3.2 O TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

3.2.1 Teletrabalho antes e depois da Lei 13.467/2017

Antes da regulamentação expressa pela Lei nº 13.467/2017, o ordenamento jurídico brasileiro tinha como referência indireta ao teletrabalho a previsão contida no art. 6º da CLT, que dispõe: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, se equiparam para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

A doutrina e a jurisprudência, por sua vez, tratavam o teletrabalho como modalidade de trabalho externo, conforme inciso I, do art. 62, da CLT¹²⁴. A decisão do Agravo de Instrumento nº 62141-19.2003.5.10.0011¹²⁵ julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho enquadra teletrabalho como trabalhador externo antes da Reforma Trabalhista de 2017, dispondo:

No tocante às horas extras e ao adicional noturno, a e. Turma compreendeu que o labor no sistema de home office é incompatível com o controle da jornada de trabalho, atraindo as disposições do art. 62, inciso I, da CLT. Asseverou, ainda, com amparo nas provas produzidas, que no período em que exerceu função gerencial, estavam presentes os requisitos para a caracterização cargo de gestão, de que trata o inciso II, do preceito¹²⁶.

No referido julgamento, restou claro que além de classificar o teletrabalho como trabalhador externo nos termos do art. 62, I da CLT, havendo exercício de função gerencial, poderia ainda ser classificado no inciso II, do art. 62, da CLT, sendo mantido por qualquer forma, em jornada não controlada¹²⁷.

Muito embora a doutrina e a jurisprudência durante anos tenham classificado o teletrabalho como trabalho externo, com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) essa

¹²⁴ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*. [S.l.], v. 16, n. 2, p. 29-56, dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em 23 mai. 2023.

¹²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento nº 62141-19.2003.5.10.0011*. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 16 abr. 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 26 mai. 2023.

¹²⁶ Idem.

¹²⁷ LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*. Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 26 mai. 2023.

modalidade recebeu tratativa específica como trabalho diverso do trabalho externo, segundo disposição do art. 75-B da CLT¹²⁸.

A bem ver, é evidente a intenção do legislador reformista em expressamente excluir o teletrabalhador de qualquer hipótese de enquadramento enquanto trabalhador externo, isso porque, consoante disposição do art. 62, inciso I, da CLT, é possível compreender que não são todos os trabalhadores externos que estão excluídos da fixação de horário de trabalho, mas tão somente aquelas que forem incompatíveis.

A Lei nº 13.467/2017 inseriu na Consolidação da Leis do Trabalho o Capítulo II-A, que trata “Do Teletrabalho”, a regulamentação específica da prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho, sendo apresentado no art. 75-B, *caput*, da CLT¹²⁹, que teletrabalho é 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. 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 (§único, art. 75-B, da CLT).

A conceituação trazida pelo art. 75-B da CLT tem a finalidade de configurar teletrabalho como uma forma de relação de emprego, ao invés de trabalho autônomo, garantindo ao trabalhador a condição de empregado. Todavia, buscou com tal distinção retirar do empregador a obrigação de anotar na carteira de trabalho do obreiro a condição de teletrabalhador, fato que já é determinado para o trabalhador externo como condição para que o empregador seja desobrigado de realizar o controle de jornada do empregado.

Assim, a Professora Vólia Bomfim assim explica:

[...] apesar de executar os seus serviços *fora* do estabelecimento, o legislador considerou que o teletrabalho não é espécie de *trabalho externo*. Quis, na verdade, fugir da limitação contida no inciso I do art. 62 da CLT¹³⁰, que não exclui todos os externos do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, mas apenas aqueles cuja fixação de horário é incompatível com o serviço executado, isto

¹²⁸ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 26 mai. 2023.

¹²⁹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 mai. 2023.

¹³⁰ De acordo com o artigo 62 da CLT, os trabalhadores externos excluídos das regras celetistas de limitação da jornada de trabalho são somente aqueles “que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados” como é o caso do vendedor externo.

é, quando não for possível controlar o serviço. Desta forma, mesmo que controlado, o teletrabalhador não terá direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada¹³¹.

Por sua vez, o art. 75-C, da CLT, apresenta previsões atinentes à forma de desempenho das atividades laborais, inclusive no que diz respeito a alteração da modalidade do regime presencial para teletrabalho e vice-versa:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes¹³².

Vólia Bomfim suscita o questionamento de qual seria a forma de trabalho mais favorável ao trabalhador – se a presencial ou o teletrabalho. Isso porque a migração do regime presencial para o regime de teletrabalho exige mútuo acordo e aditivo contratual, já a migração do teletrabalho para o trabalho presencial, por ordem do empregador, dispensa a concordância do empregado. A autora defende que, se a resposta for que o trabalho mais favorável é o teletrabalho, o §3º do art. 75-C “padece de antinomia com o princípio da vedação da alteração contratual lesiva prevista no art. 468 da CLT”¹³³, diante da vedação de alteração contratual que resulte em prejuízos ao empregado.

O artigo 75-D da CLT¹³⁴ dispõe quanto à “responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessárias à prestação do trabalho”. O parágrafo único do mesmo dispositivo esclareceu que o empregador não poderá utilizar o fornecimento destes equipamentos como forma de pagamento pelo serviço desempenhado, ao dispor que “as utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado”¹³⁵.

¹³¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p. 660.

¹³² BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 mai. 2023.

¹³³ CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, 2017. p. 661.

¹³⁴ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 mai. 2023.

¹³⁵ Idem.

Da forma como o legislador fez constar, empregador e empregado são colocados em mesmo plano de negociação para deliberar quanto a responsabilidade pela aquisição e estrutura de equipamentos para a realização de serviços, em afronta ao princípio da alteridade previsto pelo art. 2^a da CLT¹³⁶, o qual impõe ao empregador os riscos da atividade econômica.

O art. 75-E da CLT dispõe sobre a responsabilidade dos acidentes de trabalho em seu *caput*: “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às preocupações a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho¹³⁷”. Essa disposição legal é complementada pelo parágrafo único que dispõe que o empregado deve “assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”¹³⁸.

Não se pode ignorar o fato de o teletrabalho, por natureza, ser desempenhado de forma preponderante fora das dependências do empregador, o que dificulta sobremaneira o empregador a realizar o poder de fiscalização quanto à observância das normas de saúde e segurança no trabalho. No entanto, o que a previsão legal apresenta é uma presunção de que os acidentes ocorrem por causa de ato inseguro do trabalhador, o que não pode ser considerado como verdade absoluta, como exemplifica Homero Batista Mateus da Silva:

[...] em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para a entrega de trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração¹³⁹.

José Eduardo Duarte Saad¹⁴⁰ comenta o dispositivo em questão no sentido de que o Ministério do Trabalho disciplinará sob a ótica da segurança, higiene e medicina do trabalho normas específicas quanto à modalidade de trabalho em regime de teletrabalho, inserindo normas mais específicas na Portaria nº 3.214 de 1978.

Encerrando o Título II-A, o art. 75-F¹⁴¹ traz prioridades aos empregados e empregadas, “com deficiência, com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho ou trabalho remoto.

¹³⁶ Neste sentido, diz o artigo 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

¹³⁷ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 mai. 2023.

¹³⁸ Idem.

¹³⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Op. cit.*, 2017. p. 56.

¹⁴⁰ SAAD, José Eduardo Duarte. *CLT Comentada Saad*. 53. ed. Leme-SP: Mizuno, 2023. p. 263.

¹⁴¹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 mai. 2023.

Eduardo Gabriel Saad comenta que a previsão acima foi revogada parcialmente pelo inciso I do art. 7º da Lei 14.457/2022¹⁴², a que acrescentou inclusive a figura do enteado. Vejamos:

Tendo vaga no teletrabalho, o empregador deverá dar prioridade às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 anos de idade, como se lê do inciso I do art. 7º da Lei 14.457/2022, acrescentando, inclusive, a figura do enteado. Essa previsão legal revoga parcialmente o art. 75-F, da CLT, que estabelece a idade de 4 anos e não prevê a figura do enteado. Igualmente, o empregador deverá dar prioridades às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade. Trata-se de uma obrigação do empregador e não de mera faculdade¹⁴³.

Ainda no que diz respeito a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, cabe ainda a disposição expressa do inc. VIII do art. 611-A da CLT¹⁴⁴ o qual dispõe que acordos e convenções terão prevalência sobre lei quando dispuser sobre o labor realizado em regime de teletrabalho.

Após analisar todas as disposições legais trazidas pela Lei nº 13.467/2017, é possível afirmar que o intuito do legislador não foi apenas de conferir segurança jurídica às partes envolvidas na relação, mas de restringir normas protetivas clássicas das relações laborais, bem como colocar em mesmo patamar de discussão partes que não têm condições de assim estar, melhor dizendo, a autonomia conferida a empregado e empregador de negociar condições relativas ao trabalho.

3.2.2 Aspectos favoráveis e desfavoráveis do teletrabalho

Após discorrer sobre as disposições legislativas trazidas pela Lei nº 13.467/2017, restou evidente que elas não foram implementadas somente como mecanismos em busca de garantir a segurança jurídica às partes envolvidas, mas confirmam a tendência de desregulamentação e flexibilização da legislação trabalhista mediante o uso das tecnologias da informação e comunicação, exigência de mão de obra qualificada e imposição a extensas jornadas de trabalho.

¹⁴² BRASIL. *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022*. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em 22 mai. 2023.

¹⁴³ SAAD, José Eduardo Duarte. *Op. cit.*, 2023. p. 264.

¹⁴⁴ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 mai. 2023.

Nesta perspectiva, o teletrabalho apresenta peculiaridades que, a depender da perspectiva observada, podem ser consideradas como vantagem ou desvantagem.

Passa-se, sem esgotar o assunto, à análise das vantagens sob a ótica dos empregados que, além da diminuição de tráfego, elimina a perda de tempo e gastos com deslocamento, viabiliza a dedicação dos trabalhadores com atividades sociais e familiares, e permite maior flexibilidade mediante a adequação da jornada de trabalho conforme o ‘biorritmo’¹⁴⁵ e conveniência do próprio trabalhador.

Ainda que considere-se somente as vantagens, essa forma de labor apresenta desafios pessoais, como pondera John Hassard, que estão na integração entre o indivíduo e o trabalho, pois muitos sistemas não funcionam no ritmo das máquinas, no paradigma “linear-quantitativo”, que tem como valores o realismo, o determinismo e a homogeneidade, e cita como exemplos a venda, o *marketing*, o desenvolvimento de produtos, as profissões liberais e os serviços de emergência¹⁴⁶.

Sob a perspectiva da relação entre indivíduo e teletrabalho, tem-se que o isolamento e a falta de convivência com colegas de trabalho, não raras vezes, gera enfraquecimento do sentimento de pertencer a certo grupo ou empresa, o que neste ponto apresenta-se como desvantagem.

Quando às vantagens, pode-se constatar a diminuição do estresse, considerando-se as características do meio em que se desenvolve o trabalho, visto que estará distante da rotina empresarial. Nesse sentido, Martin Pino Estrada dispõe:

vestir o terno, enfrentar trânsito, chegar pontualmente, registrar ponto, almoçar fora de casa e se encontrar em meio ruídos e conversas dos colegas, tem mudado para mais de 10,6 milhões de brasileiros, já que hoje usufruir da liberdade de trabalhar em suas próprias casas. E é essa que, aliada a redução de custo da corporação e o aumento da produtividade, visualizamos como uma das maiores vantagens desse tipo de contrato de trabalho para amos os sujeitos da relação¹⁴⁷.

¹⁴⁵ FRANÇA, Greicy Mara. A influência das novas tecnologias de comunicação e informação nas novas formas de trabalho: o teletrabalho. XXIV CONGRESSO BRASILEIRO DA COMUNICAÇÃO INTERCOM – SOCIEDADE BRASILEIRA DE ESTUDOS INTERDISCIPLINARES DA COMUNICAÇÃO. Campo Grande, SET, 2001. p. 1-18. Disponível em: <http://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/137552876573206609626043282627528679268.pdf>. Acesso em 20 jun. 2023.

¹⁴⁶ HASSARD, John. Tempo de Trabalho: outra dimensão esquecida nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François (Coord.). *O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1996.

¹⁴⁷ ESTRADA, Manoel Pino. *O Teletrabalho: breve análise jurídica*. São Paulo: Juris Síntese, 2011. p. 30.

As principais vantagens aos teletrabalhadores estão mesmo na flexibilização de horários de trabalho, que permitem uma relação mais próxima da família, aliada à ‘maior autonomia na execução de trabalho’ como afirmam Cinara Rosenfiel e Daniela Alves¹⁴⁸

Possibilidade de elevadas margens de autonomia; auto realização; maior independência; menos conflito no trabalho; redução nas despesas, redução de interrupções, o que leva a um aumento significativo da produtividade; aumento da flexibilidade que permite ao teletrabalhador se organizar de acordo com suas tarefas, podendo conciliar suas atividades profissionais com os familiares.

No que diz respeito às desvantagens desta forma de trabalho ao empregado, cumpre ressaltar o entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia que destaca a dificuldade de integração do empregado com demais colegas de trabalho, a dificuldade de ser inserido nas atividades sindicais, bem como prejuízo à vida particular do empregado ou esgotamento resultantes de trabalho excessivo¹⁴⁹. Ainda, o teletrabalho pode culminar em redução de direitos trabalhistas, na confusão entre as despesas domésticas e do trabalho, além dos problemas relacionados ao meio ambiente inadequado para o trabalho com prejuízos à saúde do teletrabalhador¹⁵⁰.

Sob o viés econômico, é evidente a relação de interdependência entre teletrabalho, produtividade e redução de custos, já que esta forma de trabalho tem a tecnologia como elemento nodal que interfere diretamente nos níveis de produção. E, considerando que no teletrabalho o tempo é otimizado, o nível da produtividade em comparação ao modelo clássico de trabalho é exponencialmente maior, o que vem a agregar ao mercado pós-industrial.

Sob a ótica do empregador, as vantagens consistem na flexibilidade de organização de logística e gestão da empresa, redução de custos com estrutura e aumento de produtividade. Além disso, a possibilidade de contratar trabalhadores em países distintos, sem que haja a necessidade de estrutura física direta da empresa, viabiliza mão-de-obra mais barata¹⁵¹.

¹⁴⁸ ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Teletrabalho. Porto Alegre: UFRGS, 2006. p. 305-306.

¹⁴⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei nº 12.551/2011. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo, v. 273, n. 23, p. 28-34, mar. 2012. p. 31-32.

¹⁵⁰ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

¹⁵¹ JARDIM, Carla Carrara da Silva. *Op. cit.*, 2003. p. 41.

O teletrabalho é uma forma de trabalho que potencializa e possibilita a massificação das atividades laborais diante da flexibilização não só da jornada de trabalho, mas de toda a estrutura para a prestação dos serviços. Assim dispõe, Ricardo Antunes:

[...] se utiliza de outros espaços fora da empresa, como o ambiente doméstico, para realizar suas atividades laborativas. Isso pode trazer vantagens, como a economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre o 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*, quando 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 (grifo do autor)¹⁵².

Noutro sentido, os empregadores encontram desafios em controlar e supervisionar o trabalho, pois será realizado à distância da sede da empresa, restando-lhes como alternativa utilizar programas de *softwares* próprios ou outras ferramentas tecnológicas para tal procedimento, o que consequentemente gera custos de ordem financeira.

Outro aspecto que se apresenta de forma central para que o teletrabalho tenha sucesso, é a relação de confiança entre empregado e empregador, conforme salienta Martin Pino Estrada “independente do local de trabalho escolhido, o teletrabalhador não deixará de assumir papéis e responsabilidades para com o empregador, o que compreende informações confidenciais relacionadas ao trabalho”¹⁵³.

Ao analisar a prestação de serviços mediante teletrabalho, depara-se com inovações de ordem prática e legislativa que apresentam maiores vantagens aos empregadores quando comparadas às dos empregados pois, muito embora estes encontrem satisfação profissional decorrente do ganho de autonomia para a execução de suas atividades, principalmente quando observado o fator da jornada de trabalho, gera-se a falsa ideia de empreendedorismo de si próprio. O tempo de vida resta determinado pela quantidade de trabalho determinado pelo empregador que, mesmo à distância, continua exercendo seu poder diretivo tendo a tecnologia como aliada.

¹⁵² ANTUNES, Ricardo; PINTO, Geraldo Augusto. *A fábrica da educação: da especialização taylorista à flexibilização toyotista*. São Paulo: Cortez, 2017. p. 37.

¹⁵³ ESTRADA, Manoel Pino. *Op. cit.*, 2011.

3.2.3 Flexibilização temporal e espacial do trabalho: peculiaridades do regime de teletrabalho

No Direito do Trabalho construído pelo modelo fabril taylorista-fordista, o tempo de trabalho dos assalariados era medido e controlado pelos capitalistas, detentores dos meios de produção.

Esse contexto industrial foi o caminho para a adoção da primeira Convenção Internacional do Trabalho em 1919, que estabelece o princípio das “oito horas por dia e 48 horas por semana”. Tal progresso foi acompanhado pelo reconhecimento do valor econômico do lazer, refletido na declaração de Henry Ford de que “um operário pouco usaria um automóvel se tivesse de permanecer na fábrica desde o alvorecer até o anoitecer”¹⁵⁴.

Neste período, o conceito dominante de duração do trabalho baseava-se na percepção de que as horas despendidas fora do trabalho eram simplesmente tempo “perdido”, o que na prática evidenciava que o trabalhador vivia para o trabalho. O resultado lógico dessa perspectiva foi a extensão da jornada de trabalho, não raro até o máximo em termos físicos; e a preocupação política era a de assegurar um tempo mínimo de trabalho com a finalidade de disciplinar o trabalhador e manter os níveis de produção¹⁵⁵.

A jornada de trabalho sempre ocupou um dos primeiros lugares nas pautas reivindicatórias dos operários do período fabril taylorista-fordista e, após longos anos de lutas, direitos foram conquistados pela classe trabalhadora e aos poucos compilados sob o viés do valor da pessoa humana, não necessariamente ao valor econômico decorrente da regulação da jornada. É o que se observa pelo texto da Convenção nº I da Organização Internacional do Trabalho de 1919, que em síntese considera fazer parte da gênese do direito do trabalho as regras atinentes ao salário, ao lado da regulação da jornada de trabalho, ou ainda, considera o valor do trabalho e o tempo gasto nele condições essenciais do contrato de trabalho.

No mesmo sentido, tem-se a disposição do art. XXIV da Declaração Universal de Direitos do Homem de 1948, que afirma que “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”¹⁵⁶.

Note-se que a regulamentação da jornada de trabalho justifica-se pela necessidade do repouso do trabalhador, importância da recomposição física e psíquica depois de um longo dia

¹⁵⁴ FORD, H. Why do I favor five day's work with six day's pay? Wold's work. Apud OIT. *Duração do trabalho em todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009. p. 247.

¹⁵⁵ Idem, p. 23.

¹⁵⁶ ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 09 jun. 2023.

de trabalho, a essência da limitação ganha o sentido de atenção à saúde, em sentido amplo, do trabalhador.

No ano de 1985, a Organização Internacional do Trabalho relaciona o tema limitação da jornada ao tempo necessário ao lazer: “para os trabalhadores, a extensão e a aplicação generalizada da jornada de oito horas significavam uma reforma de valor incomparável: uma oportunidade de participar da distribuição da nova riqueza gerada pela indústria moderna e de receber tal participação na forma de horas de lazer”¹⁵⁷.

No mesmo sentido, o Pacto Internacional de Direitos econômicos, sociais e culturais da ONU, de 1966, ratificado pelo Brasil se prevê (art. 7º) que toda pessoa deve desfrutar de condições justas de trabalho que garantam sobretudo, “o repouso, os lazeres, a limitação razoável da duração do trabalho e férias remuneradas periódicas, assim como remuneração dos feriados”.

Nesse sentido, Castells defende que a “jornada de trabalho remunerada estrutura o tempo social” de forma que o trabalho é o centro da vida das pessoas, na medida em que a quantidade de horas que passam trabalhando implica em questões vitais como sofrimento, felicidade e saúde¹⁵⁸.

Ao observar as disposições das Declarações, Pactos e Relatórios acima, percebe-se com muita clareza que Direito do Trabalho e Políticas Econômicas estão imbricados, pois há uma busca em equilibrar a regulação da jornada de trabalho, de modo a garantir a saúde física e psíquica do trabalhador sem, todavia, prejudicar a economia. Preza-se pelo descanso bem como pelo lazer, o qual pode estar associado sobretudo, ao fomento da economia, mediante consumo comercial pelo trabalhador e a família deste.

O Capítulo II deste trabalho ressalta o Direito Fundamental Constitucional de todos os trabalhadores ao trabalho digno, constituído por inúmeras garantias dentre as quais, a limitação da jornada de trabalho, conforme previsão no inciso XIII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988, de modo a viabilizar ao trabalhador o acesso ao descanso, lazer e a desvinculação do trabalho. O teletrabalho desafia estes direitos em razão do vínculo virtual existente entre empregado e empregador, pois permeada por tecnologias da informação e comunicação, que permitem conexão contínua para a prestação do trabalho¹⁵⁹.

¹⁵⁷ OIT. *Op. cit.*, 1958. De modo geral, reconhecia-se a necessidade de salvaguardar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores; havia evidências de que jornadas excessivas podiam ser danosas à eficiência econômica e à boa condição física e moral dos trabalhadores, além de serem incompatíveis com a democracia política.

¹⁵⁸ CASTELLS, Manuel. *Op. cit.*, 2020. p. 466.

¹⁵⁹ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucaocompilado.htm. Acesso em 23 mai. 2023.

Não há dúvidas de que o teletrabalhador é por excelência a figura do sujeito fruto da atual organização do trabalho, aliado a novos recursos tecnológicos e informatizados, os quais ressignificam os limites das concepções tradicionais de local e de tempo de trabalho, não para reduzir jornada, mas para acrescentar as horas de trabalho.

O teletrabalho tem como característica a conexão permanente, sendo que a falta de limitação da jornada de trabalho, gera confusão na divisão do tempo efetivo de trabalho e tempo livre do trabalhador, submetendo-o a jornadas exaustivas o que pode ocasionar patologias de ordem física e psíquica.

Sobre a figura do trabalhador fruto da reestruturação do capital- da sociedade de desempenho- destaca o posicionamento de Byung-Chul Han:

O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal¹⁶⁰.

O paradoxo evidenciado por Han é de que o sujeito da sociedade de desempenho, tem a falsa percepção de que é livre em suas escolhas, no entanto, tem a vida calculada como tempo de trabalho, a qual só tem sentido se atrelada ao trabalho ativo.

No mesmo sentido Rosenfield e Alves destacam que “o teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois é determinado pelos ditames do volume de trabalho”¹⁶¹.

Na visão de Goldschmidt e Graminho o teletrabalho apresenta-se enquanto um efeito colateral do avanço tecnológico

A nova organização do trabalho fundamentada nas novas tecnologias passou a permitir o surgimento de novas modalidades de prestação de serviços, como, por exemplo, o teletrabalho, o *crowdwork*, o *work-on-demand via apps* (trabalho sob demanda via aplicativos), criando uma nova espécie de escravatura ou ainda servidão voluntária, isso porque os indivíduos passaram a sofrer com a hiperconexão, ou seja, o trabalho pode ser prestado 24 horas por dia, 7 dias por semana, o que indubitavelmente acaba repercutindo nos direitos fundamentais básicos dos trabalhadores, como o direito ao lazer, à saúde, à vida, à liberdade, entre outros¹⁶².

¹⁶⁰ HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2017. p. 30.

¹⁶¹ ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. *Op. cit.*, 2011. p. 217.

¹⁶² GOLDSCHIMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. *Desconexão: um direito fundamental do trabalhador*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 59-60.

E diante deste efeito colateral, Jorge Luiz Souto Maior vale-se do termo “direito à desconexão” para dizer quanto ao direito ao não trabalho, buscando humanizar os avanços tecnológicos apresentando-se como um “fator de resgate da natureza humana”, pois, constrói padrões jurídicos que permitem que o homem tenha um tempo para desfrutar de sua essência humana, evitando a perversa combinação entre a “era da informatização” com a “precarização do trabalho, e assim dispõe:

Um deles seria a preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego. Outro paradoxo, seria o fato de que a mesma tecnologia que proporciona ao homem a possibilidade de se informar e de estar atualizado com seu tempo, é a mesma que, também escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho¹⁶³.

Dito de outra forma, entender o direito à desconexão é a liberdade que o empregado tem de usar seu tempo de vida sem vinculação ao trabalho, da maneira que mais lhe parecer conveniente, e fazer valer direitos constitucionalmente previstos, de modo a garantir o direito à privacidade, a saúde, ao lazer, todos imbricados à dignidade da pessoa humana.

Para o mesmo autor, o sofrimento trazido pelas ingerências patronais durante o período destinado a descanso, gera prejuízos ao trabalhador que tem seu repouso interrompido, interferindo muitas vezes em um ambiente familiar saudável, mas também à sociedade, visto que o indivíduo exausto se vê indisposto a atuar politicamente¹⁶⁴.

No mesmo sentido de Souto Maior, Salomão Rosedá defende que mesmo tendo o teletrabalhador a mobilidade física, imprescindível a garantia da limitação da jornada de trabalho, ao que neste contexto surge como “direito à desconexão” pois teria sempre sua liberdade tolhida em razão de estar sempre disponível virtualmente¹⁶⁵.

Assim sendo, de modo a fazer valer o então direito à desconexão, os teletrabalhadores estariam autorizados a não acessar plataformas virtuais do trabalho, a não responder e-mails, não cumprir demandas, a não atender ligações telefônicas e outras atividades atreladas ao trabalho por certo período de tempo.

No que diz respeito ao tempo de efetivo serviço, no ordenamento jurídico brasileiro, é aquele em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando

¹⁶³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Op. cit.*, 2003. p. 312.

¹⁶⁴ *Idem*, p. 21-22.

¹⁶⁵ RESEDÁ, Salomão. *Op. cit.*, 2007. p. 826.

ordens, conforme disposição expressa dos artigos 4º, 238, 309 e parágrafo único do art.492 todos da CLT¹⁶⁶.

Ao comentar o art. 4ª da CLT, Mozart Victor Russomano, sublinha que o tempo disponível do trabalhador na empresa é “a pedra de toque de seus direitos”¹⁶⁷, sendo, pois, a razão de ser da definição pelo art.4º da CLT no tocante ao tempo de serviço efetivo, a disposição do empregado ao empregador.

Tal conceito quando observado sob a ótica do regime de teletrabalho, passa a ser visto de forma redimensionada, ante o distanciamento do modelo tradicional de produção¹⁶⁸. Há desafios nas novas formas de trabalho decorrentes das tecnologias da informação e comunicação, no que diz respeito aos contornos de tempo e espaço na prestação de serviços.

A flexibilização temporal e espacial no regime de teletrabalho dilui barreiras clássicas protecionistas da legislação trabalhista aplicáveis às relações convencionais de emprego, em contrassenso à disposição do art. 6º da CLT, o que é sintetizado pela doutrina como intensificação da jornada de trabalho, relativização da subordinação jurídica, flexibilização e desregulamentação das disposições celetistas.

Nelson Mannrich atribui o surgimento da flexibilização a três fatores, sendo o primeiro as causas econômicas, com destaque a crise do petróleo em 1973 e a consequente competitividade internacional decorrente da globalização, a segunda, as causas sociológicas, que resultam em aumento da demanda do setor terciário e a reorganização do mercado de trabalho e por fim, a relação aos fatores tecnológicos, os quais têm ocupado cada vez mais postos de trabalho, culminando em desemprego¹⁶⁹.

Ante a relação de interdependência existente entre direito do trabalho e economia, há doutrinadores da seara laboral, que explicam o fenômeno da flexibilização enquanto consequência de um longo processo histórico ao qual o direito do trabalho precisa se adaptar

Para Alice Monteiro de Barros

A flexibilização da jornada de trabalho, sob um olhar histórico vem sendo uma solicitação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho. Para a realização dessa reivindicação, reclama-se uma flexibilidade normativa, que

¹⁶⁶ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 mai. 2023.

¹⁶⁷ RUSSOMANO, Mozar Victor. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983. p. 21.

¹⁶⁸ REIS, Jair Teixeira. *Subordinação jurídica e o trabalho à distância*. São Paulo: LTr, 2007.

¹⁶⁹ MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTR, 1998. p. 32.

poderá ser atingida sob a ótica legal, regulamentar e convencional, mas assegurando-se garantias mínimas ao empregado¹⁷⁰.

No que é complementada por Sérgio Pinto Martins

O direito do trabalho é um ramo da ciência do Direito muito dinâmico, que vem sendo modificado constantemente, principalmente para resolver o problema do capital e do trabalho. Para adaptar esse dinamismo à realidade laboral, surgiu uma teoria chamada de flexibilização dos direitos trabalhistas. A flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças¹⁷¹.

Posicionamentos doutrinários como estes, nos permite compreender que a intangibilidade dos direitos e garantias individuais nos termos do art. 60, §4º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, são passíveis de modulações sob o argumento de necessária adequação entre capital e trabalho.

A noção de tempo e espaço na atualidade sob o viés sociológico, é entendida por Anthony Giddens como algo sem precedentes na história. Segundo o autor, vivencia-se um completo esvaziamento de tais noções. Isso fica bastante claro quando se observa a ideia de trabalho a ser realizado em qualquer lugar e a qualquer momento¹⁷².

E no que diz respeito ao viés político e econômico, Jacques Attali, relaciona-o com a noção de poder, pois ter o controle sobre a distribuição do tempo dos outros é o mesmo que ter poder. Assim, toda a estrutura econômica e das classes fundam-se em uma regulação de uso do tempo do trabalho, de modo que ordem social e medida de tempo andam juntas¹⁷³.

Cumprindo ainda neste contexto, trazer o entendimento de Ulrich Beck que em 1980 em *A Sociedade de Risco* tangenciou o tema da despadronização do trabalho assalariado, em sua visão, a flexibilização do espaço em que o trabalho é realizado transfere os riscos à saúde física e psíquica ao próprio trabalhador, pois neste novo formato de trabalho, as normas de segurança do trabalho escapam ao controle público.

Para o mesmo autor, na reestruturação produtiva do capital, progresso e miséria se entrelaçam de novas maneiras, as empresas economizam os custos de organização central do trabalho, desde a manutenção das instalações até a proteção dos equipamentos eletrônicos, enquanto que os trabalhadores trocam uma parcela da liberdade obtida por novas incertezas materiais. O desemprego desaparece, no entanto, em contrapartida, emergem formas de

¹⁷⁰ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2007. p. 85.

¹⁷¹ MARTINS, Sergio Pinto Martins. *Op. cit.*, 2013. p. 570.

¹⁷² GIDDENS, Antony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: Unesp, 1991. p. 20.

¹⁷³ ATTALI, Jacques. *Storie del tempo*. Milano: Spirali Edizioni, 1983.

trabalho precário. É precisamente isto a que se refere o autor quando se fala do sistema de subemprego da sociedade de risco¹⁷⁴.

Ao comparar o modelo de trabalho no período industrial com o atual, Sadi dal Rosso sublinha que taylorismo e toyotismo baseavam-se na coerção do trabalhador, enquanto as formas mais recentes de gestão primam pela internacionalização do controle externo, pelo trabalhador, que deve forçar o ritmo a concentração no trabalho e buscar aperfeiçoar-se, gerando automotivação, se possível sem incentivos salariais ou materiais. E sobre a exigência de qualidade total e de envolvimento ilimitado do trabalhador, critica que do trabalho exige-se igualmente a qualidade total, com o envolvimento de todas as energias do trabalhador. O trabalho se transforma em um Deus e em um demônio. Deus porque absorve as energias mais íntimas e interiores do trabalhador, e demônio por consumir-lhe até a alma¹⁷⁵.

A flexibilização temporal e espacial tem por escopo garantir o mínimo de direitos aos empregados, e em contrapartida, a sobrevivência da empresa, o que implica em novo conceito da jornada de trabalho, que não se amolda a previsão de oito horas diárias conforme assegura a Constituição Federal de 1988.

Não obstante, ainda faz parte da desregulamentação, por ausência de segurança jurídica, a previsão contida no art. 611-A, inciso III, da CLT que conferiu às convenções e acordos coletivos que tratam sobre teletrabalho prevalência à disposição legal.

Ou seja, não bastassem todas as discrepâncias legais trazidas pela Lei nº 13.467/2017 que por si só desprotegem os empregados em regime de teletrabalho quando comparados aos empregados do regime clássico de produção, tais podem ser ainda mais flexíveis e desregulamentadas se sobrevier acordo ou convenção neste sentido.

Por fim, a flexibilização e desregulamentação são presentes na razão de ser da Lei nº 13.467/2017 pois conferem aos dispositivos, pelo menos em sua maioria, ampla liberdade para as partes negociarem, excluem os teletrabalhadores do controle de jornada além de responsabilizá-los por eventuais acidentes de trabalho ocorridos no desempenho das funções. De todas as garantias que são restritas ao teletrabalhadores, destaca-se ao direito a limitação da jornada de trabalho, garantido constitucionalmente pelo art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988.

A nº Lei 13.467/2017, por meio do art. 62 da CLT e inciso III, excluiu todo e qualquer trabalhador em regime de teletrabalho a limitação da jornada de trabalho, a partir de

¹⁷⁴ BECK, Ulrich. *Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade*. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: Ed. 34, 2010. p. 209.

¹⁷⁵ ROSSO, Sadi dal. *A jornada de trabalho na sociedade – o castigo de Prometeu*. São Paulo: LTr, 1996. p. 59; p. 188.

uma presunção dissociada da realidade diante de todo o avanço tecnológico, resultando em questionamento doutrinários e jurisprudenciais quanto a constitucionalidade do referido inciso, e posteriormente veio a ser modulada com o advento da Medida Provisória nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/2022, que instituiu uma divisão entre a jornada dos teletrabalhadores, restringindo a impossibilidade de controle somente aqueles prestam serviço por produção ou tarefa, o que não coloca um ponto final na discussão como se verá a seguir.

4 O CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO

4.1 TELETRABALHO CONTROLADO E NÃO CONTROLADO

O texto trazido pela Lei nº 13.467/2017¹⁷⁶, no inciso III do art. 62 da CLT, excluía todo e qualquer teletrabalhador do controle de jornada, não havendo qualquer condição de teletrabalho. Isso diferenciava essa forma de labor inclusive das outras modalidades de trabalho previstas pelo mesmo dispositivo, uma vez que o inciso I, do art. 62, exclui os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, e o inciso II diferencia dos gerentes que ganham gratificação de 40% sobre o salário base.

Com o advento da Medida Provisória nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/2022, o referido inciso III passou por transformação e dispôs à modalidade de teletrabalho um limite a ser considerado de jornada não controlada. Ou seja, com a nova redação, somente os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou por tarefa, e que não são abrangidos pelo Capítulo II, do Título II, da CLT.

Mas isso não coloca um ponto final na discussão, pois ainda mantêm excluídos do controle da jornada de trabalho estes mesmos trabalhadores.

Ainda que por natureza o teletrabalho seja desenvolvido de forma preponderante fora das dependências do empregador, as atividades são suscetíveis à um tipo de controle de tempo, independente da quantidade de produção ou tarefa, conforme sublinha João Paulo Lucena sobre os possíveis meios de controle no teletrabalho:

Como referido, o controle do trabalho à distância pode ser implementado por meios diretos e indiretos, qualitativa e quantitativamente. Como algumas formas diretas temos os registros de jornada feitos pelo próprio empregado, horários e tempo de conexão telemática (logs de acesso), controle biométrico, equipamentos de conexão com horários pré-programados de funcionamento, sendo possível a aferição exata até mesmo da quantidade de toques digitados em um teclado pelo teletrabalhador. O controle direto poderá ser complementado por meios indiretos como a especificação de

¹⁷⁶ BRASIL. *Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 26 mai. 2023.

tarefas, metas, roteiros de visitas, prazos, pontos de encontro, reuniões e outros¹⁷⁷.

No mesmo sentido, Sergio Torres Teixeira e Gelba Serpa tratam da existência de programas de informática que possibilitam não apenas a fiscalização do início e término da jornada de trabalho, como também os “momentos de atividade e inatividade, a localização e até mesmo a quantidade de teclas digitadas por minuto”¹⁷⁸. Seguidos por Pollyana Vasconcelos Correia Lima de Andrade, que defende que, mesmo a conexão estando *off-line*, há a possibilidade de fiscalização dos trabalhos por meio de recursos tecnológicos que permitem aferir dados qualitativos e quantitativos como o número de vezes de toques no teclado, quais arquivos foram impressos, o número de vezes que foram acionados os botões do mouse, o início e término da jornada de trabalho, dentre outras informações que possibilitam a fiscalização¹⁷⁹.

E ainda, com um olhar além, Oscar Krost defende que a figura do teletrabalhador está mais próxima do trabalhador que desenvolve o trabalho dentro da empresa que do trabalhador externo:

Ademais, mostra-se questionável a própria existência de um regime especial que dê ensejo ao enquadramento de um trabalhador como “tele”, na medida em que não há diferença entre seus préstimos e aqueles prestados por empregados alocados dentro da empresa-empregadora. A diferença está apenas no local em que os serviços se realizam, pois, seu resultado imediato é sempre disponibilizado à contratante, o que se torna possível por conta da contribuição dos meios telemáticos. Ou seja, o trabalhador segue sendo uma pessoa física, porém os frutos de seu agir, em proveito e sob orientação do patrão, podem se deslocar de qualquer lugar até o destinatário¹⁸⁰.

Portanto, ainda que o teletrabalho, em um primeiro momento, se apresente incompatível com o conceito de subordinação jurídica, pode-se afirmar que isso não passa de um equívoco, já que a fiscalização e ingerência patronal não são mais frequentes quando comparadas ao trabalho presencial.

¹⁷⁷ LUCENA, João Paulo. *Op. cit.*, 2015.

¹⁷⁸ TEIXEIRA, Sergio Torres; SERPA, Gelba Carolina Siqueira. Teletrabalho e Reforma Trabalhista: uma reflexão sobre os direitos e obrigações dos sujeitos da relação de emprego e suas repercussões processuais. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. [S.l.], v. 5, n. 2, p. 154-193, 2019.

¹⁷⁹ ANDRADE, Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região*. João Pessoa, v. 15, n. 1, p. 284-303, 2007. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/18647>. Acesso em 24 mai. 2023.

¹⁸⁰ KROST, Oscar. Proibição de distinção entre trabalhos manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, Reforma Trabalhista e 'teletrabalho': diferenciando iguais para reduzir direitos. In ARAUJO, Adriane Reis de; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin (Coords.). *Democracia e Neoliberalismo: o legado da Constituição de 1988 em tempos de crise*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. p. 331-360.

Ao empregador é possível controlar tanto a jornada de trabalho, quanto impulsionar o poder diretivo e ingerência na prestação dos serviços, por meio de *softwares*, sistemas que permitem registros de acessos às plataformas empresariais, registro de início e término do trabalho, uso de microfones e câmeras, bem como a quantidade de vezes em que a tecla do computador e o mouse são utilizados, não havendo razão de manter a modalidade excluída por falta de limitação da jornada de trabalho daqueles que executam teletrabalho por produção ou tarefa.

Para Irineu Francisco Barreto Júnior, a falta de alguns indicativos como ausência de jornada definida em contrato, inexistência de prazo estabelecido para a execução e entrega de tarefas impostas, ausência de obrigatoriedade do trabalhador em retornar o contato com o empregador de forma imediata e não ter a obrigação de ficar conectado o dia todo autorizam que algumas jornadas de teletrabalho não sejam passíveis de controle, enquadrando-se na hipótese prevista pelo art. 62, III da CLT, sobre teletrabalho por produção ou por tarefa¹⁸¹.

Não se ignora o fato de que os meios tecnológicos de controle sejam falhos. No entanto, ainda mantém-se o questionamento da impossibilidade de limitação da jornada daqueles que exercem regime de teletrabalho por produção ou tarefa, pois a relação entre empregado e empregador continua permeada pela tecnologia da informação e comunicação. Há a possibilidade de efetivo controle do empregador, seja da jornada de trabalho, seja do volume de produção e de tarefas.

Fato é que o resultado fim do controle de jornada, seja sob a perspectiva do necessário descanso do trabalhador, seja sob a perspectiva da produtividade enquanto conectado no trabalho, somente serão alcançados se a boa-fé permear a relação entre empregado e empregador.

A confiança aliada ao princípio da boa-fé que deve reger os dois lados da relação de trabalho para que o empregado não seja visto como oportunista, usando de artifícios como estar *logado* no sistema da empresa e não estar necessariamente trabalhando¹⁸². No que diz respeito ao empregador, a presunção generalizada de que todos irão utilizar de forma abusiva, arbitrária possibilidade de não controlar a jornada de trabalho¹⁸³.

¹⁸¹ BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. *Op. cit.*, 2015.

¹⁸² Essa afirmativa não é uma verdade absoluta, já que o trabalhador poderia não desenvolver suas atividades, mesmo no trabalho exercido de maneira presencial.

¹⁸³ CEZÁRIO, Priscila Freire da Silva. Redução de riscos inerentes ao teletrabalho por meio da limitação da duração do trabalho - Redução dos riscos inerentes ao teletrabalho por limitação do tempo de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo, v. 86, n. 1, p. 89-105, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/175690>. Acesso em: 26 mai. 2023.

Outrossim, ainda que se trate da exclusão do controle de jornada do teletrabalhador por produção ou por tarefa, vigora no direito do trabalho o princípio da primazia da realidade e, havendo provas da possibilidade de tal controle, haverá a inversão do ônus da prova, cabendo ao empregado comprovar o controle efetivo. Segundo Jorge Luiz Souto Maior: “O importante é não evitar a discussão sob o prisma jurídico, partindo-se da falsa presunção de que o trabalho, sendo externo, longe dos olhos físicos do empregador, não está sujeito a limite¹⁸⁴”.

Ou seja, partindo-se dessa premissa, pode-se concluir que as peculiaridades e particularidades de cada caso concreto definem se haverá ou não a possibilidade de controle da jornada, ainda que se trate de teletrabalho por produção ou tarefa.

4.2 A INCONSTITUCIONALIDADE DO ART.62, III, DA CLT

O posicionamento de que o art.62, inciso III, da CLT, viola flagrantemente o art. 7º, XIII da Constituição Federal não deixa margem para dúvida, visto que a norma protetiva não excetua nenhum empregado, tampouco deixa lacunas para a legislação infraconstitucional determinar qual grupo de trabalhador (em sentido estrito) será, ou não, contemplado por seu preceito, pelo que se defende a inconstitucionalidade do inciso III, do art. 62, da CLT.

O dispositivo em comento remonta o ano de 1943, quando passou por três alterações legislativas. A primeira, no ano de 1994, por meio da Lei de nº 8.966, exclui dos gerentes, diretores e chefes de departamento ou filial o direito à limitação da jornada de trabalho e, conseqüentemente, o recebimento pelo adicional de horas extras. A segunda, em 2017, pela Lei nº 13.467/2017, excluiu dos teletrabalhadores a limitação da jornada de trabalho. Já a terceira alteração, em 2022, pela Lei de nº 14.442, excluiu do teletrabalhador em regime de produção ou tarefa a limitação da jornada de trabalho.

Destaca-se que todas estas alterações ocorreram durante a vigência da atual ordem constitucional que prevê a limitação da jornada de trabalho em 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, dirigida de forma indiscriminada a todos os empregados por se tratar de direito social fundamental.

Entendimentos jurisprudenciais e doutrinários quanto à (in)constitucionalidade do art. 62, da CLT, dividem opiniões. Estudiosos mais tradicionalistas, como Vólia Bomfim

¹⁸⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Op. cit.*, 2003.

Cassar e Sérgio Pinto Martins, defendem a constitucionalidade do art. 62 da CLT. Para Vólia Bomfim Cassar,

O art. 62 da CLT foi recepcionado pela Constituição de 88, pois a regra geral imposta pelo art. 7º, XIII e XVI, da CRFB não revoga os casos especiais. Se assim o fosse, não existiria mais o contrato a termo em face do aviso prévio garantindo a todos os trabalhadores (art. 7º, XXI, da CRFB), nem o direito à equiparação salarial preconizada no art. 461 da CLT, em face da igualdade preconizada no *caput* do art. 5º da CRFB etc¹⁸⁵.

Já para Sérgio Pinto Martins,

Poder-se-ia dizer que o art. 62 da CLT seria inconstitucional, pois o inciso XIII do art. 7º da Constituição estabelece que o empregado deve trabalhar oito horas diárias e 44 semanais. Entretanto, o art. 62 da CLT não está mencionando que o empregado deva trabalhar mais do que a jornada especificada na Constituição, apenas que aquelas pessoas que não tem controle de horário ou os gerentes, de modo geral, deixam de ter direito a horas extras, pois [...] o empregado faz o horário que quer, [...] a seu critério. Neste último caso, verifica-se que o poder de direção do empregador é muito menor, e em muitos casos é o empregado que determina muitas coisas, justamente por ter encargo de gestão. Assim, não têm tais pessoas direito a horas extras e não é inconstitucional o art. 62 da CLT¹⁸⁶.

Em síntese, defendem que houve a recepção do art. 62 da CLT pela Constituição de 1988, sendo que aquele dispositivo trata de situações específicas de jornadas de trabalho que não podem ser controladas, enquanto que o texto Constitucional traz uma situação geral, razão pela qual não haveria, na visão dos autores, violação a preceito constitucional. Ressalta-se que o posicionamento majoritário da jurisprudência trabalhista pátria acompanha este raciocínio.

O primeiro caso estudado foi o Recurso Ordinário nº 13020020191002, julgado pela 3ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, cujo objeto era a reforma da sentença que reconheceu devidas horas extras no cargo de gerente, alegando incompatibilidade da exceção do art. 62 da CLT com a disposição constitucional do art. 7º da Constituição. No julgamento, o Desembargador Alexandre Nery de Oliveira conheceu do recurso, mas negou provimento por entender que o art. 62 da CLT foi recepcionado:

HORAS EXTRAS. CF, ARTIGO 7º, XIII. CLT, ARTIGO 62: CONSTITUCIONALIDADE. O artigo 62 da CLT apenas estabelece regra especial concernente à possibilidade de certos trabalhadores estabelecerem o próprio horário de trabalho e, assim, não se sujeitarem ao limite constitucional referente à jornada, norma de caráter geral. Inexiste, assim, inconstitucionalidade na regra do artigo 62 consolidado quando estabelece exceção às normas gerais pertinentes à duração do trabalho, já que indica

¹⁸⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, 2017. p. 644.

¹⁸⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 487.

elementos que diferenciam tais trabalhadores dos demais: o trabalho externo sem controle (inciso I) ou o exercício de função de gestão, em que o próprio obreiro determina seu horário e não se submete ao poder diretivo do empregador no particular (inciso II). EXCEÇÃO DO ARTIGO 62-II/CLT. REQUISITOS. PODER DE GESTÃO. REMUNERAÇÃO DO GERENTE FIXAÇÃO EM NORMA COLETIVA. Para a exclusão do regime de sobrejornada descrito pelo artigo 62, II, da CLT, devem estar presentes os seguintes requisitos: (1) exercício de função gerencial (2) com percepção de gratificação de função de 40%, pelo menos, do salário base. O fato do Reclamante, como gerente, ter outros superiores, não afasta a condição de chefia exercida capitulada no artigo 62 consolidado, eis que própria da estruturação hierárquica das empresas, ainda que restrita a gestão à sucursal, filial, agência, departamento ou setor e exercida sob supervisão de superintendente ou diretor, com imposição de limites inerentes à pirâmide hierárquica da empresa, se, no referido estabelecimento, em relação aos demais empregados, é a autoridade máxima. Conquanto inexistente gratificação de função, a norma coletiva (CCT) estabeleceu parâmetro salarial distinto para os gerentes de posto de gasolina, determinando a remuneração do gerente como correspondente ao salário de ingresso do frentista, acrescido de 60% (sessenta por cento), e admitindo, assim, a complexidade do salário e da gratificação inerente à função, por consideração do salário-base do frentista como ponto para o implemento de diferencial na remuneração do gerente, e estabelecendo regra especial que deve ser interpretada à luz da finalidade do contido no parágrafo único do artigo 62 da CLT, tendo-o como atendido, no caso em particular. Recurso obreiro conhecido e desprovido¹⁸⁷.

Em síntese, para o julgador não há ofensa pelo art. 62, da CLT, vez que este estabelece exceção às normas gerais pertinentes à duração do trabalho, possibilitando certos trabalhadores que apresentam elementos diferenciados dos demais de estabelecerem seu próprio horário.

Outro julgado que merece ser apresentado é o Recurso Ordinário de nº 1002030-07.2018.5.02.0607, pela 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que no voto decidiu que é pacífico na corte o entendimento de que o art.62, inciso II, da CLT, foi recepcionado pela Constituição da República:

RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DA RECLAMADA. Horas extras. Cargo de confiança. Artigo 62, II da CLT. Recepcionado pela Constituição Federal. A reclamada se insurge contra o julgado de primeiro grau que a condenou no pagamento de horas extras, sob o fundamento de que o art. 62, II da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal. Sustenta que o entendimento do juízo de primeiro grau não merece prosperar. Assiste razão à recorrente. O julgado de primeiro grau rejeitou a pretensão da ré sob o fundamento de que o artigo 62, II da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal, porquanto o seu inciso XIII do artigo 7º ao prever a jornada do empregado urbano e rural não pode exceder a 8 horas diárias e 44

¹⁸⁷ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Recurso Ordinário nº 130200201910002 DF 00130-2002-019-10-00-2. Relator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira. 10ª Região, 3ª Turma. Data de Julgamento: 19/06/2002. Data de Publicação: 12/07/2002.

semanais, só fixou como exceção o acordo de compensação de horários por acordo ou norma coletiva. Afirma que não cabe ao legislador infraconstitucional prever restrição à aplicação da norma constitucional. Entretanto, ao reverso do julgado de primeiro grau entendo que o dispositivo legal em questão foi devidamente recepcionado pela CF. O art. 62 da CLT regula situações de trabalho não sujeitas a horário ou mesmo quando impossível o controle da jornada em decorrência do exercício de cargo que demandem poderes de mando e gestão, ao reverso do artigo 7º, XIII da Carta Magna que regula a jornada de trabalho de uma forma genérica, bem por isso, não há que se falar em normas conflitantes¹⁸⁸.

Para o Relator, o art. 7º, inciso XIII, da Constituição de 1988, regulamenta de forma genérica a jornada de trabalho, enquanto que o art. 62 da CLT cuida de situações específicas, pelo que não há que se falar em normas conflitantes. No mesmo sentido está o Tribunal Superior do Trabalho, que firmou entendimento de que diante de situações peculiares a legislação infraconstitucional pode estabelecer questões diferenciadas sem, contudo, violar o dispositivo constitucional que traz apenas normas genéricas.

Sob este fundamento, o voto da Ministra Maria Cristina Peduzzi ao julgar o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, que arguia a inconstitucionalidade do art. 62, inciso I, da CLT, não acolheu as alegações, nos seguintes termos:

Destaca-se que o artigo 62 da CLT é plenamente vigente, não havendo falar em sua derrogação pelo art. 7º, XIII, da Constituição da República. O dispositivo legal é norma que regula situação específica, excepcional à regra geral inserta nesse dispositivo constitucional. Nessa esteira, há muito vem se pronunciando o Tribunal Superior do Trabalho (...)¹⁸⁹.

E, ainda, há julgados no sentido de que o artigo 62, da CLT, foi recepcionado pela Constituição da República de 1988, não se tratando de ultrapassar os limites impostos pelo Texto Constitucional, mas dispor quanto à possibilidade ou não do controle de jornada de alguns empregados, conforme julgados abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. (...) 2. HORAS EXTRAS DE JANEIRO DE 2011 ATÉ A DISPENSA. TRABALHO EXTERNO INCOMPATÍVEL COM O CONTROLE DA JORNADA. ÔNUS DA PROVA. Superada a questão da inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, não há como afastar a aplicação, à

¹⁸⁸ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Recurso Ordinário: nº 1002030-07.2018.5.02.0607. Relator: Paulo José Ribeiro Mota. 2ª Região, 13ª Turma. Data da publicação: 17/07/2019.

¹⁸⁹ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 15321620175120014. Agravo de instrumento em recurso de revista da reclamante interposto sob a égide da lei nº 13.467/2017 - horas extras - trabalho externo [...]. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. 8ª Turma. Data da Publicação: 06/11/2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0001532&digitoTst=16&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0014&submit=Consultar>. Acesso em 20 jun. 2023.

hipótese vertente, do inciso I do referido dispositivo, segundo o qual os empregados que desenvolvem atividade externa incompatível com a fiscalização de horário de trabalho não fazem jus às horas extras. No caso concreto, o Regional consignou que a reclamada, ao defender a tese quanto ao enquadramento da reclamante (no período de janeiro de 2011 até a dispensa) na exceção do art. 62, I, da CLT, atraiu para si o ônus probante, do qual se desvencilhou. Portanto, tendo aplicado corretamente as regras da distribuição do ônus probante, não há falar em violação aos dispositivos legais apontados. Agravo de instrumento conhecido e não provido¹⁹⁰.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. (...) 3. HORAS EXTRAS. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62, II, DA CLT. NÃO CONHECIMENTO. I. A tese em torno da inconstitucionalidade do art. 62, II, da CLT está superada pela jurisprudência desta Corte, nos termos da Súmula nº 287 do TST, de seguinte teor: "JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT". II. Esta Corte Superior já se posicionou no sentido da constitucionalidade do art. 62, II, da CLT. III. Assim, uma vez uniformizada a jurisprudência pelo Tribunal Superior do Trabalho, não há mais razão para o recebimento de novos recursos de revista sobre a matéria, quer por divergência jurisprudencial, quer por violação de lei federal ou da Constituição da República, a teor do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. IV. Recurso de revista de que não se conhece. (...) (RR-179000-13.1999.5.01.0431, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 1º/2/2019)¹⁹¹.

RECURSO DE REVISTA. 1. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. GERENTE-GERAL DE AGÊNCIA. HORAS EXTRAS. ART. 62, II, DA CLT. 1. O Tribunal Regional concluiu ser indevido o pagamento de horas extras, em razão de o reclamante ter exercido o cargo de gerente-geral de agência. Ressaltou o Colegiado que o reclamante não produziu prova alguma capaz de afastar o efetivo exercício do cargo de confiança. 2. A tese da inconstitucionalidade do art. 62, II, da CLT e da sua inaplicabilidade à categoria dos bancários está superada pela jurisprudência pacífica do TST, como emerge da Súmula 287/TST, vazada nos seguintes termos: "JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT". 3. Na hipótese presente, o quadro fático delineado pelo Tribunal Regional permite concluir que o trabalhador estava enquadrado no art. 62, II,

¹⁹⁰ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Agravo de Instrumento nº 1306-59.2013.5.02.0004. Relatora: Desembargadora Ministra Dora Maria da Costa. 8ª Turma. Data de julgamento 13/03/2019. Data de Publicação 15/03/2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.backend.tst.jus.br/rest/documentos/5d46ca283db9bf875c63ec53bb50c96a>. Acesso em 26 mai. 2023.

¹⁹¹ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista nº 179000-13.1999.5.01.0431. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. Data de julgamento 18/12/2018. Data de Publicação 01/02/2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0179000&digitoTst=13&anoTst=1999&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0431&submit=Consultar>. Acesso em 26 mai. 2023.

da CLT, razão por que não é devido o pagamento de horas extras. 4. Incidência do art. 896, § 4º, da CLT e da Súmula 333 do TST. Recurso de revista não conhecido, no tema (...) ¹⁹².

Para o Tribunal Superior do Trabalho, o tema tocante à constitucionalidade do art.62, da CLT, é superado e pacificado, vindo inclusive o Ministro Walmir Oliveira da Costa em sede de Embargos de Declaração nº 10010-81.16.2016.5.02.0263 ¹⁹³, aplicar multa por embargos protelatórios à parte que opôs sob o argumento de negativa de prestação jurisdicional, vez que a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não teria enfrentado a arguição de inconstitucionalidade do art. 62, da CLT, nos seguintes termos:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. QUESTIONAMENTO ACERCA DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. CARÁTER MANIFESTAMENTE PROTELATÓRIO. MULTA PREVISTA NO ART. 1.026, § 2º, DO CPC. APLICABILIDADE. Caracterizam-se como manifestamente protelatórios os embargos de declaração que visam obter manifestação do Tribunal acerca da inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, em manifesto confronto com a jurisprudência pacífica do TST e do próprio Supremo Tribunal Federal, de modo a evidenciar a provocação indevida da jurisdição, por meio de recurso destituído de razões. Aplicação de multa. Embargos de declaração a que se nega provimento, com multa.

O Superior Tribunal Federal também já externou seu entendimento, no ano de 2008, no sentido de que não há afronta pelo art. 62 ao art.7º XIII da Constituição da República, conforme julgado Agravo do Recurso Extraordinário nº 563-851-1:

Insiste a agravante na afronta ao art. 7º, XIII, da Constituição da República, pelo art.62, II, da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Lei nº 8.966/94. A norma celetista está inserida na Seção II (Da Jornada de Trabalho) do diploma. Tal seção dispõe, como regra geral, a duração normal do trabalho até o teto de 8 (oito) horas diárias, para o empregado comum. O art. 62, II, da CLT, abre exceção, entretanto, para aqueles profissionais que não se enquadram no conceito de empregado comum, exatamente por exercerem atividades de gestão da empresa. E não fixa jornada superior às 8 (oito) horas, apenas disciplina as situações em que o controle da jornada se revela impraticável, diante das singularidades da atividade exercida. Sendo

¹⁹² BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista nº 22500-61.2009.5.15.0112. Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann. 1ª Turma. Data de Publicação: 30/6/2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/474220244>. Acesso em 01 jul. 2023.

¹⁹³ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Embargos de Declaração em Agravo – AIRR nº 10010811620165020263. Agravo. Recurso de Revista interposto sob égide da Lei nº 13.015/2014 [...]. Relator: Walmir Oliveira da Costa. Data de Publicação 12/07/2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001081&digitoTst=16&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0263&submit=Consultar>. Acesso em 26 mai. 2023.

impraticável o controle de jornada, não há falar em duração de trabalho superior ou inferior a 8 (oito) horas¹⁹⁴.

Apesar de haver jurisprudência pacificada e majoritária no Tribunal Superior do Trabalho, e no mesmo sentido estar o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, os Tribunais Regionais do Trabalho ainda dispõem de forma diversa, como é o julgamento do Recurso Ordinário pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região que conforme o voto do relator decidiu, com fundamento nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República de 1988, pelo direito a limitação da jornada de trabalho, declarando a inconstitucionalidade do art. 62 da CLT:

HORAS EXTRAS. JORNADA. TRABALHO EXTERNO. INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 62 DA CLT. O artigo 62 da CLT é inconstitucional, pois a proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV, do art. 7º, da Constituição, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, o direito à limitação da jornada. Sob essa diretriz, o Enunciado nº 17 da Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho: 17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT¹⁹⁵.

Ainda, no que diz respeito à defesa da inconstitucionalidade do art. 62, da CLT, cumpre apresentar a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que conheceu do recurso, e no mérito, deu-lhe provimento para condenar a ré ao pagamento de horas extras:

RECURSO ORDINÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAS. ART. 62, INCISO II E PARÁGRAFO ÚNICO, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Para excluir o trabalhador do regime ordinário da duração de trabalho da CLT, além de poderes especiais de mando e gestão, capazes de colocar em risco a própria atividade empresarial, há necessidade de um acréscimo de, no mínimo, 40% sobre o seu salário base. Ressalva de entendimento da Relatora quanto à inconstitucionalidade do art.

¹⁹⁴ BRASIL. *Supremo Tribunal Federal*. Recurso Extraordinário nº 563851AgR/RS. Recurso. Extraordinário. Inadmissibilidade. Cargo de gestão. Ausência de controle da jornada de trabalho. Possibilidade. Art. 62, II, da CLT. Decisão mantida. Agravo regimental improvido. Não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República, a decisão que excepciona os ocupantes de cargos de gestão do controle de jornada de trabalho. Relator: Ministro Cezar Peluso. Data de Publicação 26/02/2008. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28563851%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/y6z17fu4>. Acesso em 30 nov. 2019.

¹⁹⁵ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Recurso Ordinário nº 0085000- 92.2007.5.17.0011. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes. Revisor: Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, 17ª Região. 2ª Turma. Data de Publicação: 02/09/2008.

62, II, da CLT, por força da universalidade e da imperatividade dos preceitos contidos nos incisos XIII e XVI do art. 7º da Constituição Federal de 1988, cujo caput veda excluir ou reduzir o campo de incidência dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Recurso autoral conhecido e provido¹⁹⁶.

Ressalte-se que a Relatora Sayonara Grillo Coutinho baseou seu voto na universalidade e imperatividade dos preceitos contidos nos incisos XIII e XVI, do art.7º, da Constituição Federal, os quais devem ser aplicados a todos os empregados brasileiros, sem exceção.

[...] Ao contrário de outros sistemas jurídicos que excluem os “altos empregados” do direito do trabalho, no Brasil, os detentores de cargo de fideduciação excepcional são empregados, motivo pelo qual os direitos previstos na Constituição da República lhes são aplicáveis, inclusive, a limitação da jornada de trabalho e o pagamento das horas extraordinárias (art. 7º, incisos XIII e XVI, CRFB), pois, a universalização e imperatividade das normas constitucionais relativas à jornada obstam que o legislador infraconstitucional (seja pela via legislativa ou da negociação coletiva) suprima direitos anunciados pelo caput do art. 7º da Constituição, como de todos os trabalhadores urbanos ou rurais, ou excluam outros empregados do regime de jornada de trabalho. Ao legislador ordinário e ao intérprete não é dado estabelecer diferenciação não prevista na Constituição com o objetivo de reduzir a incidência de suas normas, sob pena de inconstitucionalidade¹⁹⁷.

Ainda, a Relatora citou o jurista José Rodrigues Pinto:

[...] Mas a Constituição de 1988 não se deteve em fixar a duração da jornada normal, o que fez no art. 7º, XIII; foi mais a diante, regulando também “a remuneração do serviço extra ordinário” (art. 7º, XVI), que, segundo sua norma, “será superior, no mínimo, a 50% à do normal”. Assim, não abriu exceções e, por conseguinte, não deixou margem a exclusões do direito, através de lei ordinária. O que vemos hoje, é que todo serviço que excede a jornada normal deve ser remunerado com indenização, está representada pelo acréscimo adicional de 50%, no mínimo. Sustentamos, por isso, que a qualificação do empregado ou de sua confiança, do ponto de vista do empregador, mesmo acompanhada de seu melhor padrão salarial, que, de resto, não se destina a retribuir jornada, mas a pagar melhor qualidade do prestador, não é motivo para excluí-lo do regime nem do direito a horas extraordinárias. Portanto, o art. 62, II, da Consolidação está derogado, por incompatibilidade com a norma constitucional do art. 7º, XVI, da Constituição Federal de 1988.”

A análise do julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em que o Relator Carlos Eduardo Ferreira de Souza Duarte Saad, a partir de um olhar voltado ao papel fundamental do descanso para o trabalhador, defende que o fato de o empregado ser bem remunerado não lhe retira o direito a uma jornada de trabalho razoável, vez que o direito do descanso não deve ser suprimido por questões pecuniárias:

¹⁹⁶ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Recurso Ordinário nº 00111216920145010070. Relatora: Sayonara Grillo Coutinho. Revisor: Leonardo da Silva. 7ª Turma. Data de Publicação 04/07/2017.

¹⁹⁷ Idem.

[...] o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho não foi recepcionado pela Constituição Federal. Lei ordinária não pode trocar o direito à limitação da jornada por dinheiro. Prevalece sempre o limite constitucional, eis que se trata de um ser humano, que deve ser integrado à sociedade e à família, através do tempo livre para poder cuidar dos seus. O ser humano não é uma engrenagem da atividade empresarial. A atividade empresarial que é apenas um mecanismo que possibilita a vida social, aprimorando o ser humano. Quando a atividade empresarial impossibilita o aprimoramento do ser humano, sempre deverá ser revista. A finalidade da vida não é o acúmulo de capital. Apesar de se tratar de matéria a ser tratada pela metafísica, uma coisa é ponto uníssono entre todos os grandes pensadores: o capital não é a finalidade da vida. Por isso, o tempo não pode ser trocado pelo capital. Sem tempo ocioso, o ser humano não tem como aprimorar-se. É a ociosidade que torna o ser humano criativo. E o ser humano criativo que cria todas as invenções que permeiam sociedade. Assim, a limitação da jornada não está relacionada ao salário do ser humano. Mas sim a sua própria condição de ser humano. Não é porque uma pessoa recebe salário alto que não tem mais direito à uma jornada de trabalho razoável. O direito à jornada de trabalho não está ligado ao salário, mas sim à necessidade que todo ser humano tem de descanso. O ser humano precisa repousar. Precisa divertir-se, manter o convívio com os seus amigos e familiares. Cuidar dos seus filhos. Ler um livro. Ou nada fazer. Esse é um direito do ser humano, independente do salário percebido. Infelizmente criou-se uma tese de que o dinheiro pode comprar tudo, inclusive a própria natureza do ser humano. Face ao exposto, defere-se o pedido de horas extras, assim consideradas as que suplantarem o limite diário de 8 horas ou semanal de 44 horas. As horas extras deverão ser calculadas em sua integralidade, com observância dos seguintes parâmetros: a) dias efetivamente trabalhados; b) divisor 220; c) adendo de 50% ou superior previsto em norma coletiva existente nos autos. d) evolução salarial do autor, incluindo-se os adicionais, gratificações e quaisquer outras parcelas salariais, inclusive adicional noturno (Súmula 264/TST); e) limitação ao pedido; f) dedução de valores já pagos a idêntico título, na forma da OJ 415 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho. Frente à habitualidade da prestação laboral extraordinária, defere-se os seus reflexos nos repousos e, com estes, em férias com o terço, salários trezenos, depósitos fundiários com a multa de 40% e aviso prévio¹⁹⁸.

O julgado acima é uma resposta ao objetivo geral desta pesquisa, vez que ensina que a “limitação da jornada não está relacionada ao salário do ser humano, mas sim a sua própria condição de ser humano” e, portanto, defende a não recepção do art. 62, da CLT.

Lado outro, no que diz respeito à literatura quanto ao tema, existem estudos que defendem a inconstitucionalidade do art.62, da CLT, como destaca o de Álvaro dos Santos Maciel, para quem o art. 62, da CLT, ofende direito ao lazer do trabalhador e viola o princípio da dignidade da pessoa humana, assim dispõem:

Os Direitos Sociais [...] detêm o escopo de permitir aos indivíduos a possibilidade de inserção plena na vida em sociedade e gozar de modo efetivo da dignidade humana ao ter a possibilidade de dedicarem-se a si mesmos. O

¹⁹⁸ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Processo nº 1001763-33.2017.5.02.0037. 37ª Vara do Trabalho do Estado de São Paulo. Relator: Carlos Eduardo Ferreira de Souza Duarte Saad.

Direito do Trabalho deve posicionar-se de modo que respeite os primados insculpidos pela Constituição Federal Brasileira quando estes forem mais favoráveis ao trabalhador. Neste diapasão, revela-se que a dignidade da pessoa humana que norteia os princípios constitucionais deve ser respeitada em plenitude. Logo, o artigo 62 previsto na CLT apresenta-se com clarividente violação aos ditames Magnos, na medida em que promove ações que tolhem o trabalhador do gozo do direito ao lazer¹⁹⁹.

Seguido por Guilherme Cendron, para quem o art. 62 da CLT viola direito de proteção ao trabalhador, nos seguintes termos:

O artigo 62 da CLT, ainda em vigor, à medida que faz exclusão, é odioso, repugnante e maldoso, pois fere o espírito protetor dado ao trabalhador brasileiro, cujos direitos foram conquistados graças ao seu suor e sangue ao longo da história. É, pois, um dispositivo digno de ser exonerado do ordenamento jurídico brasileiro, cujas regras enobrecem o trabalhador, a verificar-se pela atual Constituição²⁰⁰.

De acordo com o mesmo entendimento quanto à inconstitucionalidade do art. 62, da CLT, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), aprovou alguns enunciados durante a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em 23 de novembro de 2007, dentre os quais o enunciado 17, proposta de autoria de Jorge Luiz Souto Maior:

LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART.62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT.

O que se observa, com o estudo da literatura do direito do trabalho no tocante à (in) constitucionalidade do art. 62, da CLT, é a existência de um dissenso entre os estudiosos, conforme a perspectiva que o tema jornada de trabalho é analisado, se visto enquanto direito fundamental do trabalhador, então o dispositivo não foi recepcionado pela nova ordem constitucional, considerando-se que após o advento desta, não há jornadas de trabalho ilimitadas.

¹⁹⁹ MACIEL, Álvaro dos Santos. O art. 62 da CLT e a ofensa ao direito ao lazer do trabalhador: uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. *Âmbito Jurídico*. Publicado em 01 de maio de 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/o-art-62-da-clt-e-a-ofensa-ao-direito-ao-lazer-do-trabalhador-uma-violacao-ao-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana/>. Acesso em 20 jun. 2023.

²⁰⁰ CENDRON, Guilherme. *Inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT*. Disponível em: <http://www.iuspedia.com.br>. Acesso em 26 mai. 2023.

Todavia, se o tema jornada de trabalho é analisado na conjuntura de reestruturação do capital que demanda alterações nas relações de trabalho de modo a atender as exigências de mercado, o art. 62, da CLT, apresenta exceções decorrentes de trabalhos que não permitem controle de jornada, mas que não há qualquer ofensa a preceito constitucional.

Lado outro, entre os dois extremos da (in)constitucionalidade, há o posicionamento de Maurício Godinho Delgado que defende tratar-se de uma presunção legal relativa, a qual pode ser destituída por meio do princípio da primazia da realidade, o qual permeia as relações laborais, como dispõe:

Mas atenção: cria aqui a CLT apenas uma presunção — a de que tais empregados não estão submetidos, no cotidiano laboral, a fiscalização e controle de horário, não se sujeitando, pois, à regência das regras sobre jornada de trabalho. Repita-se: presunção jurídica ... e não discriminação legal. Desse modo, havendo prova firme (sob ônus do empregado) de que ocorria efetiva fiscalização e controle sobre o *cotidiano* da prestação laboral, fixando fronteiras claras à jornada laborada, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho²⁰¹. (grifo do autor)

Valendo-se da análise do caso concreto, seguiu a decisão da 2ª Turma do Tribunal Regional do trabalho da 3ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República²⁰².

No mesmo sentido, a 7ª Turma do mesmo Tribunal no julgamento do Recurso Ordinário nº 0010040- 07.2019.5.03.0183 assim decidiu:

As hipóteses de inaplicabilidade dos limites constitucionais de jornada de trabalho são excepcionais e restritas às situações em que o controle do horário não é possível, de modo que único o inciso III do art. 62 da CLT deve ser aplicado somente nos casos em que os empregados em regime de trabalho possuam atividade verdadeiramente incompatível com o controle de jornada. Nos demais casos em que for possível, inclusive por meios

²⁰¹ DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1.066.

²⁰² BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Recurso Ordinário nº 0010132- 05.2016.5.03.0178. Relator Rodrigo Ribeiro Bueno. 3ª Região. 2ª turma.

telemáticos e informatizados, como autoriza o parágrafo único do art. 6º da CLT, não incide a nova regra pelo inciso III do art. 62 da CLT²⁰³.

Vale transcrever a fundamentação utilizada pelo juízo na sentença do julgado supramencionado, valendo-se do entendimento de Homero Batista:

Havendo meios acessíveis de controle de jornada, por unidade de produção, por fiscalização direta, por meios eletrônicos, não se deve impressionar com o fato de trabalho ser realizado à distância, em dependências estranhas ao empregador, na residência do empregado, em cafeteria ou em espaço coletivo de trabalho. Tudo isso era e continua a ser irrelevante para o direito do trabalho, assim como o serviço externo somente se enquadra no art. 62 se for efetivamente incompatível com o controle de jornada²⁰⁴.

Defende-se, portanto, a tese de que não houve recepção do art. 62, da CLT, e o inciso III acrescentado pela Lei nº 13.467/2017, e posteriormente modificado pela Lei 14.442/2022, não respeita o preceito da dignidade da pessoa humana, vez que afronta diretamente o art. 7º, inciso XIII, da Constituição, que garante a limitação da jornada e trabalho a todos os trabalhadores.

Nas palavras de Carmen Camino,

(...) em assim sendo, o texto da CLT, que se compatibilizava perfeitamente com a ordem constitucional até 4 de outubro de 1988, disciplinando casos especiais de exceção à limitação máxima da jornada em oito horas, tornou-se com ela incompatível a partir de 5 de outubro de 1988. A Constituição ali promulgada não recepcionou, face ao novo tratamento dado à jornada de trabalho, em seu art. 7º, inc. XIII, as normas excludentes da tutela geral contidas [...] no art.62 da CLT²⁰⁵ (...)

O artigo 62, inciso III, da CLT, encontra-se isolado no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que em descompasso com o Texto Constitucional, que constituiu o Estado Democrático de Direito e tem como fundamento a dignidade da pessoa humana.

²⁰³ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Recurso Ordinário nº 0010040- 07.2019.5.03.0183. Relator: Vicente de Paula M. Junior. 3ª região. 7ª turma. Data de Publicação: 10/09/2019.

²⁰⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Op. cit.*, 2017.

²⁰⁵ CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 403-404.

5 CONCLUSÃO

Com a derrocada do Estado do Bem-estar Social e com a ascensão do neoliberalismo, as políticas econômicas e sociais foram remodeladas de modo a atender aos anseios do novo sistema de produção de capital, que tem como premissa a valorização do lucro e a competitividade de mercado.

Nesse contexto, as tecnologias da comunicação e da informação apresentam-se como fatores responsáveis pela recolocação de lucros no mercado, invadindo o parque fabril das indústrias, ocupando postos de trabalhos, exigindo mão de obra qualificada dos trabalhadores, que em sua grande maioria não possui acesso à educação de qualidade, vindo a resultar em desemprego, na reposição destes trabalhadores em setores informais da economia desprovidos de qualquer expectativa de crescimento no trabalho, e vinculação à vários empregos para garantir subsistência e jornadas exaustivas.

Eis, portanto, a justificativa econômica e política da emergência da classe de trabalhadores de serviços precarizados e assalariados que, nascidos de um contexto neoliberal e globalizado, apresentam características que se amoldam à nova ordem de mercado em flagrante desrespeito a direitos e garantias constitucionais conquistados há anos pelos trabalhadores.

Lado outro, a regulamentação legal trazida pela Lei nº 13.467/2017 para o trabalho em regime de teletrabalho, apresenta-se como concretização e efetivação das políticas neoliberais e que visam o fomento da economia nacional nos seus vários setores, bem como aumento da competitividade de mercado em prejuízo aos valores sociais do trabalho.

Outrossim, nos deparamos com inovações de ordem prática e legislativa que apresentam maiores vantagens aos empregadores quando comparadas às dos empregados, pois muito embora estes encontrem satisfação profissional decorrente do ganho de autonomia para a execução de suas atividades, principalmente quando observada quanto ao fator jornada de trabalho, tal gera falsa ideia de empreendedorismo de si próprio, pois o tempo de vida resta determinado pela quantidade de trabalho determinado pelo empregador.

A hipótese de que a disposição do art. 62, inciso III, da CLT, encontra-se em dissenso com a realidade dos avanços tecnológicos resta confirmada. Muito embora as novas relações de trabalho decorrentes das tecnologias da informação e comunicação, bem como o teletrabalho, tragam desafios quanto aos contornos de tempo e espaço na prestação de serviços, tem-se que com a tecnologia em rede, a fiscalização e a ingerência patronais são tão ou mais frequentes quando comparadas ao trabalho presencial.

Viu-se que, no que tange à constitucionalidade do art. 62, inciso III, da CLT, a doutrina e a jurisprudência se dividem, sendo que autores clássicos e a jurisprudência tanto de Tribunais Regionais do Trabalho, quanto do Tribunal Superior do Trabalho defendem a recepção do referido dispositivo pela Constituição Federal de 1988, sob o fundamento de que o dispositivo se refere à situações excepcionais enquanto que a Carta Magna trata de forma generalizada, pelo que não há normas conflitantes.

Todavia, há estudos e entendimentos jurisprudenciais contemporâneos e que são contrários, que entendem pela inconstitucionalidade do art.62, inciso III, da CLT, sob o fundamento de que o art.7º, incisos XIII e XV, da Constituição Federal de 1988, conferiu proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho a todos os trabalhadores, indistintamente, não tendo deixado lacunas ou margem de exclusões do direito.

O presente trabalho comunga do entendimento adotado pela doutrina e jurisprudência que acolhem a inconstitucionalidade do art. 62, III da Consolidação das Leis do Trabalho, pois derogado por incompatibilidade com a norma constitucional do art.7º, incisos XIII e XVI, da Constituição Federal de 1988.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, Suzana. *O que é o trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- ALMADA, P; HILÁRIO, G. Marques Alves. *Precarização e Teletrabalho: Sobre a morfologia do trabalho virtual*. São Paulo: LTr, 2017.
- ANDRADE, Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região*. João Pessoa, v. 15, n. 1, p. 284-303, 2007. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/18647>. Acesso em 24 mai. 2023.
- ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. O trabalho e seus sentidos. *Confluências – Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*. [S.l.], v. 10, n. 1, 2008.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo; PINTO, Geraldo Augusto. *A fábrica da educação: da especialização taylorista à flexibilização toyotista*. São Paulo: Cortez, 2017.
- ATTALI, Jacques. *Storie del tempo*. Milano: Spirali Edizioni, 1983.
- BADARÓ, Marcelo. *A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo*. São Paulo: Boitempo, 2019.
- BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; DA SILVA, Josiane Machado. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*. [S.l.], v. 16, n. 2, p. 29-56, dez. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v16i2.467>. Acesso em 23 mai. 2023.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2007.
- BARROSO, Luís Roberto. *O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira*. Rio de Janeiro: Imprensa, 2009.
- BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.
- BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.
- BECK, Ulrich. *Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade*. Tradução de Sebastião Nascimento. São Paulo: Ed. 34, 2010.

BELMONTE, Alexandre Agra. *A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho*: limites e reparações das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. São Paulo: LTr, 2013.

BERCOVICI, Gilberto. *Constituição Econômica e desenvolvimento*: uma leitura a partir da Constituição de 1988. São Paulo: Malheiros, 2005.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Malheiros, 1999.

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. *Revista Ltr*. São Paulo, v. 4, n. 76, p. 391-412, abr. 2012.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 23 mai.2023.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 mai. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 26 mai. 2023.

BRASIL. *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022*. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em 22 mai. 2023.

BRASIL. *Supremo Tribunal Federal*. Recurso Extraordinário nº 563851AgR/RS. Recurso. Extraordinário. Inadmissibilidade. Cargo de gestão. Ausência de controle da jornada de trabalho. Possibilidade. Art. 62, II, da CLT. Decisão mantida. Agravo regimental improvido. Não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República, a decisão que excepciona os ocupantes de cargos de gestão do controle de jornada de trabalho. Relator: Ministro Cezar Peluso. Data de Publicação 26/02/2008. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28563851%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/y6zl7fu4>. Acesso em 30 nov. 2019.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Recurso Ordinário nº 0010040- 07.2019.5.03.0183. Relator: Vicente de Paula M. Junior. 3ª região. 7ª turma. Data de Publicação: 10/09/2019.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Recurso Ordinário nº 0010132- 05.2016.5.03.0178. Relator Rodrigo Ribeiro Bueno. 3ª Região. 2ª turma.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Recurso Ordinário nº 00111216920145010070. Relatora: Sayonara Grillo Coutinho. Revisor: Leonardo da Silva. 7ª Turma. Data de Publicação 04/07/2017.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Recurso Ordinário nº 0085000- 92.2007.5.17.0011. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes. Revisor: Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, 17ª Região. 2ª Turma. Data de Publicação: 02/09/2008.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Processo nº 1001763-33.2017.5.02.0037. 37ª Vara do Trabalho do Estado de São Paulo. Relator: Carlos Eduardo Ferreira de Souza Duarte Saad.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Recurso Ordinário: nº 1002030-07.2018.5.02.0607. Relator: Paulo José Ribeiro Mota. 2ª Região, 13ª Turma. Data da publicação: 17/07/2019.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho*. Recurso Ordinário nº 130200201910002 DF 00130-2002-019-10-00-2. Relator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira. 10ª Região, 3ª Turma. Data de Julgamento: 19/06/2002. Data de Publicação: 12/07/2002.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Agravo de Instrumento nº 1306-59.2013.5.02.0004. Relatora: Desembargadora Ministra Dora Maria da Costa. 8ª Turma. Data de julgamento 13/03/2019. Data de Publicação 15/03/2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.backend.tst.jus.br/rest/documentos/5d46ca283db9bf875c63ec53bb50c96a>. Acesso em 26 mai. 2023.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Agravo de Instrumento nº 62141-19.2003.5.10.0011. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 16 abr. 2010. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em 26 mai. 2023.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 15321620175120014. Agravo de instrumento em recurso de revista da reclamante interposto sob a égide da lei nº 13.467/2017 - horas extras - trabalho externo [...]. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. 8ª Turma. Data da Publicação: 06/11/2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0001532&digitoTst=16&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0014&submit=Consultar>. Acesso em 20 jun. 2023.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Embargos de Declaração em Agravo – AIRR nº 10010811620165020263. Agravo. Recurso de Revista interposto sob égide da Lei nº 13.015/2014 [...]. Relator: Walmir Oliveira da Costa. Data da Publicação 12/07/2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001081&digitoTst=16&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0263&submit=Consultar>. Acesso em 26 mai. 2023.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista nº 179000-13.1999.5.01.0431. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. Data de julgamento 18/12/2018. Data de Publicação 01/02/2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0179000&digitoTst=13&anoTst=1999&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0431&submit=Consultar>. Acesso em 26 mai. 2023.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista nº 22500-61.2009.5.15.0112. Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann. 1ª Turma. Data de Publicação: 30/6/2017.

Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/474220244>. Acesso em 01 jul. 2023.

CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASTELLS, Manuel. *A galáxia da internet*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. v. 1. Tradução de Roneide Venancio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede – A era da informação, economia, sociedade e cultura*. 6. ed. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2022.

CENDRON, Guilherme. *Inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT*. Disponível em: <http://www.iuspedia.com.br>. Acesso em 26 mai. 2023.

CEZÁRIO, Priscila Freire da Silva. Redução de riscos inerentes ao teletrabalho por meio da limitação da duração do trabalho - Redução dos riscos inerentes ao teletrabalho por limitação do tempo de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo, v. 86, n. 1, p. 89-105, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/175690>. Acesso em: 26 mai. 2023.

CHANLAT, Jean-François (Coord.). *O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1996.

COMPARATO, Fábio Konder. *A civilização capitalista: para compreender o mundo em que vivemos*. São Paulo: Saraiva, 2013.

DELGADO, M. G. *A jornada de trabalho no Direito do Trabalho Brasileiro*. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DELGADO, M. G; PORTO, L. V. I. *O estado de bem-estar social no século XXI*. São Paulo: LTr, 2007.

ESTRADA, Manoel Pino. *O Teletrabalho: breve análise jurídica*. São Paulo: Juris Síntese, 2011.

FARIA, José Eduardo. *Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas*. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2010.

FERRAJOLI, Luigi. *A soberania no mundo moderno: nascimento e crise do Estado nacional*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

FERREIRA, Pinto. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Imprensa, 2002.

FINCATO, Denise Pires; CRACCO NETO, Heitor Barbieri. Teletrabalho: de Chappe a Nilles. *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre, a. 30, n. 358, p. 53-66, out. 2013.

FRANÇA, Greicy Mara. A influência das novas tecnologias de comunicação e informação nas novas formas de trabalho: o teletrabalho. XXIV CONGRESSO BRASILEIRO DA COMUNICAÇÃO INTERCOM – SOCIEDADE BRASILEIRA DE ESTUDOS INTERDISCIPLINARES DA COMUNICAÇÃO. Campo Grande, SET, 2001. p. 1-18. Disponível em: <http://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/137552876573206609626043282627528679268.pdf>. Acesso em 20 jun. 2023.

FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. *Multiculturalismo e direitos humanos: para além da retórica, uma tensão recorrente*. *Informativo IBAP*. [S.l.], n. 25, out. 1997.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei nº 12.551/2011. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo, v. 273, n. 23, p. 28-34, mar. 2012.

GENEHR, Fabiana Pacheco. A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda. *Revista Ltr*. São Paulo, v. 9, n. 72, p. 1.087-1.094, set. 2008.

GIDDENS, Antony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: Unesp, 1991.

GIDDENS, Anthony; SUTTON, Ohilip W. *Conceitos essenciais de Sociologia*. São Paulo: Unesp, 2016.

GOLDSCHIMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. *Desconexão: um direito fundamental do trabalhador*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A constitucionalização do direito do trabalho: interpretação e aplicação das normas trabalhistas para a efetiva inter-relação dos interesses econômicos com o respeito a dignidade da pessoa humana. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. São Paulo, v. 15, n. 58, jan./mar. 2007. p. 280. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/130146>. Acesso em 01 jul. 2023.

GORZ, A. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. São Paulo: AnnaBlume, 2007.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 14 ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2017.

HARVEY, David. *O Enigma do Capital: e as crises do capitalismo*. Tradução de João Alexandre Peschanski. São Paulo, SP: Boitempo, 2011.

HARVEY, David. *Os limites do capital*. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: Boitempo, 2013.

HARVEY, David. *O neoliberalismo: história e implicações*. Tradução de Adail Sobral, Maria Stela Gonçalves. 3. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2012.

HASSARD, John. Tempo de Trabalho: outra dimensão esquecida nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François (Coord.). *O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1996.

HUWS, Ursula. *A formação docibertariado: trabalho virtual em um mundo real*. Campinas: Editora da Unicamp, 2017.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: Ltr, 2003.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

KROST, Oscar. Proibição de distinção entre trabalhos manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, Reforma Trabalhista e 'teletrabalho': diferenciando iguais para reduzir direitos. In ARAUJO, Adriane Reis de; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin (Coords.). *Democracia e Neoliberalismo: o legado da Constituição de 1988 em tempos de crise*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. p. 331-360.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022.

LEVY, Pierre. *Cibercultura*. São Paulo: Edições Loyola, 1998.

LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*. Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81744>. Acesso em 26 mai 2023.

MACIEL, Álvaro dos Santos. O art. 62 da CLT e a ofensa ao direito ao lazer do trabalhador: uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. *Âmbito Jurídico*. Publicado em 01 de maio de 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/o-art-62-da-clt-e-a-ofensa-ao-direito-ao-lazer-do-trabalhador-uma-violacao-ao-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana/>. Acesso em 20 jun. 2023.

MAÑAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná*. Porto Alegre, v. 39, n. , p. 125-139, 2003.

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

MARRAS, Jean Pierre. *Gestão de pessoas em empresas inovadoras*. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. *Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARX, Karl. *O Capital: Crítica da Economia Política*. v. I. Tomo I. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARX, Karl. *O capital: Crítica da Economia Política*. Livro II: O processo de circulação do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2014.

MATTOS, Marcelo Badaró. *A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo*. São Paulo: Boitempo, 2019.

MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656>. Acesso em 26 mai. 2023.

MÉSZÁROS, István. *Para além do capital: rumo a uma teoria da transição*. Tradução de Paulo Cezar Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo, Saraiva: 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Normas da OIT sobre Condições e Relações de Trabalho. *Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo*. São Paulo, v. 78, jan. 1983. Disponível em: www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/66980/69590/88376. Acesso em 10 jun. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NUNES, António José Avelãs. *A crise atual do capitalismo: capital financeiro, neoliberalismo, globalização*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

NUNES, António José Avelãs. *Neoliberalismo e direitos humanos*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

OIT. *Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_711685/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 jun. 2023.

OIT. Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988. Disponível em: chromeextension://efaidnbmninnibpcapjcgiclfndmkaj/https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em 01 jun. 2023.

OIT. *Duração do trabalho em todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Brasília: OIT, 2009.

OIT. *Hour of work*. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C030. Acesso em 05 jun. 2023.

OIT. La relación de trabajo – Elaboración de normas, procedimiento de simple discusión con miras a la adopción de una recomendación. 95ª CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/95thSession/lang--es/index.htm>. Acesso em 01 jul. 2023.

OIT. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em 10 jun. 2023.

OIT. *Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação*. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709440.pdf. Acesso em 11 jun. 2023.

OLIVEIRA, Antônio Francisco Maia; BAZI, Rogério Eduardo Rodrigues. Sociedade da informação, transformação e inclusão social: a questão da produção de conteúdos. *Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação*. Campinas, v. 2, n. 05, p. 115-131, jan./jun. 2008. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/2015>. Acesso em 26 jun. 2023.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O Direito do Trabalho no Estado Democrático de Direito*. Belo Horizonte: Dialética, 2020.

ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 09 jun. 2023.

ONU. *Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Disponível em: <chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em 09 jun. 2023.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. *Revista LTr*. São Paulo, v. 64, n. 5, 2000.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 21. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

RAMOS FILHO, W.; NEVES, Sylvia M. *Trabalho Imaterial e Teletrabalho: Contradições e limites da Sociedade Informacional*. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *Revista de Direito do Trabalho: RDT*. [S.l.], v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jan. 2007. Disponível em: <http://bit.ly/2DeumsT>. Acesso em 29 ago. 2017.

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

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Teletrabalho. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

ROSSO, Sadi dal. *A jornada de trabalho na sociedade – o castigo de Prometeu*. São Paulo: LTr, 1996.

RUSSOMANO, Mozar Victor. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

SAAD, José Eduardo Duarte. *CLT Comentada Saad*. 53. ed. Leme-SP: Mizuno, 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Os processos de globalização. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). *A globalização e as ciências sociais*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SOUTO MAIOR, Jorge Luis. Do Direito à Desconexão do Trabalho. *Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social*. [S.l.], v. 1, p. 91-115, 2006.

SOUTO MAIOR, Jorge Luis. Globalização. *Revista Síntese Trabalhista*. [S.l.], n. 99, set. 1997.

SOUTO MAIOR, Jorge Luis. *Globalização da economia e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

SOUTO MAIOR, Jorge Luis. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

STRECK, Lenio Luiz. O papel da jurisdição constitucional na realização dos direitos sociais-fundamentais. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

- SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22.ed. v. 1. São Paulo: LTr, 2005.
- TEIXEIRA, Sergio Torres; SERPA, Gelba Carolina Siqueira. Teletrabalho e Reforma Trabalhista: uma reflexão sobre os direitos e obrigações dos sujeitos da relação de emprego e suas repercussões processuais. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. [S.l.], v. 5, n. 2, p. 154-193, 2019.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Valor: realidade, ficção ou projeção da realidade. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*. Belo Horizonte, n. 37. p.252-253, 2000.
- WERTHEIN, Jorge. *A sociedade da informação e seus desafios*. *Ciência da Informação*. Brasília, v. 2, n. 29, p. 71-77, nov. 2000.
- WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: Ltr, 2005.