



FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ
UNIVERSIDADE DE FORTALEZA – UNIFOR
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO -PPGD
MESTRADO EM DIREITO CONSTITUCIONAL

**A JORNADA DO TRABALHADOR NA SOCIEDADE DA
INFORMAÇÃO: MECANISMOS DE CONCRETIZAÇÃO DO
DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO**

Priscilla Maria Santana Macedo

Fortaleza – Ceará

2017

PRISCILLA MARIA SANTANA MACEDO

**A JORNADA DO TRABALHADOR NA SOCIEDADE DA
INFORMAÇÃO: MECANISMOS DE CONCRETIZAÇÃO DO
DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito como requisito parcial para a obtenção do Título de Mestre em Direito Constitucional, sob a orientação do Prof. Dr. Rafael Marcílio Xerez.

Fortaleza – Ceará

2017

Ficha catalográfica da obra elaborada pelo autor através do programa de geração automática da Biblioteca Central da Universidade de Fortaleza

Macedo, Priscilla Maria Santana.

A jornada do trabalhador na sociedade da informação:
mecanismos de concretização do direito à desconexão no
teletrabalho / Priscilla Maria Santana Macedo. - 2017
236 f.

Dissertação (Mestrado Acadêmico) - Universidade de
Fortaleza. Programa de Mestrado em Direito Constitucional,
Fortaleza, 2017.

Orientação: Rafael Marcílio Xerez.

1. Sociedade da Informação. 2. Teletrabalho. 3. Jornada de
Trabalho. 4. Direito à Desconexão. I. Xerez, Rafael Marcílio.
II. Título.

PRISCILLA MARIA SANTANA MACEDO

**A JORNADA DO TRABALHADOR NA SOCIEDADE DA
INFORMAÇÃO: MECANISMOS DE CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO
À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO**

BANCA EXAMINADORA:

Professor Dr. Rafael Marcílio Xerez (Orientador)

UNIFOR

Professora Dr.^a Ana Virgínia Moreira Gomes

UNIFOR

Professora Dr.^a Raquel Cavalcanti Ramos Machado

UFC

AGRADECIMENTOS

A construção deste trabalho é fruto da colaboração solidária de muitos. Embora seja difícil manifestar esse sentimento em palavras, não poderia deixar de expressar, ainda que minimamente, a gratidão pelo inestimável incentivo e auxílio de todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para o encerramento deste ciclo.

À Flávio, meu pai, pelo esforço sobre-humano para tornar tudo possível, exemplo de força, dedicação e retidão. À Sônia, minha mãe, por suavizar todos os problemas e pela capacidade singular de acreditar em mim mais do que eu mesma. À Unilson (*in memoriam*), meu irmão, pelo sentido que deixou em sua breve passagem. À Gabriella, minha irmã, pela amizade e pelo suporte, em qualquer circunstância. À Sula, segunda mãe, pela dedicação e cuidado. À Filipe, meu marido, significação de companheirismo e amor, pela presença, incentivo e cumplicidade. À Zeus, pelo amor incondicional.

Ao Professor Rafael Marcílio Xerez, meu orientador, pelos ensinamentos, paciência, disponibilidade e dedicação. Por me inspirar a unir duas paixões: o Direito do Trabalho e o Direito das Novas Tecnologias. Sua orientação irretocável foi indispensável para a conclusão deste trabalho. Ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Direito, pelas lições primorosas e discussões em sala de aula, em especial àqueles com quem tive o prazer de estudar.

Às Professoras Ana Virgínia Moreira Gomes e Raquel Cavalcanti Ramos Machado, pela gentileza e disponibilidade de participarem deste momento, pela leitura crítica e sugestões que certamente contribuirão para o aprimoramento da pesquisa.

Aos colegas da turma 17, em especial à Paola, Luana e Mariana, que se tornaram grandes amigas. Pelo incentivo constante, pela companhia nas exaustivas noites de pesquisa, enfim, por partilharem comigo desta árdua, porém gratificante, jornada.

A todos que compõem o escritório Santana, Maia e Pessoa Advogados, pelo suporte nas minhas ausências, que me permitiu conciliar as atividades acadêmicas e profissionais.

Muito Obrigada!

Have regular hours for work and play, make each day both useful and pleasant, and prove that you understand the worth of time by employing it well.

Louisa May Alcott.

RESUMO

O teletrabalho originou-se no contexto histórico marcado pela Revolução da Tecnologia da Informação, que alterou materialmente as bases da sociedade, em seus variados aspectos, por meio dos mecanismos do paradigma da sociedade da informação. Essa forma de organização do labor caracteriza-se, precipuamente, pelo exercício das atividades laborais à distância do estabelecimento da empresa, quer de forma permanente, regular ou ocasional, mediante o uso das tecnologias da informação e da comunicação. Visando atender às demandas do novo mercado, o teletrabalho é marcado pela flexibilidade e, em meio a vantagens e desvantagens diversas para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade, implica a convergência do local de trabalho e local de vida, com a conseqüente hibridação da jornada de trabalho e do período de repouso e lazer, dificultando o estabelecimento de limites à jornada de trabalho. As características inerentes a esse modo de organização do trabalho tornam ainda mais relevante a discussão sobre o direito à desconexão, que, embora não esteja expressamente previsto no ordenamento jurídico brasileiro, é um direito fundamental decorrente de outros direitos expressos no texto da Constituição Federal. Questiona-se, a partir dessas considerações, se a dificuldade de aferição do tempo efetivamente trabalhado pelo teletrabalhador implica violação ao direito à desconexão deste e, contrariamente, se a fixação de parâmetros rígidos relacionados à duração do trabalho não extirparia do teletrabalho suas características próprias e as principais vantagens buscadas quando do seu implemento. Objetiva-se, desse modo, abordar questões específicas quanto à jornada do teletrabalhador e identificar a fundamentação do direito à desconexão como um direito fundamental decorrente, com o desiderato de analisar sua aplicabilidade e identificar mecanismos para sua concretização nas relações de teletrabalho, sem ocasionar a eliminação da sua essência flexível. A pesquisa desenvolvida é pura, quanto à utilização dos resultados; descritiva e analítica, quanto à abordagem; exploratória, quanto aos objetivos; e bibliográfica e documental, quanto aos procedimentos utilizados. Conclusivamente, far-se-á sugestões quanto a mecanismos de concretização do direito à desconexão no teletrabalho por meio da via administrativa, com a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho; negocial, com a atuação dos sindicatos; e judicial, mediante a atuação do Poder Judiciário na tutela inibitória, repressiva e compensatória do direito à desconexão.

PALAVRAS-CHAVES: Sociedade da Informação. Teletrabalho. Jornada de Trabalho. Direito à Desconexão.

ABSTRACT

Telework has its origins in the historical context marked by the Information Technology Revolution, which materially changed the foundations of society, in its various aspects, through the mechanisms of the information society's paradigm. This form of work organization is essentially characterized by the exercise of work activities far from the company's headquarter, either permanently, regularly or occasionally, through the use of information and communication technologies. In order to meet the demands of the new market, the telework is marked by flexibility and, amidst various advantages and disadvantages for workers, companies and society, implies a convergence between the workplace and place of life, with the consequent hybridization of the working hours and of the period of rest and leisure, making it difficult to establish limits to the working time. The inherent characteristics of this type of work organization make relevant the discussion about the right to disconnect, which, although not expressly foreseen in the Brazilian legal system, is a fundamental right derived from other rights expressed in the text of the Federal Constitution. It is questioned, based on these considerations, whether the difficulty of measuring the time actually worked by teleworkers implies a violation of the right to disconnect of the teleworker, and, on the contrary, if the fixation of rigid parameters related to the duration of work would not remove of the telework its main characteristics and advantages sought by its implementation. In this way, the objective is to address specific questions related to the teleworker's working journey and to identify the basis for the validity of the right to disconnect as a fundamental right, with the aim of analyze its applicability and identify the mechanisms for its implementation in teleworking relationships, without causing the elimination of its flexible essence. The research developed is pure, regarding the use of the results; descriptive and analytical, regarding the approach; exploratory, regarding the objectives; and bibliographical and documentary, regarding procedures used. Conclusively, suggestions will be made for mechanisms of implementation of the right to disconnect in the telework through the administrative route, with the intervention of the Ministry of Labor and Employment and State Labor Department; through negotiation, with the action of the trade unions; and judicially, through the action of the Judiciary in the protection, repressive and compensatory tutelage of the right to disconnect.

KEYWORDS: Information Society. Telework. Working time. Right to disconnect.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 OS IMPACTOS DA REVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	16
1.1 A Sociedade da Informação: A Revolução da Tecnologia da Informação e o paradigma tecnológico.....	17
1.2 A comunicação, a cibercultura e a virtualidade.....	27
1.3 A reestruturação das concepções de tempo e espaço.....	32
1.4 A economia informacional: o novo mercado e a reorganização da empresa.....	40
1.5 As relações de trabalho na Sociedade da Informação.....	49
1.5.1 O surgimento do teletrabalho.....	56
2 ASPECTOS GERAIS DO TELETRABALHO	59
2.1 Discussão conceitual.....	60
2.1.1 Terminologia.....	60
2.1.2 Teletrabalho versus trabalho em domicílio versus trabalho à distância	63
2.1.3 Conceito de teletrabalho	65
2.1.4 Características.....	76
2.2 Modalidades.....	78
2.2.1 Quanto ao local	78
2.2.2 Quanto à conectividade.....	81
2.2.3 Quanto à frequência.....	82
2.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	84
2.3.1 Vantagens para a empresa	84
2.3.2 Vantagens para o trabalhador	91
2.3.3 Vantagens para a sociedade	92
2.3.4 Desvantagens do teletrabalho	94
2.3.5 Driblando os riscos: mecanismos de viabilização do teletrabalho	98
3 ASPECTOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO	101
3.1 Teletrabalho e relação de emprego	102
3.1.1 Subordinação	106
3.1.2 Pessoaalidade.....	111
3.1.3 Onerosidade	112

3.1.4	Habitualidade	113
3.2	Direito Comparado	114
3.2.1	O posicionamento da Organização Internacional do Trabalho.....	114
3.2.2	Direito comparado	117
3.2.2.1	Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho	117
3.2.2.2	Portugal	118
3.2.2.3	França	119
3.2.2.4	Peru.....	120
3.2.2.5	Colômbia	121
3.2.2.6	Estados Unidos da América	122
3.3	Regulação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro	123
3.4	A regulamentação limitativa da jornada e o teletrabalho	127
3.4.1	Limitação legal da jornada de trabalho.....	129
3.4.2	Considerações sobre o controle de jornada	132
3.4.3	Ônus da prova quanto à jornada de trabalho	134
3.4.4	Considerações sobre a jornada do trabalhador externo	136
3.4.5	A jornada de trabalho no teletrabalho.....	138
3.4.5.1	Jornada extraordinária	140
3.4.5.2	Sobreaviso	142
4	A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO	145
4.1	Vida e trabalho: considerações iniciais.....	146
4.2	Direitos fundamentais	151
4.2.1	Direitos fundamentais expressos	157
4.2.2	Direitos fundamentais decorrentes	161
4.2.3	A eficácia horizontal e irradiante dos direitos fundamentais.....	163
4.3	Os direitos fundamentais nas relações de trabalho	167
4.4	O direito à desconexão como um direito fundamental decorrente	170
4.4.1	Definição de direito à desconexão	171
4.4.2	Fundamentos do Direito à Desconexão	173
4.4.2.1	A dignidade da pessoa humana	174
4.4.2.2	Direito à limitação de jornada	176
4.4.2.3	Direito ao lazer	178
4.4.2.4	Direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho: saúde e segurança.	180

4.5 A concretização do direito à desconexão no teletrabalho como direito fundamental decorrente.....	182
4.5.1 A concretização pela via administrativa	192
4.5.2 A concretização pela via negocial	198
4.5.3 A concretização pela via judicial	202
CONCLUSÃO	209
REFERÊNCIAS	220

INTRODUÇÃO

O teletrabalho foi concebido principalmente como uma resposta à necessidade de flexibilização e descentralização do processo produtivo para atender às demandas do novo mercado e da economia informacional, bem como em decorrência das facilidades tecnológicas característicos do paradigma da sociedade da informação. Em se tratando de trabalho realizado à distância, por meio do uso das tecnologias da informação e da comunicação, essa forma de organização do trabalho permite a flexibilidade de horários e de local de exercício das atividades laborais.

A flexibilidade apontada pode representar vantagem para o trabalhador, garantindo-lhe total autonomia para autodeterminar o exercício das tarefas relacionadas ao labor, podendo adequar a jornada de trabalho ao seu biorritmo e à sua própria conveniência. Paradoxalmente, contudo, pode implicar a impossibilidade de aferição do tempo efetivamente trabalhado e de estabelecer-se uma separação entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso, o que pode ocasionar a submissão do trabalhador a jornadas exaustivas, extirpando-lhe o tempo livre para recompor-se e para exercer atividades não relacionadas ao trabalho.

Esse problema é agravado pelo uso das TICs, que facilitam a comunicação a qualquer tempo, sem limites geográficos, deixando o trabalhador a mercê dos empregadores no sentido de serem contatados ou cobrados por atividades nos períodos de repouso. É por isso que, inobstante o direito à desconexão do trabalho seja assegurado a todos os trabalhadores, no caso do teletrabalho, reveste-se de maior relevância.

O direito à desconexão, nesse passo, deve ser entendido como o direito que tem o trabalhador, seja teletrabalhador ou não, de não exercer atividades relacionadas ao trabalho nos períodos destinados ao lazer e ao descanso. Embora não haja previsão legal expressa do direito à desconexão, este decorre das previsões legais referentes à limitação da jornada de trabalho, à garantia da saúde e segurança dos trabalhadores, ao lazer, dentre outras.

Diante desse panorama, observa-se uma latente problemática: ao mesmo tempo em que a flexibilização característica do teletrabalho pode implicar a violação desse direito à desconexão, a redução dessa flexibilidade mediante a fixação de uma jornada rígida de trabalho extirparia do teletrabalho sua própria essência, bem como a principal vantagem buscada por trabalhadores e empregadores com o seu implemento.

A busca pela resolução do problema apontado é extremamente difícil, posto que as tecnologias características do paradigma da sociedade da informação estão em constante e veloz mudança. Essa dinamicidade faz com que não só o teletrabalho, mas todas as relações e práticas atreladas ao uso das TICs sejam de difícil trato. Qualquer análise e proposição de solução, assim como qualquer lei nova, tornam-se rapidamente obsoletas frente ao veloz desenvolvimento das tecnologias e das consequências advindas de sua inserção nas relações sociais.

Não se pode, contudo, em razão dessa dificuldade, negar a existência dos avanços tecnológicos, ou obstacularizar o seu desenvolvimento, devendo a busca da solução mais adequada à resolução desses conflitos característicos da sociedade da informação se dar mediante o seu enfrentamento e pela análise a partir dos valores constitucionais e dos direitos fundamentais.

Daí a razão desta pesquisa dissertativa no seu desenvolvimento ter o propósito de responder às seguintes indagações: Quais são os aspectos e acontecimentos históricos relevantes para o surgimento do teletrabalho? O que é o teletrabalho e quais são as suas peculiaridades? Qual o regramento jurídico aplicável ao teletrabalho? Quais são os fundamentos do direito à desconexão e como ele pode ser concretizado nas relações de teletrabalho?

O objetivo geral deste trabalho é identificar os fundamentos do direito à desconexão e, a partir da identificação das especificidades do teletrabalho de que decorrem determinadas complicações quanto à eficácia desse direito, identificar as formas pelas quais se pode garantir sua concretização nessas relações. Os objetivos específicos são: analisar o contexto histórico em que se deu o surgimento do teletrabalho, pontuando os fatores que deram causa à Revolução da Tecnologia da Informação e as transformações que dela decorreram; verificar os aspectos gerais do teletrabalho e suas especificidades; verificar o tratamento legal a ele destinado; e, por fim, analisar os fundamentos do direito à desconexão e sua aplicabilidade

nas relações de teletrabalho, identificando mecanismos para sua concretização nessas relações.

A relevância desta pesquisa decorre da imprecisão geral que permeia o tema em apreço, tanto doutrinária, quanto legal e jurisprudencial. Não existe consenso sequer quanto ao conceito de teletrabalho, quiçá quanto à relação entre este e o direito à desconexão. Faz-se necessário, portanto, um estudo aprofundado, no sentido de explorar as questões relevantes ao objeto de estudo e contribuir para uma melhor compreensão do tema.

As hipóteses foram investigadas por estudo descritivo e analítico, quanto à abordagem. Desse modo, procurou-se observar e descrever características e aspectos inerentes ao contexto do paradigma da sociedade da informação, ao teletrabalho e a outros elementos importantes para a identificação e compreensão do direito à desconexão. Ademais, foi feita análise das informações apresentadas, objetivando identificar as especificidades inerentes ao direito à desconexão, buscando fundamentos constitucionais para a construção desse direito como um direito fundamental decorrente e sugerindo-se mecanismos para sua concretização nas relações de teletrabalho.

Quanto aos procedimentos utilizados, a presente análise foi desenvolvida a partir de documentação indireta em fontes primárias, como legislações nacionais e estrangeiras, jurisprudência, fontes estatísticas, documentos oficiais e documentos em geral. Utilizou-se, também, da pesquisa bibliográfica em fontes secundárias, como livros, teses, artigos publicados em periódicos científicos, dentre outros.

A pesquisa desenvolvida é exploratória, quanto aos objetivos, na medida em que tem por fim tornar o tema em apreço mais claro e explícito. Quanto à utilização dos resultados, é pura, visando contribuir com a criação de uma base teórica que permita uma melhor compreensão do tema e uma abordagem da problemática atinente ao direito à desconexão no teletrabalho de forma racional e sistêmica.

O primeiro capítulo objetiva analisar o contexto histórico em que se deu o surgimento do teletrabalho e identificar os elementos que influenciaram direta e indiretamente essa forma de organização do labor. Para tanto, serão analisados os fatores que deram causa à Revolução da Tecnologia da Informação e as características do paradigma da sociedade da informação.

A seguir, serão feitas considerações sobre as modificações decorrentes do uso das tecnologias da informação e da comunicação nos processos comunicativos, na cultura, nas concepções de tempo e espaço, na economia, no mercado e nas empresas. A análise dessas transformações, em especial do espaço e do tempo, assim como do processo de virtualização, que será analisado ao tratar-se da redefinição da cultura, é de suma importância para a compreensão das especificidades do teletrabalho.

A partir do estudo do paradigma da sociedade da informação, das suas características e das transformações dele decorrentes, ainda no primeiro capítulo, será feito um recorte temático no estudo para destacar as consequências desse novo paradigma nas relações de trabalho. Será feita uma breve análise, portanto, da reestruturação do processo produtivo, da redefinição das relações de trabalho, com o surgimento de formas alternativas de labor, sobrelevando o surgimento do teletrabalho.

O segundo capítulo dedica-se à compreensão dos aspectos gerais inerentes ao teletrabalho e à análise da regulamentação existente sobre a matéria no ordenamento jurídico pátrio e estrangeiro. Nesse passo, serão apontadas as terminologias utilizadas para designar o teletrabalho, bem como, será feita uma análise conceitual a partir da comparação entre os conceitos estabelecidos pela doutrina e a forma como é praticado o teletrabalho atualmente, a fim de propor um conceito que englobe as características contemporâneas dessa forma de trabalho.

Ademais, serão apresentadas as características inerentes à essa forma de organização laboral, bem como a sua classificação a partir de critérios pré-estabelecidos relacionados ao local de prestação de serviços, à conectividade e à frequência. Também serão analisadas as vantagens e desvantagens apresentadas pelo teletrabalho, propondo-se medidas para minimizar os impactos negativos da implementação do teletrabalho.

Partindo para a abordagem jurídica do instituto, no terceiro capítulo será analisada a natureza do teletrabalho e sua compatibilidade com a relação de emprego, a partir da identificação dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, notadamente a subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. Será feita abordagem da previsão legislativa referente ao teletrabalho no plano internacional, no direito comparado e no ordenamento jurídico pátrio, dando enfoque à regulamentação limitativa de jornada e à jornada de trabalho no teletrabalho.

O quarto – e último – capítulo objetiva identificar a fundamentação do direito à desconexão como um direito fundamental decorrente, analisando sua aplicabilidade e buscando identificar mecanismos para sua concretização nas relações de teletrabalho. Serão feitas, inicialmente, considerações sobre o tempo de vida e o tempo de trabalho. Posteriormente, serão analisados aspectos gerais acerca dos direitos fundamentais, notadamente seu conceito, características, gerações e multifuncionalidade, identificando os direitos fundamentais expressos e a possibilidade de construção de direitos fundamentais decorrente. Também será discutida a questão referente à eficácia horizontal dos direitos fundamentais e sua incidência nas relações de trabalho.

Ainda neste capítulo, será exposta a definição de direito à desconexão e serão identificados os direitos fundamentais expressos que lhe conferem fundamentalidade. Por fim, embasando-se no estudo realizado, serão sugeridos meios e mecanismos de concretização do direito à desconexão no teletrabalho.

O presente trabalho não tem a pretensão de esgotar todas as nuances e problemáticas referentes ao direito à desconexão no teletrabalho, mas propor a reflexão e a discussão e fomentar o debate das questões, contribuindo com o embasamento teórico para o melhor entendimento do tema. Além desse propósito, ousa-se estabelecer alguns conceitos e sugestões de práticas a serem adotadas no sentido de garantir o pleno gozo do direito à desconexão pelos teletrabalhadores como meio de assegurar a sua própria dignidade enquanto pessoa humana e o respeito aos seus direitos fundamentais.

1 OS IMPACTOS DA REVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Neste primeiro capítulo, objetiva-se compreender o contexto histórico em que se deu o surgimento do teletrabalho, identificando os fatores que influenciaram direta e indiretamente essa modalidade de trabalho e analisando conceitos importantes para a compreensão do tema. Para tanto, é importante entender os impactos da Revolução da Tecnologia da Informação na sociedade e, em especial, nas relações laborais.

Desse modo, divide-se esta seção em cinco partes. Inicialmente, investigam-se os fatores que deram causa à Revolução da Tecnologia da Informação, como o desenvolvimento dos primeiros computadores e da internet. Verificar-se-á, outrossim, que a Revolução da Tecnologia da Informação deu origem a um novo paradigma – o paradigma da Sociedade da Informação, com características próprias, remodelando a sociedade em diversos aspectos (político, econômico, social etc.).

No segundo momento, a partir da identificação das características e mudanças advindas desse novo paradigma, são feitas considerações sobre a transformação na comunicação decorrente do uso das tecnologias da informação e da comunicação (TICs), que extirparam as limitações espaciais e possibilitaram a comunicação em escala global e em tempo real. A comunicação à distância demanda, necessariamente, a desvinculação da mensagem de seu alicerce habitual e sua vinculação a um suporte que possibilite sua difusão espacial.

Como decorrência das transformações na comunicação, dentre outros fatores, verifica-se a emergência de uma cibercultura, cujo conceito e características serão abordados ainda nesse segundo tópico. Para melhor compreender esse tema, abordar-se-á, ainda, o conceito de virtualização, identificando como a virtualização afeta a comunicação na sociedade informacional.

No terceiro tópico, apresenta-se a reestruturação das concepções de espaço e tempo, identificando os conceitos de tempo intemporal e espaço de fluxos que passaram a existir

concomitantemente com a tradicional concepção de tempo linear e de espaço de lugares. Será abordado, outrossim, o espaço que surgiu em decorrência da rede mundial de computadores e de suas memórias - o ciberespaço - identificando-se seu conceito e principais desdobramentos.

Adiante, no quarto tópico, serão analisados aspectos inerentes à economia informacional, caracterizada pela utilização de bancos de dados *on-line* e outros instrumentos informáticos. Analisam-se, ainda, as características inerentes ao novo mercado, mais ágil e transparente, cujas operações ampliaram-se para o ciberespaço. Para adequar-se à realidade e às demandas diversificadas, dinâmicas e globalizadas do novo mercado, as empresas precisaram remodelar-se. Nesse ponto, apresenta-se o conceito da empresa em rede, em comparação com a empresa tradicional e verticalizada.

Por fim, far-se-á um recorte no estudo do paradigma da sociedade da informação, para analisar as consequências decorrentes da Revolução da Tecnologia da Informação nas relações laborais. Analisam-se a reestruturação do processo produtivo e as características do trabalho nesse contexto histórico. A partir da verificação da redefinição das relações laborais e do surgimento de formas alternativas de trabalho, será dado enfoque na identificação do surgimento do teletrabalho.

1.1 A Sociedade da Informação: A Revolução da Tecnologia da Informação e o paradigma tecnológico

A história da vida humana é dinâmica e está em constante modificação, caracterizando-se por “uma série de situações estáveis, pontuadas em intervalos raros por eventos importantes que ocorrem com grande rapidez e ajudam a estabelecer a próxima era estável” (CASTELLS, 2016, p. 87). Logo, as mudanças não ocorrem de forma gradual e lenta, pelo contrário, decorrem de acontecimentos históricos de relevante importância, de que sucedem modificações a determinar a próxima era estável.

Esses processos de transformação refletem a mudança de valores e o aparecimento de novos processos sociais, implicando modificação nas estruturas sociais, que nesse contexto se referem “às maneiras segundo as quais se organizam as instituições primordiais que ordenam a existência dos indivíduos no seio de uma sociedade: a distribuição das pessoas por ocupações, a educação da juventude, a resolução dos conflitos políticos, e assim por diante” (BELL, 1977, p. 21). As transformações da sociedade ao longo da história, como se observou

na transição da economia agrária para a economia industrial, por exemplo, são transformações das estruturas sociais.

No final do século XX, registra-se um desses momentos históricos de ruptura, que modifica materialmente a sociedade, por meio dos mecanismos do novo paradigma tecnológico. Também denominado de paradigma informacional ou paradigma da Sociedade da Informação, o paradigma tecnológico centra-se na tecnologia da informação, que abrange as tecnologias inerentes à microeletrônica, à computação (*software* e *hardware*), às telecomunicações ou radiodifusão, à optoeletrônica e, ainda, à engenharia genética (CASTELLS, 2016, p. 87).

Para analisar as origens desse paradigma, necessário se referir ao período que sucedeu a Segunda Guerra Mundial, marcado pelas principais descobertas tecnológicas em eletrônica: os primeiros computadores programáveis e o transistor, fonte de microeletrônica (CASTELLS, 2016, p. 95). O desenvolvimento das tecnologias e sua aplicação em diversos setores foi o principal fator de que decorreu esse momento histórico de ruptura.

Os primeiros computadores que surgiram àquele tempo, na Inglaterra e nos Estados Unidos, limitavam-se a armazenar programas, como grandes “calculadoras programáveis”, cujo uso destinava-se a cálculos científicos, estatísticas e atividades de gerenciamento. De início, seu uso era destinado exclusivamente a atividades militares, somente disseminando-se para uso civil na década de 1960 (LÉVY, 1999, p. 31).

O avanço mais significativo desse período foi a invenção do microprocessador¹, em 1971, por Ted Hoff (CASTELLS, 2016, p. 96). A capacidade de processamento de informações desse dispositivo viabilizava sua instalação em qualquer local, de modo que sua invenção e comercialização inauguraram uma nova fase da produção industrial. O processo produtivo, após o advento do microprocessador, caracterizava-se pela automação viabilizada pela robótica, linhas de produção flexíveis, máquinas industriais e controles digitais, dentre outros (LÉVY, 1999, p. 31).

O desenvolvimento tecnológico, até então, era voltado a atender às necessidades dos governos e das empresas. Só nas últimas décadas do século XX é que, em decorrência de um

¹ O microprocessador é uma “unidade de cálculo aritmético e lógico localizada em um pequeno chip eletrônico” (LÉVY, 1999, p. 31).

movimento social de ruptura, denominado “contracultura”², originário da Califórnia, visualizou-se modificação nesse sentido. O movimento de “contracultura” foi responsável por modificar os caminhos que estavam sendo seguidos no desenvolvimento da informática, redefinindo seus propósitos, por meio do desenvolvimento do computador pessoal (LÉVY, 1999, p. 31-32).

De acordo com Philippe Breton (1991, p. 235-236), a invenção do microcomputador, ou computador pessoal, visava romper com a centralização da informação e da informática, até então retida nas mãos de poucos. O autor se refere, nesse contexto, a uma “guerrilha” da microinformática, que se tratava de “uma revolução dentro da revolução”. Foi o radicalismo desse movimento social que ocasionou o surgimento da “cultura informática”, compartilhada por muitos como fator de democratização do conhecimento e da vida social.

Por essa razão, os valores propagados pelo movimento de “contracultura” refletiram diretamente no desenvolvimento da cultura informática, ou cultura da internet, emprestando-lhe características relacionadas aos valores de liberdade individual, pensamento independente, solidariedade e cooperação, que viriam a ser essenciais ao desenvolvimento da internet e outras tecnologias atuais.

Em paralelo ao desenvolvimento do computador, a ARPA (*Advanced Research Projects Agency*)³, agência criada pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos com o intento de mobilizar recursos de pesquisa para o desenvolvimento tecnológico militar, montou uma rede de computadores denominada Arpanet (MATTELART, 2002, p. 63). Essa rede, a princípio, tinha como finalidade a viabilização de compartilhamento *on-line* do tempo de computação dos vários centros de computadores e grupos de pesquisa que trabalhavam para a agência.

² O movimento social de “contracultura” é a cultura popular jovem característica do período pós-guerra, em meados de 1960-1970. Os jovens, denominados pela doutrina de “filhos do pós-guerra”, demonstravam uma insatisfação com os problemas mais urgentes e acreditavam que podiam melhorar o mundo, não repetindo os erros cometidos por seus pais, apresentando-se contra a cultura dominante. Criou-se, portanto, verdadeira cultura que abrangia roupas, gírias, músicas etc., e se destacava pela facilidade de lidar com as novas tecnologias, por priorizar as liberdades individuais e pelo internacionalismo (HOBSBAWN, 1995, p. 295-296).

³ DARPA é a sigla para *Defense Advanced Research Projects Agency*, agência de coordenação de contratos de pesquisa federais criada pelo Pentágono em 1958 (MATTELART, 2002, p. 63). Castells (2003, p. 13-14) refere-se a esta mesma agência como ARPA (*Advanced Research Projects Agency*), porque era o nome original da agência quando da sua criação em 1958. O nome foi alterado para DARPA em 1972, sendo alterado novamente para ARPA em 1993 e, uma vez mais, alterado para DARPA em 1996, sendo que suas atividades permanecem essencialmente as mesmas.

Posteriormente, foi desenvolvida a possibilidade de conectar a Arpanet com outras redes de computadores, dando origem ao conceito de uma rede de redes (CASTELLS, 2003, p. 14).⁴

Foi o desenvolvimento de protocolos de comunicação padronizados que possibilitou a interconexão de diferentes redes de computadores. Em 1973, um grupo de pesquisadores criou o projeto do protocolo de controle de transmissão (TCP), que, posteriormente, em 1978, foi dividido em duas partes, acrescentando um protocolo intrarrede (IP), que deu origem ao protocolo TCP/IP, o mesmo utilizado pela internet hodiernamente (PAESANI, 2008, p. 10).

Gustavo Corrêa (2000, p. 40) explica que protocolo é “uma designação formal dos formatos de mensagens e de regras de dois computadores que precisam ser seguidos para que possa haver troca de mensagens”. Desse modo, a viabilização de um protocolo único, ou padrão, a ser utilizado pelos computadores e dispositivos, é que permitiu a conexão e comunicação entre diferentes redes.

Com o tempo, a Arpanet tornou-se obsoleta e teve suas atividades encerradas, passando a NSFNET, que era operada pela *National Science Foundation*, a assumir o controle da internet. As pressões comerciais, bem como a propagação de redes privadas, ocasionaram o encerramento da operação governamental da internet e a sua posterior privatização total (CASTELLS, 2016, p. 102). A ausência de uma “entidade supervisora”, a partir da extinção da NSFNET, em 1995, possibilitou o crescimento exponencial da internet.

O inglês Tim Beners-Lee criou e implementou um *software* que permitia a troca de informações entre computadores conectados à internet. Em colaboração com Robert Cailliau, Beners-Lee construiu um navegador composto por hipertexto, que foi denominado de *World Wide Web*, ou *WWW*. Esse invento possibilitou a ampliação da internet de modo global (PAESANI, 2008, p. 11).

A internet surgiu, portanto, a partir da convergência de três iniciativas. O passo inicial foi dado pelos militares, ao qual se somou a cooperação científica no desenvolvimento de pesquisas e dispositivos. Por fim, em paralelo, a iniciativa tecnológica e inovação propostas pelo movimento social de “contracultura” (CASTELLS, 2016, p. 100). Na década de 1990, a Internet já se encontrava completamente privatizada e dotada de uma arquitetura aberta,

⁴ A rede de redes formada a partir da conexão da Arpanet com outras redes chamava-se ARPA-Internet, que depois passou a ser chamada de Internet (CASTELLS, 2016, p. 101).

permitindo a conexão de qualquer rede de computador em qualquer lugar do mundo (CASTELLS, 2003, p. 18-19).

Gustavo Corrêa (2000, p. 8) conceitua internet como “um sistema global de rede de computadores que possibilita a comunicação e a transferência de arquivos de uma máquina a qualquer outra máquina conectada na rede, possibilitando, assim, um intercâmbio de informações sem precedentes na história”. A conexão, inicialmente de computadores, e atualmente de dispositivos eletrônicos diversos⁵, por meio de uma rede mundial, fez surgir um “novo espaço de comunicação, de sociabilidade, de organização e de transação, mas também novo mercado da informação e do conhecimento” (LÉVY, 1999, p. 31-32).

Manuel Castells (2003, p. 8) destaca que a internet viabilizou a comunicação em escala global, tornando-se um novo sistema de comunicação e organização. Passou a ser o centro de estruturação das atividades econômicas, sociais, políticas e culturais, influenciando tais atividades diretamente e sofrendo alterações delas decorrentes.⁶ Como registra Gustavo Corrêa (2000, p.1), “pela primeira vez na história, somos capazes de organizar e dominar a informação como nunca, por meio da utilização de computadores, da Internet e de outras tecnologias relacionadas”.

A principal característica da Internet, qual seja, a abertura de sua arquitetura, é, também, a principal garantidora de sua força. A arquitetura aberta da rede refere-se ao modo como se estrutura, por meio de uma “arquitetura em múltiplas camadas, descentralizada, e protocolos de comunicação abertos” (CASTELLS, 2003, p. 15). Isso significa dizer que os usuários participam, de modo cooperativo, ativamente da construção e do aperfeiçoamento da rede e da internet.

⁵ A internet foi inicialmente concebida para ser acessada e utilizada a partir de computadores. O avanço tecnológico viabilizou, contudo, que esse acesso fosse realizado pelo uso de diversos dispositivos eletrônicos, como aparelhos celulares, consoles de vídeo *game*, aparelhos de televisão *smart*, *tablets* etc.

⁶ Antônio Oliveira e Rogério Bazi (2008, p. 123) complementam, afirmando que "o barateamento da tecnologia de processamento e armazenagem da informação, ou seja, do computador, permitiu uma distribuição extensa de informação, interligando computadores em grandes distâncias, ligando escritórios, bancos, lares, lojas, fábricas, indústrias, escolas, enfim o globo como um todo. Todas as coisas acontecem em lugares específicos e em tempos determinados, mas as características de espaço e tempo estão sendo transformadas com o advento das redes e não há como negar que a rede de informação é uma importante característica da sociedade contemporânea. Satélites estão permitindo comunicação instantânea ao redor do globo. Bases de dados podem ser acessadas de qualquer parte do mundo, sistemas de fac-símiles e computadores estão interconectados, todos estes elementos fazem parte desta rotina que caracteriza o mundo moderno".

Em razão de sua arquitetura aberta, a internet se desenvolve autonomamente, porque os usuários são, também, produtores da tecnologia e artífices de toda a rede. Portanto, participam ativamente de sua construção e reconstrução, adaptando-a às suas necessidades de usos e, conseqüentemente, transformando-a mediante a inserção de novos usos da tecnologia que são disponibilizados pelos demais usuários (CASTELLS, 2003, p. 28).

Embora a ascensão da internet tenha envolvido, inevitavelmente, questões políticas (segurança, privacidade, fronteiras etc.), não se deu a partir de um processo político democrático. Mesmo porque, a burocracia estatal não consegue acompanhar a velocidade das transformações das tecnologias. A internet, portanto, originou-se e desenvolve-se como “uma zona livre e sem lei que desgasta a soberania do Estado, ignora fronteiras, elimina a privacidade e representa o mais formidável risco à segurança global” (HARARI, 2016, p. 377).

Lawrence Lessig (2006, p. 36) corroborando com essa afirmativa, assevera que a arquitetura do ciberespaço não possibilita sua regulação, bem como, não fornece meios ou ferramentas capazes de viabilizar a fiscalização do efetivo cumprimento da lei. Isso se dá em decorrência de sua arquitetura aberta, que foi desenhada de modo que não é possível identificar quem alguém é, de onde esse alguém vem, ou o quê esse alguém faz.

Para tornar a internet “regulável”, portanto, seria necessário transformá-la. O fato de ser inviável para o governo regular práticas ou atos diretamente torna necessária a regulação da arquitetura da internet, modificando suas estruturas, como meio de viabilizar a regulação das práticas ou atos nesse ambiente. Somente assim seria possível a indução do desenvolvimento de uma arquitetura que tornasse o comportamento mais acessível à regulação (LESSIG, 2006, p. 61).

Todas essas inovações, criações e avanços tecnológicos caracterizam a Revolução da Tecnologia da Informação, que se refere a um momento histórico de ruptura, ou transição, responsável pela transformação da sociedade, dando origem ao novo paradigma tecnológico. De acordo com a definição de Jorge Werthein (2000, p. 71-72), essa Revolução abrange as “transformações técnicas, organizacionais e administrativas que têm como ‘fator-chave’ não mais os insumos baratos de energia – como na sociedade industrial – mas os insumos baratos de informação, propiciados pelos avanços tecnológicos na microeletrônica e nas telecomunicações”.

De modo mais simplista, Osmar Santos (1997, p. 54) assevera que a Revolução da Tecnologia da Informação não pode ser reduzida à figura do computador simplesmente, porque abrange outros dispositivos e aparelhos, além de implicar mudanças no trabalho, na sociedade e na mentalidade do indivíduo. De acordo com o autor, essa Revolução “é a substituição do Trabalho Intelectual por computadores, da mesma maneira que a revolução industrial substituiu o trabalho manual pelas máquinas”.

A importância da Revolução da Tecnologia da Informação é, dessa forma, comparável à das Revoluções Industriais, em razão de terem introduzido um “padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, sociedade e cultura”. Logo, 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” (CASTELLS, 2016, p. 88-89).

Em todas essas revoluções se identifica um aumento brusco de “aplicações tecnológicas”, que ocasionou a transformação da produção e da distribuição de bens e, conseqüentemente, a modificação fundamental da economia, do mercado e da própria sociedade (CASTELLS, 2016, p. 90). Contudo, enquanto as Revoluções Industriais desenvolveram-se devagar para viabilizar a participação de políticos e eleitores na regulação das transformações; a Revolução Tecnológica Informacional desenvolve-se em uma velocidade que ultrapassa a desses processos políticos, inviabilizando qualquer tipo de controle (HARARI, 2016, p. 376-377).

Esse processo de transformação não estancou em determinado momento, mas manteve, e continua a manter, o mundo em constante mudança, com inigualável rapidez. As pessoas têm acesso a um volume cada vez maior de informação e dados, nem sempre relevantes. Nesse novo contexto, o poder não é mais ter acesso a dados, mas sim, saber que dados relevar ou ignorar (HARARI, 2016, p. 398). A Revolução da Tecnologia da Informação reflete um fenômeno inigualável, em que a velocidade do progresso alcança patamares inimagináveis.

O termo “Tecnologia da Informação”, que caracteriza essa Revolução, abrange dois conceitos, quais sejam, a tecnologia e a informação. A tecnologia, segundo Arnold Pacey (1983, p. 6), pode ser conceituada como “a aplicação de conhecimento científico ou outro tipo de conhecimento organizado para realização de tarefas práticas através de sistemas ordenados que envolvem pessoas e organizações, coisas vivas e máquinas”. O conceito de informação,

por sua vez, não encontra um consenso na doutrina, tendo em vista que a palavra pode ser utilizada de diversas formas, variando seu conceito de acordo com a função desempenhada por cada pessoa que a analisa.

Michael Buckland (1991, p. 351-352) entende que não há um conceito único para a palavra informação, identificando seus três usos principais:

(1) Information-as-process: When someone is informed, what they know is changed. In this sense “information” is “The act of informing...; communication of the knowledge or ‘news’ of some fact or occurrence; the action of telling or fact of being told of something” (Oxford English Dictionary, 1989, vol. 7, p. 944). (2) Information-as-knowledge: “Information” is also used to denote that which is perceived in “information-as-process” the “knowledge communicated concerning some particular fact, subject, or event; that of which one is apprised or told; intelligence, news” (Oxford English Dictionary, 1989, vol. 7, p. 944). The notion of information as a special case of “information-as-knowledge” sometimes information increases uncertainly. (3) Information-as-thing: The term “information” is also used attributively for objects, such as data and documents, that are referred to as “information” because they are regarded as being informative, as “having the quality of imparting knowledge or communicating information; instructive” (Oxford English Dictionary, 1989, vol. 7, p. 946).⁷

Sem que haja um consenso claro na doutrina, conforme demonstrado, destaca-se o conceito de Norbert Wiener (1954, p. 17-18), segundo o qual a informação remete ao “que permutamos com o mundo exterior ao ajustar-nos a ele, e que faz com que nosso ajustamento seja nele percebido”. Desse modo, seu processo de recebimento e uso “é o processo de nosso ajuste às contingências do meio ambiente e de nosso efetivo viver nesse ambiente”.

A definição de informação apontada traduz seu aspecto mais importante, especialmente no contexto da Sociedade da Informação, qual seja, o da informação enquanto recurso, não meramente econômico, fundamental para a comunicação e para a própria existência humana.

⁷ Tradução livre: “(1) Informação-como-processo: Quando alguém é informado, aquilo que conhece é modificado. Nesse sentido “informação” é “o ato de informar...; comunicação do conhecimento ou “novidade” de algum fato ou ocorrência; a ação de falar ou o fato de ter falado sobre alguma coisa” (Oxford English Dictionary, 1989, vol. 7, p. 944). (2) Informação-como-conhecimento: “Informação” é também usado para denotar aquilo que é percebido na “informação-como-processo”: o “conhecimento comunicado referente a algum fato particular, assunto ou evento; aquilo que é transmitido, inteligência, notícias” (Oxford English Dictionary, 1989, vol. 7, p. 944). A noção de que informação é aquela que reduz a incerteza poderia ser entendida como um caso especial de “informação-como-conhecimento”. Às vezes informação aumenta a incerteza. (3) Informação-como-coisa: O termo “informação” é também atribuído para objetos, assim como dados para documentos que são considerados como “informação”, porque são relacionados como sendo informativos, tendo a qualidade de conhecimento comunicado ou comunicação, informação, algo informativo (Oxford English Dictionary, 1989, vol. 7, p. 946).”

Apropriando-se desses conceitos, a tecnologia da informação pode ser entendida como a utilização de conhecimentos científicos ou outro tipo de conhecimento organizado aplicado no tratamento da informação. Complementando, Pierre Lévy (1999, p. 28) expressa que a locução “tecnologias da informação” abrange “a atividade multiforme de grupos humanos, um devir coletivo complexo que se cristaliza sobretudo em volta de objetos materiais, de programas de computador e de dispositivos de comunicação”.

Destarte, a Revolução da Tecnologia da Informação, que teve como ponto central o desenvolvimento da informática e das telecomunicações, ocasionou uma reestruturação do processo produtivo, uma reorganização política e notória evolução tecnológica, dando origem a um novo paradigma: o da “sociedade da informação” (OLIVEIRA; BAZI, 2008, p. 116-117). Esse termo, que passou a ser utilizado na década de 1970 como uma denominação da sociedade pós-industrial, também designa o conteúdo do “novo paradigma técnico-econômico”, relacionada à expansão do capitalismo desde a década de 1980 (WERTHEIN, 2000, p. 71-72).

Milton Santos (1998, p. 15) se refere ao paradigma tecnológico, ou da Sociedade da Informação, como “período técnico-científico”, asseverando que a principal característica desse período seria a interdependência da ciência e da técnica nos mais variados aspectos da sociedade.

A Sociedade da Informação, portanto, refere-se a “um estágio de desenvolvimento social caracterizado pela capacidade de seus membros (cidadãos, empresas e administração pública) de obter e compartilhar qualquer informação, instantaneamente, de qualquer lugar e da maneira mais adequada” (GASPARETTO JÚNIOR et al, 2002, p. 16). Gaëtan Tremblay (2005, p. 51) identifica dois fundamentos da Sociedade da Informação, quais sejam: os avanços tecnológicos no tratamento e na transmissão da informação e a importância estratégica crescente da informação e do conhecimento no conjunto de atividades humanas.⁸

⁸ Texto original: “*En varios textos publicados, aproximadamente a lo largo de los últimos veinte años, la argumentación que presenta el advenimiento de la SI como un cambio radical reposa fundamentalmente sobre dos tipos de consideraciones: 1. los desarrollos tecnológicos fulgurantes en el tratamiento y la transmisión de la información, 2. la importancia estratégica creciente de la información y del conocimiento en el conjunto de las actividades humanas.*”. Em tradução livre: “Em vários textos publicados, aproximadamente ao longo dos últimos vinte anos, a argumentação que apresenta o surgimento da SI como uma transformação radical reposa fundamentalmente sobre dois tipos de considerações: 1. os avanços tecnológicos deslumbrantes no tratamento e

Esse paradigma caracteriza-se, inicialmente, por ter a tecnologia como matéria-prima. Assim, as tecnologias atuam sobre a informação, e não o contrário, como ocorreu nas Revoluções Industriais. Além disso, o paradigma tecnológico caracteriza-se pela “penetrabilidade dos efeitos das novas tecnologias”, ou seja, sua capacidade de irradiar efeitos em todos os campos da atividade humana, uma vez que a informação integra todos eles. Dessa forma, todos os campos da atividade humana são remodelados de acordo com o contexto tecnológico (CASTELLS, 2016, p. 124).

Outra característica desse novo paradigma é a “lógica de redes”, que remete à ideia da rede de redes, materializada em todos os tipos de processos e organizações, em razão das tecnologias da informação. De acordo com Manuel Castells (2016, p. 124), essa lógica de redes “é necessária para estruturar o não estruturado, porém, preservando a flexibilidade, pois o não estruturado é a força motriz da inovação na atividade humana”. Assim, a difusão da rede implica seu crescimento exponencial, na medida em que crescem, de igual modo, as vantagens em estar na rede.

A flexibilidade também caracteriza o paradigma da Sociedade da Informação. Essa ideia remete à possibilidade de reversão de processos, organizações e instituições, que podem transformar-se ou alterar-se. O novo paradigma, dessa forma, é dotado da capacidade de reorganização. Por fim, o novo paradigma se caracteriza pela tendência de integração das diversas tecnologias específicas em um só sistema. As tecnologias tornam-se, portanto, interdependentes, não podendo ser imaginadas umas sem as outras (CASTELLS, 2016, p. 124-125).

Daniel Bell (1977, p. 28-29), por sua vez, aponta cinco características da Sociedade da Informação. A primeira delas seria a preponderância dos serviços sobre a produção agrícola ou manufatureira. Em segundo, aponta a “preeminência da classe profissional e técnica”, que transformou o tipo de trabalho exercido pelas pessoas.

Em terceiro, a Sociedade da Informação seria caracterizada pela primazia do conhecimento técnico. Frise-se que, inobstante o conhecimento sempre tenha existido e sido necessário à sociedade, nesse contexto, registra-se uma mudança no caráter do conhecimento,

na transição da informação. 2. a importância estratégica crescente da informação e do conhecimento no conjunto das atividades humanas”.

a partir da centralidade do conhecimento teórico (BELL, 1977, p. 33-34). Além disso, caracteriza-se a Sociedade da Informação pelo planejamento da tecnologia, mediante o planejamento e controle do desenvolvimento tecnológico (BELL, 1977, p. 41).

Por fim, a última característica apontada por Daniel Bell (1977, p. 42-43) refere-se ao surgimento de uma tecnologia intelectual, caracterizada pelo uso do conhecimento científico para identificar as formas de executar atividades de modo reproduzível. Trata-se, portanto, a tecnologia intelectual de verdadeira substituição dos julgamentos intuitivos por algoritmos, que são “regras para solução de problemas”.

Tem-se, portanto, que o processo de transformação histórica caracterizado pelos avanços tecnológicos, como a invenção do computador e o desenvolvimento da Internet, por exemplo, deu causa à Revolução da Tecnologia da Informação. Decorreu desse processo de transformação, ou de ruptura, a origem do paradigma da Sociedade da Informação, que alterou profundamente as bases materiais da sociedade, notadamente no que diz respeito à cultura, comunicação, economia, política etc.

1.2 A comunicação, a cibercultura e a virtualidade

A informação transmitida pela comunicação entre os indivíduos é a força motriz do processo de desenvolvimento da sociedade. Como expressa Norbert Wiener (1954, p. 16-18), a compreensão da sociedade advém do estudo das mensagens e das facilidades de comunicação de que disponha, porque a comunicação é parte essencial da vida humana. Destarte, com o desenvolvimento das mensagens e das facilidades de comunicações características desse novo paradigma, “as mensagens entre o homem e as máquinas, entre as máquinas e o homem, e entre a máquina e a máquina, estão destinadas a desempenhar papel cada vez mais importante”.

Manuel Castells (2016, p. 455) salienta que “culturas consistem em processos de comunicação. E todas as formas de comunicação, como Roland Barthes e Jean Baudrillard nos ensinaram há muitos anos, são baseadas na produção e consumo de sinais”. As novas tecnologias da informação e da comunicação, como é o caso da internet, modificaram a

estrutura das relações inter-humanas, na medida que possibilitaram a comunicação em escala global, sem limites espaciais e em tempo real (PEREZ LUÑO, 2012, p. 22).⁹

Esse novo sistema de comunicação, característico da Sociedade da Informação, fundamenta-se na “integração em rede digitalizada de múltiplos modos de comunicação” e caracteriza-se pela possibilidade de abranger diversas expressões culturais (CASTELLS, 2016, p. 456). A partir das transformações impostas pelo paradigma tecnológico, especialmente no tocante à comunicação, originou-se uma cibercultura, marcada pelas tecnologias digitais e pela universalização, viabilizando a interação instantânea de indivíduos em qualquer ponto do espaço físico, social ou informacional (LÉVY, 1999, p. 47).

De acordo com André Lemos (2003, p. 11), cibercultura é a denominação atribuída à cultura contemporânea, que decorre diretamente da evolução da cultura técnica moderna. Essa cibercultura caracteriza-se, portanto, pelas tecnologias digitais aplicadas ao cotidiano: *home banking*, cartões inteligentes, celulares, *palms*, *pages*, voto eletrônico são só alguns exemplos da materialização dessa cultura.

Nesse contexto, comunicar à distância significa, necessariamente, separar a informação de seu suporte habitual, seja ele a pessoa viva ou um material específico, para inserir uma parte dela em outro suporte que torne viável sua difusão espacial. Tem-se, portanto, a palavra como a primeira tecnologia, cuja difusão foi facilitada pela invenção dos jornais, imprensa etc. Posteriormente, a invenção da televisão, do telefone, do rádio, dentre outros, viabilizou a difusão de informações de modo mais rápido, fácil e amplo, abrangendo, além da informação escrita, a informação visual e audiovisual (GUILLAUME, 2004, p. 146-147).

Além da comunicação inter-humana, destaca-se que algumas máquinas de comunicação desenvolvidas no período da Revolução Informacional têm funcionamento análogo ao do indivíduo vivo, posto que ambos possuem receptores sensórios capazes de colher informações

⁹ Texto original: “*En el plano de las relaciones inter-humanas la potencialidad de las modernas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha permitido, por vez primera, establecer unas comunicaciones a escala planetaria. Las nuevas tecnologías (NT) han posibilitado que los seres humanos de nuestro tiempo puedan establecer una comunicación sin límites en el espacio, sin límites en las personas y tiempo real. Internet constituye la gran revolución de nuestro tiempo y sus efectos se proyectan también en la esfera de las libertades*”. Em tradução livre: “Ao nível das relações inter-humanas, a potencialidade das modernas tecnologias da informação e da comunicação (TIC) permitiu, pela primeira vez, estabelecer uma comunicação em escala planetária. As novas tecnologias (NT) tem possibilitado que os seres humanos do nosso tempo possam estabelecer comunicação sem limites no espaço, sem limites sobre os indivíduos e em tempo real. A internet constitui uma grande revolução de nosso tempo e seus efeitos se projetam também na esfera das liberdades.”

no mundo exterior e torná-las acessíveis em sua operação, tanto do indivíduo, quanto da máquina. Em ambos os casos a informação é redefinida para adequar-se aos futuros estágios de desempenho (WIENER, 1954, p. 26).

Por esse motivo, Norbert Wiener (1954, p. 22-23) destaca a convivência de máquinas e homens, bem como a capacidade daquelas de serem receptoras de mensagens através de órgãos sensórios. Observe-se:

As máquinas mais antigas e, particularmente, as tentativas mais recuadas de produzir autômatos, funcionavam, de fato, em base estritamente de mecanismo de relógio. Mas as modernas máquinas automáticas, tais como os mísseis controlados, a espoleta de proximidade, o abridor automático de portas, o aparelhamento de controle de uma fábrica de produtos químicos, e o restante do moderno arsenal de máquinas automáticas que realizam funções militares ou industriais, possuem órgãos sensórios, isto é, receptores para mensagens que venham do exterior. [...] Dessa forma, a máquina condicionada pela sua relação com o mundo exterior e pelas coisas que nele acontecem convive e tem convivido conosco há já algum tempo.

A cibercultura, dessa forma, complementa outra tendência fundamental inerente ao paradigma tecnológico: a virtualização. O virtual pode ser compreendido como o que existe em potência, mas não em ato. Nesse sentido, Pierre Lévy (1996, p. 5-6) explica que “o virtual não se opõe ao real, mas sim ao atual”, sendo que o virtual representa “o complexo problemático, o nó de tendências ou de forças que acompanha uma situação, um acontecimento, um objeto ou uma entidade qualquer, e chama um processo de resolução: a atualização”.

À passagem da potência para o ato dá-se o nome de atualização. A atualização é, portanto, “criação, invenção de uma forma a partir de uma configuração dinâmica de forças e de finalidades”. O virtual e o atual diferem do possível e do real na medida em que o possível é um real latente, faltando-lhe tão somente a existência, não se tratando a realização de um processo criativo; a atualização, por outro lado, produz qualidades novas, transforma ideias (LÉVY, 1996, p. 5-6).

A árvore, por exemplo, está virtualmente presente na semente. Desse modo, a semente é uma potência, ou um problema, que pode ser identificado como o fazer brotar uma árvore. A atualização da semente é a árvore, que representa o ato, ou a resolução do problema inicialmente proposto. De igual modo, um bebê é uma criança em potencial, que, por sua vez, é um adolescente em potencial. Assim, cada ser é dotado de um virtual, que representa a sua potência, o que pode vir a ser, e, também de um atual, que representa o ato, ou o que é.

Desses conceitos, extrai-se a ideia de que a atualização responde a virtualização, de modo que “virtualizar uma entidade qualquer consiste em descobrir uma questão geral à qual ela se relaciona, em fazer mutar a entidade em direção a essa interrogação e em redefinir a atualidade de partida como resposta a uma questão particular” (LÉVY, 1996, p. 7). Forma-se, assim, um ciclo: enquanto a atualização conduz um problema a uma solução, a virtualização conduz à solução a outro problema.

O virtual remete, portanto, a uma “entidade ‘desterritorializada’”, que pode atualizar-se em diferentes momentos e locais determinados, gerando manifestações concretas de sua existência, sem que esteja, necessariamente, presa a um lugar ou tempo. Uma palavra, por exemplo, é uma entidade desterritorializada, virtual. Cada vez que é pronunciada a palavra em um lugar ou outro, em determinado horário, ela atualiza-se. Essa atualização, contudo, não significa dizer que a palavra esteja materialmente em algum lugar, ou esteja vinculada a um determinado lapso temporal. Embora não esteja presente num espaço geográfico, ou em um lapso temporal determinado, a palavra existe, não deixando de ser real. Isso ocorre porque “o virtual existe sem estar presente” (LÉVY, 1999, p. 47-48).

O virtual comporta, outrossim, diversas formas de atualização. A depender de um determinado ponto de vista, ou da percepção de quem recebe a mensagem, por exemplo, o virtual pode atualizar-se de modo diferente. Remetendo ao exemplo da palavra, Pierre Lévy (1999, p. 47-48) esclarece que “nenhuma atualização da palavra se parece exatamente com nenhuma outra”, podendo apresentar-se de modo diverso a depender da pronúncia, do sentido em que é empregada e outros fatores.

Em vista disso, a virtualização da mensagem torna-lhe “não-presente”, ou desterritorializada, na medida em que a desvincula do espaço geográfico ordinário e da temporalidade do relógio e do calendário. Ainda que desvinculada do tempo e espaço, não deixa, contudo, de produzir efeitos (LÉVY, 1996, p. 9). Manuel Castells (2016, p. 455) salienta que a realidade vivida pelos indivíduos, tal qual a palavra no exemplo de Pierre Lévy, sempre foi virtual, sendo percebida por “símbolos formadores da prática com algum sentido que escapa à sua rigorosa definição semântica”.

Desse ponto de vista, a comunicação humana, independentemente do meio, baseia-se em símbolos, e toda realidade percebida seria virtual, inexistindo separação entre realidade e representação simbólica. Ou seja, a comunicação seria um processo constante de virtualização

e atualização: a cada vez que é emitida uma mensagem, seja por voz, telefone, carta, *e-mail* etc., ela se atualiza.

Uma crítica comumente feita à virtualização da sociedade e do mundo confunde o real com o atual, dizendo que a virtualização conduziria a uma “desrealização do mundo”, ou seja, à construção de um “simulacro” de realidade que seria tido pelas pessoas como a própria realidade. Nesse sentido, a virtualização representaria “uma ameaça à socialidade e à formação da consciência democrática”, colocando o indivíduo em um universo “paralelo, auto-referente e idiossincrático” (LUZ, 1993, p. 49).

Diversamente, no entanto, como já explicitado, o virtual não se opõe ao real, mas ao atual. Assim, a virtualização do mundo não conduziria a um mundo irreal, mas sim, a um mundo em constante processo de atualização. Howard Rheingold (1997, p. 209-210), discordando da crítica posta, segundo a qual a virtualização significaria uma desrealização do mundo, expressa:

[...] ressinto-me da superficialidade dos críticos que dizem que, ao nos sentarmos na frente de um computador e participarmos de conversas *on-line* no mundo inteiro, não estamos tendo uma vida autêntica. Questiono a premissa de que uma pessoa pode julgar a autenticidade da vida de outra pessoa. Milhões de pessoas assistem à televisão o dia inteiro. Não venha me dizer que ter um relacionamento com alguém via *e-mail* é menos autêntico do que sentar-se sozinho diante da televisão. Para muitas pessoas, esse novo meio é uma forma de romper com o mundo virtual no qual elas já vivem.

O autor em referência trata, portanto, das questões já abordadas de modo mais genérico por Manuel Castells e Pierre Lévy: o mundo já era virtual antes mesmo do processo de virtualização ligado às novas tecnologias da informação. Sua virtualização, destarte, não implica “desrealização”, não deixando de produzir efeitos no mundo, uma vez que o virtual efetivamente existe.

A cibercultura relaciona-se com o virtual diretamente, em razão de a digitalização de informações, que lhe é característica, aproximar-se da virtualização. Isso se dá porque a informação digital existe de fato, porém, é inacessível ao ser humano sem um instrumento de exibição que a atualize (ex: códigos de computadores atualizados em imagens visíveis ou sons audíveis). As redes digitais interativas, por sua vez, favorecem movimentos de virtualização relacionados à comunicação, já iniciados anteriormente pela escrita e pelo telefone, por exemplo (LÉVY, 1999, p. 48-49).

A comunicação interativa e sem limites espaciais, viabilizada pela interconexão de redes, viabiliza um movimento geral de virtualização. A virtualização da economia, que começou com a invenção da moeda e dos bancos, solidificou-se com as transações realizadas no ciberespaço; a virtualização das organizações, que não precisam mais de um local geográfico determinado; e, por fim, a virtualização do trabalho, que pode ser exercido à distância, por meio das redes.

Conclui-se, portanto, que o novo sistema de comunicação modifica as dimensões fundamentais da vida humana e as concepções de tempo e espaço. Dá-se lugar a uma nova cultura, a cibercultura, que acelera a virtualização geral da comunicação, da economia, da sociedade, dos objetos, das redes etc.

1.3 A reestruturação das concepções de tempo e espaço

O espaço e o tempo “são as principais dimensões materiais da vida humana” (CASTELLS, 2016, p. 463) e, por consequência, sofreram transformações decorrentes do paradigma tecnológico e das formas e processos sociais introduzidos nesse momento de transformação histórica.

A virtualização modifica a noção espaço-temporal, implicando o “desprendimento do aqui e agora”, posto que o virtual nem sempre está presente em razão de um desengate que o separa do espaço físico ordinário e da temporalidade do relógio e do calendário. Ao mesmo tempo, engloba a invenção de novas velocidades e novos espaços, não relacionadas somente às comunicações, mas também aos transportes, facilitando a mobilidade física e a aproximação de indivíduos em diferentes regiões do mundo (LÉVY, 1996, p. 9-10).

Além dos transportes, os sistemas de registro e transmissão de voz, escrita e imagem, por exemplo, “constroem ritmos, velocidades ou qualidades de história diferentes”. Em assim sendo, cada dispositivo tecnológico destinado à transmissão de dados “acrescenta um espaço-tempo, uma cartografia especial”. Há, desse modo, verdadeira multiplicação dos espaços, decorrente das novas tecnologias, tornando os humanos nômades em constante migração de uma rede para outra, de um sistema para outro (LÉVY, 1996, p. 10).

O espaço físico foi, por muito tempo, lugar de controle sobre os aspectos da vida material, pelo que a sua delimitação implica o controle de condições materiais de existência (agrupamentos sociais, acesso a determinados bens etc.). Naturalmente, com o advento da

internet e das tecnologias, as formas de associação e os agrupamentos sociais passaram a existir também em ambiente virtual, ampliando as possibilidades de interação e os critérios de associação e ressignificando o espaço (COSTA, 2005, p. 239).

Dessa forma, a virtualidade funde ou confunde as definições de tempo e de espaço, percebendo-se atualmente, como registra Andrea Ramal (2002, p. 81), a existência de “atores da comunicação conectados a uma rede, dividindo um mesmo hipertexto, numa relação totalmente nova com os conceitos de contexto, de espaço e de tempo das mensagens”.

Para Milton Santos (1999, p. 6), o espaço pode ser definido como “um conjunto indissociável de sistemas de objetos (instrumentos do trabalho) e de sistemas de ações (práticas sociais)”. Não há, portanto, como se dividir o meio geográfico do sistema técnico, razão pela qual a contínua mudança das forças produtivas e dos processos produtivos, implica transformação, também, dos instrumentos de trabalho, práticas sociais e, até mesmo, da estrutura e do funcionamento do espaço.

Partindo desse pressuposto, o autor divide o desenvolvimento histórico do meio geográfico em três fases, que denomina de “meio natural”, “meio técnico” e “meio-técnico-científico” (SANTOS, 1999, p. 10). Essa última fase representa o momento histórico do meio geográfico inerente à Sociedade da Informação.

O espaço, na fase histórica denominada “meio natural”, estruturava-se a partir da escolha da base material de vivência e existência (espaço territorial), de grupos sociais, com base na existência de recursos naturais. Ou seja, o homem observava a riqueza de recursos naturais de determinado local, onde escolhia assentar seu grupo (SANTOS, 1991, p. 77).

Nos séculos XVIII e XIX, contudo, esse modo de estruturação do espaço modificou-se em decorrência do implemento da técnica e do surgimento das máquinas, dando azo ao “meio técnico”, caracterizado pela mecanização do território. O “meio técnico”, nesse contexto, sobrepõe-se ao “meio natural”, de modo que é dada mais importância à presença das técnicas e das máquinas do que aos recursos naturais (SANTOS, 1999, p. 10).

Depois da Revolução da Tecnologia da Informação, as manifestações geográficas decorrentes das novas tecnologias originaram o “meio técnico-científico-informacional”. Há, desse modo, uma cientificização e uma tecnicização da paisagem, de modo que a informação

encontra-se presente nos objetos que compõem o espaço, sendo necessária para a ação humana realizada sobre eles (SANTOS, 1999, p. 10-11).

Como a informação é o centro desse processo de ruptura que modifica materialmente a sociedade, os espaços geográficos precisam acompanhar essas mudanças e viabilizar a circulação da informação. Assim, os objetos geográficos¹⁰ passam a ser mais carregados de informação, bem como surgem novos objetos, criados com intenções determinadas. Essa intencionalidade gera um aumento de fluxos nesses espaços (SANTOS, 1991, p. 77).

Os objetos geográficos são criados, portanto, em determinados locais, por alguma razão específica, levando em conta a ciência, a técnica e a informação. Considerando-se que um determinado local seja mais propício para determinada função produtiva, por exemplo, aquele espaço será instrumentalizado de acordo com essa informação.

A necessidade de, cada vez mais albergar conteúdo de ciência, técnica e informação gerou uma especialização do território, do ponto de vista da produção material (SANTOS, 1991, p. 78-79). Desse modo, a ocupação dos espaços dá-se de modo mais especializado, a partir da função produtiva. E, quanto mais especulativa for essa função, maior será o investimento financeiro, bem como maiores e dos mais diversos tipos, serão os fluxos ali concentrados.

Além dessa especialização, o período técnico-científico (termo utilizado para denominar o que aqui se chama de Sociedade da Informação) é marcado pela multinacionalização, restando o espaço geográfico mundializado por meio do emprego das tecnologias, que viabiliza a ligação instantânea dos lugares (SANTOS, 1998, p. 16).

Nas palavras de Manuel Castells (2016, p. 493-494), “espaço é a expressão da sociedade”, razão pela qual as transformações registradas na sociedade implicam, conseqüentemente, transformações nos processos espaciais. Nesse contexto, o autor registra que a concepção clássica de espaço como “suporte material de práticas sociais de tempo compartilhado”, no paradigma tecnológico, é substituída pela concepção do “espaço de fluxos”.

¹⁰ De acordo com Milton Santos (1991, p. 77), os objetos geográficos são os elementos que, em conjunto, configuram e definem o território.

Isso ocorre porque a atual configuração da sociedade se constrói em torno de fluxos (fluxos de capital, da informação, de tecnologia, de interação organizacional, de imagens, sons e símbolos), que não representam simplesmente um elemento de organização social, mas, pelo contrário, a expressão dos processos que dominam a vida humana nos aspectos econômicos, políticos e simbólicos.

Yuval Harari (2016, p. 370) explica a ideia de fluxos ao referir-se à teoria científica denominada dataísmo, que propõe um paradigma científico unificado. Essa teoria surgiu a partir de duas correntes científicas: as ciências biológicas, que veem os organismos como algoritmos bioquímicos e o desenvolvimento de algoritmos eletrônicos.

De acordo com o dataísmo, “o Universo consiste num fluxo de dados e o valor de qualquer fenômeno ou entidade é determinado por sua contribuição ao processamento de dados” (HARARI, 2016, p. 370). Desse modo, tudo seria um padrão de dados, ou um sistema de processamento de dados, cujos fluxos podem ser analisados a partir das mesmas premissas, inexistindo uma barreira entre animais e máquinas (HARARI, 2016, p. 384).

Nessa ótica, o indivíduo representaria um *chip*, dentro de um sistema, absorvendo *bits* de dados advindos de *e-mails*, ligações, artigos etc., que se conectam com *bits* de dados de outros indivíduos. A sociedade, por sua vez, seria caracterizada por esse fluxo de dados e informações em processamento contínuo, que desencadeia invenções e rupturas, implicando transformações contínuas (HARARI, 2016, p. 388).

Sendo o espaço entendido como a base material dos fluxos, o espaço de fluxos é “a organização material das práticas sociais de tempo compartilhado que funcionam por meio de fluxos”. Fluxos, dessa forma, podem ser entendidos como “as sequências intencionais, repetitivas e programáveis de intercâmbio e interação entre posições fisicamente desarticuladas, mantidas por atores sociais nas estruturas econômica, política e simbólica da sociedade” (CASTELLS, 2016, p. 494).

O espaço de fluxos é, portanto, constituído pela combinação de três camadas: a primeira, “um circuito de impulsos eletrônicos”, que representa a base material dos processos estratégicos da sociedade, equiparando-se a uma cidade ou região na organização da sociedade; a segunda seriam os seus “nós (centros de importantes funções estratégicas) e centros de comunicação”; e, a terceira, a “organização espacial das elites gerenciais

dominantes”, que exercem determinadas funções direcionais em torno das quais o espaço é articulado (CASTELLS, 2016, p. 494-497).

A Sociedade da Informação caracteriza-se, destarte, por uma concepção de espaço que pode ser entendido como “o teatro de fluxos com diferentes conteúdos, intensidades e orientações”, cujas características são a existência de objetos geográficos dotados de propósito e de maior grau de tecnicidade e intencionalidade (SANTOS, 1999, p. 14-15).

Manuel Castells (2016, p. 503-508) diferencia os conceitos de espaço de fluxos e de espaço de lugares, ressaltando que a maior parte da sociedade ainda permanece vivendo e percebendo seu espaço com base em um lugar, uma vez que o espaço de fluxos não alcançou na integralidade as sociedades tradicionais. Nesse sentido, o autor expressa a seguinte preocupação quanto à transformação inerente ao paradigma tecnológico no que diz respeito à concepção espacial:

Portanto as pessoas ainda vivem em lugares. Mas, como a função e o poder em nossas sociedades estão organizados no espaço de fluxos, a denominação estrutural de sua lógica altera de forma fundamental o significado e a dinâmica dos lugares. A experiência, por estar relacionada a lugares, fica abstraída do poder, e o significado é cada vez mais separado do conhecimento. Segue-se uma esquizofrenia estrutural entre duas lógicas espaciais que ameaça romper os canais de comunicação da sociedade. A tendência predominante é para um horizonte de espaço de fluxos a-histórico em rede, visando impor sua lógica nos lugares segmentados e espalhados, cada vez menos relacionados uns com os outros, cada vez menos capazes de compartilhar códigos culturais. A menos que, deliberadamente, se construam pontes culturais, políticas e físicas entre essas duas formas de espaço, poderemos estar rumando para a vida em universos paralelos, cujos tempos não conseguem encontrar-se porque são trabalhados em diferentes dimensões de um hiperespaço social.

Milton Santos (1999, p. 13), analisando o espaço sob uma outra ótica, destaca a importância da lógica das redes. As redes, que refletem diretamente na dinâmica espacial, são entendidas como a infra-estrutura que viabiliza o transporte de matéria, energia ou informação, que também são sociais e políticas, em razão de serem frequentadas por pessoas, mensagens e valores. que reflete diretamente na dinâmica do espaço

Desse modo, as redes seriam de fulcral importância na conexão e na comunicação, posto que viabilizam o fluxo de informações, dinheiro, materiais, produtos, mensagens etc., dando origem a um “espaço reticulado”. O objetivo das redes não é ocupar espaços, mas sim ativar ou criar pontos e linhas aptos a viabilizar a ligação espacial a permitir os fluxos (SANTOS, 1999, p. 13).

Pierre Lévy (1999, p. 9) destaca, outrossim, a existência de um ciberespaço, que pode ser definido como “o espaço de comunicação aberto pela interconexão mundial dos computadores e das memórias dos computadores”. É importante destacar que, embora faça parte, o ciberespaço não se confunde com a internet. A internet, nesse prisma, “é apenas a base material” do ciberespaço, configurada em uma rede de computadores interconectados entre si, como se fosse uma “espécie de super-hardware” (JUNGBLUT, 2004, p. 102).

Para David Koepsell (2004, p. 125), diversamente, o ciberespaço seria físico, tal qual os seus componentes. Seria, portanto, “um meio composto de chips de silício, fios de cobre, fitas e discos magnéticos, cabos de fibra ótica e de todos os outros componentes de computadores, meios de armazenamento e redes que armazenam, transmitem e manipulam bits”. Nessa concepção, os *software* existiriam fisicamente no ciberespaço da mesma forma que o texto existe fisicamente no papel.

A nova dimensão espacial oriunda da internet alterou substancialmente o modo como os indivíduos comunicam-se. Viabilizou-se a possibilidade de estarmos “ao mesmo tempo aqui e lá graças às técnicas de comunicação e de telepresença” (LÉVY, 1996, p. 13). O ciberespaço mostrou-se, portanto, essencial para a vida humana. Porém, da mesma forma que a internet, não se originou de um processo político democrático, destinado a regulamentá-lo. (HARARI, p. 377).

As principais funções do ciberespaço são a possibilidade de acesso à distância aos recursos de computadores por meio de redes; o *upload*, que é a transferência de dados e informações de uma memória de digital para outra, independentemente da distância, e a troca de mensagens por correio eletrônico (LÉVY, 1999, p. 92-95).

Dentre as características inerentes ao ciberespaço, pode-se citar sua mutabilidade, ou dinamicidade, decorrente dos constantes processos de atualização operados por usuários na busca de um melhor desempenho, de novas funções, dentre outros. Marcelo Franco (1997, p. 83-86), nesse sentido, expressa que:

A internet não é uma coisa estável, não é uma tecnologia pronta. É como uma cidade que está em permanente construção e cuja a vida dos prédios é extremamente efêmera. No Ciberespaço, o que não é presente, o que não é novidade, é arcaico, talvez objeto da arqueologia. São tantas coisas novas que para aprendê-las faz-se necessário esquecer. [...] Na verdade, muitos navegadores do Ciberespaço não parecem preocupados com registro e memória histórica. São mais ligados às memórias artificiais, importantes para o acesso e a manipulação da informação. Mantêm-se registros eletrônicos do saldo bancário, da produção, dos

acontecimentos, mais por exigência de um mundo concreto, que funciona baseado em um modelo anterior ao Ciberespaço. O Ciberespaço pode até reter registros históricos em suas entranhas, mas, para seus usuários, o que é significativo é o que circula na superfície efêmera das telas: a informação atualizada.

Houve um redimensionamento espaço-temporal. Assim, os vínculos territoriais se desterritorializam e se reterritorializam continuamente e os vínculos temporais sofrem uma transformação decorrente da aceleração do tempo mediante a facilitação de transporte e comunicação. Nesse sentido, explica Pierre Musso (2004, p. 33):

Se a rede produz tantas representações e mitos, é porque ela é uma técnica maior de organização do espaço-tempo. É uma matriz espaço-temporal: de um lado, a rede técnica abre a restrição espacial sem a suprimir e superpõe um espaço sobre o território – ela desterritorializa e reterritorializa – e, de outro modo, ela cria um tempo curto pelo rápido transporte ou pelo intercâmbio de informações. A rede de comunicação adiciona ao espaço-tempo físico um espaço ampliado e um tempo reduzido.

No que se refere à concepção de tempo, Manuel Castells (2016, p. 513) assevera que esta sofreu grandes modificações ao longo da história. Sua transformação, no contexto do paradigma tecnológico, decorre diretamente do desenvolvimento do espaço de fluxos. Assim, a ideia de temporalidade antes da Revolução da Tecnologia da Informação era entendida como “a ordem de sucessão das coisas”.

Com o advento do novo paradigma informacional, o tempo linear, irreversível, mensurado e previsível fragmentou-se. Isso decorreu de uma “confusão sistêmica na ordem sequencial dos fenômenos sucedidos naquele contexto” imposta pelo novo paradigma e pela sociedade em rede, que pode tanto se referir a “compressão da concorrência dos fenômenos, visando a instantaneidade”, como a “introdução de descontinuidade aleatória na sequência”, criando um “tempo não-diferenciado” (CASTELLS, 2016, p. 513).

Desenvolveu-se a concepção de “tempo intemporal”, que é pertencente ao espaço de fluxos e caracterizado por uma instantaneidade relacionada principalmente à troca de informações e à comunicação. Essa instantaneidade molda o espaço de fluxos definindo as estruturas materiais sobre as quais se desenvolvem as sociedades. Registra-se uma inversão: enquanto que “o tempo biológico e a sequência socialmente determinada caracterizam os lugares em todo o mundo, estruturando e desestruturando materialmente nossas sociedades”, os fluxos é que induzem o tempo intemporal, ou seja, os espaços é que modelam o tempo na Sociedade da Informação (CASTELLS, 2016, p. 544).

Milton Santos (1998, p. 16) se refere, nesse sentido, a um “fenômeno da simultaneidade”. De acordo com o autor, antes da Revolução da Tecnologia da Informação os acontecimentos simultâneos eram autônomos e independentes uns dos outros, porque, embora ocorressem no mesmo horário, de acordo com o relógio, aconteciam em locais diversos e sem possibilidade de comunicação direta entre eles.

Depois, os acontecimentos foram incluídos em um mesmo sistema de relações. Desse modo, a ideia de simultaneidade, modifica-se no novo paradigma, passando os eventos, antes independentes e autônomos, a serem interdependentes. Isso porque “cada momento compreende, em todos os lugares, eventos que são interdependentes” (SANTOS, 1998, p. 16).

Há, desse modo, uma convergência dos momentos. Antes da Revolução da Tecnologia da Informação, observava-se que a história humana desenvolvia-se em linearidade, a partir de momentos diferentes, acontecimentos dispersos e desconexos ao longo do tempo e em diversos lugares. Depois desse período de ruptura, os momentos passam a convergir, ou seja, acontecem de lugares diferentes, mas com ares de simultaneidade, eis que podem comunicar-se imediatamente, em verdadeira união do tempo e espaço em escala global (SANTOS, 1999, p. 8-9).

Observa-se uma unicidade temporal, que não deve ser entendida pelo fato de, em vários lugares do mundo, a hora marcada pelo relógio ser a mesma; e sim, pelo fato de que os acontecimentos em vários lugares do mundo se dão na mesma hora marcada pelo relógio. Existe, desse modo, a possibilidade de saber o que ocorre em outros locais, simultaneamente, tornando a informação globalizada e instantânea (SANTOS, 2001, p. 28).

Zygmunt Bauman (2008, p. 46-47), por sua vez, assevera que o tempo deixa de ser cíclico e linear, para ser “pontilhista” ou “pontuado”, ou seja, o tempo passa a ser fragmentado em múltiplos eventos, ou “instantes eternos”, ao que o autor se refere como “pontos”. Em vez de uma sequência linear e sucessiva de eventos, ou pontos, tem-se eventos separados e desvinculados uns dos outros por intervalos de ruptura e descontinuidade. O tempo, portanto, reflete possibilidades, na medida em que o “ponto” pode ser “aberto em qualquer momento ao imprevisível romper de um novo”.

Surge, portanto, uma cultura do “imediatismo” ou “agorismo”. As possibilidades contidas em um “ponto” eliminam-se com a sua imprevisível finalização, ou ruptura. Caso os indivíduos desejem aproveitar as possibilidades de um momento, devem responder

instantaneamente aos estímulos, sob pena de serem ultrapassados pela rapidez e fluidez com que os “pontos” iniciam-se e terminam (BAUMAN, 2008, p. 50).

A instantaneidade informacional, característica do paradigma da Sociedade da Informação, permite uma comunicação imediata de acontecimentos que ocorrem simultaneamente. Cada momento de tempo compreende acontecimentos diversos ao redor do globo, que são simultâneos e interdependentes, incluídos em um mesmo sistema global de relações.

Destarte, observa-se uma modificação estrutural das concepções de espaço e tempo em decorrência das novas possibilidades decorrentes das tecnologias da informação, que, por serem bases materiais da sociedade, implicam em transformações nos mais variados aspectos.

1.4 A economia informacional: o novo mercado e a reorganização da empresa

A difusão da tecnologia de processamento e armazenagem da informação permitiu a conexão entre computadores sem limitação espacial. Além de modificar as concepções de espaço e de tempo, geraram efeitos na economia. Maria Giannasi (1999, p. 24), nesse sentido, destaca que das novas tecnologias decorreram algumas transformações no mercado que resultaram nesses efeitos:

Computadores e tecnologia de informação provêm uma infra-estrutura que possibilita o processamento e distribuição da informação, permitindo o seu manuseio numa escala sem precedentes históricos, facilitando as relações de comércio instantâneo e em tempo real num estágio global. Tem sido excepcionalmente rápido o crescimento do setor comercial da informação na economia, ressaltando o crescimento explosivo de serviços, tais como os meios de comunicação de massa (transmissão por satélite, cabo, vídeo) e as bases de dados on-line.

Quanto aos efeitos da informatização, da automatização e da globalização na economia, Alexandre Belmonte (2007, p. 15) ressalta o aumento da capacidade produtiva e a respectiva diminuição do custo dessa produção; a diminuição de preços referentes a serviços e produtos; um aumento da circulação do capital; a minimização, ou eliminação das fronteiras espaciais; o enfraquecimento do Estado Nacional diante das empresas multinacionais e transnacionais; bem como a dificuldade em implementar os direitos sociais.

Yochai Benkler (2006, p. 3) atribui a dois movimentos a origem do sistema que denomina de *Networked Information Economy* (Economia Informacional em Rede, em

tradução livre). Primeiro, o surgimento de uma economia centrada na informação (serviços financeiros, contabilidade, *software* e ciência), produção cultural (filmes e música) e manipulação de símbolos. E, em segundo, a mudança para um ambiente de comunicação desenvolvido sobre processadores de baixo custo e alta capacidade computacional, interconectados a uma rede (internet).

Essa comunicação de baixo custo e o desenvolvimento das tecnologias e processamento da informação possibilitaram aos indivíduos criar e trocar informações, conhecimento e cultura de modo cooperativo, recíproco e partilhado. Desse modo, tornam-se mais atraentes e eficazes os modelos de produção não-proprietários. Foi criada a possibilidade de desenvolvimento de colaborações sustentáveis e compartilhamento de recursos baseado em *commons*¹¹, diferente dos tradicionais arranjos baseados na propriedade. Isso ocasionou a descentralização da produção e o desenvolvimento de novas criações, bem como o *commons-based peer production*¹² (produção em pares baseada em *commons*, em tradução livre) (BENKLER, 2006, p. 461-462).

A economia informacional em rede emergiu a partir da ruptura da barreira de alto custo característica da organização da produção do modelo industrial. A produção da informação e sua transmissão exigia alto investimento financeiro com equipamentos, como uma impressora mecânica ou uma estação de transmissão, por exemplo. O desenvolvimento das novas tecnologias, bem como seu conseqüente barateamento, tornaram essa produção acessível a todos (BENKLER, 2006, p. 462).

¹¹ Segundo a definição de Yochai Benkler (2006, p. 24), “*Commons are another core institutional component of freedom of action in free societies, but they are structured to enable action that is not based on exclusive control over the resources necessary for action. For example, I can plan an outdoor party with some degree of certainty by renting a private Garden or beach, through the property system. Alternatively, I can plan to meet my friends on a public beach or at Sheep’s Meadow in Central Park.*”. Em tradução livre: “*Commons* são um tipo de arranjo institucional essencial à liberdade de ação nas sociedades livres, mas estão estruturados para permitir ações que não se baseiam em controle exclusivo sobre os recursos necessários para a ação. Por exemplo, posso planejar uma festa ao ar livre com algum grau de certeza ao alugar um jardim ou uma praia privada, por meio do sistema de propriedade. Em alternativa, posso planejar encontrar meus amigos em uma praia pública, ou no *Sheep’s Meadow* no *Central Park*”. Um exemplo desse tipo de arranjo institucional na atualidade seria o *Airbnb*. Essa empresa é totalmente virtual, que fornece o serviço de hospedagem em vários lugares do mundo, mas não possui a propriedade de imóveis. Faz isso por meio de um aplicativo que viabiliza a conexão entre proprietários que desejam alugar seus imóveis e viajantes que desejam hospedar-se.

¹² O termo *commons-based peer production* se refere, segundo Benkler (2006, p. 60) a uma “*new modality of organizing production: radically decentralized, collaborative, and nonproprietary; connected individuals who cooperate with each other without relying on either Market signals or managerial commands*”. Em tradução livre: “nova modalidade de organização da produção: radicalmente descentralizada, colaborativa e não proprietária; com base no compartilhamento de recursos e partilha de resultados, amplamente distribuídos entre indivíduos conectados avulsamente, que cooperam entre si sem depender de sinais de mercado ou comandos gerenciais”.

Surgiu, portanto, uma economia informacional, global e em rede. O termo informacional refere-se ao fato de que a competitividade, nesse novo cenário, decorre diretamente da capacidade de gerar, processar e aplicar a informação com base em conhecimentos. Global designa uma economia mundializada, ou seja, cuja organização do setor produtivo, de consumo e distribuição dá-se mediante uma rede de conexão de atores econômicos em escala global. Em rede, porque remete à rede global de interação entre redes empresariais, que gera a produtividade e a concorrência (CASTELLS, 2016, p. 135).

Kevin Kelly (1996, p. 20), a respeito das características dessa nova economia, reafirma seu caráter global, apontando que é marcada por uma intensa interconexão, bem como, pelo fato de que são priorizadas as ideias, informações e relações em detrimento de produtos tangíveis, ou materiais. Nesse sentido, o autor ressalta que a nova economia atrela-se ao conceito das redes, de modo que “a dinâmica de nossa sociedade e economia é cada vez mais a lógica das redes”.

Carl Shapiro e Hal Varian (1999, p. 20) asseveram que os avanços tecnológicos característicos da Sociedade da Informação transformaram a economia, especialmente no que diz respeito ao modo pelo qual é utilizada a informação, bem como, ao comportamento dos agentes econômicos. Contudo, essas transformações não implicam modificações substanciais nas regras, ou leis econômicas.

Isso porque a informação e o conhecimento sempre estiveram presentes no desenvolvimento da economia. O que muda com o advento do novo paradigma tecnológico é que a informação se torna o produto do processo produtivo. Ou seja, os produtos das novas indústrias são o próprio processamento de informação, ou mesmo, dispositivos destinados ao processamento de informação. A economia em rede, característica do paradigma informacional, portanto, se torna “cada vez mais capaz de aplicar seu progresso em tecnologia, conhecimentos e administração na própria tecnologia, conhecimentos e administração” (CASTELLS, 2016, p. 135-136).

A economia torna-se ainda mais virtualizada ou desterritorializada em decorrência da utilização de bancos de dados *online* e outros instrumentos informáticos. Fala-se em tornar-se “ainda mais”, porque, como se sabe, o setor de finanças é “uma das atividades mais características da escala da virtualização”. Isso ocorre porque a própria moeda, base do setor financeiro, é um objeto virtual em si, facilitando a troca em detrimento de bens mais

concretos, como era o caso da terra ou de serviços que eram utilizados como “moeda de troca” (LÉVY, 1996, p. 31-33).

Yuval Harari (2016, p. 372), tratando do posicionamento dataísta, afirma que a economia informacional seria um sistema de processamento de dados. Nesse sentido, pontua que “o capitalismo de livre mercado distribui o trabalho de analisar dados e de tomar decisões entre muitos processadores independentes, mas interconectados”. Isso porque a dispersão das informações relevantes entre a população gera a necessidade de um sistema de processamento de dados capaz de sintetizar tais informações.

A bolsa de valores é apontada como o sistema de processamento de dados dotado de maior capacidade e eficiência, em razão de conseguir captar fluxos de informações de diversos lugares do mundo. A partir da sistematização desses dados, a bolsa de valores é capaz de coordenar o funcionamento da economia global, determinando a influência que os acontecimentos terão no preço das ações (HARARI, 2016, p. 372).

Ainda no que diz respeito aos efeitos das tecnologias da informação, em especial, da internet, sobre o mercado de ações, Krishan Kumar (1997, p. 28) salienta a possibilidade de compra e venda de ações em qualquer horário. Expressa o autor, que “os principais mercados de ações do mundo, eletronicamente ligados, fazem ajustes instantâneos nos preços das ações, em resposta a informações transmitidas minuto a minuto por telas de computador”.

Complementando essa informação, Pierre Lévy (2001, p. 108) expressa que “se a bolsa é a consciência da economia, fica claro, levando-se em conta a capitalização acionária das empresas da *web*-economia – que essa consciência é cada vez mais seduzida pela Web”, de modo que a Web atrai a inteligência coletiva econômica por representar seu próprio futuro, representado por uma economia da consciência.

A informação e o conhecimento, nesse contexto, são as fontes de produtividade e, simultaneamente, o produto gerado. A finalidade do desenvolvimento no paradigma tecnológico é justamente a produção de novos conhecimentos e informação, que passaram a constar entre os bens econômicos primordiais. O valor agregado ao conhecimento e às informações decorre do fato de que o seu consumo não os destrói e de que sua cessão não implica perda. O dinheiro, ou outros bens utilizados como moedas de troca, uma vez entregues, são perdidos, consumidos ou gastos. Isso não ocorre com a informação e com o conhecimento (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 209-210).

Assim, a lógica da economia informacional é maximizar a capacidade e minimizar os custos mediante a produção, processamento, armazenagem e realimentação cumulativa da informação. Tem-se uma substituição da ideia tradicional de aplicação de saberes estáveis, para a ideia de aprendizagem permanente, como uma forma de gerar cada vez mais informação e conhecimento (LÉVY, 1996, p. 33).

A inserção das tecnologias viabilizou a comunicação instantânea, sem limitações geográficas, dos mercados, das finanças e das cadeias de produção, resultando essa tendência na mundialização da economia. François Chesnais (1996, p. 34) aponta dois movimentos que, conjuntamente, ocasionaram a dita mundialização. O primeiro seria “a mais longa fase de acumulação ininterrupta do capital que o capitalismo conheceu desde 1914”; e o segundo, se trataria das “políticas de liberalização, de privatização, de desregulamentação e de desmantelamento de conquistas sociais e democráticas”.

Essa mundialização ou globalização decorre da ausência de limites geográficos. Nesse sentido, Manuel Castells (2016, p. 217-218) destaca que essa ampliação do alcance da economia não se deu exclusivamente em decorrência das novas tecnologias, mas sim, de um conjunto destas com um novo modo de organização:

o surgimento da economia informacional global se caracteriza pelo desenvolvimento de uma nova lógica organizacional que está relacionada com o processo atual de transformação tecnológica, mas não depende dele. São as convergências e a interação entre um novo paradigma tecnológico e uma nova lógica organizacional manifesta-se sob diferentes formas em vários contextos culturais e institucionais.

Um desses fatores organizacionais, decorre da especialização dos territórios, que ocasionou a diminuição da arena de produção e o aumento da respectiva área. Ou seja, há uma diminuição do espaço destinado ao processo direto de produção e o respectivo aumento do espaço destinado à outras instâncias da produção, circulação, distribuição e consumo (SANTOS, 1999, p. 11).

A especialização dos territórios ocasionou a separação, por área geográfica, da produção, implicando concentração do processo produtivo de determinado item em um local onde sua produção é mais vantajosa. Essa vantagem é aferida não só pela disponibilidade de recursos naturais, pelo contrário, dá-se mais em razão de critérios técnicos e sociais, do que ambientais. Surgiu, portanto, uma necessidade de intercâmbio, ou “ampliação da área”, com o intuito de circular os objetos do processo produtivo (SANTOS, 1999, p. 11).

A descentralização do processo produtivo faz com que as suas etapas possam ocorrer cada uma em um local diferente, de forma dissociada e autônoma. A necessidade de “ampliação da área”, portanto, nada mais é do que a necessidade de complementação ou cooperação entre os diversos lugares, ocasionando circuitos produtivos e fluxos de troca (SANTOS, 1998, p. 17).

A nova economia é marcada por um elevado grau de internacionalização, havendo uma globalização dos produtos, do dinheiro, do crédito, da dívida, do consumo e da informação. Há, portanto, uma homogeneização, a busca por um padrão único. Nesse sentido, Milton Santos (1999, p. 9) destaca a ideia de uma “mais-valia” em nível global. Essa “mais-valia” seria viabilizada pela produção unificada e pela ação de grandes organizações que, em decorrência da competitividade, buscam melhorar sua própria capacidade de inovar e produzir, como um meio de obter maior lucro. Desse modo, “A cada momento, a maior mais-valia está sempre buscando ultrapassar a si mesma”.

Um impacto notório das novas tecnologias e da economia globalizada, foi a unificação da técnica produtiva. Os sistemas técnicos eram locais ou regionais, diversificados ao redor do globo. Embora pudessem ser similares, normalmente não eram similares ao mesmo tempo (contemporâneos), menos ainda interdependentes uns aos outros. No novo paradigma, contudo, verifica-se que os sistemas técnicos são, de modo geral, os mesmos ao redor do globo. Essa unicidade dá-se em razão da mundialização dos impulsos que recebem os processos técnicos (SANTOS, 2001, p.25-26).

A unicidade técnica, portanto, decorre do fato de que “as técnicas atuais formam sistema à escala do globo, cada lugar abrigando fragmentos ou peças interdependentes” (SANTOS, 1999, p. 8). Assim, ainda que os diferentes lugares possam apresentar diferentes graus de presença e complexidade, participam da mesma técnica global.

O ciberespaço deu origem a um mercado *online*, que não se limita à fronteiras geográficas e em cujo os papéis do consumidor, do produtor e do intermediário transformaram-se substancialmente. A facilidade de acesso e a diversidade de ofertas apresentadas ao consumidor, dotam o novo mercado de maior transparência diante do mercado clássico. Decorre dessa transparência um mercado diferenciado e personalizado, que permite que os produtores se adequem, em tempo real, às evoluções e variedades da demanda dos consumidores (LÉVY, 1996, p. 39).

Dessa forma, verifica-se o avanço gradual de um mercado financeiro mundial que, operado mediante redes de computadores, reveste-se de regras diferenciadas para o investimento de capital e para a avaliação de ações e de títulos em geral (CASTELLS, 2003, p. 68). Pierre Lévy (2004, p. 182) evidencia que, nesse ciberespaço, os movimentos da nossa atenção guiam tudo, uma vez que as passagens e retornos a sítios eletrônicos e os movimentos de clique no *mouse* são fatores que definem o marketing que, por sua vez, determina os caminhos que devem ser seguidos pela produção.

Inexiste, portanto, a necessidade de que os consumidores efetivamente comprem para determinar as especificidades da demanda e orientar a produção e a economia, visto que o simples direcionamento da atenção dos consumidores a determinado bem ou serviço é suficiente para tal desiderato.

Os sistemas que acessamos na internet possuem algoritmos com a capacidade de captar e sistematizar dados. Assim, conseguem captar informações sobre preferências pessoais, relacionamentos, carreiras, hábitos etc., sistematizando-os em perfis e, por consequência, conhecendo as pessoas e suas predições (HARARI, 2016, p. 342-343). Por consequência, a companhia que possuir um maior banco de dados tem a possibilidade de obter predições acuradas e, potencialmente, virá a monopolizar o mercado.

Ou seja, “cada instante de consciência pessoal contribui para dirigir o mercado do mundo”. Isso ocorre em razão da virtualidade reagir mais rápido do que a realidade aos deslocamentos da atenção das pessoas, que passam a comandar a organização no mundo físico, tornando a economia informacional uma “economia da atenção” ou “economia da consciência” (LÉVY, 2004, p. 182).

A produção precisou ser remodelada para atender a uma demanda extremamente diversificada, dinâmica e globalizada. Abandonou-se o modelo de produção em massa, caracterizado pela automação e produção padronizada em linhas de montagem, dando lugar ao modelo de produção flexível, que foi desenvolvido para superar a rigidez do modelo anterior e atender às demandas do novo mercado, por meio da adaptação à sua transformação contínua (CASTELLS, 2016, p. 219).

A internet e as demais tecnologias transformaram a prática empresarial, “em sua relação com fornecedores e compradores, em sua administração, em seu processo de produção e em sua cooperação com outras firmas, em seu financiamento e na avaliação de ações em

mercados financeiros”. Originou-se, nesse contexto, a empresa eletrônica, entendida como a empresa cujo local de realização das operações-chave ligadas à administração, financiamento, produção, distribuição, vendas, dentre outros, seja predominantemente a Internet (CASTELLS, 2003, p. 56-57).

O núcleo central do negócio eletrônico funda-se na conexão de redes, baseada na Internet, de fornecedores de produtos e serviços, produtores e consumidores, ressaltando Manuel Castells (2003, p. 65), que “mais uma vez, a rede é a mensagem. É a capacidade de interagir, recuperar e distribuir globalmente, de maneira personalizada, que está na fonte da redução de custo, da qualidade, eficiência e satisfação do comprador”.

Esse tipo de negócio virtual proporciona à empresa, em razão de suas cinco características, “uma capacidade de se desenvolver organicamente com inovação, sistemas de produção e demanda de mercado, mantendo ao mesmo tempo a atenção focada na meta suprema de qualquer negócio: ganhar dinheiro”. Primeiro, portanto, tem-se a escalabilidade, que se refere à possibilidade de incluir em rede quantos componentes forem desejados, em escala global ou local, podendo reduzir-se ou ampliar-se sem que haja custo adicional, porque o sistema produtivo pode ser redefinido facilmente (CASTELLS, 2003, p. 66).

Em segundo, tem-se a interatividade, que viabiliza o contato, em tempo real, entre a empresa e seus fornecedores, empregados ou consumidores. A terceira característica refere-se à administração da flexibilidade, ou seja, da possibilidade de manter o controle das atividades ao mesmo tempo que expande-se o seu alcance e se diversifica sua composição, conforme a necessidade (CASTELLS, 2003, p. 66).

O uso de marca é outra possibilidade, que tem notória importância, por se tratar de “um símbolo de capacidade reconhecida de criação de valor” em um universo onde os projetos empresariais são fruto de um esforço multilateral. Por fim, a customização, que destina-se a atender a uma demanda de mercado individualizada e diversificada, adaptando a produção à vontade do consumidor (CASTELLS, 2003, p. 66-67).

A empresa eletrônica, ou virtual, em oposição à empresa tradicional, tende a substituir a presença física dos empregados, em horários determinados, para inseri-los em uma rede ou redes de comunicação eletrônica e de instrumentos e programas que viabilizem essa relação. Desse modo, o centro produtivo deixa de ser um espaço físico para ser um processo de

organização, não se podendo precisar sua localização geográfica, cuja importância parece nesse contexto, sendo seus elementos nômades e dispersos (LÉVY, 1996, p. 7-8).

Essa nova configuração da empresa, portanto, visa atender a uma demanda de mercado extremamente diversificada e imprevisível, buscando garantir a inovação e o atingimento do ótimo produtivo decorrente de uma produção acelerada, flexível, barata e planejada, fazendo emergir, portanto, a necessidade de um trabalho intelectual capaz de prever a demanda de mercado e coordenar a produção nessa direção (JARDIM, 2003, p. 19).

Registra-se, então, uma contínua modificação na estrutura organizacional das empresas. Sobre o tema, Fritojf Capra (2005, p. 110):

Atualmente, o ambiente econômico das empresas muda com incrível rapidez. Os mercados estão sendo velozmente desregulados e as incessantes fusões e aquisições impõem radicais mudanças estruturais e culturais às empresas envolvidas – mudanças que ultrapassam a capacidade de compreensão das pessoas e assoberbam tanto os indivíduos quanto as próprias organizações [...]

De acordo com Gaëtan Tremblay (2005, p. 52-53), as inovações tecnológicas colocaram o conhecimento no centro do sistema produtivo, criando condições favoráveis à globalização e ao desenvolvimento da “empresa-rede”. François Chesnais (1996, p. 103-104) corrobora afirmando que a convergência da informática e das telecomunicações permitiu às empresas a redução de custos burocráticos de sua internacionalização, possibilitando uma gestão que viabiliza a descentralização do processo produtivo, mediante o qual uma empresa pode controlar parte da operação de outra, sem necessariamente incorporá-la.

A organização das empresas tornou-se, outrossim, mais flexibilizada e especializada, adotando a forma de empresa em rede, ou empresa-rede. Essa reformulação da empresa pode ser entendida como “uma nova forma de organizar e de gerenciar essas hierarquias, bem como de maximizar as possibilidades de ‘internalizar’ as ‘externalidades’ (isto é, as vantagens externas, no sentido de Alfred Marshall), proporcionadas pelo funcionamento da rede” (CHESNAIS, 1996, p. 109).

Com o objetivo de adaptar-se à imprevisibilidade do mercado diante das novas tecnologias, as redes tornam-se o componente fundamental das organizações. A capacidade de expandir-se geograficamente e o poder de permitir a circulação de informação viabilizado pelas novas tecnologias são características das redes que representam fator chave para o funcionamento de um modelo flexível e adaptável (CASTELLS, 2016, p. 229).

As empresas organizadas a partir do princípio de integração vertical e da divisão social e técnica de trabalho, características do Fordismo, que buscavam o aumento da produtividade a partir de um processo mecanizado de produção padronizada, em massa, tornaram-se obsoletas diante das características da nova economia. Isso fez com que as burocracias verticais fossem substituídas pelas empresa horizontal, caracterizada, segundo Manuel Castells (2016, p. 228) pela:

[...] organização em torno do processo, não da tarefa; hierarquia horizontal; gerenciamento em equipe; medida do desempenho pela satisfação do cliente; recompensa com base no desempenho da equipe; maximização dos contatos com fornecedores e clientes; informação, treinamento e retreinamento de funcionários em todos os níveis.

A empresa verticalizada, cujo trabalho era organizado hierarquicamente, poderia ser representada por uma pirâmide – os cargos mais altos representando o topo, ocupado por poucas pessoas; e os cargos mais baixos representando a base, ocupado por um contingente maior de pessoas. Na economia informacional, contudo, a empresa não se apresenta dessa forma, poderia ser representada como um cérebro, englobando suas sinapses e neurônios, ou uma rede tridimensional, desvinculada do tempo e do espaço (MASI, 2003, p. 258).

A empresa em rede é, portanto, “aquela forma específica de empresa cujo sistema de meios é constituído pela intersecção de segmentos de sistemas autônomos de objetivos”. Nesse sentido, uma organização pode conectar-se a várias redes, de modo autônomo e interdependente (CASTELLS, 2016, p. 238). Ou seja, trata-se a empresa em rede da empresa cuja operacionalização dá-se de modo descentralizado, a partir do uso das tecnologias e vinculadas à uma rede ou várias redes interconectadas.

Destarte, tem-se que o paradigma da Sociedade da Informação deu origem a uma economia global, em rede e informacional, transformando o mercado em uma versão mais dinâmica, diversificada e transparente. Por consequência, foi necessária uma reestruturação organizacional das empresas com vistas a garantir uma produção mais célere e flexível.

1.5 As relações de trabalho na Sociedade da Informação

O trabalho está na base da estrutura social, sendo fator determinante para várias questões da vida humana. Por essa razão, os impactos decorrentes das transformações impostas pelo paradigma tecnológico refletem substancialmente na forma como é exercido o trabalho, assim como em sua organização, que permanece em constante transformação.

Zygmunt Bauman (2008, p. 42-43) refere-se à ao período contemporâneo, da Sociedade da Informação, como “modernidade-líquida”. Esse período resultou da passagem de uma “sociedade-sólida” para uma “sociedade-líquida”, ou fluida. O termo “líquido”, para o autor, remete à ideia de fluidez, ou seja, a sociedade-líquida, assim como os variados aspectos da modernidade-líquida, não conseguem manter-se em formas estáveis durante muito tempo, permanecendo em contínua mutação. Tem-se, dessa forma, uma sociedade extremamente fluida e flexível.

Caracterizada por desejos instáveis e necessidades insaciáveis, a sociedade-líquida não se compatibiliza com o planejamento e armazenamento a longo prazo. Os bens tendem a perder o seu valor com uma maior velocidade, tornando-se obsoletos, e os desejos dos consumidores tendem a modificar-se continuamente. (BAUMAN, 2008, p. 45).

No contexto das tendências dessa sociedade líquida, houve uma “recomodificação” do trabalho, para adaptar-se às tendências da nova sociedade. As empresas passaram a buscar empregados “flutuantes”, ou flexíveis, sem vínculos emocionais e capazes de adaptar suas inclinações, reajustando-se a novas prioridades (BAUMAN, 2008, p. 17-18).

Somado ao fator do interesse das empresas por uma categoria de trabalhadores mais flexíveis, a inserção das tecnologias nas relações laborais reconfigurou o exercício do trabalho, viabilizando uma execução de tarefas mais célere e facilitada e sendo determinante na capacidade de inovação e competitividade das empresas. Além disso, as tecnologias fornecem a estrutura apta a viabilizar a flexibilização e a descentralização da força laboral, assim como a adaptabilidade ao longo do processo produtivo (CASTELLS, 2016, p. 306), elementos estes que apresentam maior relevância na contemporaneidade.

O mercado de trabalho, ao longo do tempo, foi dividido em três principais setores: da agricultura, da indústria e dos serviços. Observa-se que, até meados de 1800, havia uma preponderância da agricultura. Após a Revolução Industrial, houve um aumento, em especial, do setor industrial. Nas últimas décadas, o aumento registrou-se no setor de serviços (HARARI, 2016, p. 321).

Serviço, nesse contexto, é “todo trabalho que uma pessoa precisa e que não pode, não sabe ou não quer fazer ela mesma”, ou seja, abrange uma vasta categoria de profissionais, desde cabeleireiros, garçons, até advogados, professores etc. O aumento no respectivo setor refere-se tanto a quantidade de pessoas que passaram a laborar nas atividades designadas por

este setor, quanto ao aumento de renda. Por essa razão, o setor de serviços, existente desde as primeiras civilizações, ganha notório destaque na Sociedade da Informação, ultrapassando o setor da agricultura e da indústria (SANTOS, 1997, p. 109-110).

Diretamente relacionado a essa migração, está o fato de que, na Sociedade da Informação, é dada maior importância a um “trabalho imaterial”, característico do paradigma informacional, que seria o trabalho que produz um bem imaterial, podendo este ser uma informação ou um serviço, por exemplo. Esse trabalho imaterial pode desenvolver-se de duas formas: enquanto trabalho primordialmente intelectual ou linguístico, e enquanto “trabalho afetivo”, quando produz ou manipula sentimentos (LIMA; SANTINI, 2008, p. 42-43).

Sobre a diferença entre o trabalho material e imaterial, Michael Hardt e Antônio Negri (2004, p. 194) registram:

A produção material – por exemplo, a produção de automóveis, aparelhos de televisão, roupas e alimentos – cria os meios da vida social. As formas modernas de vida social não seriam possíveis sem esses bens. A produção imaterial, em contrapartida, inclusive a produção de ideias, imagens, conhecimentos, comunicação, cooperação e relações afetivas, tende a criar não os meios da vida social, mas a própria vida social. A produção imaterial é biopolítica.

Em razão do aumento exponencial do setor de serviços e da priorização do trabalho imaterial, que se refere às ideias, à informação, ao conhecimento, à comunicação etc., passa a ser dada maior importância à qualificação profissional do trabalhador. O Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICIT, 1998, p. 37-38) ressalta, nesse sentido, que a Sociedade da Informação diferencia-se também quanto à importância da existência de profissionais capacitados, exigindo-se:

cientistas, engenheiros, educadores e técnicos em todas as áreas associadas às tecnologias da informação, especialmente em sistemas de informação, de comunicação e computação, mas também em administração e aplicação de informação e conhecimento; uma força de trabalho treinada para o uso destas tecnologias e sistemas capaz de produzir com qualidade e competitividade dentro de ambientes baseados em conhecimentos; uma população preparada para, em escala generalizada, utilizar sistemas e serviços associados a redes de comunicação e informação, bem como educada para produzir e consumir informação e conhecimento competente.

O que importa para as empresas é a qualidade e a autonomia de seus trabalhadores, dependendo diretamente dessas características para conseguir a produtividade e competitividade necessárias à economia eletrônica ou informacional. Essa qualidade não se refere só ao quantitativo de educação do trabalhador, mas também ao tipo de educação desse profissional, priorizando-se profissionais “capazes de se reprogramar em habilidades,

conhecimento e pensamento segundo tarefas mutáveis num ambiente empresarial em evolução” (CASTELLS, 2003, p. 77).

No contexto da Sociedade da Informação valoriza-se o compartilhamento de informações com o trabalho coletivo. Nesse sentido é que Pierre Lévy (1998, p. 28) trata de uma inteligência coletiva, caracterizada por sua distribuição “por toda a parte”, que mobiliza competências e depende do reconhecimento e do enriquecimento mútuo dos indivíduos. Essa característica de trabalho coletivo, em equipe, que permite a interação aberta é inerente à configuração da empresa em rede mencionada no tópico anterior (CASTELLS, 2003, p. 78).

Observa-se, outrossim, profundas transformações na classificação das relações laborais. Carla Jardim (2003, p. 18) identifica, nesse contexto, a consolidação de três categorias de trabalho assalariado. A primeira, dos “assalariados estáveis”, alberga os trabalhadores especializados, cujas atividades relacionam-se aos setores criativos e estratégicos. A segunda categoria também abrange atividades especializadas, porém, os trabalhadores seriam manuais não especializados, cujos contratos de trabalho revestem-se de atipicidade, como é o caso do trabalho temporário e por tempo determinado. Por fim, a terceira categoria refere-se aos trabalhadores “avulsos”, consubstanciados nos prestadores de serviços ou colaboradores, autônomos e contratados para exercer atividades não estratégicas.

Vera Winter (2005, p. 19-20) também se refere à uma divisão dos trabalhadores, decorrente do aumento da produção planejada, característico desse período. Os trabalhadores seriam setorizados, portanto, a partir de quem incumbe dirigir a atividade e quem incumbe executá-la. A depender da categoria em que esteja enquadrado, o trabalhador exercerá suas atividades conforme condições e forma de organização específica.

A tendência descentralizadora da produção, aliada à globalização, ou à mundialização, culminou com a eliminação das fronteiras, o que viabilizou o surgimento de formas ou sistemas alternativos de trabalho. A multiplicidade de formas de exercício da atividade laboral disponibiliza às empresas e trabalhadores, a escolha de um modo específico, que coexiste em perfeita harmonia com os demais.

O modelo do contrato clássico de trabalho industrial, de produção fabril, onde o trabalhador permanecia executando suas atividades em tempo integral em uma fábrica, sob a fiscalização direta do empregador, perde espaço para novas formas de trabalho. A partir da tendência de descentralização, flexibilização e preponderância do trabalho intelectual sobre o

manual, evidenciaram-se novas formas de execução da atividade laboral visando a adequação do labor aos anseios da economia informacional (OLIVEIRA, 2003, p. 841).

A Revolução Industrial implicou substituição de mão-de-obra humana, pela automação viabilizada pelas máquinas. Desse modo, tal qual no período industrial, atualmente, com a ascensão das novas tecnologias, os humanos, que costumavam ser essenciais para realizar muitas atividades, hoje, são substituídos por computadores e robôs. Desse modo, existe uma tendência de sobreposição das máquinas com relação aos humanos, na execução de muitas tarefas (HARARI, 2016, p. 313).

Dessa tendência surge uma preocupação quanto à incorporação das ferramentas tecnológicas em âmbito laboral, no que diz respeito a uma possível substituição do homem, desqualificado, pela máquina.

O desenvolvimento das tecnologias e de algoritmos não orgânicos¹³ permite que diversas atividades sejam executadas com maior celeridade e eficácia, quando comparadas aos humanos. A *Uber*¹⁴, por exemplo, gerencia inúmeros motoristas, em vários países do globo, possuindo poucos humanos empregados, Tendo em vista que a maioria dos comandos é acionada por algoritmos, sem necessidade de supervisão humana (HARARI, 2016, p. 325-326).

O temor do desemprego em massa no período industrial não efetivou-se, posto que, a medida em que algumas profissões tornaram-se obsoletas e inúteis em decorrência da automação e mecanização, outras profissões surgiram (HARARI, 2016, p. 322). Resta o questionamento se, com a modernização e desenvolvimento de algoritmos não orgânicos, o homem permanecerá indispensável a realização de alguma atividade.

Pierre Lévy (1996, p. 38) substitui essa ideia pela possibilidade de uma “coevolução” homem-máquina, mediante o aumento de produtividade pelo “enriquecimento das atividades, de acoplamentos qualificadores entre as inteligências individuais e a memória dinâmica dos

¹³ Yuval Harari (2016, p. 322), afirma que organismos são algoritmos. Desse modo, “Todo animal – inclusive o *Homo sapiens* – é uma montagem de algoritmos orgânicos modelada pela seleção natural durante milhões de anos de evolução”, Algoritmos não orgânicos, portanto, se referem a todo algoritmo que não seja um organismo vivo.

¹⁴ É um aplicativo disponível para dispositivos móveis, que viabiliza a conexão entre passageiros e motoristas, com o objetivo de fornecer serviço de transporte.

coletivos”. Assim, o implemento da máquina não fulminaria a participação do homem no trabalho, mas o complementaria.

No mesmo sentido, Margherita Balconi (2002, p. 362) destaca que os humanos serão sempre indispensáveis e dotados de visível vantagem sobre as máquinas, em especial “naquelas situações que necessitam serem realizadas através de uma atividade criativa da singularidade para controlar o processo de produção, onde imperfeições da codificação do conhecimento (automatismos) quase sempre aparecem”.

Outra preocupação relacionada ao trabalho na Sociedade da Informação, refere-se ao fato de que, em razão da descentralização e multiplicidade de formas de exercício do labor, existir uma tendência, conforme Vera Winter (2005, p. 17), a busca pela mão-de-obra de baixo custo, que ocasiona um aumento dos índices de desemprego. Corroborando com esse entendimento, Osmar Santos (1997, p. 158-159) registra que o veloz avanço das tecnologias ocasionou, durante um período, verdadeira crise, aumentando os números referentes ao desemprego. A resolução desse problema resta dificultada em razão de que qualquer análise produzida, rapidamente torna-se obsoleta, ante a dinamicidade e celeridade com que ocorrem as mudanças.

O mundo globalizado não se preocupa, portanto, com o emprego, mas sim com as vantagens econômicas que pode aferir a partir dos novos mercados. A necessidade de redução de custos fixos com o fim de garantir a competitividade pode traduzir-se em redução dos direitos dos trabalhadores e precarização das relações de trabalho, tanto do ponto de vista dos contratos individuais de trabalho, quanto das negociações coletivas em uma dimensão mais abrangente (WINTER, 2005, p. 20-21).

Esse problema dá-se, em parte, em razão da tendência de flexibilização dos processos de trabalho. De acordo com Alain Bihl (1998, p. 91), essa tendência pressupõe o implemento de meios de trabalho com o intuito de adequar a capacidade de produção à demanda variável em volume e composição. Destaca-se, nesse ponto, a relevância dos dispositivos voltados à computação programável, que viabilizam a programação e posterior execução de tarefas em série, mediante ganhos de tempo e aumento de produtividade.

A flexibilidade não abrange somente os processos de trabalho, mas a relação de trabalho como um todo, desde as formas de contratação até as formas de remuneração, dando azo a novas formas de contratação, como a terceirização e o contrato temporário de trabalho.

Contudo, a flexibilidade não significa necessariamente a precariedade de empregos, podendo as modalidades de trabalho mais flexíveis representarem uma melhoria nas condições de trabalho e uma forma de absorver os desempregados no mercado de trabalho (JARDIM, 2003, p. 29).

Para que não haja a precarização das relações de trabalho, necessário se faz que o Direito do Trabalho adequa-se, superando a rigidez da atuação reducionista de proteção exclusiva ao empregado, para abranger todo o conjunto de trabalhadores que fazem parte do universo do trabalho (JARDIM, 2003, p. 32-33).

Outro ponto que merece destaque, quanto à transformação do trabalho, é o aspecto inerente ao tempo de serviço. Na Sociedade da Informação, há uma maior flexibilidade da jornada de trabalho, visto que na economia informacional a compreensão temporal da jornada “não depende principalmente de extrair mais tempo dos trabalhadores ou mais trabalho do tempo sob o imperativo do relógio” (CASTELLS, 2016, p. 519).

As modificações de espaços e tempos das organizações desvinculam o trabalho do suporte material estático e dos horários rígidos e sincronizados. A priorização do controle por objetivos, ou resultados, faz com que o trabalhador “venda” não o seu tempo de trabalho, mas o objeto dele. Consequentemente, a desnecessidade de fiscalização de tempo de trabalho em detrimento da fiscalização de resultados, permite que seja feita a distância, tornando irrelevante o local de prestação de serviços (MASI, 2003, p. 259).

No modelo clássico de trabalho industrial, o operário vendia sua força de trabalho percebendo uma contraprestação pecuniária em razão do serviço prestado, posto que, por se tratar de uma realização de um potencial, é possível sua medição em horas. Já o trabalhador contemporâneo, diversamente, tende a vender sua competência, esta entendida como “uma capacidade continuamente alimentada e melhorada de aprender e inovar, que pode se atualizar de maneira imprevisível em contextos variáveis”. Diferente da força de trabalho, a competência não se consome quando utilizada, não sendo pertinente medir esse trabalho em horas, o que torna difícil sua avaliação (LÉVY, 1996, p. 37-38).

Evidencia-se, portanto, a necessidade do trabalho *just in time*, caracterizado pela “mão de obra qualificada para gerenciar seu tempo de maneira flexível, algumas vezes acrescentando mais horas de trabalho, outras adaptando-se a cronogramas flexíveis, em alguns

casos com a redução de horas de trabalho e, conseqüentemente, de salário” (CASTELLS, 2016, p. 519).

Além da ressignificação do tempo, houve uma ressignificação do local de trabalho. A integração das TICs no ambiente de trabalho eliminou as barreiras decorrentes da distância física entre funcionários de uma mesma empresa, entre esses e seus superiores hierárquicos e os clientes. Com isso, de acordo com Alvaro Mello (1999, p. 9), “[...] a área física onde tradicionalmente se trabalha não é mais uma entidade tangível, com fronteiras bem definidas, baseadas em regras e observação visual do processo de trabalho.”.

O implemento dos *software* ocasionou o que se chama de “descorporificação” do trabalho, que permite ao capital ser extraterritorial, volátil e inconstante. Não é necessário, portanto, que o trabalhador se faça presente fisicamente no ambiente do trabalho, ao alcance dos olhos de seu superior hierárquico (BAUMAN, 2008, p. 141).

No paradigma tecnológico privilegia-se, portanto, o trabalho intelectual, voltado para o conhecimento e o processamento de informações, bem como, formas mais flexibilizadas e descentralizadas de execução das atividades laborais. O objetivo é garantir uma produção mais eficiente e a menores custos para atender às demandas da economia informacional.

1.5.1 O surgimento do teletrabalho

A Revolução da Tecnologia da Informação impactou em vários setores da sociedade, implicando transformações desde as concepções de tempo e espaço, à forma como as pessoas se comunicam. A economia também foi substancialmente alterada, modificando as demandas de mercado e, por conseqüência, ocasionando uma redefinição da empresa, dos processos produtivos e de trabalho (MARTINO, 2001, p. 8). O teletrabalho apresenta-se, nesse contexto, como peça integrante dessa seqüência de transformações.

No período industrial, houve uma desvinculação do local de vida do local de trabalho. Os trabalhadores que antes exerciam suas atividades laborais primordialmente em suas oficinas ou em seu roçado, precisaram deslocar-se à indústria para tal desiderato. Essa prática organizacional gerou efeitos nefastos na construção das cidades e na qualidade de vida da população, mediante o aumento de deslocamento urbano, de congestionamentos, de concentração populacional etc. (MASI, 2003, p. 254-255). Com o passar do tempo, fez-se

necessário modificar essa estrutura organizacional, tanto para resolver o problema relacionado aos deslocamentos, como para viabilizar uma produção mais eficiente.

Vera Winter (2005, p. 13) aponta, ademais, que o teletrabalho surgiu da necessidade de reformulação das formas tradicionais de trabalho. A flexibilização do Direito do Trabalho, visando atender às necessidades da economia informacional, e a globalização, conjuntamente com os avanços tecnológicos, fez emergir um desequilíbrio no mercado de trabalho. Desse modo, precisou flexibilizar-se a rigidez característica dos contratos de trabalho tradicionais para que se adequasse à nova realidade do mercado, da economia e do modo de produção.

Como se observa, os desdobramentos da Revolução da Tecnologia da Informação influenciaram e contribuíram diretamente no desenvolvimento dessa forma de organização do labor. Os avanços na tecnologia e comunicação possibilitaram que a tendência de virtualização alcançasse o exercício do trabalho, desvinculando o trabalhador de seu suporte material habitual (posto de trabalho), descentralizando e desterritorializando a atividade laboral.

A empresa *Penn Railroad* (Estrada de Ferro *Penn*), em 1857, nos Estados Unidos, foi a primeira a utilizar recursos de telecomunicações para o trabalho, dando origem ao que se denomina de trabalho remoto, ou gerenciamento à distância. J. Edgar Thompson, presidente da empresa, teve a ideia de utilizar o sistema privado de telégrafo para viabilizar a comunicação com funcionários que trabalhavam longe do escritório central (KUGELMASS, 1996, p. 5). O objetivo inicial era descentralizar a operação e viabilizar o gerenciamento de divisões remotas (MELLO, 1999, p. 9).

Outra experiência de trabalho remoto deu-se em 1962, na Inglaterra, quando Stephane Shirley desenvolveu um pequeno negócio chamado *Freelance Programmers* (Programadores Freelance). A ideia de Stephane era gerir o negócio de casa, a partir do desenvolvimento de programas de computador para empresas. A pequena empresa *Freelance Programmers* desenvolveu-se rapidamente. Em 1964, internalizou-se, tornando-se a F. Internacional, com mais quatro trabalhadores e, em 1988, se tornou o F. I. Group PLC, com mil e cem trabalhadores (QUARESMA; GONÇALVES, 2013, p. 79).

Na década de 1970, o teletrabalho teve voltada para si a atenção das empresas e dos teletrabalhadores. A crise do petróleo e o barateamento das TICs foram, dentre outros, foram fatores que convergiram para tornar o teletrabalho mais atrativo. O objetivo, portanto, era

reduzir o custo e o tempo gasto em deslocamentos de casa para o trabalho e do trabalho para casa (LEMESLE; MAROT, 1994, p. 3-4).

O termo teletrabalho (*telework*) só foi criado em 1976, por Jack Nilles, a quem é atribuída a paternidade do teletrabalho. Enquanto trabalhava para a NASA, Jack Nilles, visando diminuir o problema do trânsito e congestionamentos, lançou a ideia de reduzir o tempo de *commuting* (deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa) por meio de uma inversão: em vez de levar o trabalhador para o local de trabalho, leva-se o trabalho ao local do trabalhador (BRAMANTE, 2012, p. 392).

Substituiu-se, desse modo, o *commuting* pelo *telecommuting*. Em vez de o trabalhador deslocar-se de casa para o trabalho e do trabalho para casa diariamente, exercia suas atividades de onde estivesse com o uso das tecnologias.

O teletrabalho surgiu, portanto, de uma junção da noção de trabalho em domicílio e trabalho à distância trazendo a possibilidade de trabalhar sem a necessidade de deslocar-se cotidianamente de casa para o trabalho e do trabalho para casa. O lar é recolocado no centro da sociedade, sobrepondo-se ao local de trabalho e é dada ênfase à eletrônica e às novas tecnologias (LEMESLE; MAROT, 1994, p. 4).

O teletrabalho viabilizou, mediante o uso das TICs, a descentralização do processo produtivo, atendendo às necessidades das empresas, relacionadas à competitividade e flexibilização. Possibilitou, outrossim, a diminuição da concentração populacional ao redor dos pólos produtivos e a redução de tempo e custos dispendidos com deslocamentos.

2 ASPECTOS GERAIS DO TELETRABALHO

As mudanças decorrentes da Revolução da Tecnologia da Informação deram origem a um novo paradigma social: o paradigma da sociedade da informação. Dentre os principais impactos ocasionados por tais mudanças, anota-se a transformação da economia e do mercado que, por consequência, impactaram na forma de organização e nos processos produtivos relacionados às empresas e ao trabalho. Como abordado no primeiro capítulo, o teletrabalho foi concebido em meio a esse período da história, visando atender às demandas do novo mercado.

Superada a discussão sobre o contexto histórico em que se deu o surgimento do teletrabalho, na presente seção, objetiva-se compreender aspectos gerais inerentes a essa nova forma de organização do trabalho, como conceito, características e modalidades. Desse modo, o presente capítulo desenvolve-se em três eixos fundamentais.

No primeiro tópico, propõe-se discussão conceitual a ser dividida em quatro subtópicos. De início, analisam-se as nomenclaturas empregadas ao teletrabalho. Em segundo, faz-se análise comparativa entre o teletrabalho, o trabalho à distância e o trabalho em domicílio. Após, contrastam-se conceitos doutrinários de teletrabalho com pesquisas, que demonstram o panorama dessa forma de trabalhar no mundo, a fim de balizar o conceito a ser adotado por este escrito, englobando tais especificidades. Por fim, a partir do conceito definido, identificam-se as características inerentes ao teletrabalho, visando evitar indefinições.

A partir da discussão conceitual e da análise das características, no segundo tópico, objetiva-se identificar as modalidades de teletrabalho a partir de critérios pré-estabelecidos. Identificam-se os tipos de teletrabalho quanto ao local de exercício das atividades laborais, quanto à conectividade e quanto à frequência.

Após, busca-se identificar as vantagens do teletrabalho a partir de três pontos de vista: das empresas, do trabalhador e da sociedade, bem como, desvantagens decorrentes. Visualiza-se um quadro em que algumas vantagens para as empresas mostram-se desvantagens para os

trabalhadores e vice-versa, bem como, que alguns pontos podem apresentar-se como vantagem e, paradoxalmente, como desvantagens. Por fim, ainda nesse terceiro tópico, propõem-se medidas para minimizar os impactos negativos da implementação do teletrabalho.

2.1 Discussão conceitual

O teletrabalho é uma forma de organização do trabalho característica da Sociedade da Informação, que surgiu por consequência da Revolução da Tecnologia da Informação e das transformações por ela ocasionadas, especialmente na economia, no mercado e na empresa. Apresentando-se como uma nova forma de trabalhar, ocasionou uma reformulação das estruturas das organizações tradicionais e centralizadas.

Embora o teletrabalho já esteja presente na sociedade há algumas décadas, como exposto no capítulo anterior, continua a ser tema tortuosamente debatido pela doutrina. A inexistência de uma terminologia universal, a ausência de definição legal e de regramento específico no Brasil¹⁵, bem como a própria dinamicidade inerente a essa figura são pontos relevantes no que diz respeito à permanência desse debate.

Por essa razão, entende-se necessário adentrar em discussão conceitual do teletrabalho, abordando as diferentes terminologias aplicadas e a diferença entre teletrabalho, trabalho em domicílio e trabalho à distância. Por fim, abordar-se-ão os conceitos existentes, fazendo-se análise comparativa entre estes e pesquisas realizadas quanto às condições em que é praticado o teletrabalho atualmente, com o intuito de definir o conceito que será utilizado neste trabalho.

2.1.1 Terminologia

A palavra teletrabalho não é única no mundo. Ao longo do tempo, utilizaram-se e, ao redor do globo, utilizam-se várias denominações e acepções para o que se entende por teletrabalho. Ao passo que algumas denominações apresentam-se como sinônimas, outras,

¹⁵ Em 13 de julho de 2017, foi sancionada pelo Presidente em exercício, Michel Temer, a Lei nº 13.467, que altera a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a fim de adequar a legislação as novas relações de trabalho. O artigo 1º da Lei citada alterou vários artigos da CLT, destacando-se o acréscimo do inciso III, no artigo 62, excluindo os teletrabalhadores do regime de horas extraordinárias; e o acréscimo do Capítulo II-A que, nos seus cinco artigos, regulamentou o teletrabalho. As modificações advindas da referida lei serão analisadas em tópicos adiante. Frise-se, contudo, que a Lei só deve entrar em vigor, contados 120 dias após sua publicação oficial, que se deu em 14/07/2017 (artigo 6º).

apresentam apenas similaridade com o teletrabalho, não carregando o mesmo significado. Por essa razão, é importante fazer esta breve análise terminológica.

Antônio Cunha (2010, p. 760) explica que, etimologicamente, o termo teletrabalho é um neologismo de duas palavras. A primeira, de origem grega - o prefixo *tele*; e a segunda, advinda do termo em latim *tripalium* - o trabalho. *Tele*, nessa acepção significaria “longe, ao longe, ou longe de”. E *tripalium*, origem etimológica da palavra trabalho, faria referência a um instrumento de tortura ou peça de madeira que pesava sobre os animais, prendendo os bois pelo pescoço e ligando-os ao carro ou arado (denominada canga).

Joaquim Serra (2003, p. 167) complementa o exposto ao afirmar que, “Etimologicamente - e habitualmente - teletrabalho significa ‘trabalho à distância’”. Concordando com esse posicionamento, Carla Jardim (2003, p. 11) ressalta que “[...] o prefixo *tele* está sendo entendido como telecomunicações, mas quer dizer distância, por esse motivo, a primeira acepção do teletrabalho é o trabalho à distância, para depois ser acoplada a expressão ‘o uso da conexão informática na execução do trabalho [...]’.

A paternidade dos termos *telework* e *telecommuting* é atribuída a Jack Nilles (1988, p. 330). Para o autor, *telework*, termo traduzido para o português como teletrabalho, significa a troca de deslocamentos físicos ao trabalho, que o autor denomina de “viagem normal ao local de trabalho”, pelo uso de tecnologias da informação e da comunicação.¹⁶ Assim, o teletrabalho, na visão de Jack Nilles (1997, p. 40), consiste em “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho”.

Como palavra correspondente à *telework*, do inglês, e teletrabalho, do português, observa-se o uso de: *teletrabajo*, do espanhol; *televoro*, do italiano; *smart working*, na Inglaterra; e *télétravail*, do francês. No idioma alemão, identifica-se o uso dos termos sinônimos de teletrabalho, *telearbeit* ou *fernarbeit*, que podem ser traduzidos como trabalho por telecomunicação. No Reino Unido, observa-se a prevalência do termo *telework*, enquanto que, nos Estados Unidos, tem-se a prevalência do termo *telecommuting*.

¹⁶ Texto original: “Any form of substitution of ICT for ‘normal’ work-related travel” (NILLES, 1988, p. 330). Tradução livre: “Qualquer forma de substituição de TIC por viagens normais relacionadas ao trabalho”.

A denominação *telecommuting* merece atenção. Também concebido por Jack Nilles (1988, p. 330), esse termo não possui tradução para o português¹⁷, devendo-se entender por *commuting* o percurso realizado pelos trabalhadores de casa para o trabalho, e do trabalho para casa. Desse modo, o *telecommuting* se refere ao trabalho periodicamente realizado no “escritório principal”, entendido como a sede da empresa, e um ou mais dias por semana realizado em locais diversos (na casa do próprio trabalhador, na sede ou domicílio de um cliente, ou em um telecentro).¹⁸

Analisando o termo *telecommuting*, Sérgio Martins (2012, p. 87) explica que seu significado remete à ideia de uma forma de trabalho à distância. Por consequência, os *telecommuters* seriam os trabalhadores que exercem suas atividades laborais em suas residências, mediante conexão por computador com as empresas. De acordo com essas observações, portanto, o *telecommuting* designaria uma forma de *telework* (teletrabalho), não um termo equivalente.

Luiz Sakuda e Flávio Vasconcelos (2005, p. 40) complementam, afirmando que os autores americanos tendem a utilizar este termo, enquanto que os autores europeus tendem a adotar a terminologia *telework*. A diferença, portanto, estaria no foco de atenção dos conceitos: o *telework* prioriza o processo (trabalho realizado mediante o uso das TICs), enquanto o *telecommuting* prioriza a localização (trabalho realizado fora das dependências da empresa).

Klébia Borba (2002, p. 46) identifica que o termo teletrabalho é um “sinônimo de trabalho à distância, trabalho periférico ou remoto, ‘teledeslocamento’ ou, inclusive, trabalho em domicílio”, admitindo, ainda, “definições como *telework*, *teletravail* ou *televaro*”. Discorda-se dessa afirmação, contudo, em razão de o teletrabalho não ser figura equivalente ao trabalho em domicílio, ou mesmo ao trabalho à distância. Essas diferenças serão melhor abordadas no próximo tópico.

¹⁷ Ivani Bramante (2012, p. 392) refere-se ao termo “telecomutação”, como possível tradução do termo *telecommuting*, adotando como significado desta palavra a “permuta do transporte pela telecomunicação, tendente à redução ou eliminação do deslocamento diário entre casa e o local de trabalho principal, colocado em experiências concretas”.

¹⁸ Texto original: “*Periodic work from the principal office, one or more days per week either at home, a client’s site, or in a telework center*”. Tradução livre: “Trabalho executado periodicamente no escritório principal e, um ou mais dias por semana, em casa, no local do cliente ou em um telecentro”.

Outras denominações similares e menos utilizadas, são: trabalho em rede (*networking*), trabalho móvel (*mobile working*), trabalho à distância (*remote working*), trabalho flexível (*flexible working*), trabalho em domicílio (*homeworking* ou *home office*). No que diz respeito aos termos trabalho em domicílio e trabalho a distância, como mencionado, essa diferença será melhor tratada no próximo tópico. Já quanto aos termos trabalho em rede, trabalho móvel e trabalho flexível, estes não se mostram adequados em razão de sua incompletude, pois abrangerem somente uma característica do teletrabalho.

Destarte, entende-se que teletrabalho é a terminologia mais pertinente para designar a forma de trabalhar característica do paradigma da sociedade da informação.

2.1.2 Teletrabalho versus trabalho em domicílio versus trabalho à distância

Em razão dos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas que equiparam o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador (em domicílio ou à distância) ao realizado nas dependências deste, para fins de caracterização do vínculo empregatício e direito ao salário mínimo¹⁹, a doutrina brasileira tende a utilizar o termo teletrabalho como sinônimo de trabalho realizado em domicílio ou de trabalho à distância.

Quando foi aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas, pelo Decreto-Lei nº 5.452, em 01 de maio de 1943, não se vislumbrava a figura do teletrabalho, que só veio a aparecer anos depois. Por essa razão, é equivocada a tentativa de utilizar-se dos dispositivos legais mencionados para equiparar o teletrabalho, que abrange condutas e elementos diversos ao trabalho em domicílio e ao trabalho à distância.

Inobstante seja costumeira a confusão de significados, o teletrabalho não se confunde com o trabalho em domicílio (*homeworking* ou *home office*), ou com o trabalho à distância (*remote working*). Isso porque o teletrabalho não se consubstancia em tão somente exercer as atividades laborais longe do empregador, quiçá a exercer as atividades laborais

¹⁹ O *caput* do artigo 6º, da CLT, desvincula a configuração da relação de emprego do local onde o trabalho é exercido, ao estabelecer que: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Já o artigo 83, também da CLT, reconhece o direito ao salário mínimo dos trabalhadores que exercem suas atividades fora do estabelecimento do empregador, expressando que: “É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”.

exclusivamente em domicílio. Pelo contrário, a mobilidade viabilizada pela integração das TICs ao exercício do labor permite o exercício do labor em locais diversos.

Trabalho à distância pode ser entendido como aquele realizado pelo trabalhador, por conta e sob a direção do empregador, em sua própria residência, ou em outro local à sua escolha, distante da fiscalização direta do empregador. Trata-se, portanto, de um gênero que engloba diversas modalidades de trabalho, como é o caso do trabalho em domicílio e dos representantes comerciais, por exemplo (GENEHR, 2008, p. 1087).

A partir desse conceito, entende-se que o teletrabalho, por definição, será sempre trabalho à distância, mas o trabalho à distância nem sempre será teletrabalho, na medida em que abrange relações diversas. Coadunando com o exposto, Luiz Silva (2000, p. 583) ressalta que trabalho à distância é o gênero a que pertencem o trabalho em domicílio tradicional e o teletrabalho, assim como outras modalidades de trabalho.

Esperanza Benítez (2011, p. 35) destaca que a característica comum aos tipos de trabalho à distância é a realização do trabalho em local não convencional. Assevera, contudo, que não se pode identificar o teletrabalho somente como trabalho à distância, diferenciando-se este da figura mais genérica em razão do uso das TICs.

O trabalho em domicílio, por sua vez, é definido por Evaristo de Moraes Filho (1994, p. 74) como aquele habitual ou profissionalmente exercido pelo trabalhador “em sua própria habitação ou em local por ele escolhido, longe da vigilância direta do empregador, ou em oficina de família, com auxílio dos parentes aí residentes ou algum trabalhador externo, sempre que o faça por conta e sob a direção de um patrão”.

O trabalho em domicílio, dessa forma, não admite a mobilidade que é característica do teletrabalho. Por essa razão, o teletrabalho não equivale ao trabalho em domicílio tradicional, porque não é executado exclusivamente na residência do trabalhador ou em outro local por ele escolhido. A mobilidade do teletrabalhador, decorrente do uso das TICs, possibilita que este exerça suas atividades em locais diversos, que não o estabelecimento da empresa e nem seu próprio domicílio.

Além do domicílio, o teletrabalho pode ser exercido em qualquer local à escolha do trabalhador, como estabelecimentos comerciais e aeroportos, por exemplo. Também em escritórios satélites (estabelecimentos pertencentes à empresa, descentralizados

geograficamente e conectados à sede por meio de redes), escritórios virtuais (locais equipados para a realização de atividades laborais de trabalhadores de empresas diversas, de diversos segmentos), tele-empresa (serviços por rede telemática, como a *internet*), sistemas distribuídos (computadores interligados a um computador central por meio de redes) etc. (AGNOLETI, 2005, p. 249).

Outra diferença existente entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio tradicional é que este último, em geral, realiza-se fora da empresa e sem qualquer contato pessoal com esta. Enquanto isso, o teletrabalhador mantém contato permanente com colegas de trabalho, superiores e clientes, ainda que não presencial. Diferencia-se, também, porque o teletrabalho utiliza-se necessariamente das TICs, enquanto no trabalho em domicílio utilizam-se meios regulares de comunicação, como correios, telefone e *fax* (SILVA, 2004, p. 13).

Destarte, embora sempre seja trabalho à distância e possa ser exercido, também, em domicílio, o teletrabalho distingue-se dessas modalidades em razão de suas particularidades, em especial, o uso das TICs.

2.1.3 Conceito de teletrabalho

Como tratado no subtópico anterior, a paternidade do termo teletrabalho é atribuída a Jack Nilles (1988, p. 330), que o conceituou como sendo a substituição das viagens de casa para o trabalho e do trabalho para casa (*commuting*), pelo uso das tecnologias da informação e da comunicação. Com o envio do trabalho aos trabalhadores, em vez destes deslocarem-se para o trabalho, evitar-se-ia o desperdício de tempo, minimizando congestionamentos, poluição etc.

Segundo a definição da OIT, explica Christian Mañas (2003, p. 131), 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”.

Denise Fincato e Manoela Bittencourt (2014, p. 413) conceituam o teletrabalho como uma forma de prestação de serviços que “possibilita o trabalho à distância de forma síncrona e próxima (apesar de virtual)”, destacando que “[...] é possível trabalhar em qualquer lugar, de maneira subordinada, para empregador localizado em local remoto ao da prestação de serviços”.

João Valentim (2000, p. 100) por sua vez, conceitua o teletrabalho como “a prestação de serviço destinada a outrem e sob a subordinação deste, exercida por um trabalhador, preferencialmente em sua casa e com o suporte de modernos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática”.

Como se observa, os conceitos formulados por esses autores não admitem a existência do teletrabalho não subordinado. Existe, contudo, corrente doutrinária que discorda desse posicionamento, admitindo o teletrabalho autônomo, não subordinado. Nesse sentido, Manuel Estrada (2017, p. 11) expressa que:

[...] o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

Vittorio Martino e Linda Wirth (1990, p. 586) entendem por teletrabalho aquele realizado distante de escritórios centrais e oficinas de produção, onde o trabalhador não tem contato pessoal com colegas, comunicando-se pelas das novas tecnologias.²⁰ Exclui-se, de acordo com esse conceito, todo e qualquer teletrabalhador que mantenha contato presencial com colegas, ainda que apenas uma vez por mês, por exemplo, em reuniões mensais.

Rosário Moya (1998, p. 59) exclui do conceito de teletrabalho as atividades internas, ainda que desenvolvidas com o uso das TICs, em razão de, nesse modelo, inexistir a não presencialidade. Exclui, também, as atividades exercidas externamente, quando o uso das TICs somente é aplicado na comunicação do trabalhador com a empresa e não no exercício das atividades.

Ocorre, contudo, que o fato de o trabalhador comunicar-se com a empresa, pelas TICs, enquanto exerce atividades externas, significa, por consequência, que o trabalho está sendo exercido por meio das TICs. Entende-se, dessa forma, que esse posicionamento é precipitado. De fato, as TICs representam elemento essencial à configuração do teletrabalho, porém, se são utilizadas na comunicação do trabalhador com a empresa, enquanto exerce atividade externa, não há como se descaracterizar a relação de teletrabalho.

²⁰ Texto original: “[...] tout travail effectué en un lieu où, loin ddes bureaux ou des ateliers centraux, le travailleur n’a pas de contact personnel avec ses collègues, mais peut communiquer avec eux en faisant usage des nouvelles technologies.” (MARTINO; WIRTH. 1990, p. 586). Tradução livre: “[...] o trabalho realizado em um local onde, longe dos escritórios centrais e oficinas de produção, o trabalhador não mantém nenhum contato pessoal com seus colegas, mas é capaz de se comunicar com eles através das novas tecnologias.”.

Por outro lado, o exercício de atividades internas, por si só, não descaracteriza o teletrabalho. Isso porque como será melhor abordado adiante, o teletrabalho pode ser exercido em dias alternados, periodicamente, ou mesmo em parte da jornada de trabalho. Desse modo, somente se descaracterizaria o teletrabalho caso as atividades fossem exercidas de modo exclusivamente interno.

Carl Van Horn e Duke Storen (2001, p. 3), por sua vez, apresentam conceito de telerabalho que o confunde com o trabalho em domicílio. Expressam os autores que teletrabalho significa “trabalhar em casa, longe do local de trabalho de um empregador, utilizando recurso da tecnologia de informação, como a internet, computadores ou telefones”.²¹

Diane-Gabrielle Tremblay (2002, p. 58) coaduna com esse posicionamento, ao asseverar que “por teletrabalhador entendemos uma pessoa que realiza um trabalho remunerado em casa, principalmente por computador; geralmente este trabalho é transmitido ao cliente ou empregador por internet ou disquete”. A autora admite, como se percebe, a possibilidade de exercício de teletrabalho desconectado, na medida em que entende caracterizar como teletrabalho o exercício do labor à distância e o envio de resultados inseridos em disquetes.

Não se pode concluir que, pelo fato de exercer suas atividades laborais fora dos limites da empresa, o teletrabalhador necessariamente as exerça em seu domicílio. O uso das tecnologias da informação e da comunicação permite que o teletrabalhador execute suas atividades de variados locais, não só em sua residência. Este é o principal fator que diferencia o teletrabalho do trabalho em domicílio, como abordado anteriormente.

Nesse contexto, Ivani Bramante (2012, p. 102) ressalta seis possibilidades de locais em que a prestação dos serviços no teletrabalho pode ocorrer: em domicílio ou outro local a escolha do trabalhador; parte do tempo em domicílio e parte na empresa; remotamente, em local distante da empresa; em telecentros; de forma móvel; em centros satélites, inclusive transfronteiriços. A partir dessa constatação, o autor (BRAMANTE, 2012, p. 402) conceitua o

²¹ Texto original: “*Working at home, away from an employer’s place of business, using information technology appliances, such as the Internet, computers, or telephones*”. Tradução livre: “Trabalhar em casa, longe do local de trabalho do empregador, utilizando aparelhos da tecnologia da informação, como a internet, computadores, ou telefones”.

teletrabalho como sendo “a prestação de serviços, a qualquer título, descentrada e ou externalizada, mediante a utilização dos instrumentos de telemática”.

Luiz Silva (2000, p. 584) critica a posição doutrinária defendida por Diane-Gabrielle Tremblay (2002), que considera como teletrabalho aquele exercido com o suporte de computador não conectado à sede central da empresa. Para o autor, “teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes”.

Corroborando com o entendimento apresentado por Luiz Silva (2000), Javier Aranda (2001, p. 28) define o teletrabalho como sendo a “forma de organização e ou execução do trabalho realizado em grande parte, ou principalmente, à distância e mediante o uso intensivo das técnicas de informática e ou da telecomunicação”.

Em abordagem diversa, Domenico de Masi (2003, p. 264) aponta o que não é teletrabalho. Assim, o teletrabalho não equivale ao trabalho em domicílio e não significa que todos fiquem sempre em casa, porque esse modo de trabalhar pode ser adotado apenas para algumas atividades e apenas em alguns dias da semana. Também, por poder ser realizada em locais diversos que não só o domicílio do trabalhador. Teletrabalho também não equivale à informática, visto que o teletrabalhador pode fazer uso do telefone e das telecomunicações, do fax, do correio eletrônico etc. Desse modo, a telecomunicação é um suporte extra, nem sempre indispensável.

Teletrabalho também não é anarquia ou isolamento. Os teletrabalhadores exercem suas atividades laborais dentro de uma lógica organizacional, interligados aos demais trabalhadores de uma empresa, aos superiores hierárquicos e clientes, com controle, principalmente sobre resultados. Além disso, embora diminuído o contato presencial com colegas de trabalho, clientes e chefes, essa ausência é compensada pelo aumento do contato presencial com a família, vizinhos, amigos etc. (MASI, 2003, p. 265).

Conclui Domenico de Masi (2003, p. 265), que teletrabalho não é uma forma de eliminar o desemprego. O fato de os teletrabalhadores possuírem mais tempo em seus lares reduz a necessidade da busca por determinados prestadores de serviço, como babás, por exemplo. Além disso, a redução de congestionamentos, torna menos necessária a busca por serviços, como oficinas e postos de abastecimento. Ressalta, contudo, que ao mesmo tempo

em que se diminui a busca por certos serviços, se ampliam as oportunidades de emprego com o teletrabalho, pelo que, não se deve resultar em alteração considerável nesse sentido.

De acordo com os conceitos expostos, observa-se, como apontado inicialmente, certa inconsistência doutrinária. Alguns autores priorizam o uso das TICs, outros priorizam a distância que deve haver entre o teletrabalhador e o estabelecimento da empresa. Alguns admitem a ausência de conexão com o computador da empresa, outros excluem essa possibilidade. Dentre os conceitos observados, muitos tendem a restringir o teletrabalho a determinadas condutas ou práticas de modo exclusivo, como sendo aquele realizado exclusivamente à distância, ou exclusivamente em domicílio, por exemplo.

Na realidade, contudo, observam-se nuances que fogem desses extremismos. O acesso facilitado às tecnologias proporcionaram uma melhor qualidade e maior velocidade na comunicação e viabilizaram a possibilidade de se trabalhar em qualquer lugar, a qualquer hora. Isso fez com que o teletrabalho passasse a fazer parte do cotidiano de trabalhadores que não necessariamente se enquadram nos conceitos expostos.

Um estudo feito pela *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Eurofound) (MESSENGER et al, 2017, p. 7), denominado de *Working anytime anywhere: The effects on the world of work* (Trabalhando a qualquer tempo em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho), identificou que, inobstante diversos países tenham tratado das condições de trabalho dos teletrabalhadores, estes somente consideraram o teletrabalho tradicional, mascarando os possíveis problemas advindos das novas formas de teletrabalho, como o caso do teletrabalho informal e do teletrabalho suplementar, por exemplo. Só recentemente é que passou-se a considerar essas novas formas de teletrabalho.

A pesquisa referida define o teletrabalho como sendo o uso das TICs, com o propósito de viabilizar o exercício laboral fora do estabelecimento do empregador (MESSENGER et al, 2017, p. 1). No entanto, embora utilize conceito similar aos adotados pelos doutrinadores já citados, identifica diferentes condições de exercício do teletrabalho, dividindo os trabalhadores em quatro categorias.

A primeira categoria de trabalhadores é identificada como *Home-based telework* (teletrabalho em domicílio). Nesse universo, estão englobados os teletrabalhadores que exercem suas atividades o tempo todo em domicílio, ou, pelo menos, na maior parte dos dias do mês, em domicílio e em outros locais fora do estabelecimento do empregador, poucas

vezes no mês. Nesse caso, aponta-se que o uso de TICs se dá sempre ou quase sempre (MESSENGER et al, 2017, p. 7).

A segunda, denominada de *High mobile telework* (teletrabalho de alta mobilidade), identifica os empregados que trabalham em diversos locais regularmente, com elevado grau de mobilidade e utilizando-se das tecnologias da informação e da comunicação. Assim como no teletrabalho em domicílio, aqui também o uso das TICs se dá em todo o tempo, ou na maior parte dele. Porém, neste caso, o teletrabalhador de alta mobilidade exerce suas atividades na maior parte da semana em pelo menos dois locais distintos da sede da empresa, ou trabalha diariamente em pelo menos um local distinto da sede da empresa (MESSENGER et al, 2017, p. 7).

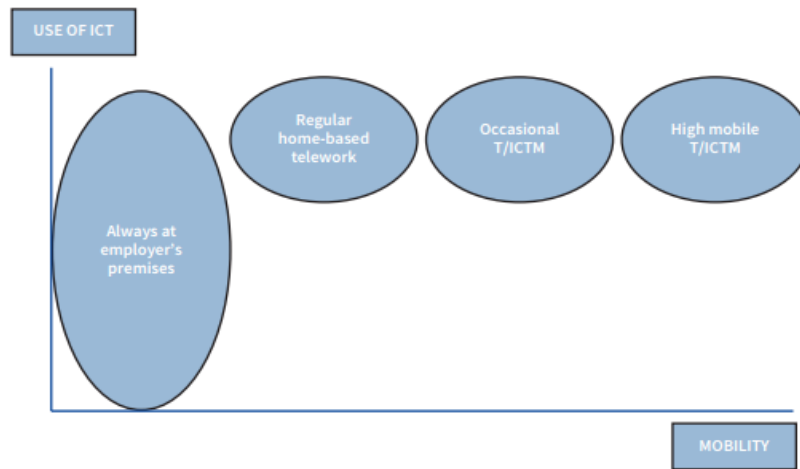
É identificada, ainda, uma terceira categoria, denominada de *Occasional telework* (teletrabalho ocasional), que se refere aos trabalhadores que ocasionalmente exercem suas atividades laborais em um ou mais lugares fora do estabelecimento do empregador e com baixo grau de mobilidade. Nesse caso, o uso das TICs também se dá sempre ou quase sempre, porém, nesse caso, o teletrabalhador exerce suas atividades fora do estabelecimento do empregador com menos frequência ou em menos locais do que o teletrabalhador de alta mobilidade (MESSENGER et al, 2017, p. 7).

Por fim, uma quarta categoria, denominada *Always at the employer's premises* (sempre nas instalações do empregador), refere-se aos empregados que trabalham exclusivamente no estabelecimento do empregador. Nesse caso, ante a inexistência da distância entre o trabalhador e o local de trabalho, os trabalhadores poderiam ou não utilizar as TICs (MESSENGER et al, 2017, p. 7).

Desse modo, de acordo com o representado na figura 1, os trabalhadores que possuem menos mobilidade são os que exercem suas atividades exclusivamente no estabelecimento do empregador, seguidos dos teletrabalhadores em domicílio, dos teletrabalhadores ocasionais e dos que possuem maior grau de mobilidade, os teletrabalhadores de alta mobilidade.

Quanto às TICs, tem-se que os teletrabalhadores em domicílio, os teletrabalhadores ocasionais e os teletrabalhadores de alta mobilidade equiparam-se, utilizando-as intensamente fora das instalações da empresa. Os trabalhadores que sempre laboram no estabelecimento do empregador, podem utilizar-se ou não das tecnologias da informação e comunicação fora das instalações do empregador.

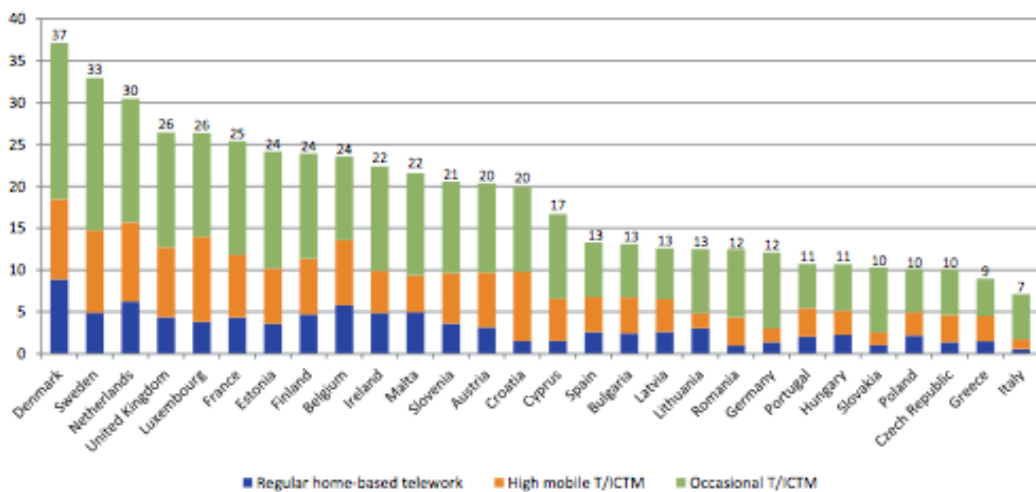
Figura 1 - Classificação dos empregados realizando teletrabalho com base no nível de mobilidade e uso de TIC fora das instalações do empregador



Extraída de: MESSENGER et al, 2017, p. 14.

A partir dessas categorias, como se observa na figura 2, foi feito levantamento de dados sobre as práticas de teletrabalho em 28 países membros da União Europeia. Como se observa, verificou-se um percentual maior de empregados executando teletrabalho nos países escandinavos, bem como na Bélgica, na França, no Reino Unido e na Holanda. Voltando a atenção para as modalidades de teletrabalho, verifica-se que há uma preponderância do teletrabalho ocasional nesses países.

Figura 2 – Percentual de empregados praticando teletrabalho na União Europeia, por categoria e país.



Extraída de: MESSENGER et al, 2017, p. 15.

Além das categorias mencionadas, é importante ressaltar a existência do teletrabalho suplementar, que pode ocorrer em qualquer das categorias citadas e, até mesmo, em casos que

o trabalhador não pratica teletrabalho. Trata-se do exercício de atividades laborais fora da jornada de trabalho estipulada, mediante uso de instrumentos da tecnologia da informação e da comunicação, seja respondendo e-mails, enviando relatórios, atendendo clientes por aplicativos *online* etc. Tem-se, assim, caracterizada verdadeira jornada suplementar não paga (MESSENGER et al, p. 21).

Em oposição ao teletrabalho suplementar, tem-se o teletrabalho substitutivo, que decorre da substituição das horas de trabalho regulares em escritório ou estabelecimento do empregador para horas de trabalho realizado por meio das tecnologias da informação e da comunicação, remotamente. Desse modo, o trabalho tradicional em escritório resta substituído pelo trabalho remoto, sem implicar acréscimo de jornada (MESSENGER et al, p. 21).

A partir da definição de tais categorias, o estudo em análise reafirma a inexistência de um conceito universal de teletrabalho. Esse fator mostra-se determinante na dificuldade de coletar e analisar dados visando à implementação de políticas direcionadas ao teletrabalho. Isso porque em decorrência da inconsistência conceitual, as pesquisas acabam por considerar diferentes categorias e utilizar diferentes critérios, dificultando uma análise conjunta (MESSENGER et al, 2017, p. 13).

Outra pesquisa, intitulada *Trends in Workplace Flexibility* (tendências da flexibilidade no local de trabalho), realizada pela associação de recursos humanos sem fins lucrativo, *WorldatWork*, apresentou dados importantes quanto à frequência de teletrabalho praticada pelas empresas. Considerando um universo de 375 empresas membros da referida associação, dos Estados Unidos, do Canadá e de outros países, a pesquisa objetivou coletar dados para identificar e mensurar as opções de flexibilidade oferecidas aos funcionários e os arranjos de trabalho flexíveis comumente usados (WORLDATWORK, 2015, p. 1).

Constatou-se que 85% das empresas oferecem a possibilidade de teletrabalho, para finalidades específicas²², para todos ou alguns empregados. Além dessas, 65% das empresas oferecem teletrabalho, em uma base mensal regular²³, a todos ou alguns funcionários; 53% oferecem teletrabalho, em uma base semanal regular²⁴, a todos os funcionários; e 34%

²² A pesquisa se refere à situações ad-hoc, ou seja, para situações ou finalidades específicas, como filhos doentes ou outros compromissos pessoais (WORLDATWORK, 2015, p. 9).

²³ Pelo menos um dia por mês, mas não o dia todo (WORLDATWORK, 2015, p.9).

²⁴ Pelo menos um dia por semana, mas não o dia todo (WORLDATWORK, 2015, p. 9)

oferecem teletrabalho *full time* (todo o tempo)²⁵ para todos os funcionários (WORLDATEWORK, 2015, p. 9).

Quanto ao vínculo existente entre os teletrabalhadores e os tomadores de serviço, outra pesquisa realizada pelo WorldatWork (2011, p. 2), denominada *Telework 2011*, identificou três modalidades de teletrabalho. O *telework* (teletrabalho), exercido à distância, podendo ser autônomo ou em subordinação a um empregador; o *employee teleworker* (empregado teletrabalhador), que trabalha remotamente ao menos um dia por mês, durante o horário comercial; e o *contract teleworker* (teletrabalhador contratado), que trabalha remotamente ao menos um dia por mês, durante o horário comercial, com base em contrato, para empregador, ou autonomamente.

Quanto ao local de exercício das atividades laborais, a referida pesquisa identificou (tabela 1) que o teletrabalho é praticado em locais diversos, como no domicílio do trabalhador, no carro, em hotéis, em telecentros etc. (WORLDATEWORK, 2011, p. 6).

Tabela 1 – Locais onde o trabalho foi executado no mês anterior.

Location	2006 (n=140)	2008 (n=130)	2010 (n=96)
Home	76%	87%	63%
In the car	38%	37%	40%
While on vacation	18%	23%	37%
Hotel or motel	26%	26%	36%
Café or restaurant	31%	23%	34%
Customer/client's place of business	28%	41%	33%
Airport, train depot or subway platform	16%	23%	16%
Park or other outdoor location	19%	14%	14%
Library	16%	10%	13%
On airplane, train or subway	13%	21%	12%
Telework Center – office leased by employer		New in 2010	12%
Satellite center – an employer office that is located closer to an employee's home	3%	7%	11%

Extraída de: WORLDATEWORK, 2011, p. 6.

É importante destacar, outrossim, que, observando os dados da figura 3, também se verifica um aumento considerável do número de pessoas praticando teletrabalho em período

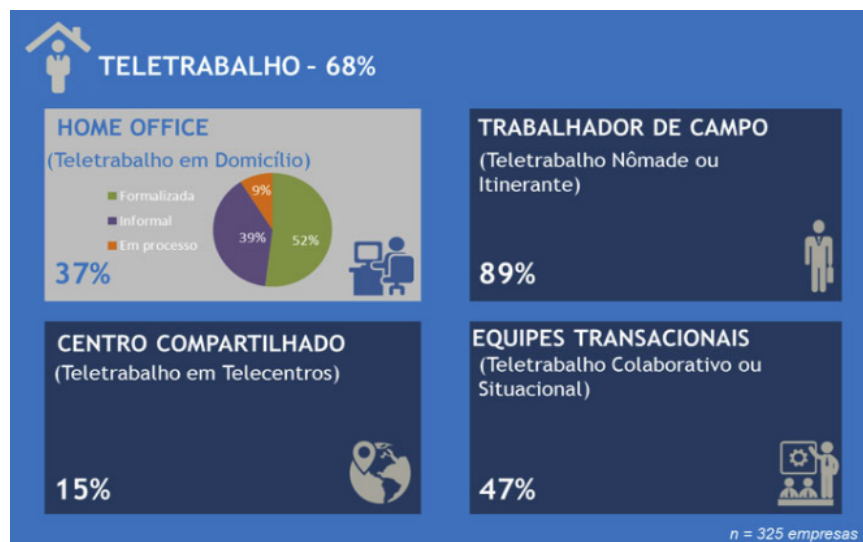
²⁵ Todo dia regular de trabalho (WORLDATEWORK, 2015, p. 9)

de férias. Isso indica que a facilidade de acesso às TICs leva o trabalhador a, inevitavelmente, realizar atividades relacionadas ao trabalho, durante as férias, dificultando o seu efetivo descanso.

No Brasil, a SAP Consultoria RH, com o apoio da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), elaborou a pesquisa *Home Office Brasil 2016*, com o fito de analisar o mercado nacional a partir da coleta de dados em 325 empresas de diferentes segmentos sobre as novas práticas de trabalho. Embora o título se refira a *home office*, a pesquisa abrangeu diversas formas de teletrabalho: em *home office*, em campo, em centros compartilhados e trabalho colaborativo (SAP CONSULTORIA RH, 2016, p. 9).

Verificou-se (figura 3) que, dentre as empresas participantes, 68% implementaram alguma prática de teletrabalho. Dessas, 37% utilizam-se da modalidade *home office*, 15% utilizam-se do teletrabalho em telecentros ou centros compartilhados, 89% adotaram a modalidade de teletrabalho em campo, com teletrabalhadores nômades ou intinerantes e 47% utilizam o teletrabalho em equipes transnacionais, em teletrabalho colaborativo ou situacional (SAP CONSULTORIA RH, 2016, p. 13).²⁶

Figura 3 - Painel Geral de Práticas: A Prática de Teletrabalho nas Empresas.



Extraída de: SAP CONSULTORIA RG, 2016, p. 13.

²⁶ Como se verifica no percentual, houve respostas múltiplas, posto que algumas empresas implementaram mais de uma modalidade de teletrabalho (SAP CONSULTORIA RH, 2016, p. 13).

Cotejando-se os dados apontados com os conceitos inicialmente expostos, verifica-se que a maioria dos autores somente consideram como teletrabalho aquele executado regularmente com o uso das TICs, ignorando os trabalhadores que exercem teletrabalho ocasionalmente. Outros autores somente consideram teletrabalhadores aqueles que exercem o teletrabalho exclusivamente fora do estabelecimento do empregador, excluindo aqueles que trabalham parcialmente na sede da empresa e parcialmente em domicílio, ou outros locais.

Os conceitos restritivos não encontram consonância com a realidade fática do teletrabalho no mundo, contudo. As pesquisas apresentadas, que abordam os hábitos de trabalho referentes ao local de exercício das atividades, frequência de uso das tecnologias da informação e da comunicação, demonstram uma variação maior de perfis entre os teletrabalhadores.

Propõe-se, desse modo, uma adaptação dos conceitos de teletrabalho firmados na doutrina à variedade de formas e condições em que é exercido no mundo, com o objetivo de evitar a exclusão de classes de teletrabalhadores e abranger os seguintes elementos:

- (I) O teletrabalho enquanto modo de organização ou de execução do trabalho;
- (II) A natureza jurídica, podendo apresentar-se o teletrabalho como trabalho autônomo ou subordinado;
- (III) O exercício das atividades laborais à distância da empresa, ainda que parcialmente, podendo se dar a prestação do serviço em domicílio ou outros locais, como telecentros, por exemplo;
- (IV) O uso das TICs na execução das atividades, viabilizando o contato entre empresa;
- (V) A frequência de prática de teletrabalho, que pode ser permanente, regular ou ocasional, ou mesmo suplementar.

Nesse sentido, teletrabalho é o modo de organização ou de execução do trabalho, autônomo ou subordinado, no qual o exercício das atividades laborais dá-se de modo permanente, regular ou ocasional, em local distante do estabelecimento da empresa, por meio do uso das TICs.

2.1.4 Características

Jouberto Cavalcante e Francisco Jorge Neto (2017, p. 34) asseveram que o teletrabalho caracteriza-se pela distância na realização de atividades, exercidas em local diverso do convencional (sede da empresa). Além disso, pelo fato de o superior hierárquico, responsável por dirigir o trabalho do teletrabalhador, não exercer o controle e a fiscalização dessas atividades presencialmente. Por fim, pela execução de atividades com o uso das TICs.

Antonio Fernández (1999, p. 16) aponta como característica essencial do teletrabalho a distância corpórea que necessariamente se deve verificar entre o posto de trabalho tradicional e o trabalhador. O teletrabalhador se faz presente virtualmente por meio das TICs, como o computador e o telefone. Tem-se, desse modo, “uma ruptura dos tradicionais e protótipos cânones de presença dos trabalhadores nas sedes e centros produtivos da empresa”.

Flávia Oliveira (2003, p. 147), também referindo-se à distância como característica do teletrabalho, afirma que há verdadeira “deslocalização do trabalhador”, em decorrência de a atividade laboral não ser realizada em um centro de trabalho convencional. Desse modo, o teletrabalho pode ser realizado em locais diversos, como telecentros, domicílio do trabalhador, e qualquer outro local, caso o trabalhador disponha de dispositivos portáteis.

Inobstante seja a distância uma característica inerente ao teletrabalho, este não se confunde com as demais formas de trabalho à distância. Desse modo, outra característica dessa forma de organização do trabalho que a diferencia das demais formas de trabalho à distância é o uso das TICs na execução das atividades laborais, que possibilitam a comunicação e troca de informações entre os sujeitos da relação, dispensando o contato pessoal (MAÑAS, 2003, p. 127).

O teletrabalho também caracteriza-se pela exigência, para sua implementação, de uma infraestrutura destinada a viabilizar o exercício das atividades laborais à distância. É necessário, portanto, que se tenha uma linha telefônica, conexão à internet, computador, telefone celular, impressora, dentre outros equipamentos (KOBAL; VON AGNER; OLIVEIRA, 2009, p. 3).

A necessidade de investimentos em infraestrutura relaciona-se intrinsecamente a outra característica do teletrabalho, qual seja, o uso das novas tecnologias de telecomunicações e informática e dos equipamentos como computadores, *notebooks*, celulares, *palm tops* etc. O

uso das TICs viabiliza - e essa é outra característica do teletrabalho - a comunicação permanente, embora não presencial, entre o teletrabalhador e seus superiores, clientes e colegas de trabalho.

Para Antonio Fernández (1999, p. 17), essencialmente o teletrabalho é executado por uma pessoa física - o teletrabalhador -, que presta seus serviços em favor de uma pessoa física ou jurídica - o teleepregador. Desse modo, o teleepregador se beneficia do trabalho do teletrabalhador e, em contrapartida, paga-lhe remuneração. Frisa o autor, contudo, que essa característica não é imprescindível para a configuração do teletrabalho, uma vez que pode haver teletrabalho por conta própria e sem dependência de um teleepregador.

A flexibilidade é característica do teletrabalho, tanto com relação ao local de exercício das atividades, quanto ao horário de trabalho. É flexível também no que diz respeito ao contrato, à subordinação e à organização funcional (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 217). De acordo com Alain Bihl (1998, p. 91), “a flexibilidade de processo de trabalho supõe, assim, em primeiro lugar, a introdução de meios de trabalho aptos para ajustar a capacidade produtiva a uma demanda variável em volume e em composição”.

O teletrabalho caracteriza-se, ademais, pela autonomia que possui o teletrabalhador no exercício do trabalho. De acordo com Cinara Rosenfield (2005, p. 9), a autonomia no trabalho significa “autodeterminação do trabalhador, responsabilidade ou liberdade para determinar os elementos da tarefa, o método de trabalho, as etapas, procedimentos, programação, critérios, objetivos, o lugar, a avaliação, as horas, tipo e quantidade de trabalho”. Os elementos podem se verificar em conjunto, ou separadamente.

Desse modo, embora o teletrabalhador exerça suas atividades sob a dependência do empregador, é dotado de maior grau de autonomia, quando comparado com o trabalhador tradicional. A virtualidade, o trabalho informacional e o uso das TICs reduzem a possibilidade de haver controle externo, pelo empregador, viabilizando, por conseguinte, uma maior autonomia.

Verifica-se, ademais, a substituição do controle direto e presencial sobre o trabalho exercido e a jornada de trabalho, pelo controle relacionado aos resultados do processo de trabalho. Em razão desse deslocamento do controle, tornou-se comum a remuneração mediante programas de participação nos lucros e resultados (PLR) (MELO NETO, 2006, p. 223).

Isso decorre do fato de que o trabalho exercido tradicionalmente no estabelecimento do empregador era mensurado a partir do tempo de trabalho, dando azo a uma “cultura de compra do tempo”, posto que o trabalhador venderia sua força produtiva, medida em horas de trabalho, recebendo em troca a contraprestação pecuniária paga pelo empregador. A forma de organização do teletrabalho provoca um redimensionamento desses conceitos, uma vez que o trabalho exercido é mensurado a partir do trabalho produzido, originando a “cultura de compra do resultado” (MAÑAS, 2003, p. 132).

2.2 Modalidades

Como visto, o teletrabalho não se apresenta de uma só forma, podendo revestir-se de características diversas e ser executado em locais diferentes, com frequências e formas diferentes.

O teletrabalho pode ser classificado, assim, a partir de três critérios: quanto ao local em que o teletrabalhador exerce suas atividades; quanto à conectividade havida entre teletrabalhador e teleempregador, ou entre teletrabalhador e cliente, para a transmissão de resultados; e, por fim, quanto à frequência de prática de teletrabalho, pelo trabalhador.

2.2.1 Quanto ao local

O primeiro critério de classificação das modalidades de teletrabalho refere-se ao local de exercício das atividades pelo trabalhador. Luiz Silva (2000, p. 584), utilizando esse critério, estabelece três categorias principais: o teletrabalho exercido em telecentros, o teletrabalho exercido em domicílio e o teletrabalho nômade.

O teletrabalho exercido em telecentros se dá quando o trabalhador exerce suas atividades em “locais da empresa, porém situados fora da sua sede central”. Os telecentros, denominação dada a estes locais, podem ser classificados como: centro satélite, “local descentralizado da empresa”; centro compartilhado ou comunitário; e telecentros em centros compartilhados (SILVA, 2000, p. 584).

O conceito de centro satélite é apresentado por Alvaro Mello (1999, p. 11) como sendo “[...] um edifício de escritórios, ou parte de um edifício, inteiramente de propriedade de uma organização (ou cedido em regime de leasing), ao qual os funcionários comparecem regularmente para trabalhar.”. Frisa o autor que a diferença do centro satélite para a sede da

empresa, como tradicionalmente considerada, é que os trabalhadores exercem ali sua função em decorrência de residirem mais próximo deste local do que do estabelecimento principal da empresa.

Marcia Hernandez (2011, p. 38-39) denomina o centro satélite de telecentro satélite, explicando que este é um tipo específico de telecentro. Desse modo, o telecentro seria um lugar fora do estabelecimento central da empresa, equipado com instalações de informática e de telecomunicações para viabilizar o exercício do teletrabalho. O telecentro satélite, por sua vez, é “uma unidade separada da sede principal, ‘local descentralizado da própria empresa’, mas em constante comunicação eletrônica com a mesma”. A ideia dos telecentros satélites é descentralizar a atividade produtiva, sem isolar completamente o teletrabalhador dos seus colegas de trabalho, favorecendo o desenvolvimento de áreas periféricas de grandes cidades e zonas rurais.

Outras espécies de telecentro são as telecabanas e a *telecottage*. Telecabanas são “centros tecnologicamente avançados de emissão de faturas, preenchimento de dados e de cartões de crédito, em locais onde a terra e os imóveis são mais baratos, a mão de obra dispensável e os salários são mais baixos”, como é o caso das zonas rurais. O termo *telecottage*, sem tradução para o português, por sua vez, se refere a locais comunitários de trabalho, situados em áreas rurais, muitas vezes por iniciativa da administração pública, equipados com tecnologias que viabilizam o trabalho remoto (HERNANDEZ, 2011, p. 39).

O teletrabalho em domicílio, como se infere da própria denominação, é aquele em que o trabalhador executa suas atividades em sua própria residência, ou em outro local que definir. O teletrabalho nômade caracteriza-se pela inexistência de local definido para o exercício das atividades pelo trabalhador. O teletrabalhador nômade tem, portanto, mobilidade permanente e, com o auxílio das tecnologias móveis, pode exercer suas atividades em qualquer local (SILVA, 2000, p. 584).

Nessa modalidade enquadram-se duas subcategorias. Classificam-se como teletrabalhadores em domicílio tanto os que exercem suas atividades unicamente em seu local de residência (*full time*), para uma empresa ou várias empresas; quanto os teletrabalhadores que exercem suas atividades parte em domicílio e parte em outros locais (*part time*), de acordo com sua própria escolha (ARANDA, 2001, p. 33).

Essa modalidade de teletrabalho, seja exclusiva ou parcialmente exercido em domicílio, implica verdadeira ressignificação do lar, ou do domicílio. A casa, destinada quase que exclusivamente ao repouso – diário e aos finais de semana, sai dessa posição periférica e passa a ocupar uma posição central na vida humana, como era antes da Revolução Industrial (CAIRNCROSS, 2000, p. 276).

Quanto ao teletrabalho nômade, são apontadas como subespécies deste os escritórios virtuais, os escritórios turísticos e o *hoteling*. Dentre as espécies de teletrabalho nômade, os escritórios virtuais são espaços de escritório, móveis ou fixos, equipados com recursos de tecnologias da informação e comunicação. Escritórios turísticos viabilizam o exercício do labor concomitante à recreação, posto que são espaços de escritório situados em locais destinados às férias. *Hoteling* se refere a espaços de escritórios tradicionais, temporariamente reservados pelas empresas, para funcionários, de acordo com a necessidade. Essa modalidade de teletrabalho é muito utilizada por empresas de auditoria externa (HERNANDEZ, 2011, p. 40-41).

Outro tipo de teletrabalho é o teletrabalho móvel, que é realizado, em curtos períodos de tempo, em locais móveis, como trens, aviões, carros, hotéis etc., por meio do uso de recursos das TICs, como telefone celular, *palmtop* e *notebook* (HERNANDEZ, 2011, p. 41). Esse tipo, muitas vezes, é confundido com o teletrabalho nômade. Contudo, as duas figuras não se confundem. Isso porque o teletrabalho móvel é exercido em movimento, enquanto que o teletrabalho nômade, embora não possua local fixo e pré-determinado de trabalho, pode ser exercido em locais fixos, como os já mencionados escritórios virtuais, por exemplo.

Jouberto Cavalcante e Francisco Jorge Neto (2017, p. 35) citam, além destes, o teletrabalho transnacional, o qual “é realizado em partes, por trabalhadores situados em países distintos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto”. Serra (2003, p. 176) denomina essa forma de teletrabalho de *offshore*, referindo-se, igualmente, àquele em que o teletrabalhador reside em país diverso do da sede da empresa para que presta serviços.

Vittorio Di Martino (2001, p. 11-12) destaca que o teletrabalho permite que qualquer lugar seja, potencialmente, um lugar de trabalho, desde que exista o alcance das conexões de

redes.²⁷ Cita, desse modo, uma última categoria de teletrabalho, no que diz respeito ao critério locativo, qual seja, o teletrabalho transfronteiriço (*transborder teleworking*), que se dá quando o teletrabalhador está localizado em país com fronteira comum em relação ao país em que está situada a empresa.

2.2.2 *Quanto à conectividade*

O segundo critério de classificação do teletrabalho, relaciona-se à conectividade havida entre o teletrabalhador e o telegregador, ou mesmo entre o teletrabalhador e os clientes, diretamente, para o envio dos resultados das atividades exercidas. De acordo com esse preceito, identifica-se duas modalidades de teletrabalho: o teletrabalho conectado e o teletrabalho desconectado.

No teletrabalho desconectado, o teletrabalhador não mantém contato direto com a empresa, enviando resultados a partir das instruções recebidas por meios convencionais de transporte (PAULA, 2013, p. 513). Desse modo, o teletrabalhador entrega os resultados de seu trabalho à empresa ou ao cliente em um momento determinado, utilizando-se de mídias como CD, *pen-drive*, disco rígido externo (*hard drive*); de fax; *e-mail* ou, até mesmo, do sistema de correios convencional.

Parte da doutrina entende que nesse caso não existe teletrabalho, uma vez que para sua caracterização, seria necessário existir uma comunicação telemática entre trabalhador e empresa (OLIVEIRA, 2003, p. 148-149). Concorde-se com esse posicionamento, uma vez que, de acordo com o conceito delineado em tópico anterior, o uso das TICs na execução do trabalho é fator essencial para caracterizar o teletrabalho.

É o uso das TICs que diferencia o teletrabalho das figuras tradicionais de trabalho em domicílio. Aceitar a ideia de teletrabalho desconectado, ou *off-line*, significaria equiparar o teletrabalho ao trabalho em domicílio, o que é equivocado, como visto no tópico anterior, uma vez que o teletrabalho não se resume a trabalhar em casa.

O teletrabalho conectado, por sua vez, se dá quando há uma conexão em tempo real do computador ou dispositivo utilizado pelo teletrabalhador ao computador da empresa, ainda

²⁷ Texto original: “*The workplace today is, potentially, anywhere where electronic networking is possible*”. Tradução livre: “O lugar de trabalho hoje é, potencialmente, qualquer lugar onde a rede eletrônica é possível”.

que não o tempo todo (PAULA, 2013, p. 513). O envio dos resultados, portanto, é contínuo e em tempo real.

Márcia Hernandez (2011, p. 64), quanto ao teletrabalho conectado, destaca que o teletrabalhador, nessa modalidade, não necessariamente estará conectado o tempo todo da execução de suas atividades. Isso ocorre porque a conexão visa, primordialmente, enviar e receber mensagens, viabilizando a troca de informações em forma de arquivos pelo teletrabalhador e a empresa.

A comunicação, no teletrabalho conectado, pode se dar de duas formas: unidirecional (*one way line*) ou bidirecional (*two way line*). A comunicação unidirecional ocorre quando a empresa não tem a possibilidade de intervir no computador ou dispositivo externo utilizado pelo trabalhador, dando-se a comunicação em sentido único. A bidirecional, por sua vez, se refere à possibilidade de trabalho interativo entre o computador central da empresa e os demais dispositivos utilizados pelos teletrabalhadores, caracterizando-se pela constante troca de informações e mensagens (HERNANDEZ, 2011, p. 64).

A forma de conexão do teletrabalhador com a empresa, seja unidirecional ou bidirecional, implica diretamente na forma de fiscalização do trabalho. No caso da comunicação unidirecional, o foco da fiscalização do trabalho do colaborador pela empresa é a produtividade, posto que esta só pode traçar diretrizes e, ao receber o resultado, verificar se e quanto trabalho está sendo realizado. Já na comunicação bidirecional, em razão da comunicação interativa, a empresa tem a possibilidade de aferir, em tempo real, a execução das tarefas pelo teletrabalhador.

2.2.3 Quanto à frequência

O terceiro e último critério a ser apresentado refere-se a frequência em que é praticado o teletrabalho. De acordo com essa regra, para Jouberto Cavalcante e Francisco Jorge Neto (2017, p. 35), o teletrabalho pode ser permanente, alternado e suplementar. Permanente, quando o teletrabalhador permanecer mais de 90% do tempo de trabalho externamente. Alternado, quando 90% da carga horária de trabalho é exercida em um mesmo local. E, por fim, suplementar, quando o teletrabalho é frequente (pelo menos um dia completo por semana), mas não todos os dias.

Discorda-se do posicionamento desses autores. Com a devida vênia, entende-se que teletrabalho suplementar é aquele que não implica substituição da jornada regular de trabalho pré-estabelecida, pelo teletrabalho. Pelo contrário, teletrabalho suplementar seria aquele realizado como complemento à jornada regular de trabalho, ou seja, horas extraordinárias de labor exercidas longe das dependências da empresa, por meio das TICs. Esse será o conceito de teletrabalho suplementar a ser adotado por este trabalho.

Cinara Rosenfield e Daniela Alves (2011, p. 217) denominam, como sinônimo do que aqui se chama de teletrabalho suplementar, de “transbordamento”. Segundo as autoras, esse termo refere-se à “conexão às preocupações profissionais 24/24h e interação com diferentes formas de solicitações, como e-mail, celular, fax etc.”.

Contrariamente ao teletrabalho suplementar, tem-se o teletrabalho substitutivo, que se opera em substituição da jornada regular de trabalho, dentro do mesmo tempo que ocorreria o labor caso não fosse realizado por teletrabalho. Considera-se, desse modo, como subespécies do teletrabalho substitutivo, o teletrabalho permanente, o teletrabalho alternado e o teletrabalho ocasional.

Entende-se por permanente o teletrabalho realizado sempre fora das dependências da empresa, durante a jornada regular de trabalho. Destaca-se que, eventualmente, o teletrabalhador pode ser convocado a comparecer à sede da empresa para balanços, reuniões, alinhamentos de metas etc., sem que isso o desqualifique como teletrabalhador permanente. Isso porque, evidentemente, suas atividades laborais continuam a ser substancialmente exercidas externamente.

O teletrabalho alternado, por consequência, seria aquele também realizado durante a jornada regular de trabalho, porém, alternadamente entre o estabelecimento da empresa e externamente. Destarte, o teletrabalhador exerceria suas funções uma semana na empresa e outra fora dela, ou mesmo alguns dias por semana na empresa e outros fora dela. A periodicidade pode variar, desde que, para enquadrar-se nesta categoria, o teletrabalhador alterne entre o ambiente externo (domicílio, estabelecimentos clientes, nômade etc.) e o da empresa.

Por fim, o teletrabalho ocasional seria aquele realizado extraordinariamente, em caso de necessidade, ou de convenção entre as partes integrantes da relação laboral. Nesse caso, inexistente regra prévia estabelecendo em que frequência ou datas o trabalhador pode ou deve

praticar o teletrabalho, sendo acertado ocasionalmente. Como exemplos, podem ser citadas as necessidades de ausência do trabalhador para uma viagem ou por motivo de doença de parente, ou mesmo casos em que o acesso físico à empresa reste impossibilitado por, por exemplo, uma enchente.

2.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Discutidos os aspectos gerais inerentes ao teletrabalho, especialmente no que diz respeito às suas modalidades e características, é fácil visualizar o porquê de ser tão discutida a aceitação desse modelo de exercício da atividade laboral. Questiona-se se as desvantagens inerentes ao teletrabalho não superam as suas vantagens, precarizando as relações laborais e implicando exploração do trabalhador.

Como será abordado nesse tópico, a doutrina divide-se, de modo geral, em três vertentes: uma que entende que o teletrabalho é uma nova forma de exploração ao teletrabalhador, que fica sujeito à uma “escravidão digital”; outra que admite as vantagens que podem advir do teletrabalho, porém, com ressalvas, diante dos riscos que concomitantemente pode apresentar; e, por fim, a que defende que o teletrabalho é vantajoso tanto para o trabalhador, quanto para o empregador.

As vantagens e desvantagens do teletrabalho podem ser analisadas a partir do ponto de vista do teletrabalhador, do teleempregador e, até mesmo, de como essa modalidade de trabalho impacta à sociedade em geral. Todos esses aspectos serão analisados no presente tópico.

2.3.1 Vantagens para a empresa

A principal vantagem do teletrabalho para as empresas e empresários é sua aplicação como instrumento para obter competitividade no mundo globalizado. O aumento da competitividade decorre da soma de diversos fatores e possibilita às empresas de pequeno e médio porte competirem, em paridade, com empresas de grande porte e conglomerados empresariais. Nesse contexto, Alvaro Mello (1999, p. 10) enumera, num panorama geral, aspectos do teletrabalho que são favoráveis à competitividade e flexibilidade dos negócios:

[...] além de concentração de esforços (focalização): maior capacidade de adaptação às mudanças ambientais; estímulo para as organizações analisarem a sua implantação com vistas a melhorar a produtividade e reduzir os custos com espaço e

absenteísmo; alavanca a tecnologia e os investimentos em pessoal, e assim, obtendo uma força de trabalho mais eficiente e confiável.

Jouberto Cavalcante e Francisco Jorge Neto (2017, p. 34-35) complementam, listando as seguintes vantagens:

Do ponto de vista do empregador, o fenômeno do teletrabalho tem as seguintes vantagens: economia de espaço nas fábricas e escritórios, de energia, de intervalos de jornada, aumento da produtividade, surgimento de novos produtos, internacionalização e descentralização da produção [...] Em suma, é uma forma de redução dos custos e aumento da produtividade.

O primeiro fator a ser analisado como vantagem do teletrabalho à competitividade é a redução de custos fixos. De início já se verifica que o fato de se possuir menos empregados exercendo suas atividades internamente, em estabelecimentos da empresa, viabiliza a opção de manter um espaço físico menor. Por consequência, é minimizado o gasto com mobiliário, maquinário, instalações, de modo geral, contas de energia elétrica e água etc.

A eliminação total ou diminuição de frequência ou distância de deslocamentos, a depender da modalidade de teletrabalho adotada, reflete diretamente na redução de custos. Tem-se uma redução do tempo “em trânsito” do teletrabalhador. Em decorrência da diminuição de deslocamentos, tem-se a redução do número de acidentes de trabalho em trânsito e de despesas decorrentes de tais acidentes. Também como consequência desse mesmo fator, reduz-se os custos com vale transportes, auxílio combustível e estacionamento.

O estudo elaborado pela Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (SISTEMA FIRJAN, 2015, p. 2) apresentou dados preocupantes referentes ao tempo e ao custo de deslocamentos na rotina de mais de dezessete milhões de trabalhadores, de trinta e sete áreas metropolitanas, nos anos de 2011 e 2012. A pesquisa em questão buscou analisar o efetivo impacto do que denominou de “produção sacrificada”, esta entendida como o desperdício de produção decorrente do tempo perdido em deslocamentos de casa para o trabalho e do trabalho para casa.

Observou-se (tabela 2) que, em trinta e cinco das trinta e sete principais áreas metropolitanas do Brasil, houve o aumento do tempo gasto no deslocamento, entre os anos de 2011 e 2012. O resultado total de todas as regiões consideradas registrou um aumento médio de dois minutos no tempo gasto com deslocamento e o aumento de aproximadamente

trezentos e cinquenta mil trabalhadores com deslocamento acima de trinta minutos²⁸ de casa para o trabalho. Ademais, a maioria das áreas que apresentaram uma redução no número de trabalhadores com deslocamento acima de trinta minutos, registraram um aumento no tempo gasto no deslocamento, e uma manteve o mesmo número registrado do ano anterior. Ou seja, embora esses trabalhadores tenha passado a residir mais próximo do local de trabalho, não houve diminuição do tempo gasto com deslocamento, que ficou mais demorado.

Tabela 2 – Evolução do tempo médio de deslocamento casa – trabalho – casa em áreas metropolitanas brasileiras e população ocupada afetada.

Área Metropolitana	Tempo gasto no deslocamento (minutos)			Trabalhadores com deslocamento acima de 30 minutos		
	Minutos		Variação (12/11)	2012	2011	Variação % (12/11)
	2012	2011				
Rio de Janeiro - RJ	141	130	8,4%	2.794.364	2.838.340	-1,5
São Paulo - SP	132	131	1,1%	5.536.241	5.297.456	4,5
Salvador - BA	128	123	4,5%	806.905	794.787	1,5
Belo Horizonte - MG	125	123	1,5%	1.084.115	1.059.506	2,3
Recife - PE	122	115	6,0%	668.958	659.180	1,5
Curitiba - PR	122	120	1,1%	588.676	575.454	2,3
Goiânia - GO	120	117	2,1%	398.603	394.816	1,0
Manaus - AM	120	117	2,3%	384.844	380.675	1,1
Grande Vitória - ES	119	117	1,8%	353.604	350.834	0,8
Maceió-AL	118	116	2,2%	183.582	181.861	0,9
Grande São Luís - MA	118	116	2,1%	257.177	254.830	0,9
Distrito Federal - DF	118	116	1,5%	622.457	619.256	0,5
Belém - PA	117	116	0,3%	314.970	321.894	-2,2
Baixada Santista - SP	116	113	2,0%	300.245	298.237	0,7
Sudoeste Maranhense - MA	114	111	3,2%	17.432	17.213	1,3
Fortaleza - CE	114	116	-1,5%	556.766	540.708	3,0
Campinas - SP	113	111	1,8%	484.440	482.389	0,4
Aracaju - SE	113	111	1,7%	138.833	138.333	0,4
Macapá - AP	112	110	2,6%	41.231	40.897	0,8
Agreste-AL	112	110	2,0%	29.114	28.984	0,4
Porto Alegre - RS	111	112	-1,3%	676.613	658.819	2,7
Florianópolis-SC	110	109	1,3%	163.783	163.710	0,0
João Pessoa - PB	110	109	1,5%	150.821	150.642	0,1
Vale do Rio Cuiabá - MT	110	109	1,4%	148.897	148.778	0,1
Londrina - PR	109	109	0,0%	115.522	115.522	0,0
Cariri - CE	109	107	2,2%	36.542	36.371	0,5
Natal - RN	109	108	1,3%	204.996	205.060	0,0
Lages - SC	109	106	2,0%	23.376	23.305	0,3
Campina Grande - PB	108	106	2,0%	46.155	46.046	0,2
Norte/Nordeste Catarinense - SC	106	105	1,2%	130.919	131.216	-0,2
Tubarão - SC	106	104	2,0%	15.794	15.772	0,1
Maringá-PR	105	104	1,2%	80.007	80.223	-0,3
Vale do Itajaí - SC	103	103	0,9%	75.787	76.159	-0,5
Carbonífera - SC	103	102	1,3%	37.167	37.282	-0,3
Chapecó - SC	103	102	1,2%	22.415	22.492	-0,3
Foz do Rio Itajaí - SC	103	101	1,4%	35.147	35.249	-0,3
Vale do Aço - MG	102	101	1,1%	51.187	51.423	-0,5
Total	114	112	1,9%	17.577.684	17.273.717	1,8

Extraída de: SISTEMA FIRJAN, 2015, p. 3.

²⁸ O deslocamento acima de trinta minutos, para os fins do estudo abordado, considerou os deslocamentos com tempo superior a trinta minutos, com velocidade média de quarenta quilômetros por hora, e mínimo de distância equivalente a dez quilômetros a serem percorridos entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho. Desse modo, os trabalhadores com deslocamento acima de trinta minutos são os que perdem mais tempo em trajetos mais curtos em decorrência de congestionamentos (SISTEMA FIRJAN, 2015, p. 12).

Registrou-se (tabela 3) que o custo médio da produção sacrificada sofreu aumento de 2,8%, o que representa o total de R\$ 2.984.347.000,00 (dois bilhões e novecentos e oitenta e quatro milhões e trezentos e quarenta e sete mil reais). O prejuízo com a produção sacrificada, no ano de 2012, é representado pela vultosa quantia de R\$ 111.086.779.000,00 (cento e onze bilhões e oitenta e seis milhões e setecentos e setenta e nove mil reais) no ano de 2012. O impacto desse custo no Produto Interno Bruto (PIB) foi de 4,3% em 2011 e 4,4% em 2012.

Tabela 3 – Evolução do custo médio do deslocamento casa – trabalho – casa em áreas metropolitanas brasileiras.

Área Metropolitana	Custo do deslocamento acima de 30 minutos			Custo/PIB	
	R\$ 1.000		Variação (12/11)	2012	2011
	2012	2011			
São Paulo - SP	R\$ 44.819.738	R\$ 43.800.488	2,3%	5,7%	5,5%
Rio de Janeiro - RJ	R\$ 19.048.148	R\$ 17.425.491	9,3%	5,9%	5,5%
Distrito Federal - DF	R\$ 7.115.296	R\$ 7.134.320	-0,3%	4,2%	4,1%
Belo Horizonte - MG	R\$ 5.464.372	R\$ 5.549.206	-1,5%	4,0%	4,1%
Porto Alegre - RS	R\$ 3.418.499	R\$ 3.475.003	-1,6%	2,9%	2,9%
Recife - PE	R\$ 3.366.565	R\$ 2.936.875	14,6%	4,3%	4,2%
Salvador - BA	R\$ 3.365.241	R\$ 3.206.780	4,9%	4,6%	4,2%
Curitiba - PR	R\$ 3.353.147	R\$ 3.523.499	-4,8%	3,3%	3,3%
Campinas - SP	R\$ 3.264.014	R\$ 3.264.403	0,0%	3,0%	2,9%
Grande Vitória - ES	R\$ 2.265.245	R\$ 2.251.659	0,6%	3,7%	3,7%
Manaus - AM	R\$ 2.241.528	R\$ 2.354.096	-4,8%	4,2%	4,1%
Baixada Santista - SP	R\$ 2.026.922	R\$ 1.833.510	10,5%	3,4%	3,3%
Fortaleza - CE	R\$ 1.887.909	R\$ 1.928.388	-2,1%	3,2%	3,2%
Goiânia - GO	R\$ 1.480.767	R\$ 1.416.550	4,5%	3,2%	3,3%
Grande São Luis - MA	R\$ 1.081.572	R\$ 948.143	14,1%	4,2%	4,1%
Belém - PA	R\$ 765.251	R\$ 960.646	-20,3%	2,7%	3,4%
Norte/Nordeste Catarinense - SC	R\$ 718.906	R\$ 746.092	-3,6%	1,8%	1,8%
Florianópolis-SC	R\$ 631.445	R\$ 617.586	2,2%	2,4%	2,4%
Maceió-AL	R\$ 583.284	R\$ 585.842	-0,4%	3,4%	3,3%
Vale do Rio Cuiabá - MT	R\$ 547.807	R\$ 541.189	1,2%	2,8%	2,8%
Natal - RN	R\$ 537.646	R\$ 569.368	-5,6%	2,9%	2,9%
João Pessoa - PB	R\$ 496.742	R\$ 462.996	7,3%	2,6%	2,6%
Londrina - PR	R\$ 435.095	R\$ 408.080	6,6%	1,9%	2,0%
Aracaju - SE	R\$ 419.814	R\$ 418.013	0,4%	3,3%	3,3%
Vale do Itajaí - SC	R\$ 326.718	R\$ 328.850	-0,6%	1,5%	1,5%
Foz do Rio Itajaí - SC	R\$ 252.212	R\$ 254.367	-0,8%	0,9%	1,0%
Maringá-PR	R\$ 250.181	R\$ 245.086	2,1%	1,6%	1,6%
Vale do Aço - MG	R\$ 189.045	R\$ 204.074	-7,4%	1,8%	1,9%
Macapá - AP	R\$ 138.254	R\$ 122.145	13,2%	1,7%	1,7%
Carbonífera - SC	R\$ 121.378	R\$ 116.284	4,4%	1,0%	1,0%
Campina Grande - PB	R\$ 109.170	R\$ 110.055	-0,8%	1,6%	1,6%
Chapecó - SC	R\$ 84.722	R\$ 87.528	-3,2%	0,9%	0,9%
Lages - SC	R\$ 83.966	R\$ 85.052	-1,3%	1,3%	1,3%
Cariri - CE	R\$ 61.063	R\$ 62.465	-2,2%	1,4%	1,4%
Agreste-AL	R\$ 49.587	R\$ 46.656	6,3%	1,4%	1,4%
Tubarão - SC	R\$ 48.740	R\$ 49.016	-0,6%	0,7%	0,7%
Sudoeste Maranhense - MA	R\$ 36.789	R\$ 32.635	12,7%	1,1%	1,1%
Total	R\$ 111.086.779	R\$ 108.102.432	2,8%	4,4%	4,3%

Extraída de: SISTEMA FIRJAN, 2015, p. 4.

O dispêndio de tempo em deslocamentos de casa para o trabalho e do trabalho para casa, conforme dados analisados, tende a aumentar, caso não sejam adotadas medidas relacionadas à melhoria de infraestrutura (capacidade do sistema de mobilidade urbana) e

planejamento urbano. Esse tempo perdido tem um reflexo financeiro elevado, gerando um prejuízo em produção sacrificada que superou os R\$ 111 bilhões ao ano para a economia nacional no ano de 2012.

Além de diminuir ou eliminar esse dispêndio de tempo e dinheiro, o teletrabalho implica aumento de produtividade. Isso porque o trabalhador que não precisa deslocar-se à sede da empresa gasta menos tempo para executar uma determinada tarefa, do que o trabalhador que necessariamente precisa deslocar-se ao estabelecimento do empregador (HERNANDEZ, 2011, p. 42). Esse ganho de produtividade também é atribuído à redução de interrupções durante a jornada de trabalho e à consequente melhora na concentração do trabalhador no exercício de suas atividades. A redução das frustrações com a perda de tempo ocasiona um aumento de energia para a realização de tarefas, maior motivação e satisfação com o próprio trabalho (MARTINO; WIRTH, 1990, p. 587).²⁹

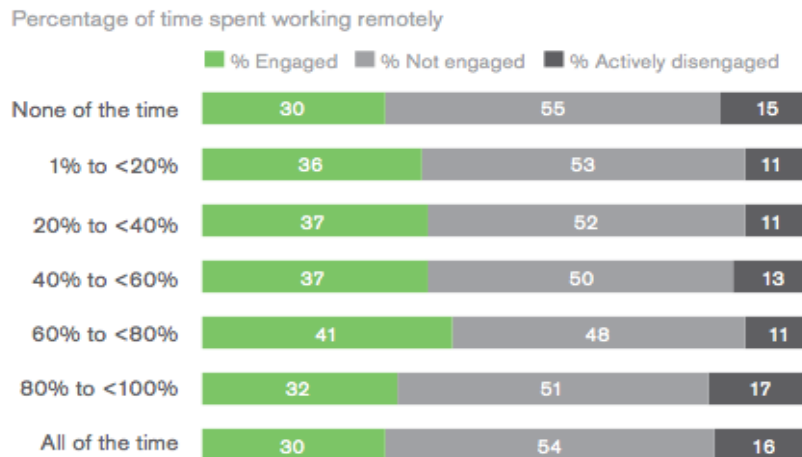
Outro ponto que afeta positivamente a produtividade é o engajamento dos trabalhadores, maior no teletrabalho. Pesquisa realizada pelo *Gallup* - denominada *State of American Workplace* (O estado do local de trabalho americano, em tradução livre) - buscou analisar a força de trabalho moderna, com o objetivo de auxiliar às empresas a otimizar as estratégias de atração, retenção, engajamento e performance. Foram analisados dados coletados em um universo de mais de 195.600 empregados nos Estados Unidos, nos anos de 2015 e 2016 e (GALLUP, 2017, p. 1).

A pesquisa considerou como empregados engajados no trabalho (*engaged*), aqueles que estão satisfeitos com seus empregos e motivados a contribuir com o engrandecimento da organização em que trabalham. Os trabalhadores não engajados (*not engaged*), portanto, seriam aqueles que se sentem miseráveis em seu local de trabalho e tendem a destruir o que é construído pelos empregados engajados. Por fim, os empregados ativamente desengajados

²⁹ Texto original: “*Gains de productivité. Toutefois, ce qui suscite le plus d’intérêt chez les employeurs est sans doute l’idée très largement répandue que le télétravail peut être une source de vastes gains de productivité: ces gains sont liés à l’absence d’interruptions dans le travail, au surcroît d’attention, de motivation, de satisfaction au travail et d’intérêt pour la tâche à accomplir, et à l’énergie économisée, grâce à l’élimination du stress et du temps perdu dans les transports.*” (MARTINO; WIRTH, 1990, p. 587). Tradução livre: “Aumentos de produtividade. Os empregadores estão impressionados com o consenso generalizado de que ganhos de produtividade resultam do teletrabalho. Esses ganhos são atribuídos a falta de interrupções e concentração melhorada; motivação e satisfação com o trabalho aumentada; maior dedicação e moral; e um maior nível de energia no trabalho devido a eliminação de tempo perdido e frustração com o deslocamento de casa para o trabalho”.

(*actively disengaged*) são os que nem estão engajados, a ponto de contribuir, nem estão no extremo oposto, a ponto de prejudicar o desenvolvimento da organização. Esses trabalhadores estão simplesmente lá, sem somar ou diminuir (GALLUP, 2017, p. 2).

Figura 4 – Nível de engajamento dos empregados com relação ao percentual tempo que trabalham remotamente.



Extraída de: GALLUP, 2017, p. 153.

O estudo apontado identificou (figura 4) que o engajamento é maior entre os empregados que passam parte do tempo trabalhando remotamente e parte do tempo trabalhando em um local com os colegas de trabalho. Verifica-se, portanto, que o teletrabalho é benéfico, especialmente quando implantado de modo equilibrado – balanceando-se o tempo de trabalho remoto e de trabalho interno.

O nível de engajamento dos empregados impacta positiva e diretamente em diversos índices. Cotejando-se dados coletados dentre as empresas que apresentam maior e menor nível de engajamento, verificou-se que aquelas apresentam um grau de absenteísmo e *turnover*, respectivamente, 41% e 59% inferior, e 28% menos em perda de estoque. Além disso, as organizações com empregados mais engajados são 17% mais produtivas, 21% mais lucrativas e apresentam índice de vendas 20% superior, com relação às organizações que apresentam baixo engajamento de funcionários (GALLUP, 2017, p. 68).

A flexibilidade organizacional é outro fator vantajoso de que decorre o aumento da competitividade. O teletrabalho elimina barreiras de tempo e espaço, sendo possível a contratação do profissional mais capacitado ou adequado para determinada função, independente de seu local de residência ou se está em diferente fuso horário. Além disso, em

processos de reestruturação da empresa, inexistem necessidade de que os teletrabalhadores alterem suas vidas familiares e, por exemplo, desloquem-se de suas residências em razão de transferências territoriais ou diminuam seu convívio familiar por mudanças de horários de trabalho (HERNANDEZ, 2011, p. 43).

Outro ponto positivo é a diminuição da ocorrência de *turnover*³⁰ de funcionários capacitados, que precisam mudar de domicílio, por exemplo (MELLO, 1999, p. 17). A alta rotatividade de funcionários, além de prejudicar o andamento de projetos, atividades e possivelmente implicar desengajamento da equipe, que sucessivamente se renova; gera custos operacionais - rescisão dos trabalhadores desligados, processos de recrutamento, seleção e admissão de colaboradores, custeio de exames médicos admissionais e demissionais, custos com treinamentos de colaboradores recém admitidos etc. (ECKERT et al, 2017, p. 132-133).

O fato de os teletrabalhadores não precisarem comparecer à sede da empresa para realizarem suas atividades, podendo exercê-las em casa, em telecentros, ou em locais diversos, faz com que as empresas deixem de ter prejuízos financeiros com perturbações externas. Greves de transporte, más condições climáticas ou desastres naturais, que costumam acarretar faltas em massa de trabalhadores, deixam de afetar tão diretamente as empresas que utilizem-se do modelo de teletrabalho. Desse modo, além da diminuição do *turnover*, tem-se a diminuição do absenteísmo³¹, seja voluntário ou involuntário, por motivo de doença, compromissos pessoais, más condições climáticas, dentre outros.

A redução do absenteísmo minimiza e/ou elimina os impactos negativos dela decorrentes, como é o caso da descontinuidade do trabalho, rompimento da organização e distribuição de tarefas, diminuição de produtividade etc. Representa, por consequência, reflexo positivo na qualidade, rentabilidade e produtividade da empresa.

³⁰ *Turnover* é o termo inglês que equivale, em português, à “rotatividade de pessoal” ou “rotatividade de recursos humanos”. Chiavenato (2008, p. 19), conceitua *turnover* como o “fluxo de entradas e saídas dos funcionários dentro de uma empresa”. Marras (2000, p. 66) refere-se à palavra sinônimo “rotatividade”, atribuindo-lhe como significado o “[...] número de empregados desligados da empresa num determinado período comparativamente ao quadro médio de efetivos. A rotatividade é expressa por um número índice, que recebe o nome de Índice de Rotatividade”.

³¹ De acordo com Chiavenato (2008, p. 88), “Absenteísmo ou absentismo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, por atraso ou algum motivo interveniente”. Para o autor (2000, p. 191), as principais causas seriam “doença efetivamente comprovada; doença não comprovada; razões diversas de caráter familiar; atrasos involuntários por motivo de força maior; faltas voluntárias por motivos pessoais; dificuldades e problemas financeiros; problemas de transporte; baixa motivação para trabalhar; supervisão precária da chefia; políticas inadequadas da organização”.

2.3.2 Vantagens para o trabalhador

As principais vantagens do teletrabalho para o trabalhador decorrem da flexibilidade de horários, do ganho de tempo e melhora da produtividade. Os trabalhadores conseguem adaptar melhor sua rotina de trabalho às suas demais necessidades, compatibilizando o labor às atividades sociais, familiares, relacionadas ao lar, a religião, a prática de esportes etc., bem como, ao seu próprio biorritmo.

Sobre a flexibilidade do tempo de trabalho, Vittorio Martino e Linda Wirth (1990, p. 589-590) expressam que:

[...] La développement du télétravail tient en définitive à l'attitude des télétravailleurs eux-mêmes. Pour beaucoup, la flexibilité qu'il offre est un avantage essentiel dans leur quête de moyens pour concilier leurs responsabilités familiales et leur style de vie avec la nécessité de s'assurer un certain revenu. Souvent, il s'y ajoute la nette réduction du temps passé dans les trajets quotidiens. Enfin, le télétravail leur permet une relative autonomie et la possibilité de mieux se concentrer sur leur travail et d'être plus productifs loin des distractions du bureau.³²

Viabiliza-se, desse modo, um ampliamto da convivência familiar, decorrente da maior disponibilidade e possibilidade de organização do tempo.

Por não precisar deslocar-se à sede da empresa, diminuindo ou eliminando o tempo gasto com deslocamentos, o teletrabalhador tende finalizar tarefas em um menor lapso temporal com relação aos trabalhadores que precisam deslocar-se ao estabelecimento do empregador. Com isso, além de um melhor aproveitamento do tempo, o teletrabalhador gasta menos com transporte, alimentação e vestuário, por exemplo, e evita o estresse advindo dos congestionamentos (HERNANDEZ, 2011, p. 42).

Corroborando com o exposto, Domenico de Masi (2003, p. 206) enumera como vantagens do teletrabalho para o trabalhador a autonomia com relação à jornada de trabalho, a estipulação de horários, e a possibilidade de otimizar sua jornada, reduzindo o tempo total de trabalho. Além disso, a possibilidade de exercer o trabalho em casa, reduzindo custos

³² Tradução livre: “[...] o raciocínio para o desenvolvimento do teletrabalho, por fim, reflete-se nas atitudes dos próprios teletrabalhadores. Para muitos, a flexibilidade do teletrabalho é um fator chave na busca por meios de reconciliar suas responsabilidades familiares ou estilos de vida com o ganho de renda. Em muitos casos, um incentivo adicional é a significativa redução do tempo gasto em deslocamentos de casa para o trabalho. Teletrabalhadores geralmente também usufruem de relativa autonomia e de possibilidade de concentrar-se mais e ser mais produtivo longe das distrações do escritório.”

decorrentes de deslocamentos, bem como viabilizando que o teletrabalhador possa dispor de um maior período para dedicar-se às atividades familiares, esportivas, religiosas, sociais, dentre outras.

O aumento de produtividade e engajamento, já mencionado no tópico anterior como uma vantagem para as empresas, também se revela vantagem para o trabalhador, que aumenta seu rendimento, otimiza o tempo, consegue conciliar melhor o trabalho às demais atividades, ao mesmo tempo que mantêm bons resultados (KUGELMASS, 1996, p. 64).

O modo virtual de organização das empresas e do trabalho proporciona uma melhor qualidade de vida àqueles, cuja natureza da atividade que exerce profissionalmente é compatível com a implementação das TICs e do teletrabalho. Da possibilidade de deslocar o trabalho do eixo central do seu cotidiano, adequando-o à outros compromissos e atividades, decorre uma maior realização pessoal em outros tipos de atividades, bem como, uma maior disponibilidade de tempo pessoal a ser destinado para qualquer fim a escolha do trabalhador (TROPE, 1999, p. 79-80).

No âmbito da qualidade de vida e da satisfação pessoal, o teletrabalho representa vantagem especial aos trabalhadores que são pais. A possibilidade de flexibilizar a jornada de trabalho regular e de adequá-la a outros compromissos, faz com que os pais teletrabalhadores passem uma maior quantidade de tempo e uma melhor qualidade de tempo com suas crianças. Desse modo, minimizando os conflitos que podem existir entre o trabalho e a família, exercem melhor a parentalidade e sentem-se melhor com isso (GALINSKY; KIM, 2000, p. 244).³³

2.3.3 *Vantagens para a sociedade*

O teletrabalho viabiliza um aumento do espectro de possibilidades e ofertas de trabalho/emprego. A redução de custos viabiliza o aumento da oferta de vagas, por parte das empresas e a desnecessidade de presença física do trabalhador elimina os limites geográficos

³³ Texto original: “*Teleworking parents spend more time and a different quality of time with their children; teleworking parents do a better job at parenting their children; teleworking parents feel better about the job that they are doing as parents; teleworking parents experience less conflict between work and parenting*”. Tradução livre: “Os pais teletrabalhadores passam mais tempo e uma diferente qualidade de tempo com seus filhos; pais teletrabalhadores fazem um melhor trabalho enquanto pais; pais teletrabalhadores sentem-se melhor sobre o trabalho que fazem como pais; pais teletrabalhadores enfrentam menos conflitos entre trabalho e parentalidade”.

na contratação. Esse aumento decorre, também, da possibilidade de formar equipes de trabalho com pessoas em locais diversos, que utilizam-se das tecnologias para comunicar-se.

Ivani Bramante (2012, p. 392) destaca, nesse sentido, que o teletrabalho “traz vantagens para a política estatal de: combate ao desemprego”, mas, ao mesmo tempo, exige “política de qualificação e requalificação profissional”, com o objetivo de capacitar os trabalhadores ao uso das tecnologias.

Além disso, a flexibilidade, característica do teletrabalho, facilita o acesso ao mercado de trabalho daquelas pessoas cujo acesso aos empregos formais é dificultado, como é o caso dos idosos e das pessoas com deficiência (MASSI, 2017, p. 89). Corroborando com esse entendimento, Sean Doherty, Jean Andrey e Laura Johnson (2000, p. 73), explicam que o teletrabalho tem especial apelo aos trabalhadores com deficiência, idosos, cuidadores e residentes rurais:

*The emergence of telecommunications, and especially “virtual call centers”, holds promise of enhancing the appeal of telework for disabled workers, caregivers, the elderly, and rural residents. This is especially so for those people without access or ability to drive automobiles. In virtual call centers remotely-based workers can be managed as if they were in close proximity.*³⁴

A possibilidade de exercer o trabalho em casa, ou outro local, elimina barreiras de acessibilidade e, até de preconceito, que costumam ser enfrentadas pelas pessoas com deficiência. O fato de não permanecer presencialmente na sede da empresa, torna irrelevante o preconceito. Além disso, a possibilidade de exercer suas atividades em locais diversos, minimiza as limitações físicas em razão da diminuição ou eliminação de deslocamentos. O teletrabalho mostra-se, desse modo, como importante ferramenta de inserção desses trabalhadores, que estão à margem do mercado de trabalho, em uma relação de teletrabalho (OLIVEIRA; DINARTE, 2017, p. 196-197).

Ressalte-se que não se propõe o emprego do teletrabalho como uma medida assistencialista para os deficientes físicos, mas sim da identificação de um meio apto a viabilizar sua inserção e manutenção no mercado de trabalho (OLIVEIRA; DINARTE, 2017,

³⁴ Tradução livre: “O surgimento das telecomunicações, e especialmente dos ‘call centers virtuais’, prometeu aumentar o apelo do teletrabalho para trabalhadores com deficiência, cuidadores, idosos e residentes rurais. Isto tem especial relevância para as pessoas sem acesso ou habilidade de dirigir automóveis. Nos call centers virtuais, os trabalhadores remotos podem ser gerenciados como se estivessem em proximidade”.

p. 197). São assegurados, dessa forma, direitos constitucionais assegurados à essas pessoas, inclusive, sua dignidade, enquanto pessoa humana.

Outro benefício, decorrente da redução de deslocamentos, é a diminuição do trânsito nas cidades e, conseqüentemente, a redução de emissão de poluentes, desacelerando o aquecimento global. Por conseqüência, há uma diminuição de acidentes de trânsito e de trabalho, bem como, o desenvolvimento dos centros comerciais das periferias e dos bairros, que passam a ser melhor ocupados em razão da descentralização dos postos de trabalho dos grandes pólos (BRAMANTE, 2012, p. 392).

Deve-se considerar, por fim, que o teletrabalho implica maior envolvimento dos trabalhadores com a comunidade. A transferência do trabalho para casa, por exemplo, pode afetar positivamente a vida nos bairros. Isso se dá porque, diversamente ao que ocorre no trabalho tradicional, os trabalhadores não desocupam suas casas durante o dia, retornando somente a noite, para dormir (DOHERTY; ANDREY; JOHNSON, 2000, p. 82).

2.3.4 Desvantagens do teletrabalho

Inobstante o amplo leque de vantagens do teletrabalho para as empresas, para os trabalhadores e para a sociedade, esse modelo de exercício da atividade laboral também implica algumas desvantagens.

Para viabilizar a prática do teletrabalho, as empresas precisam destinar altos investimentos financeiros na aquisição, instalação e manutenção de equipamentos. A velocidade com que as tecnologias desenvolvem-se e, por conseqüência, tornam-se obsoletas, faz com que esses investimentos sejam permanentes (GENEHR, 2008, p. 1088).

Outro risco, para as empresas, é a absoluta dependência das TICs. A necessidade de uso das TICs pelo trabalhador para executar seu trabalho e comunicar-se, torna o funcionamento da empresa dependente do bom funcionamento dessas tecnologias. Uma pane no sistema ocasionaria a paralização da produção, havendo, ainda, o risco inerente à segurança de dados, com relação ao vazamento de informações (HERNANDEZ, 2011, p. 45).

O fato de a comunicação entre colegas de trabalho, e entre estes e seus superiores, dar-se, primordialmente, por meio de instrumentos tecnológicos e aplicativos destinados a tal fim, como é o caso do correio eletrônico, *Skype*, *Whatsapp* etc., pode permitir fugas de

informação, confidencial ou não. Registram-se, portanto, os riscos relacionados à segurança e confidencialidade da informação.

Os dados ficam vulneráveis tanto em ambiente virtual, sujeito a ação de *hackers* e *crackers*³⁵, quanto presencial, no caso do teletrabalho praticado em telecentros ou outros locais, quando a empresa não tem controle sobre quem pode observar o monitor do dispositivo do teletrabalhador, por exemplo (HERNANDEZ, 2011, p. 45). O acesso de terceiros não autorizados pode “representar um acesso não autorizado aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2017, p. 35).

Além disso, decorre do teletrabalho a dificuldade do empregador em fiscalizar o exercício das atividades laborais pelo empregado, o que ocasiona uma alteração da hierarquia empresarial. Passa o empregador a depender do teletrabalhador, uma vez que só pode verificar o controle de produção e trabalho quando o objeto do serviço já estiver finalizado (WINTER, 2005, p. 133).

O fato de praticamente inexistir comunicação presencial entre os colaboradores pode culminar com o enfraquecimento dos laços existentes entre a equipe de trabalho, dificultando o entendimento entre estes, o desenvolvimento de uma cultura empresarial, e do espírito de equipe coesa. Passa a existir, desse modo, a possibilidade de conflitos internos na empresa, em decorrência do distanciamento entre funcionários e possíveis choques de informação.

A principal desvantagem para o teletrabalhador é, paradoxalmente, uma das principais vantagens. Ao mesmo tempo em que o teletrabalhador tem a possibilidade de adequar seus horários de acordo com sua conveniência, ritmo biológico e atividades pessoais e familiares, ele também corre o risco de ficar a serviço da empresa o tempo todo. Embora não trabalhe o

³⁵O termo *hacker* costuma ser popularmente associado aos “piratas da internet”. Essa associação está equivocada, contudo. Como assevera Manuel Castells (2003, p. 38), deve-se diferenciar os *hackers* de *crackers*. Para o autor, *crackers* seriam aqueles usuários que, altamente capacitados, de modo irresponsável e antiético, visam penetrar em sistemas de forma ilícita, visando destruí-los, ou mesmo deixar sua marca. Diversamente, os *hackers*, “são aqueles que a cultura *hacker* reconhece como tais”. Cultura *hacker*, nas palavras do autor, seria o “conjunto de valores e crenças que emergiu das redes de programadores de computador que interagem *on-line* em torno de sua colaboração em projetos autonomamente definidos de programação criativa”. Essa cultura, de acordo com Vicente Aguiar (2009, p. 14), é fundamental para o desenvolvimento dos símbolos tecnológicos da sociedade em rede, como é o caso do *personal computer* (PC) e da própria internet. Assim *hackers* são usuários altamente capacitados, que utilizam-se de seus conhecimentos de forma ética, fomentando inovações tecnológicas pela comunicação e colaboração livres.

dia inteiro, pode ficar sempre alerta, no sentido de que pode ser solicitado a qualquer momento para cumprir determinada atividade, a qualquer hora.

Como explica Antônio Melo Neto (2006, p. 39) o conforto do lar não implica somente liberdade, mas também na confusão entre local de trabalho e espaço de vida. Desse modo, o tempo de trabalho confunde-se com o tempo destinado as demais atividades da vida humana, não havendo a divisão inerente aos contratos de trabalho regulares. O ganho de flexibilidade para equilibrar a vida e o trabalho associado ao teletrabalho parece estar sendo mitigado. Os teletrabalhadores tendem a trabalhar extensas jornadas, ocasionando uma sobrecarga de trabalho (DOHERTY; ANDREY; JOHNSON, 2000, p. 85).

O trabalho excessivo pode afetar a saúde física e mental do trabalhador, com doenças diretamente ligadas ao *stress*, exaustão, ou mesmo conflitos familiares. A saúde do trabalhador também pode ser afetada em razão de problemas ergonômicos decorrentes do longo período de tempo que o teletrabalhador passa sentado, digitando, em frente a um computador (WINTER, 2005, p. 131-132).

Dessa questão pode advir a denominada escravidão digital, ou teletrabalho escravo. Da mesma forma que ocorre com o trabalho escravo realizado no mundo físico, o teletrabalho escravo se opera em ambiente digital, quando o controle virtual excessivo fulmina a liberdade do trabalhador, que resta impedido de desconectar-se por pressão psicológica ou moral. Outros fatores são o repasse de custos do empreendimento ao teletrabalhador, que paga as contas de energia, por exemplo, as jornadas de trabalho exaustivas, o isolamento etc. (ESTRADA, 2017, p. 16-17).

A redução de direitos trabalhistas também é apontada como uma possibilidade negativa decorrente da implantação do teletrabalho. É apontado que do teletrabalho pode decorrer a existência de relações autônomas, de relações precárias de trabalho e da informalização das relações de trabalho. Torna-se, portanto, mais difícil a aplicação e fiscalização da lei (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2017, p. 35).

O isolamento do trabalhador com relação aos colegas de trabalho pode implicar o seu isolamento social. O fato de não precisar comparecer à empresa cotidianamente, fragiliza o relacionamento entre os funcionários e entre estes e o empregador, criando um ambiente mais propício a práticas abusivas ou ilegais. A defesa do empregado, bem como, a união dos empregados para reivindicar direitos é mais difícil (HERNANDEZ, 2011, p. 44).

Esse isolamento pode desestimular os teletrabalhadores que, em razão da distância, perdem o contato diário e presencial com os colegas e a possibilidade de discutir ideias, o que pode afetar seu desenvolvimento na carreira. Pode, outrossim, afetar significativamente a saúde física e psicológica do trabalhador, aumentando seu nível de *stress* e ocasionando doenças decorrentes do uso excessivo de monitores, teclados, *mouses*, dentre outros. A dificuldade na fiscalização dos níveis de segurança e proteção à saúde do teletrabalhador, no ambiente de trabalho, agrava ainda mais o problema (MARTINO; WIRTH 1990, p. 598).

Além disso, o isolamento do trabalhador pode, do ponto de vista profissional, “reduzir a troca de informações e experiências entre colegas de trabalho, com prejuízo de novas oportunidades profissionais” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2017, p. 35). Pode haver a eliminação de quadros de carreira e, conseqüentemente, de promoções, um nível mais baixo de proteção social e de tutela sindical. Inobstante a tutela sindical seja direito assegurado pela lei, a distância em que é praticado o teletrabalho dificulta o contato do teletrabalhador com a classe (GENEHR, 2008, p. 1088).

O risco de prejuízo à atividade sindical em razão do implemento do teletrabalho, decorre da descentralização característica dessa forma de trabalho, que dificulta a comunicação, a organização de novas condições para o exercício do labor, a fiscalização etc. (HERNANDEZ, 2011, p. 44).

Um ponto que pode representar desvantagem tanto para o trabalhador quanto para a empresa é que, em razão da distância, o empregador não pode fiscalizar permanentemente as condições do ambiente em que o trabalhador exerce suas atividades. Disso pode decorrer o exercício das atividades laborais em condições inadequadas e/ou insalubres, que, por conseqüência, podem causar problemas ergonômicos, lesões por esforço repetitivo, dentre outras (HERNANDEZ, 2011, p. 44-45).

Além de afetar o trabalhador, obviamente, esse fator prejudica a saúde financeira da empresa, que terá custos a arcar decorrentes desses possíveis problemas de saúde. Afeta, outrossim, a saúde organizacional da empresa, na medida em que o absenteísmo, decorrente desses problemas de saúde, implica alterações na distribuição de tarefas e afeta a continuidade da produção.

Outro prejuízo relevante, refere-se à remuneração do teletrabalhador. O critério tradicional de valoração do trabalho pela quantidade de horas trabalhadas perde força em

detrimento do critério referente à qualidade da produção, em especial nos setores de alta especialização. Essa forma de remuneração, de modo geral, pode mostrar-se desvantajosa para o empregado. Em razão de basear-se somente em resultados, guia o trabalhador à busca desenfreada pela intensificação das atividades objetivando a percepção de um maior salário (ARANDA, 2001, p. 105-109).

A possibilidade de supervisão remota, ou virtual, com o uso de sistemas eletrônicos que permitem o acesso, pelo empregador, da máquina do empregado, gera o risco de exposição de dados pessoais do teletrabalhador. Além disso, os meios informáticos de controle, muitas vezes mais eficazes do que os meios presenciais, pode implicar perda dos benefícios inerentes ao trabalho à distância.

Quanto ao teletrabalho transnacional, ao mesmo tempo que significa um aumento do leque de possibilidades de emprego, pode vir a significar o fenômeno do *dumping social*.³⁶ As empresas tendo ao alcance a possibilidade de deslocar seus estabelecimentos ou unidades produtivas para outros países, podem optar por deslocar-se para aqueles que ofereçam mão de obra a baixos custos e cujos ordenamentos jurídicos não garantam uma proteção eficaz aos trabalhadores.

2.3.5 *Driblando os riscos: mecanismos de viabilização do teletrabalho*

Em análise das informações expostas nesse tópico, observa-se que o leque de vantagens do teletrabalho é maior com relação às desvantagens. Além disso, verifica-se que a maior parte das desvantagens relacionadas ao teletrabalho decorre da sua má-implementação. Desse modo, existem mecanismos e ações capazes de driblar os riscos inerentes ao teletrabalho, de modo a viabilizar sua implementação nas empresas.

³⁶ De acordo com José Pinto (2011, p. 142), o conceito de *dumping social*, na relação de trabalho, “corresponde à deterioração do contrato individual de emprego em benefício do lucro do empregador com sacrifício das obrigações e encargos sociais tutelares do empregado”. Para Jorge Maior, Ranúlio Moreira e Valdete Severo (2014, p. 18), o *dumping social* é a prática empresarial que, objetivando o aumento do lucro e a obtenção de vantagens econômicas e financeiras, contínua e conscientemente, deslocam seus estabelecimentos para um local onde os salários são inferiores e os direitos são mais precários, implicando competência desleal no mercado com produtos e serviços de baixos preços. A relação de emprego, portanto, é um meio de prática de *dumping*, especialmente em razão da inexistência ou fragilidade da legislação trabalhista de alguns países e ao fato dos elevados encargos contratuais e sociais da mão de obra representarem grande montante dentre os custos do produto ou serviço (PINTO, 2011, p. 142).

Jardim (2003, p. 40) salienta que, independentemente de suas vantagens e desvantagens, a exigência do teletrabalho de um grau mais elevado de autonomia por parte do trabalhador, faz com que nem todos se adaptem a esta modalidade de trabalho. Pode haver um abuso da confiança dada ao trabalhador, ou mesmo uma inaptidão para determinar seus próprios horários e rotinas. O ideal, portanto, seria realizar um recrutamento direcionado a selecionar trabalhadores com o perfil adequado ao teletrabalho.

Alberto Trope (1999, p. 78) afirma que são características imprescindíveis ao teletrabalhador a “capacidade de suportar a solidão, ótima capacidade de autonomia, bom senso de responsabilidade diante das missões que possuem prazo definido, boa organização pessoal, um bom ambiente familiar e disciplina pessoal para utilizar de forma correta seu horário flexível de trabalho”.

Deve-se, portanto, buscar profissionais que desejam voluntariamente submeter-se às práticas do teletrabalho e que tenham características favoráveis para o bom desenvolvimento do teletrabalho. Além disso, é importante que se faça um período de teste, de modo a verificar a adaptabilidade daquele funcionário ao trabalho à distância.

Vera Winter (2005, p. 136) enumera uma série de fases a serem cumpridas pela empresa que desejar adotar o teletrabalho. Inicialmente, deve-se informar previamente os trabalhadores e sindicatos respectivos. Após, deve-se investir em treinamentos para adaptar os trabalhadores ao exercício das atividades laborais à distância e com o uso das TICs. Também é necessário que se observe as normas referentes à segurança e medicina do trabalho, alertando os trabalhadores das possíveis consequências do descumprimento e, por fim, garantir a participação sindical, com ampla negociação coletiva.

As desvantagens decorrentes do isolamento do teletrabalhador – problemas de saúde, conflitos familiares, conflitos entre funcionários, dificuldade de montar equipes coesas etc. –, tanto para o empregador quanto para o empregado, podem ser facilmente solucionáveis. Basta que se evite o teletrabalho *fulltime*, ou permanente, com a realização de reuniões presenciais periódicas, conferências telefônicas em equipe, ou mesmo, que seja alternada a prática do teletrabalho. Desse modo, tanto permite-se a socialização, quanto o alinhamento de metas e rotinas referentes ao trabalho.

O investimento em *softwares* é um modo de driblar diversos riscos inerentes ao teletrabalho. Primeiro, com relação à dificuldade de fiscalização da jornada de trabalho, tem-

se que, da mesma forma que as TICs viabilizam o labor à distância, também permitem a fiscalização à distância, por meio de sistemas de *login* e *logoff*, ou de aplicações que monitoram a natureza das atividades executadas, por exemplo. Segundo, quanto à segurança das informações. O investimento em programas de segurança da informação pode evitar invasões de *crackers* e o vazamento de informações sigilosas.

Além do investimento em tecnologia de segurança da informação, outra prática que pode minimizar o risco de vazamento de dados é a elaboração de manuais de procedimentos de segurança, a serem analisados pelos teletrabalhadores, como meio de minimizar os riscos decorrentes da falta de segurança, especialmente no tocante à informações confidenciais ou que requerem maior cautela (MELLO, 1999, p. 34).

Pode-se, ademais, visando evitar o labor excessivo pelos teletrabalhadores, estipular horários para a checagem e envio de *e-mails* e *voice mails*. Assim como, pode-se fornecer aparelhos celulares, *palm tops*, notebooks a serem destinados exclusivamente ao exercício das atividades laborais, com a orientação de que permaneçam desligados fora do horário de trabalho. Pode-se, ademais, centrar o foco desse controle na quantidade de atividades passadas ao teletrabalhador, mensurando a quantidade de tempo necessário para a realização de cada uma e estabelecendo prazos razoáveis.

As questões referentes a indefinição das condições de trabalho do teletrabalhador, referentes à horários, modo de execução das atividades, bem como, do risco de precarização, pode ser minimizada a partir da contratação a partir de contrato escrito, contendo todas as informações necessárias e condições sob as quais será exercido o labor pelo teletrabalhador.

Com relação à observância das normas de ergonomia, saúde e segurança do trabalho; pode o empregador agendar visitas periódicas ao local onde o teletrabalhador exerce suas atividades, a fim de verificar as condições em que está exercendo suas atividades. Além disso, também se pode investir em treinamentos relacionados à matéria, ginástica laboral etc.

3 ASPECTOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO

As tecnologias características do paradigma da Sociedade da Informação estão em constante e veloz mudança. Essa dinamicidade faz com que, não só o teletrabalho, mas todas as relações e práticas atreladas ao uso das TICs, sejam difíceis de se regular. Uma lei nova, quando entra em vigência, muitas vezes, já está ultrapassada diante das novas possibilidades tecnológicas e configurações das relações sociais.

Quanto ao teletrabalho, observa-se que são poucos os países que possuem um regulamento específico sobre essa forma de organização do labor. Inclusive, no Brasil, até recentemente, não havia uma menção expressa sequer, no ordenamento jurídico pátrio, sobre o teletrabalho, o que gerava insegurança jurídica e desestímulo da adoção dessa forma de organização do trabalho pelas empresas e trabalhadores.

Desse modo, o presente capítulo destina-se a analisar o posicionamento da OIT sobre o teletrabalho, bem como, fazer uma breve análise no direito comparado e, por fim, analisar o regramento jurídico existente no Brasil sobre essa forma de organização laboral, dando ênfase às normas relativas à jornada de trabalho.

No primeiro tópico, analisa-se a natureza jurídica do teletrabalho a partir da identificação dos elementos caracterizadores da relação de emprego, dando-se ênfase à subordinação, critério mais questionado quando se trata de teletrabalho. Esse tópico se propõe a responder, dentre outros, os seguintes questionamentos: o teletrabalho é autônomo ou subordinado? Existe pessoalidade no teletrabalho? É possível aferir a não eventualidade no teletrabalho? Como se verificam os requisitos do vínculo empregatício no teletrabalho? As tecnologias mitigam os requisitos da relação empregatícia?

O segundo tópico objetiva abordar os aspectos legais referentes ao teletrabalho no mundo. De início, expõem-se a Recomendação nº 184 e a Convenção nº 177, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratam do trabalho em domicílio, apresentando pontual relevância ao presente estudo. Posteriormente, analisa-se como o teletrabalho tem sido tratado

pelos ordenamentos jurídicos de outros países, por meio do direito comparado. O terceiro tópico dedica-se à análise da previsão legal do teletrabalho no ordenamento jurídico pátrio, com enfoque nas inovações legislativas acerca da matéria.

O quarto – e último – tópico desta seção dá ênfase às questões referentes à jornada de trabalho, de um modo geral, identificando-se conceitos e previsões legais referentes, bem como as limitações que lhe são impostas. Faz-se considerações sobre o controle de jornada, sobre a jornada de trabalho no trabalho externo, conforme previsão do artigo 62, da CLT e sobre o ônus da prova quanto à jornada de trabalho. Por fim, apresentam-se as peculiaridades inerentes à jornada de trabalho no teletrabalho.

3.1 Teletrabalho e relação de emprego

A natureza jurídica é um ponto bastante discutido quanto ao teletrabalho. A doutrina debate tortuosamente a questão do enquadramento ou não do teletrabalhador como empregado. Denise Fincato (2015, p. 117-118) atribui à ausência de legislação específica sobre o tema a dificuldade em estabelecer-se um conceito único e, por consequência, identificar a natureza jurídica do teletrabalho.

Luiz Silva (2000, p. 584) explica que o cerne dessa discussão é o fato de parte da doutrina entender que o teletrabalho sempre configuraria trabalho autônomo, ou prestação de serviços sem vínculo de emprego, em razão de “certas características do teletrabalho, como a desconcentração, a flexibilidade de horário, a ausência física do empregador ou seu representante para a fiscalização e a de consistir em contabilidade, consultas, traduções etc., não integrando a atividade principal da empresa”.

Complementando essa informação, Vittorio Martino e Linda Wirth (1990, p. 602) expressam que a relação existente entre o teletrabalhador e o seu empregador pode ser ambivalente, porque *“par certains de ses aspects, ele s’assimile à celle d’un fournisseur indépendant, puisque le travail se fait en dehors de l’entreprise et qu’il est accompli de façon*

plus ou moins autonome”.³⁷ Ocorre que, por outro lado, os teletrabalhadores são dependentes do trabalho que lhe é conferido pelo empregador e se submetem às ordens deste.

Destarte, o teletrabalho não equivale a um novo tipo de trabalho, ocupando posição ao lado do trabalho autônomo ou do trabalho subordinado, mas sim uma forma de organização do trabalho. Por esse motivo, conforme Manuel Estrada (2017, p. 11), o teletrabalho pode enquadrar-se em uma ou outra categoria, ou seja, pode ser realizado com ou sem subordinação. Coadunando com o exposto, Rosario Moya (1998, p. 65) pontua:

[...] a qualificação jurídica desses trabalhadores não é única, mas dependerá do modo como se leve a cabo a prestação, isto é, do seu conteúdo obrigacional. Em caráter geral pode-se afirmar que o vínculo entre o que presta um serviço de teletrabalho e o que o recebe tanto poderá ser de natureza comercial, quanto civil ou trabalhista.

Complementando esse posicionamento, Sérgio Martins (2012, p. 89-90) destaca:

[...] vai depender do tipo de situação fática que envolva as partes. Pode ser um contrato de trabalho, um contrato de prestação de serviços sem vínculo de emprego etc. [...] Até o presente momento não tem regulamentação, sendo utilizadas normas previstas para outros contratos, que são adaptadas. Poderá ser um contrato de natureza civil, comercial, trabalhista, ou a mistura dos dois primeiros.

O teletrabalho, portanto, pode ser prestado com ou sem subordinação, por conta alheia ou por conta própria. Não prospera o entendimento de que essa forma de organização laboral é exclusivamente enquadrada como trabalho subordinado ou trabalho autônomo. Isso porque a implementação desse modo de organização e de execução do trabalho não subverte a realidade do trabalho autônomo ou subordinado. Basta, para que se compreenda sua natureza jurídica, uma análise dos elementos inerentes a cada categoria (ARANDA, 2001, p. 41).

Assim, se a relação entre teletrabalhador e empregador for reconhecida como uma relação de subordinação, o teletrabalhador fará jus aos direitos decorrentes do vínculo empregatício. Diversamente, se a relação for autônoma, não terá os direitos decorrentes do vínculo empregatício. A questão fulcral dessa problemática refere-se a situação em que, embora a relação se apresente formalmente como autônoma, envolva, na prática, elementos substanciais de subordinação. Nesse caso, o trabalhador correria o risco de perder direitos injustificadamente (MARTINO; WIRTH, 1990, p. 602).

³⁷ Tradução livre: ”O relacionamento entre teletrabalhador e empregador pode ser ambivalente. Algumas condições são similares aos fornecedores independentes, porque o local de trabalho é localizado longe da empresa e o trabalho é desenvolvido mais ou menos autonomamente”.

É certo que, inobstante a legislação pátria não preveja expressa e especificamente o teletrabalho, como pontua Cassio Barros Junior (2001, p. 35), “na interpretação da norma jurídica há de se apreender a realidade e todas as suas peculiaridades, com espírito aberto de inovação, independência e consciência de que o mundo é outro e o futuro é hoje”. Desse modo, para que se caracterize ou não a relação de emprego, deve-se usar o “princípio do contrato-realidade e de alguns dispositivos legais que analogicamente se amoldam a este tipo de organização de trabalho” (FINCATO, 2015, p. 117-118).

O artigo 3º, da CLT estabelece os critérios do trabalho subordinado a partir do conceito de empregado, ao estabelecer que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Assim, para que se verifique a relação subordinada de trabalho, a prestação de serviço deve partir de uma pessoa física, ser pessoal, não eventual, por conta alheia, ou seja, subordinada e remunerada. O trabalho autônomo, diversamente, é conceituado por exclusão, ou seja, quando ausente um dos requisitos mencionados no artigo 3º, não será empregado, mas sim, trabalhador autônomo.

Jardim (2003, p. 64) explica que a diferença básica entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo é a forma como o trabalho é prestado. Assim, enquanto o trabalhador subordinado “realiza o próprio trabalho, intelectual ou manual, de forma não eventual, sob a dependência do empregador, do qual recebe uma remuneração”, o trabalhador autônomo é prestador de serviços “que não tem vínculo de subordinação, portanto não está sujeito ao poder diretivo, disciplinar e de controle do empregador”, desse modo, o próprio trabalhador é o responsável por direcionar suas atividades, fixar e administrar prazos, escolher os clientes e estipular sua jornada de trabalho.

O teletrabalho autônomo, portanto, seria aquele realizado por conta do próprio teletrabalhador, com programas e aplicações de computação próprios, ausência de subordinação e de conexão permanente, por meio das TICs, com a empresa. O teletrabalhador autônomo tem liberdade de escolher os programas e dispositivos que utilizará, de escolher os clientes, estabelecer prazos e precificar os serviços. Além disso, o risco da atividade, nesse caso, é suportado pelo próprio teletrabalhador, assim como a contraprestação pecuniária pelos serviços prestados lhe pertence exclusivamente.

A partir do conceito de trabalhador autônomo e de teletrabalhador autônomo, é fácil verificar que esta categoria não alberga a totalidade de teletrabalhadores. O teletrabalhador, muitas vezes, é ainda mais fiscalizado por seus superiores hierárquicos do que o trabalhador comum, posto que as TICs viabilizam um controle praticamente absoluto das atividades realizadas ou não. De igual modo, o fato de exercer suas atividades à distância não significa, necessariamente, que o teletrabalhador não receba ordens e não esteja dependente a um empregador.

Para o enquadramento dos teletrabalhadores enquanto empregados, necessário se faz avaliar, de acordo com o caso concreto, a presença dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício mencionados anteriormente. Os requisitos para o trabalho à distância, de que é espécie o teletrabalho, são os mesmos exigidos para o trabalho prestado nas dependências do empregador, conforme se extrai da redação do *caput* do artigo 6º, da CLT:

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

Além dos requisitos expressos na lei, ainda podem ser citados outros fatores que caracterizam o vínculo empregatício na relação de teletrabalho, ainda que não sejam imprescindíveis para o enquadramento como relação de emprego. O primeiro é a integração do teletrabalhador na atividade econômica do tomador de serviços, pela execução de tarefas vinculadas às atividades-fim da empresa que representam papel vital na consecução dos fins econômicos (SAKO, 2012, p. 30).

Outro seria a propriedade dos equipamentos que viabilizam o teletrabalho – quando pertencentes ao empregador, evidenciam o caráter de dependência econômica do teletrabalhador com relação à empresa; quando pertencentes ao trabalhador, não evidenciam, por si, uma relação de autonomia. Além disso, pode ser analisada, também, a responsabilidade por riscos e custos do teletrabalho, tais como, aquisição de equipamentos, manutenção, conta de telefone, energia elétrica etc. Do mesmo modo da propriedade dos equipamentos, se forem de responsabilidade da empresa, evidenciam a subordinação; porém, se forem de responsabilidade do trabalhador, não implicam necessariamente em autonomia (SAKO, 2012, p. 31-32).

Na relação tradicional de trabalho, em que as atividades são exercidas no local físico da empresa, os requisitos da relação de emprego são visíveis e facilmente identificáveis. No

teletrabalho, embora sejam os mesmos requisitos, verifica-se que os requisitos apresentam-se de modo diverso. As condições em que é exercido o labor permanecem, contudo, a integração das TICs ao exercício do trabalho remodelam os requisitos da relação de emprego.

Jefferson Brandão (2003, p. 64) afirma que “as novas características da atual sociedade revelam o obsoletismo dos elementos de identificação da figura jurídica do empregado”, de modo que o teletrabalho, assim como as novas formas de exercício do labor decorrentes das transformações dos modelos tradicionais de prestação de serviços representam desafios para o ordenamento jurídico vigente.

Desse modo, passa-se a analisar, um a um, os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, sob a ótica do teletrabalho.

3.1.1 Subordinação

A subordinação, primeiro requisito a ser tratado, merece especial atenção, notadamente por se tratar do principal elemento caracterizador da relação de emprego repousa na subordinação do teletrabalhador ao seu empregador, que exerce sobre aquele o poder diretivo (WINTER, 2005, p. 84-85). Esse pressuposto apresenta-se conforme diversos critérios, destacando Carla Jardim (2004, p. 64) “a subordinação econômica, a social, a técnica e a jurídica”. A autora frisa que “é evidente que a subordinação jurídica se destaca, já que ela enfatiza o estado de dependência real do empregado ao comando e às ordens do empregador”.

A subordinação jurídica, nesse contexto, refere-se à dependência do trabalhador com relação ao empregador. Decorre do poder diretivo do empregador a obrigação do trabalhador de submeter-se às ordens e determinações do empregador. O empregador é que fixa, desse modo, horários de trabalho, reuniões, prazos, modos de execução das tarefas, intervalos, férias etc. (GENEHR, 2008, p. 1090).

Muitos doutrinadores defendem a posição de que inexistente subordinação na relação de teletrabalho, ou mesmo, que a subordinação, nesse caso, seria mitigada.³⁸ Assim entendem

³⁸ Coadunando com o exposto, Manuel Estrada (2017, p. 17) expressa que: “Infelizmente, a maioria dos autores na área do Direito, não só na área trabalhista como nas outras, ainda insistem em dizer que a subordinação no teletrabalho é mitigada, o que está totalmente errado [...]”.

por considerarem que a distância e flexibilidade de horários inviabilizaria a fiscalização e o exercício do poder diretivo pelo empregador.

Entende-se, contudo, que esse entendimento é equivocado. As relações laborais estão em constante transformação verificando-se uma tendência à flexibilização da rigidez da hierarquia. Por esse motivo, a legislação, assim como os conceitos tradicionais de subordinação, não são suficientes para albergar as novas figuras de exercício da atividade laboral, como é o caso do teletrabalho.

Deve-se ter em mente que o conceito tradicional de subordinação, referente à emanção de ordens diretas presencialmente pelo superior hierárquico não se adequa ao teletrabalho, contudo, também não lhe retira a condição de trabalho subordinado. Isso porque do mesmo modo que as TICs viabilizam a execução do trabalho longe do estabelecimento do empregador, também viabilizam a fiscalização pelo empregador, ainda que à distância.

Essa fiscalização pode dar-se por meio de sistema de *login e logoff*, controlando o horário que o teletrabalhador inicia e finaliza a realização das atividades; por produtividade; por *softwares* destinados a monitorar a quantidade de vezes que as teclas foram pressionadas, ou que páginas foram visitadas; e, no teletrabalho conectado, o controle pode ser realizado em tempo real.

Manuel Estrada (2017, p. 17) pontua que os programas de computador, que foram desenvolvidos com a finalidade de fiscalizar o trabalhador à distância, são ainda mais eficientes do que a fiscalização presencial. Esses programas permitem que o empregador acesse dados referentes à quantidade de horas trabalhadas, quantas vezes o trabalhador pressionou as teclas do teclado, que sítios eletrônicos acessou etc. Desse modo, as TICs não eliminam a subordinação da relação de teletrabalho, pelo contrário. A subordinação continua existindo à distância, ainda que sob condições diversas (MARTINS, 2012, p. 99).

De acordo com Emília Sako (2012, p.21-22), a fiscalização do trabalho realizado pelo teletrabalhador se dá de modo diverso, não direta e presencialmente, mas por intermédio de instrumentos informáticos e audiovisuais. O empregador passa as orientações e direcionamentos ao teletrabalhador à distância e controla os resultados. Há o controle intenso, portanto, ainda que haja a distância e a flexibilidade de horários.

Ao contrário do que pode parecer, quanto mais distante o trabalhador estiver da sede da empresa, mais essa pode se fazer presente em seu cotidiano a partir do controle virtual. Existem programas de computador capazes de verificar cada movimentação do teletrabalhador na rede, a natureza dos acessos, o conteúdo produzido, enfim, toda a atividade realizada *online*. O controle virtual, ou informático, se revela mais abrangente do que o próprio controle visual, possibilitando ao empregador capturar, armazenar e organizar dados referentes aos trabalhadores, para traçar perfis, verificar os movimentos do trabalhador e realizar comparações (SAKO, 2012, 21-22).

Ante essa indefinição, a doutrina buscou remodelar o conceito de subordinação, e mesmo, criar novos tipos de subordinação. Nesse sentido, alguns autores referem-se ao conceito de parassubordinação, oriundo do Direito italiano, como a forma de subordinação inerente ao teletrabalho. Nesse sentido, Nelson Mannrich (1998, p. 221):

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

Para Otávio Silva (2004, p. 103), parassubordinação é “a situação em que o trabalhador assume a obrigação de atingir uma série de resultados consecutivos, coordenados entre si e relacionados a interesses mais amplos do contratante, interesses que não estão limitados aos que derivam de cada prestação individualmente considerada”. Amauri Alves (2005, p. 88), complementando o conceito exposto, enumera as características da parassubordinação, sendo elas: “a continuidade, a coordenação, a pessoalidade, e, ainda, mesmo não havendo dicção legal clara neste sentido, a fraqueza contratual do trabalhador em relação ao contratante”.

Existem duas vertentes relacionadas à teoria da parassubordinação. A primeira adota um conceito restritivo de subordinação, com o objetivo de reduzir o campo de incidência do Direito do Trabalho. Privilegia-se, desse modo, o trabalho autônomo. A segunda vertente, contrariamente, recorre a uma redefinição dos critérios da subordinação jurídica, para albergar mais trabalhadores em seu conceito (SILVA, 2004, p. 120).

Jair Reis (2002, p. 83) manifesta discordância à esta teoria da parassubordinação, por entender que esta não apresenta um critério ou pressuposto objetivo para identificar a subordinação. De modo que, ou existe subordinação, ou não existe, e essa aferição deve ser realizada de acordo com critérios objetivos.

A jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho (TST)³⁹, nesse passo, entende que a parassubordinação representaria precarização do trabalho, porque, embora os trabalhadores parassubordinados não sejam verdadeiramente autônomos, não lhes são reconhecidos direitos trabalhistas, ou seja, o trabalho parassubordinado representaria uma terceira categoria a que não se aplicariam os direitos trabalhistas.

Sérgio Martins (2012, p. 96-97) aponta o surgimento de uma nova forma de subordinação, qual seja, a telessubordinação, ou subordinação virtual. De acordo com autor, essa subordinação seria mais tênue do que a subordinação clássica, também havendo alteração no modo como é exercido o poder diretivo. O poder diretivo se redefiniria em “teledireção, ou seja, o poder de direção do empregador passa a ser empregado a distância”.

Emília Sako (2012, p. 23-24), por sua vez, refere-se à subordinação informática, como sendo a espécie de subordinação jurídica inerente ao teletrabalho. Nesse caso, seria subordinado o teletrabalhador quando verificados, no caso concreto, elementos que evidenciem a subordinação do teletrabalhador ao empregador, como a determinação de atividades, estipulação de prazos, cobrança de resultados, dentre outros. A maior autonomia conferida ao teletrabalhador não o caracteriza, desse modo, como trabalhador autônomo.

³⁹ “[...] O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, *caput* e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irremediáveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização, pelo trabalhador, dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que he capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado o elemento fático-jurídico da relação de emprego. [...]” (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa nº 15806920135030012. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, 18 de março de 2015. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 30 abr. 2015).

Outra dimensão conceitual da subordinação refere-se à subordinação estrutural, que, de acordo com Maurício Delgado (2007, p. 37), “se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. A ideia é que a subordinação não refere-se à pessoalidade da relação de poder, mas sim à relação de poder com relação a atividade exercida (MAIOR, 2007, p. 62).

Para finalizar a análise do teletrabalho subordinado, é importante destacar, além do artigo 3º, já mencionado, que elenca a subordinação como pressuposto do vínculo empregatício, o parágrafo único, do também citado artigo 6º, da CLT, que expressa que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Embora não haja menção expressa ao termo teletrabalho, a doutrina⁴⁰ entende que referido dispositivo é aplicado, por analogia, ao teletrabalho, por se referir a “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”, que seriam característicos dessa forma de organização do trabalho. Destarte, o controle virtual exercido pelo empregador com relação aos teletrabalhadores, restaria equiparado ao controle presencial, restando configurada a subordinação, caso comprovados tais elementos.

A subordinação, portanto, deve ser investigada caso a caso, devendo ser observados indícios que fogem do modelo tradicional de tempo. Enquanto no trabalho presencial comum são aferidos critérios referentes à predeterminação de jornada, ao trabalho interno, determinação e fiscalização presenciais e controle contínuo das atividades; no teletrabalho deve-se buscar elementos outros, considerando o uso das TICs, para aferir a subordinação.

Deve ser observado, no caso concreto, por exemplo: a estipulação de tarefas a serem realizadas pelo trabalhador, o controle posterior de resultados, o controle do tempo por dispositivos (*logon* e *logoff*, por exemplo), o tempo à disposição, dever de comparecer a determinados locais para reuniões ou visitas a clientes, participação do teletrabalhador na

⁴⁰ Nesse sentido, Christian Mañas (2003, p. 135) assevera que: “Deve ser estendido ao teletrabalhador todos os direitos dos trabalhadores que laboram sob a égide do sistema clássico pelo qual o direito do trabalho assentou suas bases, devendo estar integralmente abrangido pela legislação trabalhista, e sendo de responsabilidade do empregador, inclusive, o fornecimento dos equipamentos, bem como o custo decorrente da utilização do trabalho deve ser pago pelo empregador.”.

atividade econômica da empresa, propriedade dos equipamentos que viabilizam o teletrabalho, responsabilidade pelos custos do empreendimento, dentre outros.

Busca-se, com isso, ampliar a incidência do Direito do Trabalho, conferindo proteção às novas formas de trabalho, como é o caso do teletrabalho. A dificuldade em identificar os requisitos do vínculo empregatício, decorrente das variações e indefinições advindas do uso das TICs, não pode constituir óbice à proteção do trabalhador. Mesmo porque, os empregadores podem utilizar-se dessas nuances para obter vantagens indevidas e tentar burlar a caracterização do vínculo empregatício.

Em suma, o caso concreto deve ser analisado de acordo com o princípio da primazia da realidade, que significa que, “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos” (RODRIGUEZ, 2000, p. 144). Assim, independente de nomenclaturas e de formalidades, devem ser consideradas efetivamente as condições em que o trabalho é exercido pelo teletrabalhador, a fim de observar seu enquadramento como teletrabalhador subordinado.

3.1.2 Pessoaalidade

Em razão do critério da pessoalidade, para ser considerado emprego, o trabalho precisa ser realizado por pessoa física de forma pessoal. Não é admitida, portanto, a prestação de serviços por pessoa jurídica, para fins de caracterização da relação de emprego. Ademais, esse critério também se refere a impossibilidade de substituição do trabalhador empregado por terceiro, salvo se convencionado em contrato de trabalho pactuado entre as partes (RIBEIRO, 2015, p. 263).

No teletrabalho, há dificuldade, igualmente, na aferição da pessoalidade. Isso porque o teletrabalhador pode transferir a realização de suas atividades à terceiros, sem que o empregador tenha a possibilidade de fiscalizar e verificar por quem o serviço está sendo efetivamente prestado. Evidentemente que, no entanto, no caso de serviços de alta especialização, essa substituição resta impossibilitada pela própria natureza da atividade, não podendo o teletrabalhador substituir-se sob pena de o serviço não ser realizado com a qualidade ou características essenciais.

Analisando a personalidade em face da relação de teletrabalho, Emília Sako (2012, p. 27) refere-se à existência de uma personalidade virtual, pois as ordens e instruções são emitidas pela rede. O fato de ser exercido à distância torna irrelevante a personalidade, podendo o serviço ser realizado por qualquer pessoa, excetuando-se os casos em que conste expressamente do contrato de trabalho a necessidade de prestação de serviços pessoalmente pelo trabalhador. Por esse motivo a personalidade não seria um pressuposto de exceção do vínculo empregatício no teletrabalho.

3.1.3 Onerosidade

A onerosidade decorre da necessária contraprestação devida como remuneração ao trabalho prestado pelo empregado, a ser paga pelo empregador (GENEHR, 2008, p. 1090). Essa contraprestação, que pode materializar-se em valor pecuniário ou em utilidades, é indispensável para a caracterização do vínculo empregatício.

Se extrai da redação do artigo 457⁴¹, da CLT, que a remuneração é a contraprestação do serviço devida pelo empregador. O artigo 458, por sua vez, prevê que “além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, a habitação, vestuário ou outras prestações ‘in natura’ que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. [...]”.

Em consonância com os dispositivos suscitados, pode caracterizar-se a onerosidade, a partir do recebimento de salário, de premiações ou comissões pelo atingimento de metas, ou mesmo disfarçada de ajuda de custos, diárias, ressarcimentos, dentre outros, com o objetivo de burlar o preenchimento desse requisito (SAKO, 2012, p. 25).

Destaca-se, por fim, que o vínculo de emprego é reconhecido, ainda que inexistente a onerosidade, desde que presentes os demais requisitos. Isso ocorre para evitar que o empregador beneficie-se de sua própria torpeza ao locupletar-se indevidamente às custas da produção do trabalhador, sem lhe prestar a contraprestação necessária (RIBEIRO, 2015, p. 264).

⁴¹“Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber [...]”.

Como se extrai do próprio conceito assinalado, não há divergência quanto à onerosidade no teletrabalho e esse mesmo requisito nas demais formas de organização laboral, haja vista que a distância corpórea havida entre o trabalhador e a empresa afeta diretamente a percepção de rendimentos pelo trabalho.

3.1.4 Habitualidade

O trabalho não eventual, ou habitual, é aquele exercido em continuidade, ainda que haja intermitência, de modo a possibilitar a estabilidade na relação de emprego (GENEHR, 2008, p. 1090). No teletrabalho, boa parte dos trabalhadores tem a possibilidade de determinar sua própria jornada de trabalho, adequando-a às suas necessidades cotidianas e ritmo biológico. Contudo, isso não é suficiente para afastar a não eventualidade da prestação de serviços.

Este é outro requisito que tende a perder a relevância quando analisado no contexto do teletrabalho. A quantidade e frequência de realização do trabalho pode variar muito, a depender da demanda da empresa. Porém, essa variação não significa eliminação da habitualidade, ou trabalho eventual, porque o teletrabalhador é, via de regra, contratado para prestar serviços ao empregador de modo permanente, ainda que o trabalho não seja contínuo (SAKO, 2012, p. 26).

Desse modo, o teletrabalho eventual se daria apenas em casos que o teletrabalhador é contratado para realizar serviços ocasionais, pontuais e esporádicos. Conforme ressalta Emília Sako (2012, p. 27):

O teletrabalho somente será eventual quando a prestação de serviços, além de eventual, for realizada de acordo com as conveniências do teletrabalhador, que organiza as suas atividades de modo a compatibilizá-las com os serviços prestados a outras pessoas, impondo suas próprias condições de trabalho, trabalhando apenas quando quiser, como quiser, a quem quiser e pelo tempo que quiser. Se a prestação for contínua, seguida e sucessiva, com os demais requisitos da relação de emprego, o teletrabalhador será um empregado de curta ou longa duração, e o contrato será regido pela CLT, por prazo determinado ou indeterminado.

O trabalho eventual, portanto, reveste-se de caráter acessório. Sendo o serviço prestado pelo teletrabalhador classificado como atividade rotineira ou habitual da empresa para que

presta serviços e intimamente ligada ao objeto da atividade empresarial praticada por esta, de modo permanente, não há que se falar em eventualidade.⁴²

3.2 Direito Comparado

O presente tópico destina-se a analisar o posicionamento da OIT quanto ao trabalho em domicílio, haja vista a inexistência de norma específica sobre o teletrabalho até o momento, bem como, a analisar o direito comparado, observando a legislação referente ao teletrabalho em alguns países.

3.2.1 O posicionamento da Organização Internacional do Trabalho

Não há nenhuma convenção ou recomendação da OIT, até o momento, que se dedique ao teletrabalho expressamente. Desse modo, a referência normativa no plano internacional, quanto a essa forma de organização do trabalho, decorre da Convenção nº 177, da OIT e da Recomendação nº 184, da OIT, as quais versam o trabalho em domicílio e podem, por analogia, serem aplicadas ao teletrabalho.

A Convenção nº 177, da OIT, foi ratificada por dez países, como Argentina, Bélgica, Finlândia, Irlanda, Holanda, dentre outros. Contudo, não foi ratificada pelo Brasil.

O artigo 1º da Convenção nº 177, da OIT traz à baila o conceito de trabalho em domicílio. Observe-se:

Article 1. For the purposes of this Convention: (a) the term home work means work carried out by a person, to be referred to as a homemaker, (i) in his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer; (ii) for remuneration; (iii) which results in a product or other inputs used, unless this person has the degree of autonomy and of economic independence necessary to be considered an independent worker under national laws, regulations or court decisions; (b) persons with employee status do not become homeworkers within the meaning of this Convention simply by occasionally performing their work as employees at home, rather than at their usual workplaces; (c) the term employer means a person, natural or legal, who, either directly or through an intermediary whether or not intermediaries are provided for in national legislation, gives out home work in pursuance of his or her business activity.⁴³

⁴² Nesse sentido, Daniela Lottermann (2017, p. 3) expressa: “Cuando el servicio se preste de manera que no sea posible que constituya las actividades de rutina, es decir, la firma habitual y permanente, relacionadas con el objeto de la actividad empresarial”. Tradução livre: “Quando o serviço é prestado de forma que não é possível constituir a rotina de atividades, ou seja, de forma habitual e permanente, relacionadas com o objeto

⁴³ Tradução livre: “Artigo 1. Para os fins da presente Convenção: (a) o termo trabalho em domicílio significa o trabalho realizado por uma pessoa, a ser designada como trabalhadora em domicílio, (i) em sua casa ou em outro local a sua escolha, longe do local de trabalho do empregador; (ii) mediante remuneração; (iii) que resulte em

O conceito apresentado pela referida Convenção é amplo, permitindo a abrangência de outras formas de trabalho que não o trabalho em domicílio tradicionalmente considerado. Não são impostas restrições como as adotadas em alguns países, que “procuram adotar ao distinguir trabalhador subordinado ou assalariado do trabalhador autônomo, pelo fornecimento de equipamento, materiais ou outros elementos que sejam utilizados para a consecução do trabalho” (WINTER, 2005, p. 73). Além disso, também considera-se como trabalho em domicílio aquele executado fora do lar do trabalhador, em outros locais a sua livre escolha.

Os países membros que ratificaram a Convenção nº 177, da OIT, devem adotar, implementar e periodicamente revisar uma política nacional sobre o trabalho em domicílio, com o objetivo de melhorar a situação dos trabalhadores em domicílio, em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas. Essa política nacional deve promover a igualdade de tratamento entre trabalhadores em domicílio e demais trabalhadores assalariados, levando em consideração as características específicas do trabalho em domicílio.

Os países membros devem, ainda, aplicar aos trabalhadores em domicílio as leis e regulamentos sobre saúde e segurança do trabalho, bem como, criar um sistema de inspeção de acordo com a legislação e práticas nacionais visando garantir o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis ao trabalho em domicílio. Inclusive, cominando penalidades, quando necessário, em caso de violação destas leis e regulamentos.

A Convenção referida é acompanhada pela Recomendação nº 184, da OIT, que trata, dentre outras questões, da necessidade de designar uma autoridade ou autoridades encarregadas de formular e implementar a política nacional sobre o trabalho em domicílio tratada na Convenção nº 177, da OIT.

produto ou serviço, como especificado pelo empregador, independentemente de quem tenha provido o equipamento, os materiais ou insumos utilizados, a menos que essa pessoa tenha autonomia ou independência financeira necessária para ser considerada trabalhadora autônoma conforme as leis nacionais, regulamentos e decisões judiciais; (b) as pessoas assalariadas não são consideradas trabalhadoras em domicílio para os efeitos dessa Convenção, pelo fato de realizar ocasionalmente seu trabalho assalariado em casa, em vez dos locais usuais de trabalho; (c) o termo empregador significa uma pessoa, física ou jurídica, que, diretamente ou por meio de um intermediário, estejam ou não os intermediários previstos em legislação nacional, fornece trabalho em domicílio por conta de sua empresa.”

Devem ser utilizados organismos tripartidos, ou organizações de empregadores e trabalhadores, na formulação e implementação dessa política. Na ausência dessas organizações, a autoridade designada deve tomar providências para viabilizar a oitiva dos trabalhadores e empregadores sobre a política nacional e medidas a serem adotadas no seu implemento. A Recomendação estipula, outrossim, a necessidade de ser o trabalhador em domicílio adequadamente informado sobre suas condições de trabalho, por escrito ou em outro meio apropriado, de acordo com a lei e prática.

Ademais, a autoridade competente deve, de acordo com a Recomendação, providenciar o registro de empregadores de trabalhadores em domicílio e de eventuais intermediários utilizados pelos empregadores e exercer a fiscalização. Inclusive, em caso de repetidas violações das leis e regulamentos aplicáveis ao trabalho em domicílio, devem ser tomadas medidas apropriadas, inclusive a proibição de contratar na forma de trabalho em domicílio.

Trata, outrossim, nos demais artigos, de direitos relativos à idade mínima de contratação, direitos referentes à organização e negociação coletiva, remuneração, segurança e saúde ocupacional, horas de trabalho e descanso, seguro social e proteção à maternidade e proteção em caso de rescisão contratual, dentre outros.

Um item que merece destaque, para os fins deste trabalho, é o item VIII, referente às horas de trabalho, períodos de repouso e licença. De acordo com a Recomendação nº 184, da OIT, os prazos estipulados para a execução de tarefas não podem privar o trabalhador em domicílio da possibilidade de descansar diária e semanalmente, tal qual os demais trabalhadores. Além disso, prevê a Recomendação que as leis nacionais e regulamentos devem estabelecer as condições sob as quais os trabalhadores em domicílio devem receber, como os demais trabalhadores, folgas remuneradas em feriados e licença decorrente de problema de saúde.

Tais itens podem ser analogamente aplicados ao teletrabalho, em especial no que diz respeito ao estabelecimento de prazos para conclusão das tarefas. Tal qual no trabalho em domicílio, o controle, no teletrabalho, é exercido primordialmente com base nos resultados, não no tempo de trabalho. Desse fator pode decorrer o labor em jornadas exaustivas, sem resguardar os direitos referentes a intervalos e períodos de repouso. Pertinente, nesse sentido, o parâmetro estabelecido na Convenção e Recomendação citadas, ainda que não tenham sido ratificadas pelo Brasil.

3.2.2 Direito comparado

Embora o teletrabalho seja prática recorrente ao redor do globo, no que diz respeito à sua normatização, os demais países não estão muito a frente do Brasil. Poucos são os que regulamentaram, precisa e especificamente, o teletrabalho.

No Chile, por exemplo, o *Código del Trabajo* (Lei nº 19.759, de 31 de julho de 2002) não trata especificamente do teletrabalho, mas tão somente do trabalho em domicílio. O mesmo ocorre com o Paraguai (Lei nº 213, de 29 de outubro de 1993) e a Bolívia (Decreto Supremo, de 24 de maio de 1939).

Desse modo, passa-se a analisar os termos do Marco Europeu sobre Teletrabalho, assim como a legislação específica sobre o tema existente em Portugal, na França, no Peru, na Colômbia e nos Estados Unidos da América.

3.2.2.1 Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho

Em 2002, na Europa, foi realizado um encontro entre os membros da União Européia, onde foi pactuado voluntariamente o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho (AMET), sendo recomendada sua aplicação nos países membros . Embora não seja obrigatório o cumprimento pelos países membros

Referido Acordo (LE CONSEIL EUROPÉEN, 2002), definiu teletrabalho como sendo:

*[...] une forme, d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.*⁴⁴

O AMET assegura ao teletrabalhador, este entendido como quem realiza o teletrabalho, nas condições expostas, os mesmos direitos e garantias assegurados, pela lei e pelas convenções coletivas, aos trabalhadores que exercem as atividades no estabelecimento da empresa.

⁴⁴ Tradução livre: “[...] uma forma de organização e/ou realização de trabalho, utilizando as tecnologias da informação no marco de um contrato ou de uma relação de trabalho, e na qual um trabalho que poderia ser realizado igualmente nos locais da empresa se efetua fora destes locais de forma regular.”

Ademais, o AMET resguarda a vontade do trabalhador e do empregador, assim como o caráter voluntário que deve ter a relação de trabalho, ao estipular que, para ser implementado o teletrabalho, deve haver a concordância das partes. Não pode, desse modo, a recusa do trabalhador, ser utilizada como motivo para rescisão do contrato de trabalho. Também é prevista no Acordo a necessidade de contrato escrito para a contratação de teletrabalhador.

O AMET trata, outrossim, de questões relacionadas à saúde, segurança e à privacidade do teletrabalhador. Desse modo, cabe ao empregador estabelecer política empresarial sobre saúde e segurança, devendo esclarecer ao teletrabalhador, o qual está respectivamente obrigado a cumprir com referidas estipulações. Incumbe-lhe, também, assegurar a não violação da vida privada do trabalhador.

O empregador deve, ainda, garantir a integração do teletrabalhador, com a realização de encontros com os colegas de trabalho regularmente. Busca-se evitar, com isso, o isolamento do teletrabalhador.

Sobre o tempo de trabalho, o AMET assegura que este deverá ser administrado pelo próprio teletrabalhador, desde que sua carga de trabalho e resultados sejam equivalentes aos trabalhadores que exercem suas atividades na sede da empresa.

3.2.2.2 Portugal

Portugal destinou uma Subseção do seu Código do Trabalho (Lei nº 99/2003, de 27 de agosto) ao teletrabalho. A Subseção V, que alberga os artigos 165º a 171º, está inserida na Seção IX, referente as modalidades de contrato de trabalho.

O artigo 165º delinea o conceito legal de teletrabalho, sendo este considerado como a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e por meio do recurso das tecnologias de informação e de comunicação. Como se observa, o Código do Trabalho de Portugal (2009) não reduz a figura do teletrabalho ao trabalho em domicílio, admitindo a realização das atividades laborais em qualquer local, por meio das TICs.

O teletrabalhador é equiparado, lhe sendo assegurados os mesmos direitos e deveres, aos demais trabalhadores (Artigo 169º). A prestação de teletrabalho, em Portugal, é

condicionada à forma escrita, sendo necessário firmar contrato escrito, constando os elementos essenciais para sua validade.

Dentre os elementos essenciais destaca-se, por exemplo, a identificação e assinaturas das partes, identificação da atividade a ser prestada pelo trabalhador, com menção expressa ao regime de teletrabalho, indicação do período normal de trabalho, propriedade dos instrumentos de trabalho e o responsável pela manutenção e despesas deles decorrentes, dentre outros. Se o contrato não contiver menção à propriedade dos instrumentos de trabalho, a presunção é que pertencem ao empregador, que deve providenciar a instalação, manutenção e o custeio das despesas decorrentes.

O Código do Trabalho de Portugal contém, ainda, estipulações acerca da privacidade do teletrabalhador, cabendo ao empregador “respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste”. A visita de inspeção, quando o teletrabalho for realizado no domicílio do trabalhador, só pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com assistência do trabalhador (Artigo 170º).

3.2.2.3 França

A França, tal qual Portugal, dedica uma seção do seu Código do Trabalho ao teletrabalho. De acordo com o artigo L1222-9, teletrabalho é toda forma de organização do trabalho em que, mediante um contrato de trabalho, uma atividade que pode igualmente ser exercida no estabelecimento do empregador, é exercida fora dessas instalações regularmente e voluntariamente, utilizando as TICs.

O mesmo artigo prevê, ainda, que a recusa do trabalhador em exercer suas atividades em regime de teletrabalho, não pode ser considerado motivo para rescisão do contrato de trabalho. Quanto ao tempo de trabalho, determina o mesmo artigo L1222-9 que, em caso de inexistência de convenção coletiva aplicável, o contrato de trabalho é que deve estipular os procedimentos de controle do tempo de trabalho.

O artigo L1222-10, por sua vez, prevê obrigações do empregador, exclusivamente quanto ao empregado teletrabalhador. Dentre essas, ressalta-se a obrigatoriedade em arcar com os custos do exercício do trabalho (inclusive equipamentos e manutenção), bem como, a obrigatoriedade de estabelecer, conjuntamente com o empregado, intervalos de tempo durante os quais o empregador poderá contatá-lo.

Ainda sobre a França, importante ressaltar a recente Lei nº 2016-1088, de 08 de agosto de 2016, que alterou o artigo L2242-8, do Código do Trabalho francês, para regular, no parágrafo 7º, o direito à desconexão do trabalhador no tocante à comunicação estabelecida fora do horário de jornada de trabalho, pelo uso de dispositivos digitais.

Com o objetivo de assegurar os períodos de descanso e lazer, o referido dispositivo prevê que as próprias empresas, que possuam menos de 50 empregados, devem negociar com os sindicatos para estabelecer um regulamento, contendo os procedimentos para assegurar o direito à desconexão. Além disso, o regulamento deve estabelecer campanhas para sensibilizar os supervisores e gestores a utilizarem de modo racional as ferramentas digitais.

Nas empresas com mais de 50 empregados, por outro lado, esse regulamento deve ser definido pelo empregador e comunicado por todos os meios aos trabalhadores que estarão submetidos a referidas regras.

3.2.2.4 Peru

A Lei peruana nº 30036, de 15 de maio de 2013, regula o teletrabalho como uma modalidade especial de prestação de serviços, caracterizada pelo uso das TICs nas instituições públicas e privadas.

Nos termos do artigo 2º, o teletrabalho é o desempenho subordinado de trabalho sem a presença física do trabalhador na empresa com quem mantém vínculo laboral. O controle e supervisão de tarefas, assim como a execução do labor, dá-se por meio das TICs.

O fornecimento de equipamentos e meios informáticos pelo empregador, a dependência tecnológica e a propriedade do resultado, dentre outros, são elementos caracterizadores da subordinação no teletrabalho.

A lei no Peru prevê, outrossim, regras sobre o uso e cuidado dos equipamentos fornecidos, que deve ter seu compensados caso fornecidos pelo trabalhador. Quando fornecidos pelo empregador, deve o trabalhador responsabilizar-se por seu uso correto e conservação.

Além disso, a lei estipula o caráter voluntário e reversível do teletrabalho, prevendo que deve haver acordo quanto ao implemento dessa forma de trabalho, bem como, que pode haver

a reversão para o trabalho interno. São, também, assegurados aos teletrabalhadores, todos os direitos e obrigações dos trabalhadores regulares.

3.2.2.5 Colômbia

Na Colômbia, a o teletrabalho foi regulado pela Lei nº 1221, de 16 de julho de 2008, com o objetivo de gerar empregos e auto-empregos por meio do uso das TICs (artículo 1º). Para os fins da lei, o teletrabalho é definido como uma forma de organização laboral, que consiste no desempenho de atividades remuneradas ou prestação de serviços a terceiros, sendo a comunicação entre o trabalhador e a empresa viabilizada com o apoio das TICs, sem a necessidade de comparecimento presencial a um posto de trabalho.

A lei da Colômbia distingue, outrossim, a partir do critério relacionado ao local de exercício das atividades laborais, três formas de exercício do teletrabalho: autônomo, móvel ou suplementar. O autônomo se dá quando o trabalhador utilizar seu próprio domicílio ou um lugar escolhido para realizar sua atividade profissional, exercendo suas atividades sempre à distância, somente comparecendo à sede da empresa em determinadas ocasiões.

O teletrabalho móvel é aquele realizado por trabalhador que não possui um lugar de trabalho estabelecido, utilizando as TICs e dispositivos móveis como ferramentas primordiais para o exercício de suas atividades. Já o suplementar, seria o teletrabalho realizado apenas dois ou três dias da semana em casa e o restante do tempo em um escritório convencional.

O artigo 6º, da Lei nº 1221, de 16 de julho de 2008, prevê as garantias laborais, sindicais e de seguridade social para os teletrabalhadores.

É prevista a igualdade entre teletrabalhadores e demais trabalhadores, em especial no tocante a remuneração, seguridade social, acesso à informação, idade mínima, proteção contra a discriminação, proteção da maternidade etc. O teletrabalho também é voluntário, devendo haver concordância entre empregador e trabalhador.

Os equipamentos devem ser providenciados e mantidos pelos empregadores, assim como o respectivo valor da energia e todas as despesas necessárias para o exercício do trabalho. E, ainda que não sejam designadas atividades para o teletrabalhador, lhe será assegurado o salário.

Quanto à jornada de trabalho, dada a natureza da atividade, a lei da Colômbia exclui os teletrabalhadores das disposições sobre jornada de trabalho, horas extraordinárias e trabalho noturno. É prevista, contudo, a fiscalização, por parte do Ministério da Proteção Social, com vistas a garantir que os trabalhadores não sejam submetidos a jornadas exaustivas. Ainda nesse sentido, a lei prevê que a designação de atividades ao teletrabalhador deve dar-se de modo que lhe seja garantido o período de descanso.

3.2.2.6 Estados Unidos da América

Nos Estados Unidos, diversos dispositivos de leis referem-se expressamente ao teletrabalho.

O *Consolidated Appropriations Act, 2005*, tratou do teletrabalho na divisão B, *Sec. 622*, estabelecendo a incumbência aos departamentos ou Agências de fornecer relatórios trimestrais aos comitês sobre a situação do programa de teletrabalho, incluindo dados como a quantidade de teletrabalhadores e de trabalhadores elegíveis para o teletrabalho.

O *Consolidated Appropriations Act 2004*, tratou do teletrabalho na divisão B, *Sec. 627*, segundo o qual os departamentos do comércio, da justiça, do Estado, do Judiciário e os pequenos negócios devem estabelecer políticas de teletrabalho para trabalhadores elegíveis, devendo ser designado um coordenador de teletrabalho para a execução dos programas, e serem fornecidos relatórios a cada seis meses.

O *Telework Enhancement Act of 2010* (Lei de Aprimoramento do Teletrabalho de 2010) regulamentou o teletrabalho nas Agências Federais, conceituando o teletrabalho como o arranjo flexível de trabalho, em que o trabalhador realiza suas atividades em um local de trabalho pré-aprovado que não seja o estabelecimento da empresa.

A Lei objetiva viabilizar uma maior flexibilidade no gerenciamento de mão de obra para o Governo Federal com o implemento do teletrabalho. Desse modo, expressa que os Chefes de cada Agência Executiva tem a obrigação de estabelecer políticas, pelas quais os empregados elegíveis das Agências sejam autorizados a praticar teletrabalho. Prevê, ademais, que os Chefes das Agências Executivas devem viabilizar o treinamento dos teletrabalhadores.

Para os fins da Lei, os teletrabalhadores equiparam-se aos trabalhadores regulares quanto aos treinamentos, remuneração, promoção, requisitos de admissão, descanso etc.

3.3 Regulação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro

A única menção legislativa ao teletrabalho vigente no ordenamento jurídico brasileiro, até recentemente, decorre da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Antes da referida alteração, o artigo 6º regulava o trabalho em domicílio, equiparando-o ao executado no estabelecimento da empresa, quando caracterizada a relação de emprego. Expressava, o referido dispositivo legal, que “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

Com as alterações implementadas pela Lei nº 12.551/2011, referido dispositivo passou a albergar, também, o trabalho realizado à distância. Assim como o trabalho em domicílio, o trabalho à distância restou equiparado ao exercido na sede da empresa, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego. Além disso, foi acrescentado o parágrafo único à redação do artigo 6º, equiparando, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho. Observe-se:

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

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

Embora o *caput* do artigo citado não cite expressamente o teletrabalho, a doutrina⁴⁵ entende que o mesmo se aplica, por analogia, à essa forma de organização laboral, tendo em vista tratar-se o teletrabalho de uma espécie de trabalho à distância, realizado por meio das TICs.

⁴⁵ Nesse sentido, Flávia Oliveira (2003, p. 149) assevera que: “[...] é necessário questionar a aplicação do preceito celetista às demais espécies de teletrabalho [...] o citado dispositivo normativo deve ser aplicado às outras espécies de teletrabalho, atendendo principalmente à função social do Direito. É preciso levar em consideração ainda que, à época em que o DL 5.452/43 foi promulgado, o trabalho a domicílio era talvez a única forma de trabalho à distância. Por isso, não coloco em dúvida a aplicação do art. 6º, da CLT à nova forma de trabalhar, denominada teletrabalho”.

Desse modo, pela legislação referida, os teletrabalhadores estariam equiparados aos trabalhadores que exercem suas atividades no estabelecimento do empregador, desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Frisando-se, ademais, que a subordinação não é eliminada em razão do comando, controle e supervisão do trabalho dar-se por meios telemáticos e informatizados.

No dia 13 de julho de 2017, o Presidente Michel Temer sancionou a Lei nº 13.467, que altera a CLT, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, e deve entrar em vigor 120 dias após sua publicação no Diário Oficial da União (artigo 6º). Fazendo-se um recorte temático nas modificações implementadas pela Lei, que ficou conhecida por reforma trabalhista, verifica-se importantes alterações e acréscimos no que diz respeito ao teletrabalho.

Inicialmente destaca-se que as questões referentes à jornada do teletrabalhador, serão abordadas com mais profundidade, no próximo tópico, Porém, necessário que sejam feitas algumas breves considerações introdutórias às alterações advindas da reforma trabalhista, para que se possa compreender a natureza e possíveis consequências.

O artigo 6º, mencionado, permaneceu com a mesma redação, equiparando, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho. Desse modo, restando provada no caso concreto a relação de emprego, fará jus o teletrabalhador aos direitos trabalhistas decorrentes.

O conceito de teletrabalho, restou positivado no artigo 75-B, que definiu o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. O parágrafo único do artigo mencionado assevera que o comparecimento esporádico do teletrabalhador na sede da empresa, para a realização de atividades específicas, como reuniões, não descaracterizam o regime de teletrabalho.

Embora o conceito legal não mantenha divergência com o conceito apresentado neste trabalho, ele é menos abrangente. O fato de referir-se à atividade “preponderantemente fora das dependências do empregador”, sem especificar quantidades, pode deixar de fora os trabalhadores que praticam teletrabalho alternadamente, ou uma vez por semana, por exemplo. Também não alberga o conceito legal, o teletrabalho ocasional ou o suplementar.

Observa-se, neste íterim, o acréscimo do inciso III, ao artigo 62, excluindo essa forma de organização laboral do regime de jornada de trabalho previsto na Seção II, do Capítulo II, que trata da duração do trabalho. Os teletrabalhadores foram, portanto, equiparados aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e com os gerentes. Ocorre que, no entanto, o inciso III não fez qualquer menção à incompatibilidade de fixação de horário de trabalho.

Como já devidamente explanado anteriormente, não necessariamente o exercício do teletrabalho será incompatível com a fixação de jornada. Existem programas de computador capazes de registrar o horário de *login* e *logoff* e, até mesmo, de registrar a quantidade de vezes que o trabalhador pressionou as teclas do computador, que tipo de *sites* acessou, enfim, o controle à distância pode ser até mais intenso do que o controle presencial.

Desse modo, entende-se que deve haver aplicação análoga do artigo 62, inciso I. Ou seja, caso reste comprovado, no caso concreto, a possibilidade de fixação e fiscalização de jornada de trabalho, do controle da atividade exercida externamente, o referido dispositivo restará inaplicável.

A Lei implementou medidas visando garantir uma maior segurança jurídica ao teletrabalho, como é o caso da exigência de modalidade escrita. O empresário que optar pela adoção do regime de teletrabalho deverá fazer constar expressamente do contrato individual de trabalho, onde deverá necessariamente constar as atividades que virão a ser desenvolvidas pelo empregado (artigo 75-C).

A alteração entre regime presencial e de teletrabalho poderá ser realizada a qualquer momento, desde que pactuada pelas partes, com o respectivo registro no aditivo contratual. Já a alteração de regime de teletrabalho para o presencial poderá ser determinada pelo empregador, com a respectiva alteração mediante aditivo contratual, sendo garantido o prazo de transição de, no mínimo, 15 dias (artigo 75-C, §§1º e 2º).

O artigo 75-D previu a possibilidade de negociação e pacto, mediante contrato escrito, quanto à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos, se por conta do empregador ou do trabalhador. Esse dispositivo, contudo, vai de encontro ao princípio da alteridade, positivado no artigo 2º, da CLT, que não foi alterado pela Lei nº 13.467/2017. Ademais disso, insta salientar, que essas utilidades, sejam custeadas pelo empregador ou pelo empregado, não integram a remuneração deste.

O artigo 2º, ao definir o conceito de empregador, elenca, dentre os requisitos, a necessária assunção, pelo empregador, dos riscos da atividade econômica, os quais não podem ser repassados ao trabalhador. Trata-se este do princípio da alteridade, do qual decorre a conclusão de que o empregador não pode dividir seus prejuízos e custos com os empregados, sendo este, por óbvio, mais benéfico ao trabalhador.

Entende-se, portanto, não ser possível o repasse ao empregado do custo das ferramentas básicas de trabalho, e da manutenção permanente, posto que esse entendimento vai de encontro com o princípio da alteridade, positivado no artigo 2º e não revogado pela Lei nova, bem como, ao próprio conceito de empregador, devendo ser aplicado, nesse caso, o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador.

Uma interpretação que pode ser aplicada à este dispositivo, contudo, é a possibilidade de o empregado assumir os custos referidos, mediante reembolso pelo empregador. Desse modo, poderiam ser negociadas as condições em que seria pago o reembolso. Desse modo, permaneceriam inalterados os requisitos da relação de emprego e de caracterização do empregado e empregador.

O artigo 75-E, por sua vez, em demonstração de preocupação do legislador quanto às condições em que é exercido o teletrabalho externamente, refere-se à cautela quanto as medidas de saúde e segurança do trabalho. O teletrabalhador deve assinar termo de responsabilidade se comprometendo a cumprir as normas de segurança, enquanto que o empregador tem o dever de orientar os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Referidas disposições, contudo, não tem o condão de efetivar a saúde e segurança dos teletrabalhadores, na medida em que obriga as partes da relação de emprego tão somente quanto a aspectos formais – assinatura de termo e extensivamente orientar os empregados. O fato do trabalho ser exercido à distância não exime o empregador do cumprimento das regras de segurança e saúde do trabalho, ou de arcar com eventuais custos decorrentes desse descumprimento.

O fato de ser exercido à distância, por si, não inviabiliza a fiscalização, por parte do empregador, do ambiente de trabalho do teletrabalhador. Pode o empregador, portanto, designar prepostos a realizar inspeções periódicas, ou mesmo, a periodicamente acompanhar o teletrabalhador, em caso de teletrabalho remoto; também, investir em treinamentos e

equipamentos de proteção individual, quando necessário, bem como, equipamentos destinados a cumprir as normas relativas à ergonomia.

Um último ponto, alterado pela Lei, que envolve o teletrabalho, é o acréscimo do artigo 611-A. Referido dispositivo prevê a prevalência do negociado sobre o legislado no tocante ao teletrabalho, ao expressar que “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente”.

Muito se tem questionado quanto à esse dispositivo. De modo geral, o principal argumento contrário refere-se à possibilidade de exploração do trabalhador, pelas empresas, visto a disparidade de poder característica das relações de trabalho. Contudo, essa negociação só poderá ser realizada dentro das matérias elencadas no referido artigo 611-A, bem como, em conformidade com os ditames constitucionais e com os elementos essenciais do negócio jurídico (artigo 8º, §3º, da CLT). Ademais, não poderá versar sobre supressão ou redução dos direitos elencados no artigo 611-B.

Nesse sentido, caso a convenção ou acordo coletivo implique redução de direitos, ou exploração do trabalhador, poderá ser judicialmente questionada. Submetida ao crivo do Poder Judiciário, verificado alguma ilicitude, abusividade ou irregularidade, o acordo ou convenção poderá ser anulado, tutelando-se o direito do trabalhador.

3.4 A regulamentação limitativa da jornada e o teletrabalho

O século XIX foi marcado pela proliferação de revoltas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho. A principal reivindicação, nesse contexto, referia-se à diminuição das longas jornadas de trabalho a que eram submetidos os trabalhadores. Sérgio Martins (2011, p. 510) ressalta que os trabalhadores britânicos entoavam uma canção de protesto, que pretendia a fixação da jornada de labor em oito horas diárias e dizia “*eight hours to work; eight hours to play; eight hours to sleep; eight shilling a day*”.⁴⁶

Em decorrência dessa pressão popular, obteve-se a limitação da jornada de trabalho em vários países. No Brasil, inicialmente, foram editados decretos limitativos da jornada de

⁴⁶ Em tradução livre: “oito horas para trabalhar; oito horas para brincar; oito horas para dormir; oito xelins por dia”.

trabalho, primeiro estipulando o regime de oito horas diárias para comerciários e industriários e, em 1933, estendendo essa previsão a outros trabalhadores. Esse limite foi expresso, também, na Constituição de 1934. A unificação da jornada de oito horas diárias a todos os trabalhadores, excluídos os domésticos e rurais, contudo, só foi positivada em 1943, com o advento da CLT (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 22-24).

Foi a participação ativa dos trabalhadores também no processo constituinte, pelo movimento sindical característico da década de 1970 garantiu a inclusão de direitos destinados à assegurar a limitação da duração do tempo de trabalho, dentre outros, na Constituição Federal de 1988, notadamente no rol dos direitos trabalhistas constante do artigo 7º (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 24).

A jornada de trabalho consubstancia-se no período de tempo que o trabalhador dedica à realização de sua atividade laborativa (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 68). Valentin Carrion (2006, p. 107) acrescenta ao conceito de jornada de trabalho, acertadamente, o tempo à disposição do empregador, o definindo como “o lapso de tempo durante o qual o empregado deve prestar serviço ou permanecer à disposição, com habitualidade, excluídas as horas extraordinárias”.

O termo jornada de trabalho não se confunde com duração do trabalho, ou com horário de trabalho. Como explica Nelson Mannrich (2015, p. 7-8), a jornada e os intervalos são espécies de um mesmo gênero, qual seja, o da duração do trabalho. Assim, o termo “duração do trabalho” engloba um aspecto ativo e um negativo, na medida em que se refere, conjuntamente, ao tempo em que o trabalhador exerce suas atividades laborais e o tempo em que o trabalhador descansa. A jornada de trabalho, portanto, é o período trabalhado (aspecto ativo), enquanto os intervalos são o período de descanso (aspecto negativo). O horário de trabalho, por sua vez, se refere ao “registro temporal do início e término da jornada”, ou seja, ao lapso temporal entre o horário de início e de término da jornada e os respectivos intervalos.

A celebração de um contrato de trabalho, dessa forma, implica a assunção de obrigações de fazer pelo trabalhador, que deve ficar à disposição do empregador, em determinado período de tempo (jornada de trabalho), aguardando ordens ou executando as tarefas inerentes ao labor. É vedada, por outro lado, a cobrança pelo empregador de obrigações ao trabalhador durante os períodos de intervalo.

A CLT trata da duração do trabalho no seu Capítulo II, onde estão contidos os artigos 57 a 75, divididos em seis seções. As seções I a VI tratam, em sequência, da disposição preliminar, da jornada de trabalho, dos períodos de descanso, do trabalho noturno, do quadro de horário e das penalidades a serem aplicáveis aos infratores dos dispositivos constantes deste Capítulo.

No que diz respeito ao teletrabalhador, sua jornada de trabalho apresenta peculiaridades decorrentes das características inerentes à própria natureza dessa forma de organização laboral. O presente tópico destina-se, portanto, a analisar a regulamentação referente à jornada de trabalho de modo geral para, em um segundo momento, observar as peculiaridades inerentes à jornada de trabalho no teletrabalho.

3.4.1 Limitação legal da jornada de trabalho

A limitação da jornada de trabalho, por sua relevância, é objeto de previsão constitucional, notadamente nos incisos XIII e XVII, do artigo 7º. Em razão de tais dispositivos, não poderá a jornada extrapolar o limite máximo de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais para o trabalho normal, e de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, excetuando-se a possibilidade de negociação coletiva.

Segundo Maurício Delgado (1995, p. 114), a jornada de trabalho para as normas trabalhistas brasileiras é composta pelo período situado entre os limites do horário de trabalho do obreiro, incluídos os intervalos remunerados, mas excluídos os intervalos não remunerados. Os intervalos não remunerados, conforme o §2º, do artigo 71, são os intervalos de descanso intrajornada.

Destarte, tem-se no artigo 58, em consonância com a Constituição Federal, a limitação da jornada de trabalho. Segundo o referido dispositivo legal, “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

Além do período efetivamente trabalhado, integram o cômputo da jornada de trabalho as horas extraordinárias (artigos 59 e 61, da CLT); o tempo à disposição do empregador (artigo 4º, da CLT); o tempo de deslocamento, ou horas *in itinere*, nos casos estabelecidos em lei (§§2º e 3º, do artigo 58, da CLT); as horas de prontidão e as horas de sobreaviso (artigo 244, da CLT).

O horário trabalhado que extrapolar o limite de horas diárias estabelecido pela lei, assim, será computado como jornada extraordinária, excetuando-se as variações não excedentes de cinco minutos, limitadas a dez minutos diários (§1º, artigo 58, da CLT). Sobre tais variações, a Súmula nº 366⁴⁷, do Tribunal Superior do Trabalho preconiza que, caso seja ultrapassado o limite máximo previsto em lei, o tempo de variação deve ser contado como tempo à disposição do empregador e, por conseguinte, deve ser considerada como extraordinário a totalidade do tempo que exceder a jornada do trabalhador.

Não importa, para o referido enquadramento, o que o trabalhador efetivamente faça nesse tempo de variação. Mesmo que estivesse realizando atividades pessoais, como escovar os dentes, ou acessar *e-mails* de cunho pessoal, por exemplo, esse tempo variável integra o cômputo da jornada de trabalho para todos os fins.

A Constituição Federal dedica o inciso XVI, do artigo 7º à previsão do labor extraordinário. Segundo o referido dispositivo, é direito dos trabalhadores a remuneração correspondente ao serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do labor normal. Trata-se do adicional por horas extras, ou seja, quando o trabalhador for submetido à jornadas extraordinárias, deverá perceber o respectivo adicional.

Importante ressaltar que o artigo 59, da CLT estatui as denominadas horas extras lícitas, ao permitir a celebração de acordo ou contrato coletivo de trabalho com a previsão de acréscimo de, no máximo, duas horas suplementares diárias. Deverá constar, necessariamente, no referido acordo ou contrato coletivo de trabalho, a importância da remuneração dessas horas suplementar pactuadas, em valor equivalente a montante superior em, pelo menos, 20% com relação à remuneração da hora normal.

Ainda quanto as horas extras, destaque-se que a sua prática reiterada torna ordinário o que era para ser extraordinário, decorrendo daí o conceito de “horas extras habituais” (OLIVEIRA, 2010, p. 153). Nesse sentido, Jorge Maior (2003, p. 16) enfatiza que “a

⁴⁷ O inteiro teor da citada Súmula nº 366, do Tribunal Superior do Trabalho prevê: “**CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015.** Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).”

limitação ao adicional de 50%, para o pagamento das horas extras, somente tem sentido quando estas são, efetivamente, horas extras, isto é, tempo de serviço além da jornada normal, prestados de forma extraordinária”. Destarte, o labor extraordinário habitual deixa o campo da licitude, tornando insuficiente o respectivo adicional para corrigir a violação à ordem jurídica.

A CLT prevê, outrossim, o adicional de pelo menos 20% sobre o valor da hora normal de trabalho pelo labor noturno (artigo 73), sendo este entendido como aquele exercido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. Ressalte-se que, no período noturno, a hora trabalhada será computada como sendo cada período de 52 minutos e 30 segundos de exercício da atividade laboral.

Quanto a supressão do intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71, a Súmula nº 437⁴⁸ do Tribunal Superior do Trabalho prevê que esta implica a remuneração do período suprimido com um acréscimo de, pelo menos, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

São expressos no texto da CLT, ainda, períodos de descanso assegurados aos trabalhadores. São eles: o período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho (artigo 66); o descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas (artigo 67); o descanso em feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria (artigo 70); o intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas para as jornadas que excederem seis horas diárias (artigo 71); e o intervalo para repouso ou alimentação de quinze minutos quando a jornada for de quatro a seis horas diárias (§1º, do artigo 71).

⁴⁸ **INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.** I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Também é prevista a compensação de horas, ou banco de horas, no §2º, do artigo 59. Assim, é possível existir acordo ou convenção coletiva de trabalho com previsão de “banco de horas”, ou seja, da possibilidade de compensar o excesso de horas trabalhadas em um dia com a consequente diminuição dessa fração em outro dia, é prevista no §2º, do artigo 59. Essa compensação, contudo, não pode exceder a soma das jornadas semanais de trabalhos previstas no período de um ano, nem ultrapassar o limite de dez horas diárias de labor.

Inobstante haja previsão legal para a limitação de jornada de trabalho, observa-se uma tendência a prática reiterada de prolongamento da jornada estipulada, quer mediante o labor extraordinário ou a supressão de intervalos e períodos de repouso por determinação dos empregadores. No entanto, deve-se ter em mente que o poder diretivo do empregador não pode ser exercido de modo discricionário. Devem ser respeitados, desse modo, os limites máximos estabelecidos à jornada de trabalho, sob pena de estar sujeito o empregador ao pagamento dos adicionais respectivos, de multa, bem como de eventuais indenizações.

3.4.2 Considerações sobre o controle de jornada

Para que seja aferida a jornada de trabalho, ou seja, o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado, à disposição total ou parcial do empregador, inclusive com os intervalos remunerados, é necessário que haja o seu controle. A importância do controle advém do fato de que da quantificação da jornada decorre a respectiva remuneração a ser percebida pelo empregado.

Assim, como explica Maurício Delgado (1995, p. 116), “trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro; por essa razão é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador”.

Em síntese, a impossibilidade de quantificação da jornada efetivamente prestada pelo trabalhador, por meio de mecanismos de controle, inviabiliza a quantificação das horas extraordinárias eventualmente prestadas e o respectivo adicional.

Por esse motivo, a CLT estipula, como regra geral, que a jornada deve ser controlada por meio dos mecanismos previstos no artigo 74. O *caput* desse dispositivo legal prevê que “o horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível”, sendo o modelo oficial

de quadro de horário o disposto na Portaria nº 576, de 06 de janeiro de 1941, do Ministério do Trabalho e Emprego. O horário de trabalho também deverá constar do registro de empregados, inclusive com a indicação de eventuais acordos ou contratos coletivos celebrados no que se refere à jornada de trabalho (§1º, do artigo 74).

O §2º, do artigo 74, da CLT, por sua vez, estabelece que os estabelecimentos que possuírem em seu quadro mais de dez trabalhadores devem, obrigatoriamente, manter registro manual, mecânico ou eletrônico de horário de trabalho, onde deve constar a hora de entrada e de saída, assim como a pré-assinalação dos períodos de repouso. Esse registro eletrônico deve, ainda, observar o disposto na Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, que disciplina essa modalidade de registro.

Assim, as empresas cujo quadro for composto por menos de dez funcionários, estão dispensadas do controle de jornada. As microempresas também enquadram-se na exceção, porque são dispensadas do cumprimento das obrigações acessórias previstas no artigo 74, por força do artigo 7º, do Decreto nº 90.880, de 30 de janeiro de 1985.

Outra exceção importante é estabelecida no artigo 13, da Portaria nº 3.626, de 13 de novembro de 1991. De acordo com o referido artigo, as empresas que adotarem registros manuais, mecânicos ou eletrônicos individualizados de controle de horário de seus empregados ficam dispensadas de manter o quadro de horário previsto no artigo 74. É necessário, contudo, que se faça constar em referido registro a hora de entrada e de saída, assim como a pré-assinalação do período de repouso ou alimentação.

O §3º, do artigo 74 representa a possibilidade de labor externo controlado, ao estipular que, nos casos em que o trabalhador exercer suas atividades fora do estabelecimento do empregador, seu horário de trabalho deverá constar em ficha ou papeleta que permanecerá em seu poder. Além de ser assinalada na ficha ou papeleta, a jornada de trabalho do trabalhador externo submetido à controle deve constar no registro de empregados.

Os mecanismos de controle de horário são utilizados como elementos probatórios em eventuais demandas junto à Justiça do Trabalho, assim como são utilizados pelo Ministério Público do Trabalho nas inspeções e inquéritos (MANNRICH, 2015, p. 9). Além disso, viabilizam o cômputo da jornada efetivamente prestada pelo trabalhador, possibilitando a aferição de labor extraordinário e labor noturno, por exemplo, para que seja realizada pelo empregador a respectiva paga dos adicionais eventualmente devidos.

3.4.3 Ônus da prova quanto à jornada de trabalho

A CLT prevê no artigo 818 que “a prova das alegações incumbe às partes que as fizer”. Em razão da simplicidade desse dispositivo, entende-se que deve ser aplicado, subsidiariamente, por força do artigo 769⁴⁹ da CLT, o artigo 373, do Código de Processo Civil, que assim estabelece:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I – ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

§1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Diante dos dispositivos elencados, tem-se que o ônus da prova relativa à jornada de trabalho em eventual demanda trabalhista junto ao Poder Judiciário, em regra, incumbe ao trabalhador, enquanto fato constitutivo de seu direito. Contudo, deve-se observar que, em casos específicos, a jurisprudência entende ser cabível a inversão do ônus da prova em favor do trabalhador. Esse entendimento restou solidificado na Súmula nº 338, do TST:

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nº.s 234 e 306 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I – É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, §2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II – A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SDBI-1 – inserida em 20.06.2001)

III – Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1 – DJ 11.08.2003)

⁴⁹ Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Sobre a inversão do ônus da prova no processo trabalhista, Emília Sako (2008, p. 31) assevera que a declaração de inversão do ônus da prova não precisa ser expressa, pode o Juiz, somente por ocasião da sentença, ao analisar as demais provas, dizer quem tinha o ônus de produzir determinada prova e dele não se desincumbiu, não havendo necessidade de declaração anterior a esse respeito.

Assim, por força do artigo 74, §2º, o empregador que possui mais de dez empregados em seus quadros e, portanto, tem a obrigação legal de manter registros de horário de entrada e saída destes, com a pré-assinalação do período de repouso tem o ônus de comprovar a jornada de trabalho. Evidente que, nesse caso, o empregador possui melhores condições de produzir referida prova, figurando o trabalhador como hipossuficiente também nesse aspecto. Caso não apresente os registros respectivos ou justifique a impossibilidade, será presumida a jornada alegada pelo trabalhador, presunção esta que só pode ser elidida por meio de prova em contrário.

É importante destacar que o registro nos espelhos de ponto deve ser fidedigno, ou seja, deve conter a real jornada cumprida pelo trabalhador. Destarte, não são aceitos como meio de prova espelhos de ponto denominados “britânicos”, cujo registro apresente os mesmos horários de entrada e saída todos os dias, sem qualquer variação. Nesse caso o ônus da prova resta invertido em favor do trabalhador, de modo que se o empregador não conseguir comprovar por outros meios, será presumida, de igual modo, a jornada alegada na inicial.

Ora, não é concebível pressupor que um trabalhador consiga realizar o registro de horário todos os dias exatamente no mesmo minuto, razão pela qual o espelho de ponto sem qualquer variação demonstra indícios de manipulação, não traduzindo a realidade da jornada efetivamente cumprida pelo trabalhador e, portanto, não servindo como meio de prova.

Destarte, caso o empregador que possua mais de dez empregados não apresente os respectivos registros ou os apresente sem qualquer variação de horário, será presumida como verdadeira a jornada alegada pelo trabalhador na inicial, salvo os casos em que for produzida prova em contrário.

Ademais, quanto às microempresas e às empresas que possuem menos de dez empregados, estas estão desobrigadas de manter registro da jornada de seus funcionários, razão pela qual não é exigida prova documental da jornada, que deverá ser comprovada

mediante outros tipos de prova, como depoimentos pessoais e oitiva de testemunhas, por exemplo.

3.4.4 Considerações sobre a jornada do trabalhador externo

Nem todo trabalhador é albergado pelas normas protetivas da jornada de trabalho. Em um extremo oposto aos trabalhadores que tem tutelada a limitação de jornada, existem determinadas categorias de trabalhadores que não possuem qualquer limitação nesse sentido, como é o caso dos trabalhadores que “exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho”, conforme previsão do artigo 62, inciso I, da CLT. Para o seu enquadramento nessa exceção, frise-se, além da referida condição, deve ela constar expressamente no registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, bem como no registro de empregados da empresa.

Essa exceção, diferente do que se poderia pensar, não se refere ao trabalhador em domicílio, ou ao teletrabalho e outras formas de trabalho à distância. Se refere a “empregados que trabalham vinculados ao estabelecimento do empregador, mas externamente a ele, como os motoristas, cobradores, vendedores, entre outros” (MANNRICH, 2015, p. 9).

Importante ressaltar, ademais, conforme destaca Maurício Delgado (1995, p. 117), que a própria lei prevê a possibilidade de atividade externa passível de controle, como no caso em que o trabalhador deve anotar seus horários em papeletas ou fichas de registro de horário, conforme se verifica no §3º, do artigo 74, da CLT.

Segundo José Dellagrave Neto (2014, p. 20-21), nessas situações pouco importa a opção formal do empregador no sentido de não querer controlar a jornada de trabalho do trabalhador externo. Deverá ser observado, portanto, além do registro de referida condição na Carteira de Trabalho e Previdência Social do obreiro e no registro de empregados, se efetivamente o trabalho externo no caso concreto é incompatível com a fixação de horário de trabalho, incumbindo este ônus probante ao empregador.

Ou seja, não é o simples fato de exercer suas atividades laborais externamente que importa em exclusão do regime de limitação da jornada de trabalho. É necessário que, além disso, a atividade exercida, em razão de suas peculiaridades, não permita a fixação de horário de trabalho, bem como o consequente controle e fiscalização pelo empregador.

Quando não for possível, portanto, a fixação de jornada de trabalho, no caso do trabalhador externo, esse não fará jus ao adicional decorrente da prestação de horas extras, mesmo porque não seria possível aferir a quantidade de horas efetivamente trabalhadas ou destinadas ao repouso. Contrariamente, verificada qualquer possibilidade de controle de jornada, inclusive por meios telemáticos e informatizados, não será o trabalhador enquadrado na exceção prevista no artigo 62, inciso I, da CLT, fazendo jus ao pagamento de adicional por eventual labor extraordinário, com seus consectários legais.

Alguns autores entendem que essa exceção seria incompatível com o texto constitucional, que prevê a limitação da jornada laboral diária e garante o pagamento de adicional pelo labor extraordinário, sem qualquer exceção. Nesse sentido, Almiro Almeida e Valdete Severo (2016, p. 30) pontuam que essa exclusão “simplesmente nega o direito constitucional às horas extras, àqueles que supostamente trabalham sem controle de horário”.

Reforçando esse entendimento, Oscar Krost (2006, p. 1197-1198) pontua que a exceção prevista em referido dispositivo legal seria discriminatória e incompatível com os direitos fundamentais de liberdade e de igualdade, porque sujeitaria os trabalhadores a jornadas extenuantes, sem o pagamento de horas extras. Por esse motivo, defende o autor que os empregadores que optam pela contratação de trabalhadores para exercer atividade externa deveriam ser submetidos à obrigação de tornar essas atividades “compatíveis com fixação e controle de horário”, a partir de instrumentos tecnológicos, como tacógrafos, computadores portáteis, controles via satélite, dentre outros.

Maurício Delgado (1995, p. 117), diversamente, pontua que a exceção prevista no artigo 62, da CLT, gera tão somente uma presunção de que os empregados referidos no respectivo rol não estão submetidos ao controle de horário. Assim, deve ser aferido no caso concreto se o trabalhador efetivamente não está submetido a fiscalização e controle de horário.

Corroborando com o exposto, Nelson Mannrich (2015, p. 9) pontua:

A exclusão desses empregados em atividades externas se deve ao fato de ser incompatível qualquer monitoramento de sua jornada. Se de alguma forma possível, exclui o empregado do regime diferenciado, tendo direito a eventuais horas extras. Portanto, além da incompatibilidade, deverá ser impossível qualquer controle, pelas circunstâncias e peculiaridades que o serviço é prestado. Em outras palavras, o disposto no artigo 62, I envolve atividade externa que, por sua própria natureza, é incompatível com horário controlável.

Destarte, havendo comprovação da existência de fiscalização da jornada de trabalho, essa presunção legal é afastada, sendo o regime do Capítulo II, da CLT, por consequência, aplicável aos referidos empregados.

3.4.5 A jornada de trabalho no teletrabalho

A jornada de trabalho no teletrabalho apresenta questões peculiares. É que em razão de exercer suas atividades em locais que não a sede da empresa, bem como, em razão da possibilidade de horário de trabalho flexível, o teletrabalhador insere-se em um processo de convergência entre o local de trabalho e o local de vida, assim como entre o tempo de trabalho e o tempo de vida (RESEDÁ, 2007, p. 826). Além disso, o teletrabalhador não está sujeito a controle presencial de suas atividades. Difícil, portanto, mensurar o tempo efetivamente trabalhado, bem como os horários de início e término de jornada, esta que acaba misturando-se com o tempo dedicado a outras atividades.

De análise superficial das informações apontadas, poderia se concluir que, em razão de exercer suas atividades fora da sede física da empresa, o trabalho executado pelo teletrabalhador seria incompatível com a fixação de jornada. Contudo, tal não é o que ocorre. A ausência presencial do teletrabalhador não implica, necessariamente, em impossibilidade de fixação e controle da jornada de trabalho. Isso porque o elemento consubstanciado nas TICs, viabiliza a conexão permanente do teletrabalhador com relação à empresa, sendo possível seu monitoramento (RESEDÁ, 2007, p. 827).

As empresas podem não estar acostumadas a isso, mas as tecnologias viabilizam o controle de jornada à distância. Existem *softwares* que se destinam a registrar quantas teclas o usuário pressionou, num determinado período de tempo, ou fiscalizar os movimentos virtuais do trabalhador, por exemplo (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 42).

A necessidade de desenvolvimento desses aplicativos ou programas destinados a mensurar o tempo de trabalho executado pelo trabalhador decorre justamente da necessidade de que o uso das tecnologias relacionado ao labor não deve destinar-se somente aos interesses do capital, mas também aos interesses do trabalho e de sua função social.

Sobre esses mecanismos de controle de jornada no teletrabalho, Fernando Hoffman (2014, p. 113-14) pontua que essa fiscalização pode se dar de forma “direta (por meio, por exemplo, da determinação de horários a serem observados para a conexão com o computador

central da empresa)”, ou de ”forma indireta (por meio de ‘software’ confeccionado para registrar a atividade desempenhada junto ao computador)”.

Além dos meios informáticos de controle, Vera Winter (2005, p. 114-115) cita que o próprio trabalho pode ser controlável, ainda que externo à sede da empresa, como quando existir a necessidade de presença física no início e ao final da jornada, ou em períodos pré-determinados, por exemplo.

Esse controle poderia se dar, ademais, por meio da produtividade e das tarefas realizadas pelo trabalhador. Contudo, além de observar-se a dificuldade de aferir o tempo de trabalho pela produtividade, notadamente porque as pessoas realizam tarefas em tempos diferentes, esse sistema pode ensejar uma ampliação do tempo de trabalho. Uma vez que o controle de produtividade costumeiramente está atrelado à remuneração variável paga em relação daquela, o trabalhador é indiretamente compelido a trabalhar mais para produzir mais e, conseqüentemente, obter maior remuneração (RESEDÁ, 2007, p. 823).

É importante asseverar, nesse ínterim, que caso seja adotado o sistema de remuneração por produção, conforme a previsão do artigo 78, da CLT, a ausência desta em um mês que, por exemplo, não haja muita demanda, não pode implicar o não pagamento ao trabalhador, devendo lhe ser garantido o salário mínimo vigente.

Márcia Hernandez (2011, p. 70) faz uma análise quanto à pertinência e à aplicabilidade das normas em vigor ao teletrabalho, especialmente no tocante à duração de trabalho. Como conclui a autora, no caso do teletrabalho em domicílio dificilmente poderia haver o reconhecimento de horas extras, por exemplo, porque além de exercer suas atividades laborais fora do estabelecimento do empregador, o teletrabalhador tem a possibilidade de estipular quantas e em quais horas irá trabalhar a cada dia. Assim, embora haja a possibilidade de estimar a quantidade de horas trabalhadas por meio da produção, essa aferição é difícil de ser realizada, na prática.

Além disso, existe o risco inerente à falibilidade dos mecanismos de controle à distância. O trabalhador pode muito bem estar conectado sem que esteja efetivamente trabalhando, por exemplo. Não se vislumbra, portanto, uma possibilidade de efetivamente, sem que haja qualquer dúvida, conseguir o empregador controlar a jornada de trabalho do teletrabalhador.

Sérgio Martins (2012, p. 101) destaca que a dificuldade de aferição da jornada de trabalho no teletrabalho dá-se justamente em razão de que o fato do trabalhador realizar suas atividades em casa, ou em outro local, por exemplo, não significa que trabalhe o tempo todo; assim como o fato de o computador do trabalhador permanecer conectado, não significa que está efetivamente prestando serviços para a empresa o tempo todo.

Destarte, a flexibilidade de horários e a inexistência de horários pré-estipulados para início e término de jornada, bem como para intervalos, refletem a dificuldade de quantificação da jornada do teletrabalhador, bem como uma possível tendência à sua extensão, em razão da inevitável mescla entre a jornada de trabalho e o tempo de vida do teletrabalhador.

O cerne das questões mais contraditórias referentes à jornada de trabalho do teletrabalhador gira em torno da possibilidade ou não de lhe ser deferido adicional por labor extraordinário, bem como sobre seu enquadramento ou não no regime de sobreaviso. Assim, passa-se a tratar especificamente dessas duas questões.

3.4.5.1 Jornada extraordinária

O teletrabalhador, por executar suas atividades fora da sede da empresa, não sofre controle presencial do empregador. Contudo, isso não significa dizer que pode ser submetido à extensas jornadas de trabalho, porque “a Constituição optou por cancelar e alçar à condição de norma fundamental a regra de limitação da jornada” (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 54).

A CLT exclui do regime de horas extraordinárias “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” (artigo 62, inciso I, da CLT). Entende-se que, em razão de o empregador não dispor de meios de fixar e fiscalizar a jornada de trabalho cumprida pelo trabalhador, não haveria como aferir a quantidade de horas efetivamente trabalhadas. Conforme já exposto, contudo, o referido artigo trata de presunção relativa no sentido de que, havendo prova do efetivo controle de jornada, o trabalhador externo fará jus à percepção do adicional por horas extraordinárias eventualmente laboradas.

Os Tribunais pátrios, de modo geral, acompanhavam uma tendência de não reconhecer a sobrejornada do teletrabalhador, equiparando-os ao empregado externo, em razão de sua mobilidade e liberdade de locomoção, ignorando, contudo, a “disponibilidade eletrônica” a que estão necessariamente submetidos (RESEDÁ, 2007, p. 826).

Como abordado no capítulo anterior, a CLT foi objeto de recente reforma (Lei nº 13.467/2017), que entrará em vigor em pouco tempo. Importante alteração quanto ao teletrabalho, foi a sua inserção no rol dos trabalhadores excluídos do regime de jornada extraordinária, pelo acréscimo do inciso III, ao artigo 62, da CLT. Os teletrabalhadores foram, portanto, equiparados aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e com os gerentes. Ocorre que, no entanto, o inciso III não fez qualquer menção à incompatibilidade de fixação de horário de trabalho.

Apesar da redação do referido dispositivo legal, o fato de exercer suas atividades laborais longe do espaço físico em que está instalado o empregador, não implica automaticamente a impossibilidade de fixação de horário ou de fiscalização. Exemplos desse controle, como ressaltam Daniela Almeida e Lorena Colnago (2016, p. 118), são os teletrabalhadores que possuem prazos determinados pelo empregador para executar as atividades diárias, ou que possuem um “roteiro” diário de atividades a serem realizadas sequencialmente, ou que são submetidos à programas de controle de jornada remoto.

Nesse passo, as TICs, além de cumprirem papel importante na comunicação, direção e execução do trabalho, também viabilizam o controle da quantidade de horas trabalhadas. Desse modo, entende-se que deve haver aplicação análoga do artigo 62, inciso I. Ou seja, caso reste comprovado, no caso concreto, a possibilidade de fixação e fiscalização de jornada de trabalho, do controle da atividade exercida externamente, o referido dispositivo restará inaplicável.

Corroborando com esse posicionamento Estevão Mallet (2012, p. 48), quando assevera que para fazer jus à contraprestação pecuniária pelo labor extraordinário, deve se verificar no caso concreto, necessariamente, a existência de mecanismos que viabilizem o controle do horário de trabalho do teletrabalhador. Só assim, segundo o autor, é que se poderia auferir o cálculo do tempo efetivamente trabalhado, a fim de identificar as horas que o teletrabalhador cumpriu além das horas regulares de trabalho.

Também Amanda Garagnani (2014, p. 43-44), que pontua que não se pode admitir, nesse caso, que o empregador seja sujeito à assunção de horas extraordinárias por todo o período em que o teletrabalhador estiver exercendo suas atividades à distância. De modo que o teletrabalhador só faria jus ao pagamento de horas extraordinárias quando restasse plenamente evidenciado que o empregador de fato exercia o comando, controle e supervisão

das suas tarefas. Ou seja, somente mediante ordens expressas é que se configuraria o labor extraordinário pelo teletrabalhador.

Assim, o empregador que adotasse práticas como o envio de e-mails determinando atividades a serem exercutadas durante todo o dia, sem quaisquer limitações, por exemplo, estaria comandando, controlando e supervisionando o labor do teletrabalhador, mesmo à distância, caso em que seria cabível o pagamento do respectivo adicional.

Quando os meios telemáticos e informáticos de controle e supervisão não implicarem a sujeição do teletrabalhador a jornada de trabalho pré-determinada, quando não houver tempo determinado para a execução de tarefas, quando não for obrigado a retornar o contato do empregador de modo imediato, quando não existirem programas ou aplicativos destinados ao controle de tempo trabalhado, ou quando não for obrigado a permanecer conectado durante o dia inteiro, ou determinados períodos, por exemplo, não fará jus o teletrabalhador à qualquer jornada suplementar, justamente em razão da ausência de controle (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 13).

Caso imponha jornadas que ultrapassem os limites legais, o empregador deve arcar com os custos da jornada extraordinária, que decorrem diretamente da minimização de sua saúde, direito ao repouso, lazer e convívio familiar e social (WOTHER; RODRIGUES, 2014, p. 89). Deve ser assegurado, portanto, também ao teletrabalhador o direito à percepção do adicional de horas extras, caso se observe, no caso concreto, que este é submetido a controle e fiscalização de jornada.

O adicional de horas extras, embora não seja um meio de concretizar o direito à desconexão, é, no entanto, uma consequência da violação desse direito, servindo como desestímulo dessa prática.

3.4.5.2 Sobreaviso

O conceito de sobreaviso é previsto pela CLT, no artigo 244, §2º, o qual preceitua que “considera-se de ‘sobre-aviso’ o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço”. As escalas de “sobre-aviso”, conforme a disposição do referido parágrafo, não podem ultrapassar vinte e quatro horas.

Muito se discute na doutrina quanto ao possível enquadramento do teletrabalhador no regime de sobreaviso, em aplicação análoga do dispositivo supramencionado, não havendo posicionamento pacífico, contudo. É que o uso das TICs viabiliza uma conexão e comunicação permanentes entre trabalhador e empresa, fazendo com que o trabalhador esteja, de certa forma, sempre “à disposição” do empregador. O trabalhador pode ser submetido, em decorrência desse tempo à disposição, a extenuantes jornadas de trabalho em horários não destinados para esse fim.

A alteração da Súmula nº 428⁵⁰, do Tribunal Superior do Trabalho em 2012 veio para pacificar, de certa forma, a referida discussão, tratando do sobreaviso relacionado aos instrumentos telemáticos ou informatizados. De acordo com a redação da Súmula, o fato do empregador fornecer meios telemáticos ou informatizados ao empregado, por si só, não implica sua inclusão em regime de sobreaviso. Seria necessário, portanto, para a caracterização do respectivo regime, a comprovação do controle patronal, como no caso de regime em escalas de plantão, podendo ser solicitado a qualquer momento pelo empregador.

Vale asseverar que o elemento primordial para a caracterização do regime de sobreaviso é a determinação da empresa de que o trabalhador permaneça aguardando chamado para o serviço no período designado ao repouso. Essa determinação pode se dar tanto por ordem expressa, como tacitamente, quando for verificado que o trabalhador é cotidianamente requisitado para exercer atividades relacionadas ao labor em horários diversos do pré-estabelecido em seu contrato de trabalho ainda que não haja nenhuma determinação expressa nesse sentido (DELLAGRAVE NETO, 2014, p. 22).

O pagamento das horas de sobreaviso, portanto, decorre da ausência de disponibilidade integral da liberdade do trabalhador para utilizar seu tempo de descanso. Para haver configuração do sobreaviso, contudo, deve haver a limitação de deslocamento, ou de disponibilidade para realizar outras atividades. Ademais, deve se considerar que a própria

⁵⁰ O teor da Súmula nº 428, do Tribunal Superior do Trabalho expressa: “SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, §2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso”.

“expectativa pelo potencial chamado, com término do lazer, impede a tranquilidade do estado de ânimo para fruição do período ao repouso” (OLIVEIRA, 2010, p. 1184).

Há de se estabelecer, dessa forma, a diferença entre o regime de sobreaviso e as horas trabalhadas à distância dentro da jornada programada para o expediente. Por trabalhar à distância e permanecer, fora do estabelecimento da empresa, realizando tarefas ou aguardando ordens, não necessariamente o teletrabalhador será enquadrado no regime de teletrabalho. Isso porque a jornada normal que deve ser cumprida, mesmo à distância, é hora efetiva de trabalho, somente sendo horas de sobreaviso aquelas em que o trabalhador permanece disponível ao empregador fora do horário de expediente normal (DELLAGRAVE NETO, 2014, p. 23).

Aplicando o entendimento da mencionada súmula ao caso do teletrabalho, por analogia, tem-se que seria necessário, para que o teletrabalhador fosse enquadrado no regime de sobreaviso, que este permanecesse efetivamente à disposição de seu empregador. O simples fato de possuir dispositivos eletrônicos de comunicação, por si só, não implicaria em caracterização de sobreaviso.

Desse modo, se o teletrabalhador tiver a obrigatoriedade de atender as ligações durante determinados períodos, estando em uma espécie de “plantão”, resta caracterizado o sobreaviso. Por outro lado, se pudesse desligar os aparelhos de comunicação à noite, ou em finais de semana, ou mesmo, tivesse a possibilidade de não atender prontamente ao empregador, não se caracterizaria o sobreaviso.

Deve, portanto, quanto ao teletrabalho, ser aferido no caso concreto se o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados efetivamente implica a perda da liberdade do trabalhador quanto à disposição do tempo não remunerado. Nesse caso, restará configurado o regime de sobreaviso, assim como a violação do direito à desconexão do trabalhador. Por consequência, será necessária a paga da respectiva remuneração no sentido de repor essa perda ou, ao menos, inibir a referida prática (SEVERO, 2011, p. 219).

Nesse passo, o teletrabalhador só faz jus ao pagamento das horas de sobreaviso quando efetivamente estiver caracterizado esse regime na relação de trabalho específica.

4 A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO

O direito à desconexão refere-se ao direito dos trabalhadores de usufruírem efetivamente dos períodos de repouso, permanecendo desconectados do trabalho. É assegurado, portanto, a todos os trabalhadores, a partir das normas que preveem a limitação de jornada, direito a férias, repouso semanal, dentre outros.

O advento das novas tecnologias e sua inserção nas relações laborais evidenciaram a preocupação quanto ao direito à desconexão. A possibilidade de conectar-se ao trabalho por meio de celulares, *palm tops*, *tablets* etc. gera o risco de conexão *online* excessiva, de modo a extrapolar os limites da jornada de trabalho e implicar graves consequências ao trabalhador, notadamente quanto à sua higidez física e mental.

Inobstante seja um direito de todo e qualquer trabalhador, o teletrabalhador, que necessariamente exerce suas atividades laborais pela conexão viabilizada pelas TICs, está ainda mais sujeito ao risco de violação desse direito. Ademais, as peculiaridades inerentes a essa forma de organização laboral trazem consigo alguns desafios quanto ao controle, à fiscalização e à mensuração da jornada de trabalho. Por consequência, a concretização do direito à desconexão do teletrabalhador é ainda mais difícil.

O presente capítulo objetiva identificar a fundamentação do direito à desconexão como um direito fundamental decorrente, analisando sua aplicabilidade e buscando identificar mecanismos para sua concretização nas relações de teletrabalho.

Para tanto, inicialmente, são levantadas considerações iniciais sobre a vida e o trabalho, fazendo-se uma breve digressão histórica quanto à organização do tempo de trabalho na vida dos trabalhadores. Ressalta-se, nesse tópico, a importância dessa organização de tempo e os reflexos na vida dos trabalhadores.

Em um segundo momento, serão analisados aspectos gerais acerca dos direitos fundamentais, notadamente seu conceito, características, gerações e multifuncionalidade.

Identificam-se, outrossim, os direitos fundamentais expressos na Constituição Federal, bem como, analisa-se a possibilidade de se construírem direitos fundamentais decorrentes dos direitos fundamentais expressos. Nesse mesmo tópico, trata-se da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e, no tópico seguinte, da sua incidência nas relações de trabalho.

No quarto tópico, faz-se considerações sobre o direito à desconexão propriamente dito. Expõem-se sua definição e especificidades, identificando os direitos fundamentais expressos na Constituição Federal que lhe conferem fundamentalidade. Serão analisados, com este desiderato, a dignidade da pessoa humana, o direito à limitação de jornada, o direito ao lazer e o direito à saúde e segurança do trabalho.

Cotejando-se os apontamentos sobre a jornada de trabalho feitos no capítulo anterior e os apontamentos sobre o direito à desconexão expostos nesse capítulo, busca-se identificar mecanismos para a concretização do direito à desconexão no teletrabalho. Trata-se, nesse ponto, da concretização pela via administrativa, notadamente pela atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Ministério do Trabalho e Emprego; posteriormente, da concretização pela via negocial ou representativa, com a atuação dos sindicatos; e, por fim, da concretização pela via judicial, mediante a atuação do Poder Judiciário.

4.1 Vida e trabalho: considerações iniciais

A relação entre o trabalho e a vida dos trabalhadores apresentou-se de forma diferente ao longo da história. As transformações da sociedade, em seus variados aspectos, ocasionam transformações na organização do trabalho e, por consequência, na vida dos trabalhadores. Isso ocorre porque o trabalho representa parcela substancial da vida humana. Sobre a relevância do trabalho, Ricardo Antunes (2009, p. 231) ressalta:

Na longa história da atividade humana, em sua incessante luta pela sobrevivência, pela conquista da dignidade, humanidade e felicidade social, o mundo do trabalho tem sido vital. Sendo uma realização essencialmente humana, foi no trabalho que os indivíduos, homens e mulheres, distinguiram-se das formas de vida dos animais [...] Esse fazer humano tornou a história do ser social uma realização monumental, rica e cheia de caminhos e descaminhos, alternativas e desafios, avanços e recuos. E o trabalho converteu-se em um momento de mediação sociometabólica entre a humanidade e a natureza, ponto de partida para a constituição do ser social. Sem ele, a vida cotidiana não seria possível de se reproduzir.

De acordo com Vera Navarro e Valquíria Padilha (2007, p. 14-15), “é indubitável que o trabalho ocupa parte importante do espaço e do tempo em que se desenvolve a vida humana”, sendo não somente meio de subsistência, mas, também, “fonte de identificação e de

autoestima, de desenvolvimento de potencialidades humanas, de alcançar sentimento de participação nos objetivos da sociedade”. Essa centralidade, importa frisar, não se dá apenas no campo financeiro, mas também no campo psíquico, na medida em que o trabalho tem importante papel na manutenção da higidez mental das pessoas, podendo sua ausência em decorrência do desemprego, por exemplo, causar abalos emocionais.

Conforme a sociedade foi evoluindo, em especial no que diz respeito ao processo produtivo, foram alteradas as concepções e a forma de organização do tempo de trabalho e da vida dos trabalhadores. Conforme David Harvey (1993, p. 189), “cada modo distinto de produção ou formação social incorpora um agregado particular de práticas e conceitos do tempo e do espaço”. Essa observação aplica-se, igualmente, ao tempo de trabalho e ao tempo de não trabalho, que igualmente apresenta-se de formas diversas ao longo do tempo.

Nas sociedades pré-industriais, observava-se a predominância das atividades extrativas, como mineração, pesca e agricultura, por exemplo. A natureza dessas atividades, assim como a dependência a fatores determinantes no resultado desses trabalhos, como condições climáticas, temperatura, chuvas, natureza do solo etc., fazia com que o ritmo da vida fosse modelado de acordo com essas condições. Desse modo, “A sensação do tempo é a da *dureé*, e de momentos longos e breves, e o ritmo do trabalho varia com as estações e com as *intempéries*” (BELL, 1977, p. 146).

Nesse período, os trabalhadores costumavam exercer seus trabalhos em casa, em pequenas oficinas ou em sua própria lavoura, ou seja, no mesmo local ou na mesma região em que estabeleciam seu domicílio. Assim, “relações sociais e trabalho estão interligados – a jornada de trabalho se alonga e se prolonga conforme as tarefas – e não existe uma grande sensação de conflito entre o trabalho e o passar do dia” (THOMPSON, 2005, p. 7).

Com a Revolução Industrial, esse panorama modificou-se, de modo que os trabalhadores realizavam suas atividades laborais nas indústrias e, em separado, reservavam seu lar para o tempo de não trabalho (MASI, 2003, p. 276). Registrou-se, portanto, uma divisão do tempo destinado para cada atividade: de trabalho, social, de lazer e para a família, de modo que a família e o trabalho eram tidos como eixos centrais pelos quais a vida se desenvolvia.

Nesse contexto, como pontua Ulrich Beck (2011, p. 204): “A idade adulta se situa inteiramente sob o signo do trabalho assalariado, não apenas por conta do tempo demandado

pelo trabalho em si, mas também da administração ou planejamento do tempo fora, antes e depois dele”. O trabalho possui tanta importância na vida das pessoas, que é utilizado como “parâmetro mútuo de identificação”, ou seja, as pessoas se apresentam por meio da função que exercem em seus respectivos trabalhos, e assim se reconhecem.

Simultaneamente a essa sistematização, a busca das pessoas pelo acúmulo de bens para seguir a mesma evolução do progresso fez com que a atenção se voltasse para o tempo de trabalho. Por esse motivo, o repouso, ou a ociosidade, era, ao mesmo tempo, útil e perigoso, por representar a possibilidade de perda de ganhos (ATTALI, 1982, p. 199).

O foco da atenção voltado para o tempo de trabalho é uma consequência do fato de que, para as sociedades industriais, o tempo é encarado como o dinheiro, de modo que aquele, tal qual os valores pecuniários, “pode ser utilizado, pode ser gasto ou rentabilizado”. (CARDOSO, 2007, p. 26). O tempo que não é destinado a produzir dinheiro, dessa forma, é tempo perdido, somente podendo dotar-se de razão “como repositores de energia para o trabalhador” (OLIVEIRA, 1986, p. 8).

Havia uma delimitação nítida, portanto, a partir do local geográfico, do tempo de vida e do tempo de trabalho. O fato de reservar a indústria para o exercício das atividades relacionadas ao trabalho desvinculou em absoluto o domicílio do labor. Assim, o período em que o trabalhador permanecia em casa era destinado ao não trabalho, ou aos demais aspectos da vida do trabalhador.

As sociedades industriais, outrossim, transformaram substancialmente o trabalho, com o do implemento das máquinas e da energia. A estrutura da atividade produtiva que antes se concentrava primordialmente no artesão e no trabalhador doméstico, dividiu-se em duas principais categorias: os que organizavam a produção fabril e os que operavam as máquinas. A principal alteração, entretanto, foi o deslocamento do foco nas pessoas para o foco nas funções exercidas pelas pessoas, de modo a viabilizar “um universo cronometrado e programado, no qual os componentes dos bens são agrupados no momento exato e nas proporções, de modo a facilitar o fluxo dos mesmos” (BELL, 1977, p. 147).

As sociedades pós-industriais, por sua vez, são marcadas pela ampliação do setor de serviços. Dessa forma, há uma transmutação da dependência na natureza e nas funções para uma dependência nas pessoas. Diversamente das sociedades industriais, que se centravam no padrão de vida decorrente do acúmulo de bens; as sociedades pós-industriais centram-se na

qualidade da existência, que é aferida a partir dos serviços e do conforto, englobando a saúde, a educação, o lazer, as artes, dentre outros (BELL, 1977, p. 148).

Assim, a “personalidade central é a do profissional” e a “informação passa a representar o recurso central e, no seio das organizações, uma fonte de poder” (BELL, 1977, p. 148-149). Isso significa dizer que se valoriza a formação e qualificação em detrimento da força muscular e que a informação é a principal “matéria-prima” utilizada.⁵¹ Além desse fator, o advento das novas tecnologias e as modificações impostas pelo paradigma da Sociedade da Informação implicaram a mitigação desse contraste entre vida e trabalho. O uso das TICs associado ao exercício do labor viabilizou a conexão permanente entre trabalhador e empregador, inclusive durante o tempo de repouso, que deveria ser destinado à vida extralaboral do trabalhador.

Desse modo, além de modificar a organização do trabalho, os mecanismos desse novo paradigma conduziram à modificação da organização da vida e da própria concepção de qualidade de vida. A possibilidade de exercer as atividades laborais por meio das TICs, sem limitações temporais ou espaciais, permite a adequação da jornada de trabalho ao biorritmo do trabalhador e à sua própria conveniência (MASI, 2003, p. 277).

O liame entre trabalho e ócio foi fluidificado, e o sistema de trabalho e emprego, portanto, foi flexibilizado a partir de seus três sustentáculos: o direito do trabalho e as normas protetivas do trabalhador, que se flexibilizaram para viabilizar a competitividade das empresas ante às exigências do novo mercado; o local de trabalho, posto que as TICs viabilizam o exercício do labor em locais diversos; e, por fim, a jornada de trabalho, que restou substancialmente flexibilizada a partir do implemento das TICs (BECK, 2011, p. 207).

⁵¹ No mesmo sentido, Joaquín Flores (2008, p. 200-201) pontua que: “*En las últimas décadas hemos ido pasando de la economía productiva (en la que el trabajador deseaba el toque de la sirena que anunciaba el fin del horario laboral y inicio de los momentos de ocio y creatividad) a una economía de atención (en la que las propias facultades cognitivas del trabajador y de la trabajadora pasan a formar parte del discurso económico). Ya no hay rupturas entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio. Hoy en día el recurso más escaso e, por consiguiente, más perseguido por los procesos de la globalización hegemónica lo constituyen las facultades cognitivas del ser humano en todas sus facetas vitales.*”. Em tradução livre: “Nas últimas décadas passamos da economia produtiva (em que o trabalhador desejava o toque da sirene que anunciava o fim do horário laboral e início dos momentos de ócio e criatividade) a uma economia de atenção (em que as próprias facultades cognitivas do trabalhador e da trabalhadora passam a fazer parte do discurso econômico). Já não há rupturas entre o tempo de trabalho e o tempo de ócio. Hoje em dia o recurso mais escasso e, por consequência, mais perseguido pelos processos da globalização hegemônica, é constituído pelas facultades cognitivas do ser humano em todas as suas facetas vitais”.

Inobstante tenha facilitado o exercício do labor, viabilizado a flexibilização, em especial dos horários, e absorvido continuamente o trabalho humano, mediante a substituição da força humana de trabalho em diversas atividades, o implemento das novas tecnologias não dispensou o exercício do labor. Isso porque “Quanto mais o homem delega à maquinaria o esforço físico, mais se vê tentado a preencher o tempo que lhe sobra multiplicando suas preocupações intelectuais” (MASI, 2001, p. 22).

Além disso, a preponderância do trabalho intelectual sobre o manual faz com que o trabalhador não se “desconecte” em absoluto do labor ao sair da empresa, ou do escritório. Diferente do trabalhador manual, que encerra suas atividades ao final do expediente, o trabalho intelectual permite que o trabalhador saia do local de trabalho e continue “mentalmente” trabalhando, buscando soluções para as atividades laborais até mesmo no seu tempo de repouso.

Domenico de Masi (2001, p. 140) refere-se a esse momento histórico asseverando que “estamos introjetando uma epistemologia da descontinuidade e da complexidade”. De acordo com o autor, a inserção das tecnologias em ambiente laboral e o surgimento do teletrabalho decorreram da necessidade do homem de busca pela qualidade de vida: facilitar o exercício das atividades e minimizar o tempo gasto com deslocamentos, dentre outros. Porém, ao mesmo tempo, refletem maior complexidade nas relações de trabalho.

Apesar das mudanças acerca das concepções de tempo de trabalho ao longo do tempo, o trabalho sempre representou um aspecto substancial da vida dos trabalhadores. Além de agir de forma determinante na organização do tempo das pessoas, é determinante para a subsistência dos trabalhadores, para assegurar-lhes condições razoáveis de conforto e bem-estar material, e possui caráter de realização do ser social (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 13). O trabalho é, portanto, um meio de assegurar uma vida digna.

Contudo, importa salientar que “se a vida humana se resumisse exclusivamente ao trabalho, seria a efetivação de um esforço penoso, aprisionando o ser social em uma única de suas múltiplas dimensões”. Ou seja, sendo o trabalho uma necessidade para a concretização de uma existência digna, a pessoa humana “deve recusar o trabalho que aliena e infelicita o ser social” (ANTUNES, 2009, p. 232), ferindo-lhe, assim, sua dignidade.

O tempo livre, ou tempo de vida, portanto, é fulcral para o homem, permitindo o desenvolvimento integral da sua personalidade, na medida em que possibilita sua participação

em atividades familiares, sociais, culturais, físicas, dentre outras. As atividades realizadas nesse “tempo de vida” dizem respeito à própria constituição do sujeito. Isso faz com que esse tempo livre seja inerente à própria condição humana, representando possibilidades: de estudo, de lazer, de reflexão etc. (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 19).

Observa-se, desse modo, com um paradoxo. Por um lado, o trabalho dignifica a existência humana, viabilizando sua realização pessoal e profissional, assim como o meio para conseguir o seu sustento e conseqüente existência digna, além de representar o ponto inicial da constituição do ser social. Por outro, pode representar o aniquilamento do “tempo de vida” do trabalhador, aprisionando-o e o impedindo de realizar-se nos demais campos de sua existência.

Os doutrinadores não encontram consenso quanto à divisão do tempo de trabalho e do tempo de vida. Alguns entendem que deve haver a desvinculação de ambos, para que se possa viabilizar uma existência digna ao trabalhador; outros entendem que essa separação é prejudicial ao trabalhador, na medida em que dificultaria, por exemplo, a conciliação da atividade profissional com a convivência familiar.⁵²

O fato é que, no contexto atual, com a preponderância dos trabalhos intelectuais e com o crescimento exponencial de prática do teletrabalho, essa divisão extremamente polarizada entre tempo de trabalho e de repouso dificilmente pode ser estabelecida. Não há como se considerar, contudo, a fuga das novas tecnologias. Pelo contrário, necessário seja feito o enfrentamento das questões mais controvertidas, a fim de encontrar soluções viáveis e que não representem uma barreira ao desenvolvimento.

4.2 Direitos fundamentais

Identificar um conceito único para os direitos fundamentais não é tão simples. Isso porque além da concepção de direitos fundamentais ter se transformado no decorrer do tempo,

⁵² Nesse sentido, Domenico de Masi (2003, p. 276) assevera que: “[...] segundo Henry Ford, ‘quando trabalhamos, devemos trabalhar; quando nos divertimos, devemos nos divertir’. [...] Para Marx, entretanto, o trabalho, a criatividade, o divertimento e a vida deviam ser uma coisa só. Continuamente, também os estudiosos marxistas mais atentos à sorte do proletariado defenderam a separação de Ford entre trabalho e vida. Já relembramos as palavras de Aris Accornero: ‘É bom que trabalho e vida se separem.’ Ainda assim é muito provável que ele – como, de resto, Musil e Kafka – tenha produzido coisas mais bonitas, isto é, os seus livros, em casa, juntando trabalho e vida! [...] Pessoalmente, creio que muitas das atuais disfunções da família, da sociedade e dos indivíduos decorram mesmo da forçada separação entre trabalho e vida, imposta pelo modo de produção industrial”.

são utilizadas expressões diversas para referir-se à tais garantias, como “direitos humanos”, “direitos fundamentais”, “liberdades fundamentais”, “direitos do homem”, dentre outros. Como pontua Ingo Sarlet (2011, p. 27), a própria Constituição Federal refere-se à direitos humanos no artigo 4º, inciso II; à direitos e garantias fundamentais, no artigo 5º, §1º; direitos e liberdades constitucionais, no artigo 5º, inciso LXXI; e direitos e garantias individuais, no artigo 60, §4º, inciso IV.

Arion Romita (2005, p. 36) define os direitos fundamentais como aqueles que “em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça”. Assevera Alexandre de Moraes (2005, p. 21) que os direitos fundamentais são garantias destinadas a viabilizar a dignidade da pessoa humana pela sua defesa frente ao arbítrio do Estado. Visam, assim, proporcionar condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade.

Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins (2007, p. 54), por sua vez, referem-se aos direitos fundamentais como “direitos público-subjetivos de pessoas (físicas ou jurídicas), contidos em dispositivos constitucionais”, com a finalidade de “limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual”. Para Norberto Bobbio (2004, p. 82), os direitos fundamentais seriam inerentes à própria natureza humana. O autor afirma que os direitos fundamentais representam um gênero, que alberga os direitos intelectuais e os direitos de agir como indivíduo para a realização de seu bem-estar e felicidade, não atingindo os direitos naturais do outro.

Oscar Vieira (2006, p. 37) destaca aspecto diverso, qual seja o desses direitos serem positivados no ordenamento jurídico. Assim, para o autor, direitos fundamentais é “a denominação comumente empregada por constitucionalistas para designar o conjunto de direitos da pessoa humana expressa ou implicitamente reconhecidos por uma determinada ordem constitucional”.

George Marmelstein (2009, p. 17), por fim, atenta para o fato de que o conceito de direitos fundamentais alberga cinco elementos, quais sejam: a norma jurídica, a dignidade da pessoa humana, a limitação de poder, a Constituição e a democracia. Portanto, se referem às normas jurídicas reconhecidas pela Constituição de algum Estado Democrático de Direito,

que são necessariamente relacionadas ao princípio da dignidade da pessoa humana e da limitação de poder.

Os direitos fundamentais, portanto, são normas previstas constitucionalmente, destinadas à proteção de direitos inerentes à dignidade da pessoa humana. Por isso ocupam o patamar mais elevado da escala normativa no Brasil, possuindo aplicação imediata, conforme previsão do artigo 5º, §1º, da Constituição Federal, não podendo ser abolidos sequer por emenda constitucional, por consubstanciarem-se em cláusulas pétreas, conforme o artigo 60, §4º, inciso IV, da Constituição Federal.

A característica da fundamentalidade desses direitos, de acordo com Robert Alexy (2015, p. 68-69), apresenta-se a partir de um critério formal e outro material. O critério formal se refere à positivação, de modo que, são normas de direitos fundamentais as normas diretamente expressas no texto constitucional como tais. O critério material, por outro lado, permite o que o autor (2015, p. 69-73) denomina de abertura da Constituição. A fundamentalidade material se refere, assim, à possibilidade de serem reconhecidos direitos fundamentais não expressos no texto constitucional, mas que materialmente são fundamentais.

Além disso, os direitos fundamentais não são estáticos no tempo. Conforme Norberto Bobbio (2004, p. 18), “o elenco dos direitos do homem se modificou, e continua a se modificar, com a mudança das condições históricas [...]”. Ou seja, a evolução de tais garantias acompanha o desenvolvimento da própria sociedade, apresentando-se de diferentes formas ao longo da história.

A partir dessa evolução histórica, Karel Vasak, um jurista tcheco, desenvolveu a teoria das gerações dos direitos. De acordo com a citada teoria, os direitos fundamentais seriam de primeira, segunda e terceira geração.⁵³ A primeira engloba os direitos civis e políticos, oriundos das revoluções da burguesia, e fundamentados na liberdade; a segunda alberga os direitos econômicos, sociais e culturais, fundados na igualdade e originados como

⁵³ Paulo Bonavides (2014, p. 585) fala em uma quarta geração de direitos fundamentais, que englobaria o direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo, decorrentes da globalização política na esfera da normatividade jurídica. O autor (2014, p. 594-595) defende, outrossim, a existência de uma quinta geração de direitos fundamentais, que seria decorrente da transferência do direito à paz da terceira geração, onde estaria resignado ao esquecimento, para esta quinta e autônoma geração.

consequência dos problemas do período pós-industrial; e, a terceira geração, refere-se aos direitos de solidariedade, como o direito ao desenvolvimento, à paz e ao meio ambiente, centrados na fraternidade, decorrentes do período pós-guerra (MARMELSTEIN, 2009, p. 40).

A perspectiva constitucional liberal, característica do final do século XVIII, período marcado pelo apogeu dos ideais iluministas, considerava que todos os homens eram dotados de direitos inalienáveis, tais como a vida e a liberdade. Entendia-se necessária a rígida separação entre o Estado e a sociedade, entre o público e o privado, como meio de garantir as liberdades individuais. Nesse contexto, os direitos fundamentais foram concebidos como direitos de primeira geração, subjetivos, de limitação ao poder do Estado, sendo somente a este oponíveis (SARMENTO, 2010, p.13).

A despeito do progresso advindo do constitucionalismo liberal, com o passar do tempo, os direitos liberais mostraram-se insuficientes para garantir a efetiva proteção do indivíduo. Isto porque o desenvolvimento da industrialização e a ascensão do capitalismo evidenciaram a exploração do homem pelo próprio homem e a desigualdade entre estes. Assim, era preciso garantir condições mínimas até mesmo para que o homem pudesse desfrutar dos seus direitos individuais. Nesse sentido, corrobora Raul Horta (1998, p. 52-53):

O crescimento, na ordem econômica, e a amplitude do poder nacional, na ordem política, vão alterar, nas constituições elaboradas nos dois períodos pós-bélicos do século XX, a posição do indivíduo diante do poder. A liberdade-resistência, que exprime uma atitude de hostilidade e de desconfiança em face do poder, será temperada pela liberdade-participação, que procura aproximar o indivíduo do Estado, para solucionar os problemas concretos e angustiadores do homem moderno. A solidariedade social reclama do Estado o atendimento de obrigações positivas. O comportamento negativo, dominado pela proibição de fazer o que pudesse prejudicar o livre desenvolvimento dos direitos individuais, vai ser gradualmente substituído pela obrigação de fazer, a fim de minorar os sofrimentos e atender às necessidades do homem. Direito à subsistência, direito ao trabalho, direito à assistência e à previdência, direito à instrução, direito à habitação, direito ao emprego são os novos direitos do homem. Os textos constitucionais registram o acréscimo e a complementação. A segurança social deve conviver com a liberdade individual. A ação dos governos passa a ser admitida como necessária.

Surgiram, então, o constitucionalismo social e os direitos de segunda geração, que se firmavam na necessidade de garantia de direitos sociais e econômicos, como meio de propiciar a igualdade, não meramente formal, entre os indivíduos e possibilitar o efetivo desfrute dos direitos individuais. O marco para este período foi a Constituição de Weimar de 1919, que tornou-se inspiração para a maior parte das constituições surgidas depois da Segunda Guerra Mundial (PEREZ LUÑO, 2007, p. 40).

No período pós-guerra, emergiu um movimento global a favor universalização dos valores atrelados à dignidade da pessoa humana. A partir dos sentimentos de solidariedade global característicos desse período, originaram-se os direitos de terceira geração, direitos de fraternidade, ou solidariedade, que destinam-se a proteger não o indivíduo isoladamente, mas sim a toda a humanidade (SARLET, 2011, p. 48-49).

Finalizada a análise quanto às gerações dos direitos fundamentais, cumpre salientar que estes possuem, outrossim, dupla dimensão: uma subjetiva, outra objetiva. Na dimensão subjetiva, seriam fontes de direito subjetivo, viabilizando ao seu titular a possibilidade de levar à apreciação do Poder Judiciário uma pretensão individual, buscando sua realização, ou concretização. Já na dimensão objetiva, seriam uma espécie de “sistema de valores”, legitimadores do ordenamento jurídico, que tornam necessárias a interpretação e adequação jurídica aos valores expressos em tais garantias (MARMELSTEIN, 2009, p. 284).

Há de se ressaltar, ademais, que os direitos fundamentais apresentam as seguintes características: inalienabilidade, imprescritibilidade, irrenunciabilidade, inviolabilidade, universalidade, efetividade, interdependência e complementaridade (MORAES, 2005, P. 23).

A inalienabilidade diz respeito à impossibilidade de transferência dos direitos fundamentais, a qualquer título, gratuito ou oneroso e a imprescritibilidade se refere ao fato de não perecerem no decurso do tempo. São, também, irrenunciáveis. Ou seja, o indivíduo renunciar a seus próprios direitos fundamentais. Já a inviolabilidade abrange a impossibilidade de desrespeito destas garantias por normas infraconstitucionais ou atos das autoridades públicas.

O caráter universal se refere à abrangência dos direitos fundamentais, que alberga toda a humanidade, sem distinções, enquanto que a efetividade se refere ao dever do Poder Público de assegurar a efetivação dos direitos e garantias previstos, não bastando o reconhecimento abstrato destes. São, ademais, interdependentes, uma vez que, embora autônomas, as previsões de direitos e garantias fundamentais se interligam para atingir suas respectivas finalidades.

A última característica apontada, da complementaridade, relaciona-se diretamente com a dimensão objetiva dos direitos fundamentais e o fato destes formarem, conjuntamente, um “sistema de valores” que legitimam o ordenamento jurídico. A complementaridade trata justamente da impossibilidade de interpretação dos direitos fundamentais de modo isolado.

Por comporem esse “sistema de valores”, devem ser interpretados como parte de um conjunto, de modo a assegurar os objetivos previstos na Constituição.

Também se caracterizam os direitos fundamentais pela multifuncionalidade, posto que possuem diversas funções no ordenamento jurídico. Essa multiplicidade de funções, como destaca Ingo Sarlet (2011, p. 155-156), decorre tanto da existência de diversas situações jurídico-subjetiva, ou direitos fundamentais, positivados no texto constitucional (dimensão subjetiva), como da sua dimensão objetiva, de que decorre o “sistema de valores” que legitima o ordenamento jurídico.

Dentre as funções dos direitos fundamentais, tem-se estes enquanto direitos de defesa do indivíduo em face dos poderes públicos; direitos a prestações jurídicas ou fáticas destinadas à viabilizar as condições determinantes para o exercício das liberdades fundamentais; direitos à proteção, que conferem ao indivíduo o direito de demandar do Estado proteção em face de eventuais violações perpetradas por terceiros em bens pessoais; e direitos à participação na organização e procedimento (SARLET, 2011, p. 162-167).

Estes últimos se referem a medidas de natureza organizacional e procedimentos a serem adotadas pelo Estado. São, portanto, sistemas de regras e/ou princípios que norteiam o caminho a ser seguido para a obtenção de um determinado resultado. Caso esse resultado seja obtido por meios que se enquadrem em referido procedimento, será classificado positivamente, e, caso contrário, será classificado negativamente. Assim, essa função dos direitos fundamentais tem caráter instrumental, ou seja, de meio. (ALEXY, 2015, p. 473).

Além dessas características, importante destacar que os direitos fundamentais não são absolutos e podem ser objeto de limitação. Contudo, estas limitações somente podem ser admitidas quando em estreita conformidade com o texto constitucional e com os critérios de razoabilidade e proporcionalidade. Nesse sentido, Konrad Hesse (1998, p. 230-231) expressa que essa limitação deve “ser adequada para produzir a produção do bem jurídico, por cujo motivo ela é efetuada” e somente pode ser admitida quando for necessária (se houver um meio mais ameno que baste para a mesma finalidade, ela não é necessária) e proporcional ao peso do direito fundamental.

A partir desse panorama geral acerca dos direitos fundamentais e suas especificidades, passa-se, nos próximos itens, a analisar especificamente os direitos fundamentais expressos e decorrentes, bem como, sua eficácia horizontal.

4.2.1 Direitos fundamentais expressos

Os direitos fundamentais expressos são, como se infere da própria nomenclatura que lhes é designada, os direitos expressamente previstos como tais em dispositivos ao longo do texto constitucional. De acordo com George Marmelstein (2009, p. 67), a Constituição Federal de 1988 rompeu com a tendência histórica das demais constituições brasileiras de dedicar apenas os capítulos finais aos direitos fundamentais. Diversamente, privilegiou esses direitos e garantias ao posicioná-los na abertura do texto constitucional, nos artigos 5º a 17º.

O Título II, da Constituição Federal, intitulado “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, divide-se em cinco capítulos, que preveem, cada um, extenso rol de uma determinada categoria de direitos fundamentais expressos.

É importante ressaltar, nesse passo, que muitos doutrinadores estabelecem uma diferenciação entre direitos e garantias. Nesse passo, os direitos são bens ou valores assegurados pelo ordenamento jurídico. Já as garantias, conforme Paulo Bonavides (2014, p. 537-538), existem “sempre em face de um interesse que demanda proteção e de um perigo que se deve conjurar”. Assim, enquanto o direito é o “principal”, ou seja, o bem ou valor a ser tutelado, a garantia tem caráter acessório, por ter como desiderato assegurar a efetividade desses direitos.

Alguns direitos fundamentais, contudo, podem revestir-se de um duplo caráter, tanto representando um direito subjetivo, quanto uma garantia institucional (BONAVIDES, 2014, p. 557). José Canotilho (2000, p. 520) assevera, por outro lado, que inobstante o seu caráter acessório ou instrumental, as garantias também são direitos, porque representam o direito dos indivíduos de exigir dos poderes públicos a proteção de seus direitos ou representam o reconhecimento de meios processuais destinados à essa proteção.

O primeiro capítulo do Título II, intitulado “Dos direitos e deveres individuais e coletivos”, alberga o artigo 5º, que prevê, basicamente, os direitos civis, como o direito de propriedade, por exemplo, e as garantias processuais, como o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, por exemplo.

Os direitos individuais, como pontua Jorge Miranda (2000, p. 90) são os direitos de defesa, que se destinam a “proteger, directa e essencialmente, a pessoa enquanto tal, a pessoa singular, o indivíduo, nos atributos caracterizadores da sua personalidade moral e física”.

Assim, esses direitos restringem a atuação do Estado e regulam as liberdades do indivíduo, que tem a titularidade e pode reivindicá-los individualmente.

São exemplos de direitos individuais expressamente previstos na Constituição Federal, portanto, os direitos previstos no *caput* do artigo 5º, “à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade”; assim como os direitos previstos em seus diversos incisos, como é o caso do direito à livre expressão do pensamento, previsto no inciso IV; o direito à intimidade e à vida privada, previsto no inciso X; o direito à liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, previsto no inciso XIII; e a garantia ao devido processo legal, prevista no inciso LIV.

Os direitos coletivos, por sua vez, são aqueles que não possuem uma titularidade única, não podendo ser reivindicados individualmente. Esses direitos coletivos podem apresentar-se como direitos difusos ou como direitos coletivos em sentido estrito.

Os direitos difusos, conforme Hermes Zaneti Junior (2006, p. 228-229), são os direitos transindividuais “de natureza indivisível (só podem ser considerados como um todo), e cujos titulares sejam pessoas indeterminadas (ou seja, indeterminabilidade dos sujeitos, não há individualização) ligadas por circunstâncias de fato, não existe um vínculo comum de natureza jurídica”.

Já os direitos coletivos em sentido estrito, embora também sejam transindividuais e de natureza indivisível, diferenciam-se dos difusos pela determinabilidade dos titulares. Isso porque os direitos coletivos em sentido estrito são de titularidade de uma coletividade de pessoas indeterminadas, mas determináveis, enquanto um grupo, categoria ou classe e que estão vinculadas entre si ou à parte contrária por meio de uma relação jurídica (ZANETI JUNIOR, 2006, p. 229).

A Constituição Federal prevê expressamente direitos coletivos em vários incisos do artigo 5º. É o caso do direito à função social da propriedade, previsto no inciso XXIII; do direito à defesa do consumidor, expresso no inciso XXXII; e do direito à proposição de ação popular para anular ato lesivo ao patrimônio público, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, expresso no inciso LXXIII, dentre outros.

O segundo capítulo, do Título II, da Constituição Federal, trata “dos direitos sociais”. Esses direitos, expressos nos artigos 6º a 11, “caracterizam-se como verdadeiras liberdades

positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, que configura um dos fundamentos de nosso Estado Democrático, conforme preleciona o art. 1º, IV.” (MORAES, 2005, p. 25).

Os direitos sociais destinam-se, portanto, a proporcionar aos menos favorecidos melhores condições de vida, de modo a assegurar a igualdade real. Antônio Perez Luño (2007, p. 215), nesse sentido, destaca que o reconhecimento dos direitos sociais reflete a insuficiência da liberdade, assim como a importância da coexistência da liberdade com a igualdade:

*[...] la libertad sin igualdad no conduce a la sociedad libre y pluralista, sino a la oligarquía, es decir, a la libertad de algunos y a la no-libertad de muchos [...] mientras que la igualdad in libertad no conduce a la democracia, sino al despotismo, o sea, a la igual sumisión de la mayoría a la opresión de quien detenta el poder [...].*⁵⁴

O artigo 6º prevê direitos sociais que refletem direitos prestacionais. São eles: “a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados”. Os artigos 7º a 11 proclamam os direitos fundamentais dos trabalhadores, que destinam-se à proteção da dignidade do trabalhador, bem como a regulamentar a atuação sindical.

O artigo 7º, especificamente, apresenta extenso rol exemplificativo de direitos e garantias aos trabalhadores urbanos e rurais. Dentre estes, podem ser encontrados direitos e garantias relacionados à remuneração, como o direito ao salário mínimo, expresso no inciso IV; ao piso salarial, conforme inciso V; e ao décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria, vide inciso VIII. Também observam-se direitos e garantias que visam garantir a isonomia, como é o caso da proibição de diferenciação por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e de discriminação do trabalhador portador de deficiência, por exemplo, expressos nos incisos XXX e XXXI.

Ainda nos incisos do artigo 7º, da Constituição Federal, verificam-se diversos direitos e garantias cujo desiderato é garantir um período de descanso ao trabalhador. É o caso da

⁵⁴ Em tradução livre: “[...] a liberdade sem igualdade não conduz à sociedade livre e pluralista, mas à oligarquia, ou seja, a liberdade de alguns e a falta de liberdade de muitos [...] enquanto que a igualdade sem liberdade não conduz à democracia, mas ao despotismo, ou seja, à submissão da maioria à opressão de quem detém o poder [...]”.

limitação da duração do trabalho normal em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, constante no inciso XIII; e da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, expresso no inciso XIV. Além destes, o direito ao repouso semanal remunerado, o direito à remuneração do serviço extraordinário superior em, ao menos, cinquenta por cento à do normal, e ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, previstos, respectivamente, nos incisos XV, XVI e XVII,

Os direitos fundamentais dos trabalhadores relacionados à associação profissional ou sindical livre, assim como as normas referentes à atuação sindical, estão previstas no artigo 8º e seus incisos. O artigo 9º expressa o direito de greve e o artigo 10 prevê o direito de participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação e o direito de eleição. Fechando o Capítulo dedicado aos direitos sociais, o artigo 11 proclama o direito à eleição de um representante dos empregados para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, nas empresas com mais de duzentos empregados.

Nacionalidade “é o vínculo jurídico político que liga um indivíduo a um certo e determinado Estado, fazendo deste indivíduo um componente do povo, da dimensão pessoal deste Estado, capacitando-o a exigir sua proteção e sujeitando-o ao cumprimento de deveres impostos” (MORAES, 2005, p. 25). Os direitos de nacionalidade, na Constituição Federal, estão expressos no Capítulo III, do Título II, que alberga os artigos 12 e 13.

Os artigos 14 a 17, que compõem os Capítulos IV e V da Constituição Federal, expressam os direitos políticos e os direitos relacionados à existência, organização e participação em partidos políticos. Os referidos direitos decorrem do princípio democrático expresso no parágrafo único, do artigo 1º, da Constituição Federal, de que “todo poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição”.

Importante frisar, por fim, que existem outros direitos fundamentais expressos na Constituição Federal, dispersos ao longo do texto constitucional, que por conterem normas que manifestam preocupação com a dignidade da pessoa humana, consubstanciam-se em direitos materialmente fundamentais. (SARLET, 2011, p. 117). Como exemplo podem ser mencionados o direito às práticas desportivas, expresso no artigo 217; o direito de acesso às

fontes da cultura nacional, expresso no artigo 215 e o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, previsto no artigo 225, todos da Constituição Federal.

4.2.2 Direitos fundamentais decorrentes

A Constituição não pode ser concebida em uma forma rígida e estática, porque ela só pode atingir seu desiderato por meio da manutenção de sua força normativa em circunstâncias modificadas. A dinâmica da realidade social e do desenvolvimento da história da humanidade impossibilitam a concepção de um rol exaustivo de direitos e garantias fundamentais. As mudanças sociais, econômicas, políticas etc. tornam necessária a contínua inclusão de novos direitos para atender às novas demandas.

Nesse sentido, Konrad Hesse (2009, p. 13) afirma que a continuidade do texto constitucional depende da forma que encara a mudança e as transformações históricas. De acordo com o autor, uma das vias para superar essas modificações históricas é a mutação constitucional, que se dá pela modificação do conteúdo das normas constitucionais, sem que haja a modificação do texto literal.

Além disso, como explica José Andrade (1987, p. 119), as normas constitucionais não costumam ser completas, porque são constituídas por afirmações de princípios abstratos, que geralmente expressam a finalidade da norma, mas não necessariamente os meios ou a intensidade de sua realização. Por esse motivo, fazem referência, constantemente, a “conceitos indeterminados e de valor, a fórmulas gerais e elásticas, breves e esquemáticas”.

Robert Alexy (2015, p. 69-72) explica que várias disposições de direitos fundamentais caracterizam-se pela abertura estrutural, que se refere à impossibilidade de determinar por meio de que meios aquele enunciado será realizado; e pela abertura semântica, ou seja, da indeterminação dos termos utilizados. Como consequência disso, é possível extrair-se enunciados que expressem de formas diferentes a mesma norma expressa no texto da Constituição.

Essa extração de enunciados que expressam de diferentes formas a norma expressa no texto constitucional é necessária na aplicação das normas constitucionais em casos concretos específicos. Trata-se de uma “relação de refinamento”, porque a norma geral é “refinada” para adequar-se a situação fática específica; e de uma “relação de fundamentação”, porque a norma “refinada” só pode existir em razão da norma expressa no texto constitucional. Portanto, tem-

se a possibilidade de “considerar como normas de direitos fundamentais não somente normas que são expressas diretamente pelo texto constitucional, mas também normas do tipo acima mencionado” (ALEXY, 2015, p. 72).

No Brasil, o extenso rol de direitos expressos na Constituição Federal não é exaustivo. Isso porque conforme a previsão do §2º, do artigo 5º, da Constituição Federal, os direitos e garantias nela expressos “não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”, representando, portanto, uma categoria jurídica aberta.

O texto normativo referido faz menção aos “direitos e garantias expressos nesta Constituição”. Infere-se dessa passagem que, inobstante esteja inserido no Capítulo I, do Título II, que trata dos direitos e garantias individuais e coletivos, a construção de direitos fundamentais decorrentes não se limita somente a esta dimensão. Reforçando o alegado, Ingo Sarlet (2011, p. 82) destaca que o mencionado dispositivo legal não é taxativo, porque “encerra uma autêntica norma geral inclusiva, impondo até mesmo o dever de uma interpretação sintonizada com o teor da Declaração Universal dos Direitos do Homem”.

A evolução do processo de reconhecimento e afirmação dos direitos fundamentais, desse modo, não se dá unicamente mediante a positivação de tais direitos, mas, como explica Ingo Sarlet (2011, p. 53):

[...] na esfera do direito constitucional interno, esta evolução se processa habitualmente não tanto por meio da positivação destes “novos” direitos fundamentais nos textos das Constituições, mas principalmente em nível de uma transmutação hermenêutica e da criação jurisprudencial, no sentido do reconhecimento de novos conteúdos e funções de alguns direitos já tradicionais

Esse processo deve observar, contudo, critérios rígidos para o enquadramento de direitos enquanto direitos fundamentais, para evitar o comprometimento do prestígio de sua fundamentalidade e a degradação de tais garantias. O objetivo deve ser preservar a relevância das reivindicações e, principalmente, observar se realmente correspondem a valores fundamentais reconhecidos no texto constitucional (SARLET, 2011, p. 53-54).

Corroborando com esse posicionamento, Jairo Schäfer (2005, p. 38) afirma a necessidade de verificação de um padrão mínimo de reconhecimento:

A busca de direitos não expressamente elencados no Catálogo dos Direitos Fundamentais (sejam eles novos ou não, escritos ou não) deve ser criteriosa, objetivando-se alcançar um padrão mínimo de reconhecimento, para que esta cláusula não se transforme em inimiga dos direitos fundamentais. O elemento

essencial à prova da fundamentalidade desses direitos deve residir, em última instância, no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Ingo Sarlet (2009, p. 132-134) reafirma essa impossibilidade de retrocesso e assevera que “a dignidade da pessoa humana constitui um dos critérios materiais para a aferição da incidência de uma proibição de retrocesso em matéria de direitos fundamentais”. Por essa razão, a medida legislativa ou interpretativa em matéria de direitos fundamentais deve, para não implicar retrocesso, conter uma justificativa de porte constitucional e assegurar o núcleo essencial dos direitos fundamentais, qual seja, a dignidade da pessoa humana.

Segundo Rafael Xerez (2014, p. 83-84), a construção dos direitos fundamentais decorrentes se dá em casos concretos, quando a regulamentação jurídica for definida a partir dos efeitos da proteção constitucionalmente assegurada aos bens ou valores em questão. A construção desses direitos fundamentais decorrentes, portanto, objetiva solucionar casos específicos em que há a inexistência ou inadequação das normas infraconstitucionais para efetivar essa proteção infraconstitucional.

Para que seja atribuída a fundamentalidade material a um direito não expresso no rol constitucional de direitos e garantias fundamentais, portanto, necessário se faz observar a sua relevância e relação direta com a dignidade da pessoa humana. Essa construção de direitos fundamentais decorrentes se faz, principalmente, a partir da doutrina e da jurisprudência para adequar a proteção constitucional conferida a determinado bem ou valor a situações fáticas novas, não regulamentadas, ou em que a regulamentação existente seja inadequada.

4.2.3 A eficácia horizontal e irradiante dos direitos fundamentais

Como já explicado anteriormente, os direitos fundamentais foram inicialmente concebidos como instrumentos de proteção dos indivíduos em face da atuação do Estado. Nessa relação, somente o indivíduo é titular de direitos fundamentais. Por esse motivo, tinha-se apenas a eficácia vertical dos direitos fundamentais, ou seja, a eficácia desses direitos era assegurada exclusivamente dentro de uma relação de poder vertical, entre o indivíduo e o Estado, sendo oponível somente em face da atuação deste último.

Com o reconhecimento da sua dimensão objetiva, os direitos fundamentais passam a ter eficácia que não é apenas vertical, mas também horizontal. Quando se fala em eficácia

horizontal⁵⁵ dos direitos fundamentais, refere-se a incidência dessas garantias nas relações privadas. A horizontalidade, por sua vez, se traduz no fato de que, nesse contexto, tais direitos são assegurados a ambas as partes, sem que exista disparidade de poder nesse sentido.

Robert Alexy (2003, p. 524) pontua que a ideia da eficácia dos direitos fundamentais limitadas à relação entre Estado e indivíduo é incompleta, porque “fazem parte dos direitos dos indivíduos em face do legislador, dentre outros, os direitos a proteção contra outros cidadãos e a determinados conteúdos da ordem jurídico-civil”. Destarte, não se pode negar a influência, ou efeito dessas normas de direitos fundamentais nas relações entre indivíduos e outros indivíduos.

Nesse sentido, Daniel Sarmento e Fábio Gomes (2011, p. 61) ressaltam que o reconhecimento da dimensão objetiva dos direitos fundamentais e da sua eficácia horizontal parte do pressuposto que a opressão e violência em face da pessoa humana não é oriunda apenas do agir estatal, mas de diferentes atores privados, em variadas esferas, como a empresa e o mercado, por exemplo.

Essas corporações, inobstante seu caráter privado, adquirem uma posição elevada, de dominação, principalmente a partir da capacidade financeira. Assim, as relações estabelecidas entre estas e os particulares, embora decorra de uma aparente autonomia da vontade das partes envolvidas, reflete uma relação vertical, de dominação, que pode implicar a violação de direitos fundamentais dos indivíduos. Destaque-se, outrossim, que quando se fala em relações entre particulares, não se refere somente à relações entre essas grandes corporações e os indivíduos, mas também às relações entre todos os particulares em todas as relações que estabelecem entre si (SILVA, 2014, p. 52-53).

Importante ressaltar, como assevera Robert Alexy (2015, p. 532), que a ampliação da abrangência da eficácia dos direitos fundamentais da relação entre Estado e indivíduo para a relação entre indivíduos não pode ser tida somente como uma troca de destinatários. Uma vez

⁵⁵ A doutrina diverge quanto a essa nomenclatura. Além da expressão “eficácia horizontal dos direitos fundamentais”, também são utilizadas expressões como “eficácia entre terceiros”, “eficácia externa”, “eficácia dos direitos fundamentais nas relações jurídico-privadas”, dentre outras (SARMENTO, 2010, p. XXX). Neste trabalho, utiliza-se a nomenclatura “eficácia horizontal dos direitos fundamentais” para referir-se aos casos em que

que ambas as partes integrantes da relação são titulares de direitos fundamentais, deve haver “uma modulação de seus efeitos”.

O caso Lüth, julgado pelo Tribunal Constitucional Federal Alemão, em 1958, foi um marco histórico essencial no que diz respeito à teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e ao reconhecimento de sua dimensão objetiva. O cerne da discussão era a legitimidade do boicote conclamado por Eric Lüth ao filme dirigido por Veit Harlam, de origens nazistas. A Corte Constitucional reconheceu a procedência das pretensões da produtora e da distribuidora do filme de fazer cessar o referido boicote, fundamentando a decisão no fato de que as cláusulas gerais do direito privado deveriam ser interpretadas em conformidade com os direitos fundamentais (SARMENTO, 2010, p. 112-113).

Robert Alexy (2003, p. 133-134) afirma que o caso Lüth estabeleceu três elementos que moldaram o Direito Constitucional germânico, quais sejam: a ideia de que a garantia constitucional de direitos individuais não se resume à uma garantia dos direitos de defesa do indivíduo em face do Estado; a ideia de que os direitos fundamentais possuem um efeito irradiante, penetrando nas demais áreas do Direito; e, finalmente, a ideia de que, num sistema de valores e princípios, os conflitos de normas devem ser resolvidas por balanceamento de interesses.

A partir de então foram desenvolvidas diversas doutrinas sobre a forma como se dá a incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas. A discussão, como afirma Daniel Sarmiento (2010, p. 186), é centrada na busca de um meio de compatibilizar a tutela efetiva dos direitos fundamentais e a proteção da autonomia privada da pessoa humana e teve início com a Lei Fundamental de Bonn, de origem germânica, que concebeu a teoria da eficácia indireta e mediata desses direitos.

De acordo com referida teoria, os direitos fundamentais não podem ser diretamente aplicáveis nas relações privadas, sob pena de fulminar a autonomia da vontade e comprometer as liberdades individuais que restaria condicionada à atuação discricionária do Poder Judiciário. Por isso, a Constituição não expressa direitos subjetivos privados, mas normas objetivas, das quais decorre a impregnação das leis civis pelos valores previstos nos dispositivos constitucionais. Desse modo, apenas caberia ao Poder Judiciário preencher as lacunas legislativas considerando os direitos fundamentais, ou rejeitar a aplicação de normas

privadas que não estejam em consonância com esses direitos (SARMENTO; GOMES, 2011, p. 67-68).

Nos Estados Unidos da América, diversamente, como um reflexo da tradição liberal, prevalece a teoria de que os direitos fundamentais são oponíveis somente em face do Estado. Tem-se, portanto, a *state action theory* (teoria da ação estatal), segundo a qual os direitos fundamentais só podem incidir em relações estabelecidas entre particulares e o poder público propriamente dito; ou, de forma mais abrangente, a *public function theory* (teoria da função pública), que justifica a aplicabilidade desses direitos nas relações entre particulares quando um deles exercer atividade pública (BRANCO, 2007, p. 272).

Uma terceira teoria, que prevalece no Brasil, inclusive nos julgados do Supremo Tribunal Federal, embora seja minoritária na maioria dos países que estudam a matéria, é a teoria da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais. Segundo essa teoria, os direitos fundamentais incidem nas relações entre particulares, da mesma forma que incidem nas relações entre o Estado e particulares. Não há necessidade, portanto, de um papel “intermediário” do legislador, porque os direitos fundamentais expressos no texto constitucional conferem direitos subjetivos aos indivíduos, inclusive nas relações estabelecidas com outros indivíduos (SILVA, 2014, p. 86-94).

Como consequência da ideia da dimensão objetiva dos direitos fundamentais, foi também reconhecida a denominada eficácia irradiante destes. De acordo com essa eficácia irradiante, os valores atrelados aos direitos fundamentais penetram por todos os campos do ordenamento jurídico, servindo como base à interpretação das normas legais e à atuação do legislador, da Administração e do Poder Judiciário (SARMENTO, 2010, p. 124-125).

Tem-se, portanto, a concepção de uma Constituição com papel totalizante, em substituição à concepção hierárquica de que a Constituição, enquanto ocupante do topo do ordenamento jurídico, deve ser obedecida por toda a legislação infraconstitucional. Conforme esse papel totalizante, a Constituição seria um estatuto da vida social como um todo, destinada a regular a atividade estatal e moldar, de um modo geral, a configuração social (SILVA, 2014, p. 122-124).

A penetração dos valores constitucionais nos demais ramos do ordenamento jurídico é o fenômeno denominado pela doutrina de constitucionalização do direito infraconstitucional, ou

de “filtragem constitucional”. É o que explica Luís Barroso (2007, p. 32) na seguinte passagem:

A ideia de constitucionalização do Direito aqui explorada está associada a um efeito expansivo das normas constitucionais, cujo conteúdo material e axiológico se irradia, com força normativa, por todo o sistema jurídico. Os valores, os fins públicos e os comportamentos contemplados nos princípios e regras da constituição passam a condicionar a validade e o sentido de todas as normas do direito infraconstitucional. Como intuitivo, a constitucionalização repercute sobre a atuação dos três Poderes, inclusive e notadamente nas suas relações com os particulares. Porém, mais original ainda: repercute, também, nas relações entre particulares.

Os direitos fundamentais, portanto, agiriam como um “filtro” na interpretação das normas jurídicas constitucionais, com o desiderato de legitimar o sistema normativo como um todo. O resultado do processo interpretativo da legislação deve passar por esse processo de filtragem, que somente deixa passar o conteúdo que estiver em conformidade com os valores constitucionais, de modo que os preceitos inconstitucionais, que forem “barrados” pelo “filtro”, não podem ser utilizados na fundamentação e solução de um determinado caso concreto (MARMELSTEIN, 2009, p. 331).

Dentre os principais atores propulsores da constitucionalização do direito, tem-se o legislador, o judiciário e a doutrina jurídica. Ao legislador, incumbe adaptar a legislação infraconstitucional aos preceitos constitucionais. Já o Poder Judiciário, exerce a importante função de controle de constitucionalidade na aplicação, interpretação e controle dos atos entre particulares que envolvam direitos fundamentais. Por fim, a doutrina atua no sentido de fornecer o embasamento teórico para o processo de constitucionalização do direito (SILVA, 2014, p. 43-44).

Tem-se, portanto, que a eficácia dos direitos fundamentais não reduz-se à eficácia vertical, abrangendo também a eficácia horizontal e a eficácia irradiante. Por consequência, os efeitos das normas constitucionais penetram em todos os ramos do ordenamento jurídico, condicionando e atribuindo validade e sentido a todas as normas. Devem, portanto, os demais ramos do direito, serem interpretados em conformidade com os direitos fundamentais e os preceitos constitucionais.

4.3 Os direitos fundamentais nas relações de trabalho

No tocante aos direitos sociais, específicos dos trabalhadores, cujo rol encontra-se expresso nos artigos 7º a 11, da Constituição Federal de 1988, sua aplicabilidade nas relações privadas é inquestionável. A questão, contudo, não é tão pacífica quando se refere à garantia

dos direitos fundamentais inespecíficos, ou seja, aqueles que destinam-se a qualquer pessoa humana, como, por exemplo, o direito à intimidade e a vida privada, o direito de liberdade religiosa etc.

Ao assumir a condição de empregado, este não perde a sua condição de pessoa humana. É o que entende Estevão Mallet (2005, p. 66-67) ao expressar que “o empregado, no momento em que celebra um contrato de trabalho, não se despoja, como soa evidente, de seus direitos de personalidade”. Assim, a condição de empregado não suprime a condição de dignidade da pessoa do trabalhador.

Se a incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas se justifica na lógica da exacerbação do poder privado, não há que se questionar sua incidência, também, nas relações laborais. Ora, a subordinação inerente a esse tipo de relação, implica a disparidade de poder existente entre o trabalhador e o seu empregador, pelo que, da mesma forma, se justifica a incidência direta e imediata dos direitos fundamentais nestas (PIMENTA; BARROS, 2007, p. 2805).

A Constituição Federal incorporou o princípio da dignidade da pessoa humana em seu núcleo central, com abrangência ampliada a todo o ordenamento jurídico e a todas as relações sociais. Por isso, o tratamento digno e o respeito que os empregadores devem destinar aos trabalhadores decorre justamente da obrigação que lhes cabe de respeitar a própria dignidade da pessoa humana (ROMITA, 2005, p. 191).

A exclusão desses direitos e garantias fundamentais das relações de trabalho significaria verdadeiro rompimento da unidade do ordenamento jurídico, cujo valor central é a dignidade da pessoa humana. Tendo em vista que esses direitos visam exatamente proteger esse bem maior, não há porque se diferenciar sua incidência nos diferentes tipos de relações, porque, logicamente, deverá sempre ser salvaguardado o núcleo central do ordenamento jurídico (LOBATO, 2006, p. 47).

Destarte, inobstante o contrato de trabalho seja um negócio privado, em que as partes integrantes da relação de trabalho agem sob o pálio da autonomia da vontade para pactuar as cláusulas em questão, estas cláusulas não podem afastar ou violar os direitos fundamentais, sob pena de não possuírem validade ou eficácia diante do ordenamento jurídico. Isso ocorre porque a dignidade da pessoa humana “impõe uma barreira, que em hipótese alguma pode ser franqueada”, de modo em que, mesmo nos casos em que há a necessidade de limitar o

exercício dos direitos fundamentais na empresa, a dignidade da pessoa humana não comporta qualquer restrição (ROMITA, 2005, p. 195).

A própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, expressa que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Desse modo, a Constituição Federal não exaure o rol de direitos conferidos aos trabalhadores, bem como, não define a origem desses direitos. Assim, como afirma Hermano Queiroz Júnior (2006, p. 86):

[...] resta manifesto que hão de ser reconhecidos como direitos fundamentais sociais dos trabalhadores não somente aqueles elencados no rol meramente exemplificativo do art. 7º da Constituição, senão também todos os outros que, mesmo que não estabelecidos no Texto Constitucional, inclusive aqueles conferidos em sede de legislação infraconstitucional, consoante defendemos, dotados do atributo da fundamentalidade em sentido material, passam a ser reconduzidos à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Ou seja, não apenas se aplicam às relações trabalhistas os direitos fundamentais expressos, como também os direitos fundamentais decorrentes. Para Jorge Maior (2000, p. 245), essa possibilidade decorre da necessidade de adaptação do direito à evolução das relações sociais. Faz-se necessário, portanto, que o legislador, o judiciário e os doutrinadores atuem no sentido de compor um direito que seja aplicável ao tempo atual, sendo o direito “uma construção consciente do homem, que está sempre em movimento, acompanhando a evolução social, exatamente para não morrer”.

O mesmo autor (2000, p. 259) assevera que a constitucionalização do direito do trabalho é uma consequência da própria luta pela justiça social e pela eliminação das desigualdades. Essa constitucionalização do direito do trabalho, reflexo da filtragem constitucional e da dimensão objetiva dos direitos fundamentais, se traduz na necessidade de interpretação de suas normas em conformidade com os direitos e princípios fundamentais constitucionalmente assegurados, com o objetivo primordial de exterminar as injustiças.

Deve ser observado o princípio de vedação ao retrocesso, que não está expressamente previsto no texto constitucional, mas, conforme Geraldo Melo (2010, p. 65), “tem sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria”. Traduz-se, portanto, na premissa de que uma vez implementado determinado direito fundamental pelo Estado, este não pode agir de

modo a vulnerá-lo, sem que exista uma medida compensatória efetiva correspondente a essa violação.

Corroborando com esse entendimento, Canotilho (2000, p. 336) afirma que de referido princípio extrai-se a inconstitucionalidade de qualquer medida tendenciosa à revogação de direitos sociais já regulamentados. Somente seria possível a anulação dos benefícios decorrentes de algum direito já regulamentado se, cumulativamente, fossem desenvolvidos meios compensatórios com o objetivo de minimizar os prejuízos decorrentes dessa supressão.

A necessidade de implementação de uma política substitutiva ou equivalente quando da revogação de normas constitucionais que proclamem ou ampliem direitos fundamentais já existentes, faz emergir o caráter progressivo dos direitos e garantias fundamentais. De acordo com essa progressividade, que decorre da proibição ao retrocesso, assim como de outros princípios constitucionais, esses direitos devem ser continuamente ampliados (BARROSO, 2003, p. 379).

Tem-se, portanto, que os direitos e garantias fundamentais são aplicáveis direta e imediatamente às relações laborais, como meio de assegurar a proteção inerente à dignidade da pessoa humana, condição esta que não é eliminada pela inclusão do trabalhador em uma relação laboral. Não se pode admitir, destarte, sob pena de infringir o princípio do não retrocesso social, a omissão ou redução dos direitos assegurados constitucionalmente ou em normas infraconstitucionais.

4.4 O direito à desconexão como um direito fundamental decorrente

Tanto no plano internacional, quanto na legislação pátria, observa-se uma preocupação com o equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de vida do trabalhador, a partir dos diversos dispositivos dedicados a limitar a jornada de trabalho e garantir os períodos de repouso e lazer. Essas normas limitativas da jornada e assecuratórias dos períodos de repouso e descanso refletem a necessidade de garantir o não trabalho.

O direito à desconexão, nesse contexto, se traduz como o necessário direito ao não trabalho, efetivado pela desconexão do trabalhador do exercício das atividades laborais quando nos períodos de repouso. A questão referente à desconexão do trabalho reveste-se de notória relevância no paradigma da sociedade da informação que, marcado pelo implemento

das tecnologias, torna possível o exercício de tarefas relacionadas ao trabalho em qualquer local, a qualquer tempo, desde que se tenha acesso a tais dispositivos tecnológicos.

Passa-se a analisar, portanto, o direito à desconexão que, embora não positivado expressamente na Constituição Federal ou na legislação infraconstitucional, encontra fundamento em direitos e garantias fundamentais constitucionalmente assegurados à todos os indivíduos e aos trabalhadores. Consubstancia-se, portanto, enquanto um direito fundamental decorrente.

4.4.1 Definição de direito à desconexão

O trabalho excessivo, por certo, causa prejuízos à saúde e à vida do trabalhador, comprometendo o tempo que destinaria ao descanso, bem como a realização de atividades de natureza não atrelada ao labor, como sociais e familiares, por exemplo. Christian Mañas (2005, p. 126) pontua, ademais, que o trabalho nos períodos determinados de repouso “contribui para a dissolução da sociedade e a estabilidade do indivíduo; também repercute sobre a produção, a economia, a criminalidade etc.”.

Essa preocupação com a efetividade do direito ao descanso, que sempre foi latente, como já demonstrado, restou ampliada em face da inserção das tecnologias nas relações laborais. As tecnologias viabilizaram uma extensão do ambiente de trabalho ao domicílio do trabalhador, fazendo com que estes estejam permanentemente atrelados “à ingerência, solicitações ou contatos emanados do respectivo empregador, pessoa física ou do empreendimento empresarial para qual o obreiro trabalha [...]” (OLIVEIRA, 2010, p. 1180).

Assim sendo, o simples fato de possuir um aparelho de telefonia móvel pode significar uma vinculação permanente com o trabalho, visto que o trabalhador fica disponível, aonde quer que esteja, para o empregador, quer por meio de ligações, de aplicativos de bate papo, ou mesmo do *e-mail* convencional. Em razão dessa extensão do ambiente laboral, emergiu a discussão ainda mais relevante quanto ao direito ao não trabalho, ou seja, à desconexão do trabalhador das atividades inerentes ao exercício laboral, nos momentos de descanso.

Para Salomão Resedá (2007, p. 826) o direito à desconexão é “o direito do assalariado de não permanecer ‘lincado’ com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso”. Talita Mendonça (2009, p. 238), corroborando com o exposto, conceitua o direito à desconexão

como o direito a “se desconectar completamente da empresa, ou seja, desligar o computador, o telefone, o bip, ou qualquer que seja o meio pelo qual ele se comunique com o seu empregador”.

Ressaltando que esse direito não se refere apenas a uma categoria determinada de trabalhadores, Christina Oliveira (2010, p. 1180-1181) define o direito à desconexão como o direito de titularidade do trabalhador, seja ele teletrabalhador ou não, de “permanecer desligado ou ‘desconectado’ do pólo patronal e da exigência de serviços em seus períodos de repouso”.

Daniela Almeida e Lorena Colnago (2016, p. 117) o direito à desconexão é o direito do trabalhador de “se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado”.

A questão atinente ao direito à desconexão, embora esteja relacionada diretamente aos avanços tecnológicos, não se resume unicamente a esses. Deve ser pensado o direito à desconexão, portanto, não somente pela conexão estabelecida entre trabalhador e trabalho por meio de instrumentos tecnológicos, mas por qualquer outro meio que o impeça de usufruir plenamente do seu direito ao repouso.

Um trabalhador que permanece em casa, no tempo destinado ao seu repouso, elaborando relatórios financeiros, projetos ou executando atividades inerentes ao exercício do labor, por exemplo, tem negado o seu direito à desconexão mesmo sem que esteja conectado por meio de aparelhos tecnológicos.

Jorge Maior (2003, p. 12) ressalta que o direito à desconexão é o direito de não trabalhar e deve ser compreendido “numa perspectiva técnicojurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação se possa dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo”. O não trabalho, nesse contexto, não deve ser compreendido como um conceito absoluto, no sentido de não trabalhar nunca. Deve ser entendido como o direito de não trabalhar nos períodos destinados ao repouso, ou seja, como uma necessidade de diminuir o tempo trabalhado ao patamar necessário, equilibrando o exercício do labor com a preservação da vida privada, da saúde, do lazer, dentre outros.

A titularidade desse direito é atribuída, conjuntamente, ao trabalhador e à sociedade, porque tem relação direta com aspectos relevantes como a geração de emprego e renda, por exemplo. O fato de sobrecarregar um determinado trabalhador com tarefas torna desnecessária a criação de um novo posto de trabalho para que outro exerça as atividades em excesso (MAIOR, 2003, p. 12).

4.4.2 *Fundamentos do Direito à Desconexão*

Inobstante o direito à desconexão não esteja previsto expressamente no texto constitucional ou na legislação infraconstitucional, esse pode ser construído enquanto um direito fundamental decorrente de outros direitos e garantias constitucionalmente assegurados, a partir do permissivo constante da cláusula de abertura do rol de direitos fundamentais, expressa no §2º, do artigo 5º, da Constituição Federal.

Assim, o direito à desconexão não será concebido como um direito novo, propriamente dito, mas sim como o resultado de uma ressignificação de conteúdos e funções de direitos já estabelecidos no ordenamento jurídico, mediante transmutação hermenêutica e de criações jurisprudenciais (OLIVEIRA, 2010, p. 1181).

É importante asseverar que, como exposto anteriormente, a fundamentalidade não pode ser atribuída a qualquer direito, indistintamente, sob pena de ocasionar o comprometimento do prestígio atribuído aos direitos e garantias fundamentais. Assim, deve se observar a relevância do direito, bem como se este corresponde a valor ou valores fundamentais reconhecidos no texto constitucional, analisando, ademais, sua relação com a dignidade da pessoa humana.

Sobre o caráter de fundamentalidade do direito à desconexão, Carlota Nascimento (2011, p. 33) ressalta que:

Poder-se-ia fazer uma vasta lista de normas e leis que elevam ao caráter de fundamental direitos como o lazer, a cultura etc. A fechar a lógica do sistema, garantindo lazer, cultura e descanso, o tempo de trabalho limitado serve justamente para que o homem possa ter acesso a tais direitos, justificando o *status* de direito fundamental do trabalhador de desconectar-se de seu trabalho. [...] Essa perspectiva de direito fundamental do direito à desconexão advém de garantias mínimas que são asseguradas ao trabalhador: direito ao descanso, ao lazer, à cultura, segurança etc., que se consubstanciam apenas quando o ser humano efetivamente não trabalha, isto é, se ‘desliga’ de tudo o que faz parte da sua vida profissional para dedicar-se aos demais direitos que possui.

Daniela Almeida e Lorena Colnago (2016, p. 117), coadunando com o entendimento exposto, frisam que o direito à desconexão do ambiente de trabalho relaciona-se intrinsecamente com os direitos fundamentais relativos às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como o direito à limitação da jornada, ao descanso, às férias, à redução de doenças e acidentes de trabalho e ao direito à intimidade e à vida privada.

Destarte, o direito à desconexão, embora não expressamente previsto no ordenamento jurídico pátrio, é um direito fundamental decorrente de outros direitos expressos na Constituição Federal. Passa-se, portanto, a analisar a relação desse direito com a dignidade da pessoa humana, bem como os principais direitos correlacionados, que subsidiam seu caráter de fundamentalidade.

4.4.2.1 A dignidade da pessoa humana

De acordo com a filosofia de Immanuel Kant (1986, p. 69-70), os seres irracionais, denominados de coisas, não dependem existencialmente da vontade, mas da natureza, pelo que possuem valor de meio. Diversamente, o homem, enquanto ser racional, não se aporta como meio, mas como um fim em si mesmo, devendo ser assim considerado em todas as suas ações. A partir da condição de fim, diferencia-se dos seres não racionais.

Tem-se, a partir dessa concepção, um princípio prático supremo de que derivam todas as leis da vontade, segundo o qual o ser humano deve agir “de tal maneira que uses a humanidade, tanto na tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como fim e nunca simplesmente como meio”. Esse imperativo de respeito ao fim implica o dever do homem destinado à si e aos outros, de modo que a ação humana não pode somente não discordar dela, mas deve concordar com ela (KANT, 1986, p. 70-71).

A vontade do homem, no contexto das relações que estabelece, deve ser considerada, de acordo com o imperativo “sempre e simultaneamente como fim em si mesmo”. Ou seja, a vontade humana é a legisladora universal, decorrendo deste pensamento a ideia de dignidade dos seres racionais que só obedecem à lei máxima e universal instituída pela sua própria condição (KANT, 1986, p. 77). Assim, a dignidade da pessoa humana é preexistente ao Direito, que manifesta-se em função do homem enquanto pessoa e fim em si mesmo, objetivando assegurar-lhe o seu pleno desenvolvimento.

Corroborando com o exposto, Cinthia Espada (2008, p. 93) considera que a dignidade da pessoa humana possui natureza moral e traduz-se na ideia de que o homem é dotado de um valor intrínseco, que lhe é próprio, não podendo ser quantificado, condicionado a quaisquer circunstâncias e nem ser objeto de renúncia.

A Constituição Federal, de 1988, preceitua, em seu artigo 1º que a República Brasileira se constitui em estado democrático de direito, tendo como fundamentos a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político. Reconhece a dignidade da pessoa humana, portanto, como postulado central do ordenamento jurídico, fundamento que embasa a construção do Estado Democrático de Direito. Flávia Piovesan (2003, p. 215) enfatiza o caráter nuclear e informador do valor da dignidade da pessoa humana com relação ao ordenamento jurídico:

O valor da dignidade humana impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988. A dignidade humana e os direitos fundamentais vêm constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro. Na ordem de 1988 esses valores a ser dotados de uma especial força expansiva, projetando-se por todo o universo constitucional e servindo como critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional.

Nas palavras de Ingo Sarlet (2009, p. 67), a dignidade da pessoa humana é a qualidade reconhecida em cada ser humano que o faz merecer respeito e consideração do Estado e da comunidade, albergando, assim, “um complexo de direitos e deveres fundamentais 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”.

Desse conceito extrai-se o duplo caráter, ou a dupla dimensão atribuída a dignidade da pessoa humana, segundo a qual esta representa um imperativo negativo e outro positivo. O negativo se refere ao impedimento de que a pessoa humana venha a ser objeto de atos de cunho degradante e desumano. Já o positivo abrange a garantia do mínimo existencial ao seu pleno desenvolvimento. Além disso, denota-se que a dignidade da pessoa humana é, simultaneamente, conteúdo e fundamento, ou fonte, dos direitos fundamentais

Nesse passo, tem-se que a proteção dos valores sociais do trabalho consubstancia-se como um instrumento garantidor da dignidade da pessoa humana, conduzindo a sociedade a ideais de justiça e igualdade de oportunidades. A garantia do pleno emprego e do pleno

trabalho, observada a dignidade humana da pessoa do trabalhador contribui, desse modo, para o desenvolvimento da nação (FURTADO, 2005, p. 24).

Para tornar a vida do trabalhador digna, contudo, não basta lhe garantir o pleno trabalho. O valor social do trabalho está ligado diretamente à ideia de que, para tornar a vida do trabalhador digna, o trabalho deve proporcionar-lhe meios de buscar as satisfações da vida humana, não apenas explorá-lo para a obtenção de lucros em prol de seu empregador. Somente no tempo livre o trabalhador pode usufruir dos ganhos do trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 56).

No mesmo sentido, Jorge Maior (2003, p. 12) assevera que, ao mesmo tempo que o trabalho dignifica o homem, pode extirpar-lhe toda a réstia de dignidade mediante a imposição de limites para o seu regular desenvolvimento enquanto pessoa, quando avançar sobre sua intimidade e vida privada. Parte desse risco, nos dias atuais, como pontua o autor, se dá em razão da inserção das tecnologias nas relações laborais. Assim, diversamente da afirmativa contida na máxima de que “é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho homem” observa-se que, em verdade, essa tecnologia tem sido responsável por escravizar o homem ao trabalho.

A disponibilidade de tempo para o convívio social, assim como o trabalho, representa parte da dignidade do homem. Para que alcance a completude de sua dignidade, portanto, deve encontrar o equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de não-trabalho (ALMEIDA; COLNAGO, 2016, p. 119). Isso porque somente com a salvaguarda do direito aos períodos de não trabalho é que o trabalhador irá dispor de tempo para usufruir de seus demais direitos fundamentais, como o direito ao lazer, à cultura, à convivência familiar etc.

Desse modo, o direito à desconexão é, também, um direito cuja concretização objetiva garantir o preceito fundamental da dignidade da pessoa humana, porque viabiliza o pleno gozo do direito aos períodos de não trabalho e, por consequência, a fruição dos demais direitos inerentes ao indivíduo.

4.4.2.2. Direito à limitação de jornada

A Constituição Federal vigente prevê, nos incisos XIII e XIV, do artigo 7º a limitação da jornada de trabalho diária, possibilitando a compensação de horas e a redução da jornada por acordo ou convenção coletiva de trabalho. Os incisos XV, XVII, por sua vez, dedicam-se

ao repouso semanal remunerado e ao período de férias anuais remuneradas. Também é assegurado o adicional remuneratório pelo labor noturno (inciso IX) e extraordinário (inciso XVI).⁵⁶

Esses dispositivos refletem a intenção do constituinte de assegurar a limitação à jornada e os períodos de repouso. O propósito dessa limitação da jornada de trabalho com a fixação de um máximo que não pode ser ultrapassado relaciona-se a alguns fatores, mas, primordialmente, a consideração de que o trabalhador é um ser humano, dotado de dignidade, diferentemente das máquinas, pelo que deve ser preservado o seu bem-estar físico e mental (KROST, 2006, p. 1196).

Esses direitos, portanto, são essenciais para garantir a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores, posto que seu exercício viabiliza a disponibilidade de tempo a ser destinado para que o trabalhador possa exercer outros direitos, como já exposto. Nesse sentido, Alexandre Lunardi (2010, p. 31) destaca que “o tempo livre, o tempo do não trabalho, é o pressuposto para que o indivíduo possa realizar o direito à educação, o direito ao convívio familiar, por exemplo”.

Otávio Calvet (2010, p. 86) assevera que a limitação da jornada de trabalho possui três aspectos primordiais: o econômico, o aspecto relacionado à saúde do trabalhador e o aspecto social. O aspecto econômico se refere ao fato de que a quantidade de horas trabalhadas reflete no valor da contraprestação pecuniária em razão do trabalho. O segundo aspecto, relacionado à saúde do trabalhador, se refere a necessidade de prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais relacionadas às extenuantes jornadas. Finalmente, o aspecto social reflete a necessidade de se assegurar a existência e o gozo de tempo livre, a ser destinado para a realização de tarefas diversas da vida do trabalhador.

Complementando esse posicionamento, Almiro Almeida e Valdete Severo (2016, p. 14) asseveram que a limitação do tempo de trabalho é garantia destinada a múltiplos autores: tanto ao trabalhador, quanto ao empregador e à própria sociedade. Esse direito objetiva assegurar o descanso e o lazer ao trabalhador e, por consequência, a manutenção de sua saúde física e mental. Por outro lado, implica garantias ao empregador, em razão da sua já

⁵⁶ Ressalte-se que as especificidades inerentes a tais limitações serão melhor abordadas no tópico 3.5, dedicando-se o presente a uma análise geral da função dessas previsões referentes à duração do trabalho e sua correlação com o direito à desconexão.

mencionada relevância econômica. Ou seja, tanto é relevante para a quantificação da produtividade e cálculo remuneratório, como viabiliza o poder aquisitivo dos trabalhadores e o tempo livre destinado ao consumo dos produtos e serviços disponibilizados pelas empresas.

O aspecto mais relevante referente à limitação da jornada de trabalho, de que decorre sua fundamentalidade, diz respeito à sua importância para a sociedade como um todo. Por meio da salvaguarda dos períodos de repouso, é proporcionada aos indivíduos, enquanto trabalhadores, a possibilidade de interagir socialmente e intervir no desenvolvimento da sociedade. A sobrecarga de trabalho extirpa do homem o tempo que poderia dedicar ao pensamento, à criação, à reclamação e à atuação positiva na construção do mundo, tornando-o exaurido e ocasionando uma preocupação social com sua sobrevivência quando não mais for útil ao trabalho (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 15).

No mesmo sentido, Arnaldo Süsskind et al (2005, p. 701) afirma que além da importância que possui para os trabalhadores e empregadores, a limitação de jornada também tem notória importância para a sociedade, de modo que a insuficiência ou o mau uso pelos trabalhadores dos períodos de repouso “põe em perigo a obra social e cultural que se desejou com a regulamentação legal da duração do trabalho”.

Os períodos destinados ao repouso, tanto os diários, quanto os semanais e anuais, decorrentes dos dispositivos legais que preveem a limitação de jornada, são a própria expressão do direito à desconexão do trabalho. Jorge Maior (2003, p. 17) enfatiza, nesse sentido, que “descanso é pausa no serviço e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja desvinculação plena do trabalho”.

Assim, por referir-se à garantia do não trabalho nos períodos destinados ao descanso, o direito à desconexão relaciona-se diretamente com o direito à limitação de jornada de trabalho. Isso porque assegura o efetivo exercício desses direitos mediante a completa desvinculação do labor e, por consequência, o pleno gozo do direito ao repouso e a jornada limitada de trabalho. O direito à desconexão, portanto, decorre também dos direitos referentes à limitação da jornada.

4.4.2.3 Direito ao lazer

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, prevê, em seu artigo 24, que “toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de

trabalho e férias periódicas remuneradas”. No plano nacional, o artigo 6º, da Constituição Federal enumera, dentre os direitos sociais, o direito ao lazer.

A norma constitucional supracitada, que estatui o direito ao lazer, é importante destacar, não tem como destinatário exclusivo o Estado, mas também o empregador, quando se tratar de relação laboral, a partir da sua eficácia horizontal (DELLAGRAVE NETO, 2014, p. 23). Assim, por constar no rol dos direitos sociais, esse direito deve ser observado também no âmbito das relações trabalhistas.

Calvet (2010, p. 89) conceitua o lazer como sendo “o direito do ser humano se desenvolver existencialmente, alcançando ao máximo das suas aptidões, tanto nas relações que mantem com outros indivíduos e com o Estado, quanto pelo gozo de seu tempo livre como bem entender”. Ademais, o lazer se apresenta na vida humana sob variadas facetas, que enquadram-se em duas dimensões – a dimensão humana e a dimensão econômica.

Na dimensão humana, o lazer representa uma necessidade biológica e psíquica, sendo o momento dedicado ao restabelecimento de energias e de realização de atividades não vinculadas ao trabalho. Também nessa dimensão, pode ser analisado do ponto de vista social, por viabilizar a convivência social do indivíduo; e do ponto de vista existencial, como o lapso temporal destinado ao ócio criativo (CALVET, 2010, p. 78-81).

Já no tocante à dimensão econômica, o lazer se afigura, inicialmente, como um instrumento de geração de empregos, a partir da redução do tempo de jornada de trabalho e da consequente necessidade de mais trabalhadores para realizar as tarefas. Essa redução da jornada de trabalho também funciona como instrumento maximizador da produtividade, porque proporciona o tempo necessário ao restabelecimento do trabalhador. Também, como um fator de desenvolvimento de determinados setores da economia, como é o caso do turismo (CALVET, 2010, p. 78-81).

Para Nelson Marcellino (1996, p. 13), o lazer é associado ao descanso e ao divertimento, abrangendo atividades de descanso, distração, entretenimento e recreação. Joffre Dumazedier (1973, p. 34), por sua vez, assevera que lazer significa:

[...] o conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

O lazer representa, desse modo, papel importante na vida do trabalhador, que o busca como um meio de escapar das atividades laborais para preparar-se e encontrar condições de retornar a enfrentá-las (ADORNO; HORKHEIMER, 2006, p. 128). Suprimir o lazer do trabalhador pode implicar, inclusive, prejuízo à sua higidez física e mental, que resta de sobremaneira afetada ante a sobrecarga de trabalho em jornadas exaustivas.

A preocupação quanto à efetiva fruição dos períodos de repouso pelo trabalhador é, também, do empregador, da família do empregado e do Estado. Ao empregador interessa possuir em seus quadros trabalhadores descansados e saudáveis, A família do empregado, por sua vez, tem um maior convívio com o empregado nesses períodos e ao Estado, porque lhe interessa a manutenção de um equilíbrio da sociedade – físico, material e social (MAÑAS, 2005, p. 130).

O direito à desconexão, dessa forma, visa assegurar o pleno exercício do direito ao lazer. Afinal, usufruir dos momentos de lazer em permanente conexão com o labor é o mesmo que não usufruir.

4.4.2.4 Direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho: saúde e segurança

É elevada ao patamar de direito fundamental dos trabalhadores, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal). Trata-se, como adverte Raimundo Melo (2004, p. 31), da garantia ao meio ambiente de trabalho adequado e seguro como direito fundamental do trabalhador, que se destina à proteção de sua saúde e segurança onde deve exercer suas atividades laborais.

Meio ambiente do trabalho, nesse íterim, deve ser entendido como o conjunto composto por elementos interdependentes, que tem papel direto e indireto na qualidade de vida dos trabalhadores, bem como, nos resultados do próprio trabalho (VILELA, 2003, p. 29). Por isso, é importante que seja assegurado um meio ambiente de trabalho adequado e em estreita conformidade com as normas de saúde e segurança do trabalho, com vistas a minimizar os riscos inerentes às atividades laborais e assegurar esses direitos do trabalhador.

O conceito de saúde, assim como sua proteção enquanto direito fundamental, leva em conta dois aspectos: um positivo e um negativo. O negativo traduz-se na possibilidade de exigir do Estado ou de terceiros que se abstenham de qualquer ato que implique prejuízo à sua

saúde. O de natureza positiva refere-se às medidas e prestações estatais com o objetivo de prevenir doenças e garantir o tratamento adequado. A proteção ao direito à saúde, dessa forma, envolve um direito de defesa, atrelado ao elemento negativo; e um direito prestacional, relativo ao elemento positivo (SILVA, 2013, p. 63).

Esse aspecto também é comentado por Ingo Sarlet (2002, p. 44-45), segundo o qual o direito à saúde, por ser digno de tutela constitucional e consagrado como direito fundamental, é detentor de uma proteção jurídica diferenciada. É atribuída a esse direito, pois, “dupla fundamentalidade formal e material da qual se revestem os direitos e garantias fundamentais”.

Reforçando a relação do direito à saúde à qualidade de vida, José de Moraes (1997, 190) relata que o conceito de saúde está atrelado a ideia de que deve ser resguardado ao indivíduo o direito a uma vida saudável, “levando a construção de uma qualidade de vida que deve objetivar a democracia, a igualdade, respeito ecológico e o desenvolvimento tecnológico, tudo isso procurando livrar o homem de seus males e proporcionando-lhes benefícios”. Como faz notar George Schwartz (2001, p. 43), o direito à saúde deve ser compreendido como “um processo sistêmico que objetiva a prevenção e cura de doenças, ao mesmo tempo em que visa a melhor qualidade de vida possível”.

Segurança do trabalho, por sua vez, é o corpo de normas e medidas que estabelece condições determinadas para o meio ambiente do trabalho, ou seja, para a instalação do estabelecimento do empregador e seus componentes, com o objetivo de resguardar o trabalhador dos riscos inerentes ao exercício do labor (NASCIMENTO, 2007, p. 403). Essas normas de segurança do trabalho se destinam, portanto, a preservar a saúde do trabalhador e a evitar acidentes laborais. Com isso, evita-se que o trabalho se desloque da posição de meio para a posição de um fim em si mesmo, evitando-se, por consequência, a sua desumanização e a coisificação da pessoa humana do trabalhador (SANTOS, 2010, p. 135).

Em razão dessa garantia, é dever do empregador preservar o bem-estar físico, mental e social do trabalhador, ou seja, sua integridade, decorre da pessoalidade, do fato de que “não se pode separar força de trabalho da pessoa do trabalhador” (OLIVEIRA, 2010, p. 157). O descanso é essencial para a saúde física e mental do trabalhador, por ser o período em que o trabalhador recompõe sua higidez psicofísica.

A extensão da jornada de trabalho, assim como a existência de contatos constantes entre trabalhadores e empregadores, durante os períodos de descanso, prejudicam o

restabelecimento psicofísico do trabalhador e, por consequência, afetam sua saúde. Desse modo, o direito à desconexão relaciona-se diretamente com esses direitos fundamentais, na medida em que a limitação de jornada e a concretização do direito ao repouso “demonstram a preocupação com a incolumidade física e psíquica, bem assim com a restauração da energia do trabalhador” (OLIVEIRA, 2010, p. 1181).

O trabalhador submetido a exaustivas jornadas de trabalho fica mais suscetível de incorrer em acidentes relacionados ao labor. Embora os acidentes de trabalho tenham múltiplas causas, a submissão do trabalhador à extensas jornadas de trabalho é uma das mais importantes. Isso se dá em razão da fadiga e do estresse ocupacional que decorre do labor excessivo (SILVA, 2012, p. 9). Fala-se, inclusive, em síndrome de *burn-out*, moléstia que decorre da ausência de limites à conexão estabelecida entre trabalhadores e empresa, caso em que restam completamente esgotados, sem energia para realizar adequadamente quaisquer atividades (DELLAGRAVE NETO, 2014, p. 23).

O direito ao repouso adequado, portanto, possui incidência direta na garantia da saúde do trabalhador, bem como na segurança do ambiente de trabalho, minimizando os riscos inerentes a este e assegurando um ambiente propício ao regular desenvolvimento das atividades, sem que haja qualquer comprometimento da higidez psicofísica do trabalhador.

Destarte, o direito à desconexão fundamenta-se, também, no direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, visto que somente com a desconexão efetiva, o trabalhador pode obter períodos de repouso efetivos e, por conseguinte, restabelecer-se do cansaço decorrente das atividades laborais. Desse modo, tanto terá resguardada a sua saúde, como terá assegurada sua segurança mediante a redução da possibilidade de acidentes de trabalho decorrentes do cansaço.

4.5 A concretização do direito à desconexão no teletrabalho como direito fundamental decorrente

Se o direito à desconexão já é uma preocupação no cotidiano dos trabalhadores de modo geral, que são continuamente sujeitos a situações de que decorre a violação desse direito, no caso do teletrabalho esse panorama é ainda mais preocupante, posto que as especificidades inerentes à essa forma de organização laboral tornam práticas que vão de encontro com o

direito à desconexão ainda mais frequentes. Daí decorre a problemática inerente à concretização do direito à desconexão.

Quando se fala em concretização do direito à desconexão no teletrabalho, deve se ter em mente a efetivação desse direito na realidade vivenciada pelos trabalhadores. Nesse sentido, George Marmelstein (2009, p. 68) assevera que “concretizar a norma constitucional nada mais é do que retirá-la do papel e trazê-la para o mundo real. É dar-lhe vida. Fazê-la gerar os efeitos nela previstos. Efetivá-la.”.

Rafael Xerez (2014, p. 199) registra a existência de uma tensão entre a norma constitucional, que tem como substância um dever ser, albergando os elementos essenciais do ordenamento jurídico, e a realidade, objeto dessa ordenação, entendida como o conjunto de elementos fáticos do mundo do ser. Nesse passo, a efetividade é compreendida por Luís Barroso (2003, p. 236) como sendo “a realização do direito, o desempenho concreto de sua função social”, ou seja, “a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos legais”, aproximando o dever ser da realidade social (ser).

Como bem ressalta Norberto Bobbio (2004, p. 24-25), o principal problema dos direitos do homem não é encontrar sua justificação, mas assegurar sua efetiva proteção. Dessa forma, “não se trata de saber quais e quantos são esses direitos, qual a sua natureza e seu fundamento, se são direitos naturais ou históricos, absolutos ou relativos, mas sim qual é o modo mais seguro para garanti-los, para impedir que [...] eles sejam continuamente violados”.

Assim, a deficiência da eficácia dos direitos e garantias fundamentais não decorre da insuficiência de normas ordinárias, mas sim, da ineficaz atuação do Estado na sua promoção. Falta, em verdade, desenvolver, executar e manter políticas públicas destinadas a garantir a efetividade dos valores constitucionais (KRELL, 2002, p. 32).

Para que se analise mecanismos e meios de concretização do direito à desconexão no teletrabalho, necessário se faz que haja uma análise preliminar sobre a realidade desse direito hodiernamente, ainda que de modo superficial, para que se possa ter conhecimento sobre como esse direito vem sido tratado pelas empresas e teletrabalhadores, notadamente quanto à sua efetividade prática.

Boucintas Filho (2012, p. 13), nesse prisma, cita pesquisa realizada mediante a entrevista de mais de 1.090 pessoas com renda entre cinco e quinze mil reais, sendo verificado

que o avanço das TICs ocasionou o aumento das horas trabalhadas no Brasil. Desse modo, conforme os dados coletados, mais da metade das pessoas questionadas afirmaram cumprir carga horária de dez horas diárias, cerca de 80% afirmaram ser contatados via celular nos momentos de repouso e mais da metade informou que responde *e-mails* de trabalho durante os períodos de férias.

Uma série de fatos, torna difícil a separação entre o tempo de trabalho e o tempo que deve ser destinado ao repouso e ao lazer. É o caso da dificuldade de aferição do tempo trabalhado, da simbiose entre o ambiente de realização das demais atividades do trabalhador (familiares, desportivas, sociais etc.) e o ambiente de trabalho, assim como do necessário uso das TICs para o exercício do labor no teletrabalho, que possibilita a realização das tarefas em qualquer local que se tenha acesso a dispositivos tecnológicos e à conexão.

Jack Nilles (1997, p. 97), sobre o tema, ressalta que ainda que haja possibilidade de realizar o controle de jornada por meio de instrumentos tecnológicos, de modo a minimizar tais dificuldades, esses podem ser objeto de fraudes, inexistindo uma forma infalível de verificação nesse sentido.

Além da dificuldade de aferição de horas trabalhadas e da inexistência, via de regra, de uma jornada de trabalho determinada, o uso das TICs pelo teletrabalhador possibilita que o empregador o contate em qualquer horário, inclusive nos horários de repouso.

Nesse sentido, Christiana Oliveira (2010, p. 1181) pontua que o simples fato de submeter o trabalhador a permanecer, durante seus períodos de repouso, conectado ao trabalho, pelo recebimento de ordens do empregador por telefone ou *e-mail*, por exemplo, ou mesmo na iminência de ser conectado, implica a negação do direito à desconexão.

Desse modo, paradoxalmente, a principal vantagem do teletrabalho também pode se apresentar como sua principal desvantagem. Ao passo que o teletrabalhador tem possibilidade de autodeterminar a realização das tarefas inerentes ao seu trabalho, estipulando horários de início e fim, bem como ordem de execução, podendo adequar a jornada ao seu ritmo biológico e compromissos pessoais; também pode perder o controle do tempo efetivamente trabalhado, sendo submetidos a extenuantes jornadas de trabalho, contatados nos períodos de repouso pelos empregadores etc.

Esse paradoxo é verificado na realidade de muitos trabalhadores ao redor do globo. Um estudo desenvolvido nos Estados Unidos da América sobre o uso das tecnologias da informação por jovens trabalhadores, em especial, observou forte tendência a essa integração entre vida e trabalho pela mistura dos tempos dedicados a cada atividade (tabela 4).

Tabela 4 – Jovens empregados nos Estados Unidos da América e uso de TICs, em casa e no trabalho.

Porcentagem de jovens empregados nos Estados Unidos da América realizando as seguintes atividades	
No trabalho	Em casa
60% checam ou enviam <i>e-mails</i> pessoais	51% checam ou enviam <i>e-mails</i> de trabalho
57% enviam mensagens de texto pessoais	43% enviam mensagens de texto relacionadas ao trabalho
53% fazem ligações telefônicas pessoais	46% fazem ligações telefônicas relacionadas ao trabalho
50% checam ou usam mídias sociais	34% conduzem pesquisa relacionada ao trabalho

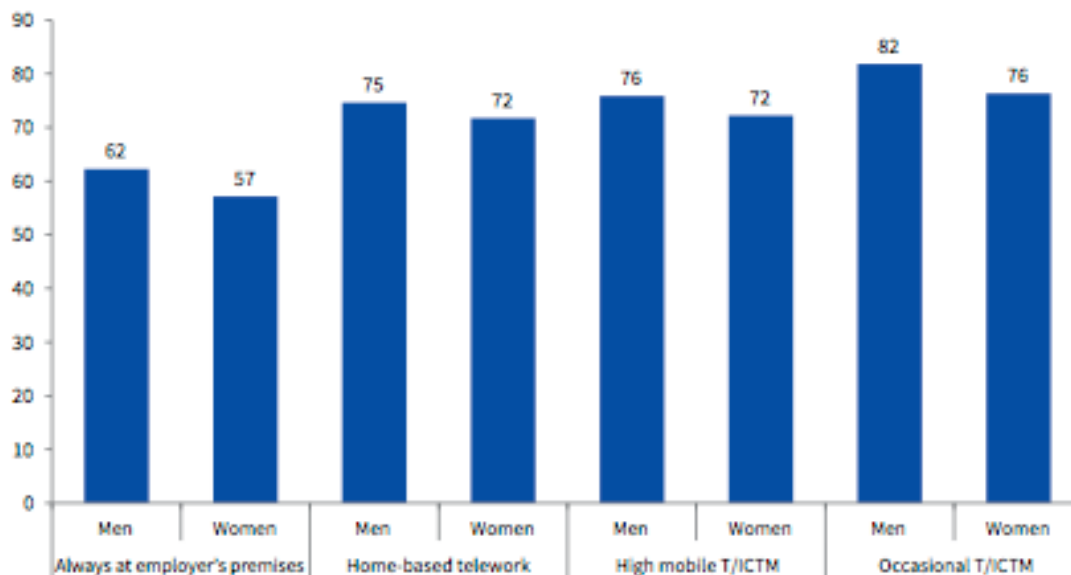
Adaptada de: MESSENGER et al, 2017, p. 30.

A facilidade proporcionada pelas TICs torna quase que inevitável o acesso remoto ao trabalho, quando nos momentos de repouso; e o acesso remoto à outros aspectos da vida do trabalhador, quando no exercício de suas atividades laborais. A separação rígida desses dois universos passa a inexistir, observando-se uma tendência simbiótica entre as duas partes da vida do trabalhador.

É importante destacar que essa simbiose não decorre tão somente das determinações advindas dos empregadores, de uma exploração da força laboral dos trabalhadores, mas, também, da própria iniciativa destes, que tornam-se, muitas vezes, dependentes da tecnologia, não conseguindo desconectar-se do labor em momentos de repouso e vice-versa, ainda que lhes seja assegurada tal prerrogativa.

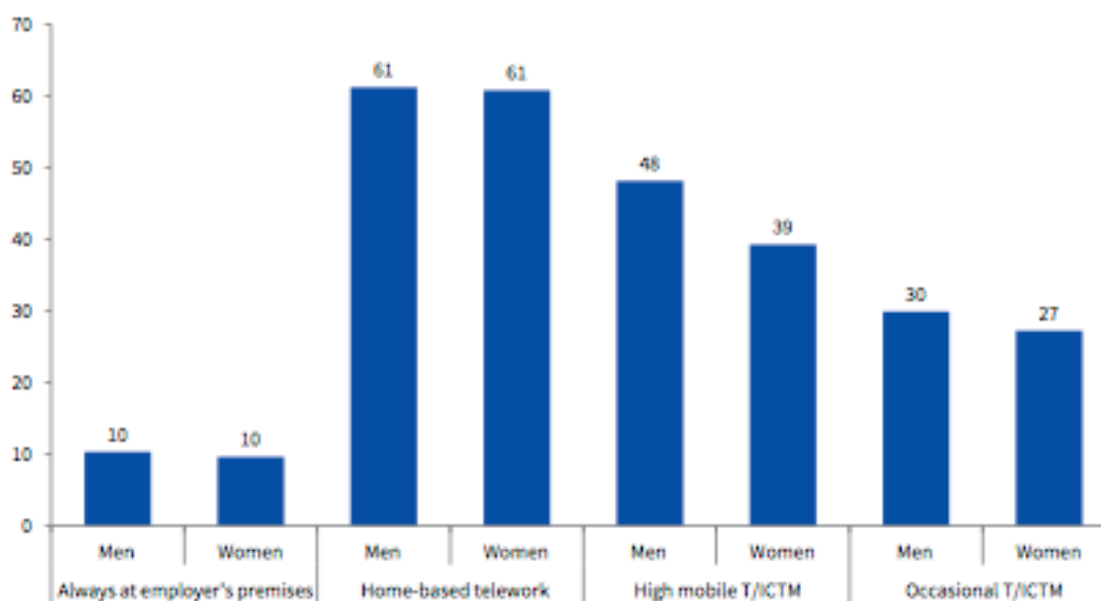
Como se verifica nas figuras 5 e 6, pesquisa relacionada ao cotidiano dos teletrabalhadores realizada em 28 países da Europa, com teletrabalhadores de diversas categorias, demonstrou perfeitamente esse paradoxo. Os dados coletados demonstraram que, ao mesmo tempo em que esses teletrabalhadores possuem disponibilidade para resolver problemas pessoais durante a jornada de trabalho, também costumam trabalhar no seu tempo livre (MESSENGER et al, 2017, p. 30-32).

Figura 5 – Percentual de funcionários que relatam ser muito ou bastante fácil tirar tempo de folga durante a jornada de trabalho para cuidar de assuntos pessoais ou familiares, por gênero e tipo de teletrabalho.



Extraída de: MESSENGER et al, 2017, p. 31.

Figura 6 – Percentual de funcionários que relatam trabalhar no seu tempo livre para atender às demandas laborais diariamente e várias vezes por semana, por gênero e tipo de teletrabalho.



Extraída de: MESSENGER et al, 2017, p. 31.

Márcia Hernandez (2011, p. 70) demonstra preocupação quanto a essa ausência de estipulação de jornada, asseverando que deve ser fixada a jornada do teletrabalhador, tal e qual ao trabalhador normal. Ou seja, a limitação de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais seria aplicável a essa classe de trabalhadores como um meio de evitar a expansão do local de trabalho e a submissão destes a longas e exaustivas jornadas em extrapolação às limitações constitucionais e legais.

Jorge Maior (2003, p. 16), corroborando com esse entendimento, defende que o direito à limitação da jornada de trabalho também se aplica ao teletrabalhador, pelo que o empregador estaria incumbido de estabelecer limites para a jornada a ser cumprida. De acordo com o autor, “não se pode barrar a ideia do direito ao limite de jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito”.

A partir dessa ideia inicial, Jorge Maior (2003, p. 16) assevera que, sendo possível o controle do tempo de trabalho à distância, pelo contato *on-line* ou pela quantidade de trabalho exigido, por exemplo, deve-se estabelecer um meio de coerção indireta para que os empregadores realizem esse controle, a fim de assegurar a concretização do direito à desconexão. Esse meio de coerção indireta consubstancia-se no estabelecimento de parâmetros jurídicos, notadamente a garantia do direito à limitação de jornada do teletrabalhador e a consequente atribuição do ônus de comprovar a jornada de trabalho ao empregador.

Dessa forma, uma vez incumbido do ônus probante quanto à duração do trabalho do teletrabalhador, o próprio empregador buscaria estabelecer meios efetivos de controle, a fim de fixar, aferir e controlar adequadamente a jornada e evitar os consectários legais e pecuniários decorrentes da eventual extrapolação desses limites.

Joel Kugelmass (1996, p. 128) assevera que a gestão dos trabalhadores flexíveis, como é o caso dos teletrabalhadores, não se dá, necessariamente, de modo diverso da gestão dos trabalhadores tradicionais. Pelo que se deveria buscar estabelecer uma boa comunicação, garantindo uma maior transparência quanto as informações de como e quando deve ser executado o trabalho.

Não se pode olvidar, contudo, que a flexibilidade é característica inerente e essencial ao teletrabalho, inclusive, sendo este um dos principais motivos pelo qual tanto empregadores

quanto trabalhadores buscam essa forma de organização laboral. Sobre a flexibilidade, Ivani Bramante (2012, p. 398) ressalta que esta atende à aspiração de autocontrole do horário de trabalho, na medida em que é permitido ao teletrabalhador estipular a quantidade de horas que irá trabalhar durante o dia, bem como o horário de início e término, os períodos destinados ao repouso etc. Essas facilidades permitem a adequação do labor à vida privada dos teletrabalhadores.

A pesquisa realizada por Diane-Gabrielle Tremblay (2002, p. 62-63) no Canadá, nos Estados Unidos e na Europa verificou que a maior parte dos teletrabalhadores assalariados aponta a flexibilidade de horários como a principal vantagem atrelada ao implemento do teletrabalho. As entrevistas realizadas demonstraram que a maior parte dos teletrabalhadores encara a flexibilidade de forma positiva, porque esta viabiliza a possibilidade de maior tempo a ser dedicado para as atividades familiares e sociais. O risco de conflito entre tempo de trabalho e tempo de vida, bem como de submissão a extenuantes jornadas, segundo os teletrabalhadores entrevistados, é minimizado, ou até eliminado após um período de adaptação.

Tabela 5 – Vantagens associadas ao teletrabalho.

Vantagens	Todos os teletrabalhadores assalariados	Teletrabalhadores assalariados em tempo integral
Escalas mais flexíveis	29,1%	44,9%
Evitar deslocamento para o trabalho	22,4%	20,0%
Mais produtivo	7,3%	4%
Poder ficar mais próximo da família	4,2%	4%
Melhoria na qualidade do trabalho	3,6%	4%

Adaptada de: TREMBLAY, 2002, p. 63.

Nesse sentido, Alexandre Belmonte (2004, p. 21) destaca a existência de uma relativização do tempo no contexto do teletrabalho, que tornaria o instituto das horas extras um instituto obsoleto. Isso porque ainda que seja possível implementar-se um controle de horário, ou um sistema de fiscalização de jornada no contexto do teletrabalho, isso implicaria a eliminação das características próprias ao teletrabalho, assim como das vantagens buscadas com a adoção dessa forma de organização do labor.

É necessário reconhecer que o avanço tecnológico é necessário à humanidade, apresentando-se como fator benéfico em muitas situações pela facilitação e ampliação do alcance da comunicação, bem como pela facilitação do próprio exercício do trabalho. Nesse aspecto, Jorge Maior (2003, p. 13) ressalta que a tecnologia tem o condão também de eliminar

“em certos aspectos, a penosidade do trabalho”. Deve-se buscar, portanto, como afirma Jorge Maior (2003, p. 13), “que a tecnologia esteja a serviço do homem, e não contra o homem”, o que pode ser assegurado com o uso dentro de padrões de responsabilidade, respeitando a ordem social.

O desenvolvimento tecnológico, além de necessário, é irreversível, não sendo adequado negar sua relevância ou obstacularizar o seu avanço. Como foi ponderado por Paulo Nascimento e Antônio Carvalho (2006, p. 23), “a mudança é a coisa mais certa no instável mundo das relações organizacionais”, em especial no contexto da sociedade da informação, marcado pela velocidade das transformações. Gilles Lipovetsky (2016, p. 22), nesse sentido, afirma que “na era hipermoderna, a vida dos indivíduos é marcada pela instabilidade, pois está entregue à mudança perpétua, ao efêmero, ao ‘mudancismo’”.

O que se verifica, hodiernamente, conforme Zygmunt Bauman (1998, p. 156-157), é que os mal-estares, aflições e ansiedades característicos desse período pós-moderno decorrem “do gênero de sociedade que oferece cada vez mais liberdade individual ao preço de cada vez menos segurança”. Assim, os mal-estares atrelados à aspectos do paradigma da sociedade da informação, como é o caso da efetividade do direito à desconexão do teletrabalho, não decorrem necessariamente da opressão do empregador, mas, também, da própria liberdade do trabalhador.

Evidente que o teletrabalhador pode ser submetido à extenuantes jornadas, tendo os períodos que deveriam ser destinados ao seu repouso comprometidos em razão de ordens ou exigências do empregador. Nesses casos, inquestionavelmente, como serão melhor e minuciosamente abordadas adiante, devem ser implementadas determinadas e necessárias medidas a fim de proteger o teletrabalhador e seus direitos.

Porém, há de se considerar que a liberdade, ou possibilidade de “autogoverno” dos trabalhadores quanto às questões inerentes à sua jornada de trabalho gera riscos evidentes, em especial no que diz respeito à dificuldade do próprio teletrabalhador em desconectar-se efetivamente do labor nos momentos de repouso, ainda que lhe seja permitido.

A eliminação dessa liberdade em troca da opressão de um empregador e da necessidade de uma proteção do trabalhador em face de si mesmo não se mostra uma saída adequada. Como pontua Zygmunt Bauman (1998, p. 245), “em todas as circunstâncias, a vida do indivíduo autônomo não pode deixar de ser atravessada entre os dois extremos igualmente

sem atrativos, e essa travessia requer que a liberdade seja aceita juntamente com os riscos que acarreta”.

Sobre o aspecto dúplice da liberdade, Gilles Lipovetsky (2016, p. 18) assevera que “o homem pós-moderno quer ser leve, mas não se livra dos tantos pesos da existência”, de modo que a leveza deve ser compreendida como “um ideal de vida que, cada vez mais, se enraíza no imaginário e nas práticas sociais”. Assim, “as transformações de mentalidade e de comportamento passam a ser paradigmas obrigatórios para que as pessoas e instituições procurem se adaptar às profundas alterações por que passa a sociedade em geral” (NASCIMENTO; CARVALHO, 2006, p. 23).

Desse modo, o direito à desconexão deve ser encarado, antes de tudo, como a necessária educação do próprio teletrabalhador para um ideal de liberdade, para o autogoverno da sua jornada laboral, sem que isso implique privações limitadoras desse direito impostas à si mesmo. Não se pode, portanto, negar a existência do teletrabalho, a capacidade do teletrabalhador de se autogovernar quanto à sua jornada de trabalho, ou desvirtuar os fins dessa forma de organização laboral pelo seu enquadramento nos moldes do trabalho tradicional.

Partindo dessa premissa, faz-se menção ao item 2.3.5 da presente pesquisa, onde foram sugeridos mecanismos de viabilização do teletrabalho, mediante o drible dos riscos inerentes. Em razão da necessidade de um grau mais elevado de autonomia do trabalhador que pratica teletrabalho, deve-se direcionar o recrutamento a profissionais com o perfil adequado à esta modalidade de labor. Além do recrutamento direcionado, essa forma de organização laboral não deve ser imposta, devendo-se buscar profissionais que desejam voluntariamente submeter-se às práticas do teletrabalho.

Outros aspectos primordiais ao sucesso do teletrabalho quanto à efetividade do direito à desconexão, é que haja um período de teste, destinado a verificar a adaptabilidade do trabalhador ao teletrabalho, assim como das condições estabelecidas para o exercício das atividades no tocante à jornada. O incentivo ao autodesenvolvimento e investimento em treinamentos mostra-se, de igual modo, essencial para capacitar teletrabalhadores e gestores no sentido de evitar excessos quanto à jornada de trabalho e a violação do direito a desconexão destes trabalhadores.

Quanto às medidas propriamente ditas destinadas a concretizar o direito à desconexão, é importante ressaltar que inexistente uma “receita” ou um “modelo universal” a ser aplicado a todos os teletrabalhadores indistintamente de modo a assegurar a concretização do direito à desconexão. Nesse sentido, Sophie Loevenbruck e Sarah Daubin (2017, p. 4) afirmam que a implementação de medidas deve ser personalizada e adaptada à cada atividade da empresa, à cultura, à idade dos teletrabalhadores, ao modo de comunicação dentre outros. Desse modo, *“before undertaking negotiations or establishing any policies, employers must analyze their needs and workforce, both to identify risk behaviors and bad habits and to assess possible solutions”*.⁵⁷

Citando-se algumas possibilidades, sem a pretensão de esgotar um rol taxativo, poderia ser aplicada a proibição de comunicação eletrônica em determinados horários, o bloqueio de sistemas operacionais em determinados períodos, ou mesmo estabelecida uma quantidade máxima de horas a serem laboradas pelos teletrabalhadores em um período semanal, de modo que estes poderiam estipular seus próprios horários sem extrapolar a limitação de 44 (quarenta e quatro) horas.

Outra possibilidade é implementação de política que desobriga o teletrabalhador a responder *e-mails* ou outros tipos de comunicação eletrônica relacionadas ao labor em determinados horários, deixando-o livre, contudo, para estipular os horários destinados ao exercício das atividades propriamente ditas. O fornecimento, pela empresa, de aparelhos celulares, *palm tops*, notebooks a serem destinados exclusivamente ao exercício das atividades laborais, com a orientação de que permaneçam desligados fora do horário de trabalho também pode ser medida adotada para a concretização do direito à desconexão.

Um último exemplo pode ser o deslocamento do foco do controle de horários laborados para a quantidade de atividades delegadas ao teletrabalhador, de modo a mensurar a quantidade necessária de tempo para a realização destas, estabelecendo-se um limite à quantidade de atividades e prazos razoáveis para sua elaboração.

A partir dessas considerações iniciais, busca-se propor sugestões de mecanismos para a concretização do direito à desconexão nas relações de teletrabalho, a partir da atuação do

⁵⁷ Em tradução livre: “antes de empreender negociações ou estabelecer políticas, os empregadores devem analisar suas necessidades e mão-de-obra, tanto para identificar comportamentos de risco e maus hábitos, quanto para avaliar possíveis soluções”.

Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho (via administrativa); dos sindicatos (via negocial); e do Poder Judiciário (via judicial).

4.5.1 A concretização pela via administrativa

De acordo com os artigos 55 e 56, da Medida Provisória nº 782, de 31 de maio de 2017, assim como o artigo 1º, do Anexo I, do Decreto nº 8.894, de 3 de novembro de 2016, o MTE é o órgão da administração pública federal direta, formado pelo Conselho Nacional do Trabalho, pelo Conselho Nacional de Imigração, pelo Conselho Nacional de Economia Solidária, pelo Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador e por até três Secretarias.

Possui como área de competência, dentre outras, a de política e diretrizes para a geração de emprego e renda e a de apoio ao trabalhador; de política e diretrizes para a modernização das relações de trabalho; de fiscalização do trabalho, com aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas; de política salarial; de formação e desenvolvimento profissional; de segurança e saúde no trabalho; de política de imigração; e de cooperativismo e associativismo urbanos.

Dentre as áreas de competência do MTE, conforme previsão legal, poder-se-ia enquadrar as questões afeitas ao direito à desconexão no teletrabalho principalmente na seara de política e diretrizes para a modernização das relações de trabalho; fiscalização do trabalho, com aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas; e segurança e saúde no trabalho. Como visto, trata-se o teletrabalho de elemento inerente à modernização das relações de trabalho. Ademais, a violação do direito à desconexão pode traduzir-se em consequências sérias à saúde e segurança dos teletrabalhadores, como já exposto. Patente se verifica o seu enquadramento nos assuntos de competência do MTE.

Com relação à competência de seus órgãos específicos singulares, cumpre destacar competências que podem ter notória relevância na atuação deste órgão para a concretização do direito à desconexão no teletrabalho, como serão analisadas a seguir.

Cabe à Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, dentre outras atividades, formular e propor políticas públicas⁵⁸ de trabalho, emprego, renda, salário e de empregabilidade, como qualificação profissional e estágio; promover estudos da legislação trabalhista e da correlata, no âmbito da sua competência, para propor seu aperfeiçoamento e editar normas no âmbito de sua área de competência (artigo 17, do Decreto nº 8.894/2016).

À Secretaria de Inspeção do Trabalho incumbe, dentre outras funções, a de formular e propor as diretrizes da inspeção do trabalho, priorizando o combate ao trabalho forçado e infantil e a todas as formas de trabalho degradante; formular e propor as normas de atuação da área de segurança e saúde do trabalhador; participar, em conjunto com as demais Secretarias, da elaboração de programas especiais de proteção ao trabalho; supervisionar, orientar e apoiar, em conjunto com a Secretaria de Relações do Trabalho, as atividades de mediação em conflitos coletivos de trabalho, quando exercidas por Auditores-Fiscais do Trabalho; promover estudos da legislação trabalhista e correlata, no âmbito de sua competência, e propor o seu aperfeiçoamento; e propor diretrizes para o aperfeiçoamento das relações do trabalho na sua área de competência (artigo 18, do Decreto nº 8.894/2016).

O Departamento de Fiscalização do Trabalho é responsável por subsidiar a formulação e proposição de diretrizes da inspeção do trabalho relativas ao combate de toda forma de trabalho degradante e de discriminação, dentre outros assuntos; subsidiar a proposição de diretrizes e normas para o aperfeiçoamento das relações de trabalho, na área da sua competência; supervisionar, no âmbito de sua competência, a remessa da legislação e dos atos administrativos de interesse da fiscalização do trabalho às Superintendências Regionais do Trabalho etc. (artigo 19, do Decreto nº 8.894/2016).

Já o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho compreende, dentre suas competências: subsidiar a formulação e a proposição das diretrizes e das normas de atuação da área de segurança e saúde no trabalho; planejar, supervisionar, orientar, coordenar e controlar a execução das atividades relacionadas com a inspeção dos ambientes e das condições de trabalho; planejar, coordenar e orientar a execução do Programa de Alimentação do Trabalhador e da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho; planejar,

⁵⁸ Políticas públicas, de acordo com Maria Bucci (2006, p. 241), “são programas de ação governamental visando a coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados”.

supervisionar, orientar, coordenar e controlar as ações e as atividades de inspeção do trabalho na área de segurança e saúde; supervisionar, no âmbito de sua competência, a remessa da legislação e dos atos administrativos de interesse da fiscalização do trabalho às Superintendências Regionais do Trabalho (artigo 20, do Decreto nº 8.894/2016).

As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) são órgãos regionais do MTE, que detêm, basicamente, as mesmas atribuições deste, porém, no âmbito da circunscrição estadual em que se encontra, onde deverá fiscalizar o cumprimento e aplicação das leis trabalhistas e realizar a mediação e arbitragem em negociação coletiva, com o objetivo de melhoria contínua nas relações de trabalho, na orientação e no apoio ao cidadão (artigo 23, do Decreto nº 8.894/2016).

Assim, além da possibilidade de desenvolver políticas públicas voltadas à garantia do direito à desconexão do teletrabalho, por meio de conscientização, treinamentos e capacitação dos profissionais no sentido da educação para a liberdade quanto à desconexão, como abordado anteriormente, o MTE pode atuar no implemento de medidas concretas, como aplicação de multas em caso de violação pelas empresas, bem como na promoção de estudos da legislação vigente sobre o tema para propor seu aperfeiçoamento. Pode, ademais, estipular diretrizes da inspeção do teletrabalho e de normas de atuação da área da segurança e da saúde no trabalho, voltadas a identificar se o direito à desconexão desses trabalhadores está sendo efetivamente respeitado.

No seu papel fiscalizatório do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho (artigo 626, da CLT), ademais, diante de uma violação ao direito à desconexão do teletrabalhador ou dos teletrabalhadores, o MTE pode agir de quatro formas distintas. Pode atuar a irregularidade, com a lavratura de auto de infração, nos termos dos artigos 628 e 629, da CLT. Pode, outrossim, em casos específicos como o da existência de lei nova, ou em se tratando da primeira inspeção realizada na empresa recentemente inaugurada, conceder prazo para sua regularização e realizar segunda visita, conforme previsto no artigo 627, da CLT.

Além dessas, pode firmar TAC com a empresa ofensora, com o objetivo de orientar sobre o cumprimento das leis, bem como, de prevenir e sanear presentes e futuras infrações, como prevê o artigo 627-A, da CLT. Por fim, pode interditar o estabelecimento ou embargar a obra, nos casos em que for verificado grave e iminente risco para o trabalhador, conforme previsão do artigo 161, da CLT.

Superada a análise da concretização desse direito por meio da atuação do MTE, cumpre fazer breves considerações sobre a atuação, no mesmo sentido, do Ministério Público do Trabalho, órgão vinculado ao Ministério Público da União, com atuação voltada para o âmbito das relações laborais.

O Ministério Público existe no Brasil desde a origem da Justiça do Trabalho, em 1923, quando era vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio e tinha nessa justiça especializada a função de emitir pareceres nos processos em andamento. Somente com o advento da CLT, em 1946, é que foi criado o Ministério Público do Trabalho, vinculado ao Poder Executivo, com a incumbência de garantir a observância da Constituição e legislação infraconstitucional. A promulgação da Constituição Federal de 1988, contudo, é que tornou o Ministério Público independente, passando a exercer papel de maior destaque, cabendo-lhe zelar pelo interesse público (SAVAGET, 2000, p. 120).

O artigo 127, da Constituição Federal reconhece esse caráter ao expressar que “o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático de direito e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”. Assim, o Ministério Público exerce suas funções independentemente dos três poderes, o que lhe confere a característica de um órgão extrapoderes, cujo desiderato é a defesa do interesse público, incumbindo-lhe o zelo pelo respeito aos Poderes Públicos e serviços de relevância pública, bem como a promoção de inquérito civil e ação civil pública para proteger o patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

Como Vera Winter (2005, p. 151) assevera, “a atuação do MPT visa principalmente à efetivação do direito e não à simples reparação do dano material ou moral, para compensar a lesão já consumada”. Para alcançar o seu desiderato, são muitas as suas funções, cabendo ressaltar, nesse sentido, os artigos 127 a 129 da Constituição Federal, a Lei Complementar nº 75/93 e o artigo 793 da CLT. Júnia Savaget (2000, p. 122) estabelece notória divisão das atribuições do MPT em extrajudiciais e judiciais.

Assim, além de intervir em processos judiciais, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção e atuar no ajuizamento de ação civil pública (função judicial), poderá o MPT atuar como árbitro nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho, requisitar a instauração de procedimentos administrativos ao MTE, instaurar

inquérito civil e outros procedimentos, propor soluções alternativas, celebrar Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC) e expedir de notificações recomendatórias (função extrajudicial).

O inquérito civil é uma investigação extrajudicial prévia, ou procedimento administrativo, com o objetivo de compor conjunto probatório a partir de elementos fáticos a fim de aferir a necessidade de propositura ou não de ação civil pública. Além dessa finalidade, o inquérito civil pode também se prestar a subsidiar eventual termo de compromisso de ajustamento de conduta, ou a realização de audiências públicas e emissão de notificações e recomendações (MAZZILLI, 2000, p. 53). O MPT atua, dessa forma, como órgão investigativo de denúncias relativas a violações em face de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos no âmbito das relações laborais, nas áreas de atuação institucional do MPT.

Esses procedimentos tem natureza investigatória e podem ser instaurados de ofício, quando o MPT tiver conhecimento por meio de denúncias de violação do interesse coletivo relacionado às relações de trabalho (SAVAGET, 2000, p. 123). Para a adequada instrução desses procedimentos, o MPT utiliza-se, dentre outros, do seu poder de requisição (artigo 8º, da LC nº 75/1993), segundo o qual pode requisitar documentos, informações, perícias, dentre outros, a fim de esclarecer os fatos denunciados e compor o procedimento investigatório ou inquérito civil.

Cumprе salientar que, por meio de procedimento investigatório – sumário e preliminar – , o MPT pode dispensar a instauração de inquérito civil quando observar a inexistência de elementos robustos a subsidiar o referido procedimento administrativo. Trata-se, portanto, de procedimento preparatório, que visa identificar se há necessidade ou não de ser instaurado o consequente inquérito civil (PROENÇA, 2001, p. 45).

Por sua própria natureza procedimental, o inquérito não comporta acusação ou imposição de sanções, limitações, restrições ou perda de direitos. Serve para a colheita de informações e provas para formar a convicção do órgão ministerial, servindo de fundamento para eventual propositura de ação civil pública ou coletiva (MAZZILLI, 2000, p. 55-56). Além dessa finalidade, o inquérito civil possui funções subsidiárias, quais sejam: viabilizar a tomada de compromisso de ajustamento, preparar a realização de audiências públicas e a expedição de recomendações, permitir o acompanhamento da execução dos compromissos de

ajustamento ou das soluções dos problemas identificados em audiências públicas e, por fim, embasar qualquer outra atuação prevista em lei (MAZZILLI, 2000, p. 75).

Uma das formas de encerramento do inquérito civil, além do arquivamento, quando verificada ausência de ofensa à direito é o TAC firmado pelo ofensor que, concordando com os termos, assume obrigação de fazer ou não fazer no sentido de regularizar a situação, sob pena de ter contra si aplicada multa cominatória. Outra, quando não for possível o ajustamento de conduta, seria a propositura de ação civil pública, ação destinada a declarar nulidade de cláusula de contrato, acordo ou convenção coletiva, dentre outras.

Dentre as áreas de atuação institucional do MPT, poder-se-ia enquadrar as questões relacionadas ao direito à desconexão no teletrabalho tanto na seara de fraudes trabalhistas, no âmbito de trabalho escravo ou degradante, a depender das condições, quanto da igualdade nas relações de trabalho.

O MPT pode, portanto, para assegurar a concretização do direito à desconexão no teletrabalho, atuar preventivamente, de forma pedagógica, realizando audiências públicas, seminários e reuniões, expedindo recomendações e promovendo campanhas educativas com o objetivo de conscientizar a população, os trabalhadores e as empresas sobre a questão do direito à desconexão no teletrabalho.

Além disso, essa atuação pode dar-se por meio da realização de inspeções e instauração de procedimentos administrativos, como o inquérito civil, destinado a apurar situação de violação do direito à desconexão de teletrabalhadores denunciada, com vistas a definir, naquele caso concreto, quais são as medidas a serem tomadas no sentido de neutralizar a violação, firmando Termos de Compromisso de Ajuste de Conduta ou, quando não for possível, propondo as ações judiciais cabíveis.

Por fim, vale ressaltar que o fato de ser exercido fora das dependências físicas da empresa, pelo menos a maior parte do tempo, dificulta, mas não obstaculiza a fiscalização pelo MTE ou MPT, que poderá realizar as respectivas inspeções no local onde o teletrabalhador efetivamente exerça suas atividades, como nos telecentros, por exemplo. Contudo, em se tratando de teletrabalho exercido em domicílio, Vera Winter (2005, p. 149-150) assevera que esta é, em princípio, inviável, em razão da inviolabilidade do domicílio do trabalhador. Porém, salienta que, em caso de violação, o próprio teletrabalhador “terá interesse em apresentar tais condições à fiscalização ministerial, que as levará ao

conhecimento do empregador para que proporcione as condições básicas necessárias ao desenvolvimento do trabalho”.

4.5.2 A concretização pela via negocial

Conforme previsto no artigo 570, da CLT, os sindicatos serão constituídos normalmente por categorias econômicas ou profissionais específicas, conforme as atividades e profissões referidas na CLT, ou as criadas pelo Ministério do Trabalho. Podem ser sindicalizadas, ainda, categorias conexas ou similares, em razão do número reduzido de trabalhadores a serem representados ou da afinidade existente entre a natureza das categorias.

O artigo 516, da CLT preceitua o princípio da unicidade sindical, ao estabelecer que “não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”.

Aos sindicatos incumbe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria que represente, inclusive em questões judiciais ou administrativas (artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal), sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas de trabalho (artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal), não podendo os sindicatos recusarem-se a participar, quando provocados para tanto (artigo 616, da CLT).

Dentre as prerrogativas dos sindicatos estabelecidas pela CLT, destaca-se a de representar os interesses da categoria ou profissão liberal que represente, ou mesmo os interesses individuais dos trabalhadores associados quanto ao exercício do trabalho, perante as autoridades administrativas e judiciais; e a de celebrar contratos coletivos de trabalho (artigo 513, alíneas “a” e “b”). A CLT também estatui deveres para os sindicatos, destacando-se, para os fins deste estudo, os de: colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social, manter serviços de assistência judiciária para os associados e promover a conciliação nos dissídios de trabalho (artigo 514, alíneas “a”, “b” e “c”).

Assim, os sindicatos desempenham, tradicionalmente, três papéis: o econômico, o representativo e democrático e o de integração social. O papel econômico possibilita a cooperação entre o capital e o trabalho no processo produtivo; o papel democrático e representativo assegura a identidade e participação dos trabalhadores nas empresas e na sociedade, mediante negociações coletivas e diálogo social. Por fim, o papel de integração social objetiva minimizar a exclusão social de grupos minoritários. Atualmente, observa-se

que os objetivos do sindicalismo giram em torno de três temas: “a defesa dos direitos humanos, a cooperação em programas de desenvolvimento e a integração social” (JARDIM, 2003, p. 33-34).

Negociação coletiva, conforme Mannrich (2015, p. 14) é o “conjunto de procedimentos de autocomposição com o objetivo de suplantar conflitos coletivos, de natureza jurídica ou econômica”. O conflito coletivo de natureza econômica pressupõe a existência de interesses contrapostos em decorrência da criação de um novo direito, da manutenção ou não de uma determinada vantagem já adquirida ou da supressão de determinada condição; e objetiva a composição destes interesses mediante a atuação do sindicato enquanto instância negociadora. Já o conflito coletivo de natureza jurídica, ou conflito de direito, decorre da existência de interesses contrapostos relacionados ao alcance da norma constituída pelos atores sociais.

O reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho é um direito assegurado constitucionalmente aos trabalhadores (artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal). A convenção coletiva de trabalho, conforme seu conceito legal, “é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” (artigo 611, da CLT). Já o acordo coletivo, como se denota do §1º, do artigo 611, é o realizado entre os sindicatos e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipule condições de trabalho a serem aplicáveis no âmbito da referida empresa ou empresas acordantes quanto às relações de trabalho.

A celebração de acordos e convenção coletiva é condicionado à deliberação de Assembléia Geral convocada para este desiderato e de votação, em primeira convocação, de 2/3 dos associados para a convenção, ou 1/3 dos interessados, em caso de acordo (artigo 612, da CLT). Devem conter, ademais, obrigatoriamente a designação das partes acordantes, prazo de vigência, categorias ou classes abrangidas pelos seus termos, condições ajustadas, normas para a conciliação de divergências decorrentes da aplicação de seus termos, disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos, direitos e deveres dos empregados e empregadores e penalidades para as partes acordantes em caso de violação (artigo 613, da CLT). A vigência dos referidos acordos ou convenções dá-se em três dias após o depósito de uma via no Ministério do Trabalho, para fins de registro e arquivo (artigo 614, da CLT).

Aránzazy García (2017, p. 32) salienta que a implementação do teletrabalho nas empresas deve, necessariamente, ser realizada com a participação dos sindicatos, para evitar que esse sistema seja utilizado pelo empresário como um meio de aumentar as jornadas de trabalho, reduzir salários ou deixar de cumprir as normas que conferem proteção ao trabalhador. Essa participação dos sindicatos permite a modernização da organização do trabalho. Cabe relevar, ademais, conforme posicionamento de Jonabio dos Santos (2008, p. 103), o papel do Estado nos processos de negociação coletiva, que deve voltar-se a assegurar garantias mínimas aos trabalhadores, estas que podem ser compreendidas a partir dos princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores.

A dinamicidade dos avanços tecnológicos e os seus reflexos nas relações laborais faz com que as leis positivadas não conduzam à adequada tutela dos direitos do trabalhador diante das novas condições que permeiam a relação de trabalho em situações específicas. Por esse motivo, a auto-regulamentação pode representar um instrumento eficaz na busca pela resolução dos problemas e inseguranças oriundos das modificações na organização do trabalho. Destarte, os sindicatos possuem importante papel na concretização do direito à desconexão no teletrabalho.

Nesse sentido, Mannrich (2015, p. 15) afirma que a negociação coletiva é o melhor instrumento para resolver conflitos que envolvem condições relativas à duração do trabalho, de modo que “cabe às partes a arte de apreender, no processo de negociação, a realidade a ser regrada, nos seus diversos particularismos, encontrando-se solução adequada para aquela determinada situação”. Ressalte-se que as relações de teletrabalho, como exposto ao longo desse trabalho dissertativo, possuem especificidades e características diversas, sendo que, de fato, a auto-regulamentação pelas negociações coletivas pode ser o único meio não judicial de estabelecer condições concretizadoras do direito à desconexão adequadas para cada relação laboral.

Como já mencionado anteriormente, inexistente um modelo pronto e equânime a ser aplicado em todas as situações de teletrabalho de modo a garantir a efetividade do direito à desconexão, por esse motivo é que a auto-regulamentação se mostra como importante alternativa. Evidentemente que sendo analisadas as situações de forma individualizada no que diz respeito às atividades exercidas pelos trabalhadores, se terá melhores condições de estipular medidas práticas no sentido de concretizar esse direito.

Coadunando com o exposto, Arnaldo Sússekind (1999, p. 281) assevera que, em vários países, a negociação coletiva e os pactos que formalizam as cláusulas e condições firmadas entre os parceiros sociais são utilizados como instrumento para equilibrar o avanço tecnológico e os níveis de emprego, assim como a função social do trabalho. Desse modo, a flexibilização das condições das relações de trabalho mediante convenções ou acordos coletivos, pode efetivamente assegurar a salvaguarda dos direitos do trabalhador.

Deve-se pontuar, nesse ínterim, que os teletrabalhadores, em razão da descentralização do exercício das atividades laborais, podem ter dificuldade em manter contato entre si e com os seus representantes sindicais. Essa dificuldade, contudo, não pode cercear os direitos coletivos desses trabalhadores, cabendo, portanto, aos sindicatos e às empresas tomar medidas no sentido de adaptar-se a essa nova realidade sem implicar o aniquilamento da representação sindical desses trabalhadores (GARCÍA, 2017, p. 37).

Como pondera Carla Jardim (2003, p. 34-36), buscam adequar-se à essa nova realidade, que envolve novas categorias de trabalhadores, mediante a inserção de disposições que tutelem esses trabalhadores em suas convenções e acordos coletivos, bem como pelo uso de meios de comunicação como a internet para divulgação de seus objetivos e finalidades. Cabendo às empresas, inclusive, fornecer os meios informáticos para consulta e informação sindical, não prejudicando esse direito dos teletrabalhadores.

Destarte, no tocante à concretização do direito à desconexão, a atuação dos sindicatos representa instrumento indispensável. Estes podem atuar, principalmente, representando os interesses dos teletrabalhadores, administrativa ou judicialmente, inclusive em negociação coletiva, pactuando acordos e convenções coletivas com normas inerentes à jornada de trabalho, ao direito ao lazer e à saúde e segurança do trabalho e até mesmo à prestar assistência aos teletrabalhadores nesse sentido.

Ainda quanto a concretização do direito à desconexão no teletrabalho pela via negocial, cabe relevar o artigo 11, da Constituição Federal, que determina a garantia de eleição de um empregado representante dos demais, quando trabalharem para empresas com mais de duzentos empregados. A finalidade dessa eleição de representante é exclusivamente de promover-lhes um entendimento direto com os empregadores e, nessa incumbência, também podem garantir a concretização do direito à desconexão no teletrabalho em seu respectivo âmbito de atuação.

4.5.3 A concretização pela via judicial

O Estado, objetivando a manutenção da ordem social, tomou para si o exercício da tutela dos direitos, proibindo a autotutela, estabelecendo as normas a serem obedecidas pelos indivíduos, apreciando suas condutas e, eventualmente, assegurando a proteção necessária a determinado bem ou valor jurídico em face a uma lesão ou ameaça de lesão (ZAVASCKI, 2000, p. 17).

Nesse passo, a Constituição Federal positivou a garantia insculpida no inciso XXXV, do artigo 5º, segundo o qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. A tutela pode, portanto, ser preventiva, quando se tratar de ameaça de lesão a um determinado direito, com o objetivo de fazer cessar a ameaça e evitar sua concretização; ou repressiva, ou sancionatória, quando for o caso de uma violação a direito, sendo o objetivo, nesse caso, de assegurar a reparação da lesão.

Assim, defronte uma situação litigiosa, cabe ao ordenamento jurídico garantir a proteção jurídica ao titular do direito subjetivo que sofreu lesão ou ameaça. Essa proteção se concretiza como “a prerrogativa, atribuída ao sujeito ativo, de exigir a constituição de situação jurídica que consubstancie direito potestativo ou a efetivação de conduta que concretize a prestação atribuída, como dever jurídico, ao sujeito passivo” (XEREZ, 2014, p.216). Por esse motivo, o indivíduo que tiver violado, ou sofrer ameaça de violação a um direito pode buscar o Poder Judiciário com o fim de obter a tutela jurisdicional adequada à resguardar o referido bem jurídico (THEODORO JUNIOR, 2001, p. 48).

O Poder Judiciário, destarte, antes mesmo de ocorrida a efetiva lesão ao direito à desconexão do teletrabalhador, pode atuar determinando medidas que impeçam a continuação desta ameaça até a configuração da lesão. Trata-se, nesse caso, de uma espécie de tutela específica, que é a tutela inibitória, destinada a impedir de modo direto a violação do próprio direito material do teletrabalhador, ou seja, “o direito de não ter contra si um ilícito praticado, mesmo que não cause dano [...] porque é irrelevante discutir dano” (DIDIER JUNIOR, 2014, p. 92).

Segundo Joaquim Spadoni (2002, p. 41) o fundamento substancial da tutela inibitória é esse “direito de se exigir o cumprimento específico da obrigação”, sendo a partir dele que o titular do direito ameaçado extrai a possibilidade de postular a cessação de um

comportamento ilícito, quando verificada a probabilidade de o ofensor continuar a praticá-lo ou repeti-lo.

Assim, quando o teletrabalhador sofrer ameaça ao seu direito à desconexão, como, por exemplo, quando receber determinações de seu empregador de permanecer conectado por longa carga horaria, ou de não usufruir do repouso semanal, por exemplo, pode dirigir-se ao Poder Judiciário para obter a respectiva tutela inibitória, no sentido de fazer cessar a referida ameaça, evitando que a violação do seu direito à desconexão se concretize.

Além da tutela inibitória, existe a tutela de remoção do ilícito, ou reintegratória, quando o ilícito já foi consumado e a busca pela tutela jurisdicional dá-se em razão da necessidade de remoção do ilícito. Fredie Didier Júnior (2014, p. 93-94) pontua que esta tutela é “muito adequada ao direito do trabalho, porque a relação trabalhista é contratual”. Assim, “qualquer inadimplemento contratual [...] dará ensejo a se obter uma tutela reintegratória. Pouco importa que o inadimplemento seja culposos ou não”.

Por força dessa tutela reintegratória ou de remoção de ato ilícito, portanto, existe a possibilidade de atuação do Poder Judiciário destinada à fazer cessar conduta que esteja violando ou tenha violado o direito à desconexão do teletrabalhador. Essa tutela pode concretizar-se, como se verifica, pela ação de obrigação de fazer ou não fazer, por exemplo, com a tutela específica da obrigação, mediante determinações expressas de condutas que deve o empregador adotar ou abster-se, a depender do caso concreto.

Além da atuação no sentido de coibir e reprimir práticas atentatórias ao direito à desconexão, o Poder Judiciário também pode atuar, em demandas individuais ou coletivas, mediante a concessão de tutela ressarcitória, ou compensatória patrimonial, decorrente dessa violação, por meio de condenações em remuneração adicional por horas extras, supressão de intervalos, trabalho noturno, sobreaviso etc. Destaque-se, que os critérios para a concessão de referidos adicionais, já foram expressa e minuciosamente tratados em tópico anterior.

Além disso, também há a possibilidade de condenação dos empregadores a reparar eventual dano extrapatrimonial (coletivo, por meio de ação civil pública intentada pelo MPT, por exemplo, ou individual) injustamente causado ao empregador, conforme o caso concreto. Esse dano extrapatrimonial pode ser moral ou existencial, conforme se passa a abordar.

De acordo com os artigos 186 e 187, do Código Civil, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, também incorrendo no cometimento de ato ilícito “o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

A reparação pelo dano moral sofrido é assegurada no próprio texto constitucional, como se verifica no artigo 5º, inciso V (“é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral e à imagem”) e pelo artigo 927, do Código Civil, segundo o qual “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. No caso da relação de trabalho, eventual ação de reparação por danos morais deverá ser processada e julgada pela Justiça do Trabalho, conforme o artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal.

O dano moral, como é sabido, consubstancia-se em “lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em contraposição ao material, o conjunto de tudo aquilo que não suscetível de valor econômico” (SILVA, 2000, p. 334). Para Yussef Cahali (2005, p. 22), dano moral é “a privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranquilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos”.

Em âmbito laboral, o dano moral pode ser individual, quando afetar atributos valorativos da personalidade (honra e imagem, por exemplo), quando afetar atributos físicos ou materiais da personalidade (vida, saúde, liberdade pessoal etc.) e quando afetar atributos espirituais da personalidade (intimidade, vida privada, igualdade etc.); ou coletivo, quando atingir direitos fundamentais metaindividuais trabalhistas (BELMONTE, 2007, p. 160-161). Assim, a violação do direito à desconexão do teletrabalhador tanto pode consubstanciar-se em dano moral individual, quanto em dano moral coletivo, conforme o caso concreto.

Como assevera Alexandre Belmonte (2007, p. 159), “o descumprimento de obrigações trabalhistas, o risco inerente à exploração da atividade econômica [...] e a proteção do crédito do trabalhador geram a responsabilidade do empregador ou de terceiro garantidor e, conseqüentemente, o dever de compor o dano causado”, seja de que natureza for esse dano (quer patrimonial, quer extrapatrimonial).

Assim, o empregador que submeter o teletrabalhador a condições que impliquem violação ao seu direito à desconexão, podem ser responsabilizados civilmente pela reparação do dano moral que eventualmente lhe for causado, sendo que ao Poder Judiciário incumbe, nas ações individuais ou coletivas, assegurar o direito à indenização respectiva aos teletrabalhadores, quando presentes os requisitos da responsabilidade civil, também como forma de assegurar a concretização do direito à desconexão.

Ademais, pontue-se que por se tratar de fenômeno inerente ao campo psíquico do trabalhador, este não precisa fazer prova da lesão ou dor moral, bastando que, para tanto, comprove a existência do fato lesivo e, a partir dessa constatação, o Juiz aferirá se tal violação tem o condão ou não de gerar dano grave e relevante que mereça ser reparado (THEODORO JUNIOR, 2001, p. 8).

Além do dano moral, pode haver, em decorrência da violação do direito à desconexão, o dano existencial, o qual deve ser igualmente tutelado pelo Poder Judiciário a fim de se concretizar o direito à desconexão no teletrabalho.

De acordo com Eugenio Facchini Neto e Tula Wesendonck (2012, p. 237), o dano existencial originou-se na Itália, como uma resposta da doutrina e jurisprudência à limitação da lei referente aos danos extrapatrimoniais. Nesse contexto, o dano existencial era entendido como o prejuízo decorrente de ato ilícito que modifica hábitos de vida do sujeito, conturbando sua rotina e extirpando-lhe a possibilidade de realizar sua personalidade no mundo externo.

O Código Civil italiano prevê duas possibilidades no que diz respeito à responsabilidade civil: primeiro, o ressarcimento por fato ilícito (artigo 2.043); segundo, os danos não patrimoniais (artigo 2.059). O primeiro artigo citado, dessa forma, subsidia a responsabilidade civil por danos materiais, enquanto o segundo subsidia a responsabilidade civil por danos imateriais, que se dá somente nos casos previstos em lei.

Em razão dessa limitação legal, era difícil responsabilizar alguém civilmente por dano não material. Flávia Soares (2009, p. 41-42) destaca, nesse sentido, que, na década de 1970, uma série de pronunciamentos judiciais gerou uma nova interpretação da responsabilidade civil no Direito italiano. Nesse sentido, passou a admitir-se o ressarcimento por dano existencial, com relação a atos que atingissem o terreno da atividade realizadora e fundamentos do homem, assim como o seu direito à saúde.

A partir dessa tendência, Marcia Guedes (2008, p. 129) pontua que as normas de tutela da responsabilidade civil passaram a ser interpretadas para albergar também “os danos potencialmente capazes de obstaculizar a atividade realizadora da pessoa humana enquanto ela mesma”. Daí é que surge o dano existencial, enquanto uma espécie do gênero dano não patrimonial.

O dano existencial, portanto, constitui-se enquanto uma espécie de dano não material, que atinge “o complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social”. O sujeito que sofre dano existencial tem afetada negativamente as atividades que costumava realizar cotidianamente, precisando, em razão do dano, alterar sua rotina para modificar ou eliminar tal atividade. Há uma repercussão, dessa forma, sobre a qualidade de vida e à própria existência da pessoa, uma vez que esta resta impedida de executar as atividades que a realizam como pessoa (SOARES, 2009, p. 44-45).

Júlio Bebber (2009, p. 28) assevera que, para a configuração do dano existencial, é necessário que se verifique a injustiça do dano, posto que somente o dano injusto se enquadra como ato ilícito; e uma situação presente, que implique a restrição ou eliminação de atos que costumavam ser praticados (passado) com o objetivo de viabilizar o projeto de vida (futuro) da pessoa. Além disso, o projeto de vida a ser considerado, deve ser razoável, porque não se pode admitir dano a um projeto de vida que não teria possibilidades de acontecer. Por fim, deve se constatar que o dano injusto tenha efetivamente comprometido a realização do projeto de vida.

Coadunando com o exposto, Hidemberg da Frota (2013, p. 63-64) assevera que o dano existencial engloba dois aspectos: o dano ao projeto de vida e o dano à vida de relações. Enquanto o dano ao projeto de vida afeta a própria “autorrealização integral” do indivíduo, conduzindo sua liberdade de escolha e frustrando o projeto que a pessoa idealizou para sua própria realização enquanto pessoa humana; o dano à vida de relações se refere ao conjunto de relações interpessoais que possibilita ao ser humano “estabelecer sua história vivencial e se desenvolver de forma ampla e saudável, ao comungar com seus pares a experiência humana”.

O dano existencial costuma ser costumeiramente confundido com o dano moral ou com a perda de uma chance. Contudo, embora também seja espécie do gênero dano imaterial, o dano existencial é diferente das demais espécies, na medida que lesiona o projeto de vida da

pessoa, seus sonhos, seus objetivos, e a vida de relação social desta, como seu convívio habitual com a família e amigos.

O dano moral, como assevera Tartuce (2008, p. 206), consubstancia-se na “lesão aos direitos da personalidade – arts. 11 a 21 do CC”, de modo que sua reparação não busca precificar a dor ou sofrimento a que é submetida a vítima, mas sim um meio de minimizar as consequências do prejuízo imaterial. Destarte, o dano moral se refere ao íntimo da pessoa, atingindo sua moral, enquanto o dano existencial afeta a vida cotidiana da vítima, inviabilizando a realização de projetos pessoais e atividades que costumava realizar.

A perda de uma chance, de igual modo, não se confunde com o dano existencial. Conforme Tartuce (2008, p. 219), a perda de uma chance ocasiona a frustração pela perda de uma oportunidade futura, que poderia vir a ocorrer se não fosse o evento danoso. Trata-se de uma expectativa dentro de uma lógica razoável, ou seja, a chance deve revestir-se de um caráter de certeza, não podendo ser uma esperança subjetiva.

Quanto à relação de trabalho especificamente, o dano existencial pode decorrer de acidente de trabalho que resulte em lesão física ou morte; da frustração de aposentadoria decorrente do não recolhimento do INSS; do assédio moral com traumas psicológicos; e, ademais, da jornada de trabalho excessiva, prestada habitualmente, sem assegurar o direito ao repouso, assim como o trabalho em condições análogas ao de escravo (AFONSO, 2014, p. 280).

Manuel Estrada (2012, p. 10), nesse sentido, ressalta que o exercício de atividade laboral em excesso configura-se como dano existencial porque compromete o direito ao lazer, folgas e férias regulares, ocasionando um “dano de ordem psíquica, social e familiar”. É comprometido o convívio familiar e social do trabalhador, além de sua própria dignidade, saúde e segurança.

A violação do direito à desconexão, portanto, seja decorrente da imposição de jornada de trabalho exaustiva ou da não concessão de férias e períodos de repouso por um longo período de tempo, gera prejuízos no modo de vida do trabalhador enquanto pessoa. O trabalhador submetido à essas condições, não pode dispor do tempo necessário para realizar atividades outras que não relacionadas ao trabalho, gerando, dessa forma, prejuízo ao seu projeto de vida.

Pode decorrer, portanto, da violação do direito à desconexão, a configuração de um dano existencial. Isso porque ao ser submetido a jornadas de trabalho exaustivas e a uma conexão permanente com o trabalho, o trabalhador é privado de seu projeto de vida e de sua vida de relações, sendo devida a reparação respectiva, não como um meio de eliminar o dano causado, mas de minimizar os seus efeitos, compensando a vítima pelo prejuízo que sofreu.

Cabe ao Poder Judiciário, portanto, tal qual o dano moral, aferir no caso concreto a configuração de dano existencial causado ao teletrabalhador pela violação do direito à desconexão, de modo a tutelá-lo adequadamente, condenando o empregador à indenizar o teletrabalhador, de modo a concretizar o direito à desconexão no teletrabalho.

CONCLUSÃO

O período que sucedeu a Segunda Guerra Mundial foi marcado pelo desenvolvimento da tecnologia e da eletrônica. A invenção dos primeiros computadores, do microprocessador, das redes de computadores, dos protocolos de comunicação padronizados e, posteriormente, da internet, marcou um período de ruptura. A essa fase de transição, deu-se o nome de Revolução da Tecnologia da Informação, cuja relevância é equiparada às Revoluções Industriais, na medida em que alterou materialmente as bases da sociedade, dando azo a um novo paradigma, o da sociedade da informação.

A internet remodelou o processo comunicativo, praticamente eliminando limitações geográficas e temporais, viabilizando a comunicação mundializada e instantânea. Por esse motivo, passou a figurar no centro estrutural da economia, dos processos sociais, políticos e culturais. Emergiu, nesse contexto, uma cibercultura, marcada pela universalidade e pelas tecnologias digitais inseridas no cotidiano e vivência das pessoas.

Dentre as transformações inerentes a esse contexto histórico, pode-se ressaltar, ademais, a tendência geral de virtualização – da economia, das organizações e do próprio trabalho, que passou a poder ser realizado à distância, por meio dos instrumentos tecnológicos. Essa tendência ocasiona o despreendimento do espaço geográfico ordinário e da temporalidade do relógio, modificando fundamentalmente as concepções de espaço e de tempo.

A economia industrial deu lugar à economia informacional, global e em rede. A atividade produtiva precisou ser reestruturada para atender a demanda de mercado extremamente diversificada e dinâmica, adotando formas mais flexíveis e objetivando o aumento da eficiência da produção e a diminuição dos respectivos custos. Em decorrência das necessidades atreladas ao novo mercado e da inserção das tecnologias no processo produtivo, a prática empresarial foi modificada. A organização das empresas, nesse contexto, voltou-se para a flexibilização e para a especialização das funções, assim como para a descentralização do processo produtivo. O objetivo era de adaptar a produção às condições da economia informacional e viabilizar a competitividade.

Por consequência o trabalho também foi remodelado, observando-se a preponderância do setor de serviços e do trabalho intelectual, assim como uma tendência à flexibilização dos processos de trabalho, das formas de contratação e de remuneração. Houve uma ressignificação do local e do tempo de trabalho, sendo adotadas jornadas de trabalho mais maleáveis e adaptáveis e, por meio do uso das TICs, possibilitado o exercício das atividades laborais sem a necessária presença física do trabalhador no ambiente de trabalho.

Aponta-se a convergência dessas tendências, acontecimentos históricos e inventos foram aspectos de extrema relevância para o surgimento do teletrabalho, que foi concebido, nesse contexto, para atender às tendências descentralizadoras e à busca pela máxima eficiência do processo produtivo, bem como, para minimizar os prejuízos decorrentes dos congestionamentos e do tempo gasto com deslocamentos do trabalho para casa e de casa para o trabalho.

Não existe uma terminologia única para designar o teletrabalho no mundo. As primeiras nomenclaturas concebidas foram os termos em inglês *telework* e *telecommuting*, que se referem, respectivamente, à ideia de levar o trabalho aos trabalhadores e à ideia de substituição do *commuting* (deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa) pelas tecnologias das telecomunicações.

Além dos termos equivalentes a teletrabalho (português) e a *telework* (inglês), como é o caso do *teletrabajo* (espanhol), do *telelavoro* (italiano) e *télétravail* (francês), por exemplo; tem-se outros termos similares menos utilizados, como é o caso do trabalho em rede (*networking*), trabalho móvel (*mobile working*), trabalho à distância (*remote working*), trabalho flexível (*flexible working*), trabalho em domicílio (*homeworking* ou *home office*).

Verifica-se, ademais, uma tendência da doutrina brasileira a equiparar o teletrabalho ao trabalho em domicílio ou ao trabalho à distância, contudo, estes não se confundem. O trabalho à distância é um gênero que engloba diversas modalidades de trabalho, dentre as quais, o teletrabalho e o trabalho em domicílio, por exemplo. Dele diferencia-se o teletrabalho pelo necessário uso das TICs. Quanto ao trabalho em domicílio, este entendido como o labor realizado na residência do empregado, exclusivamente, também diferencia-se do teletrabalho, na medida em que este pode ser realizado em locais diversos, como telecentros, ou qualquer outro local a escolha do teletrabalhador.

A partir de uma análise dos conceitos doutrinários de teletrabalho, observou-se a inexistência de consenso quanto ao conceito de teletrabalho. Alguns autores priorizam o uso das TICs, outros priorizam a distância que deve haver entre o teletrabalhador e o estabelecimento da empresa. Alguns admitem a ausência de conexão com o computador da empresa, outros excluem essa possibilidade.

Dentre os conceitos observados, muitos tendem a restringir o teletrabalho à determinadas condutas ou práticas de modo exclusivo, como sendo aquele realizado exclusivamente à distância, ou exclusivamente em domicílio, por exemplo. Na prática, contudo, observam-se nuances que fogem desses extremismos conceituais. Em verdade, o acesso facilitado às tecnologias e sua inserção em âmbito laboral fez com que o teletrabalho passasse a fazer parte do cotidiano de trabalhadores que não necessariamente enquadram-se nos conceitos expostos.

Os estudos estatísticos relacionados ao teletrabalho apresentados na presente pesquisa demonstram que este é utilizado por trabalhadores de diversos cargos e setores, com diferentes graus de conectividade e frequência. Propôs-se, a partir de análise comparativa entre os referidos estudos e os conceitos doutrinários colacionados, uma adaptação dos conceitos de teletrabalho firmados pela doutrina à variedade de formas e condições pelas quais é exercido no mundo, objetivando evitar a exclusão de teletrabalhadores e abranger os seus diversos elementos.

Concluiu-se, nesse passo, que o teletrabalho pode ser conceituado como o modo de organização ou de execução do trabalho, autônomo ou subordinado, no qual o exercício das atividades laborais dá-se de modo permanente, regular ou ocasional, em local distante do estabelecimento da empresa, por meio do uso das TICs.

O teletrabalho é caracterizado, principalmente, pela distância entre o local onde são realizadas as atividades laborais e o estabelecimento do empregador, pela impossibilidade de fiscalização presencial e pelo uso das tecnologias da informação e da comunicação. Além destas, registra-se a necessidade de infraestrutura destinada à viabilizar o exercício das atividades laborais à distância e a flexibilidade de horários e de local de trabalho. Outra importante característica é a autonomia de que é dotado o teletrabalhador para estabelecer seus próprios horários, as etapas e procedimentos a serem adotados na realização das tarefas, dentre outros.

Quanto ao local de prestação de serviços, o teletrabalho pode ser classificado como teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e teletrabalho nômade. O teletrabalho em domicílio pode ser durante todo o período de trabalho, ou apenas parcialmente. Os telecentros, locais da empresa situados fora de sua sede central, podem apresentar-se como, por exemplo, centro satélite, centro compartilhado e telecentros em centros compartilhados. Já o teletrabalho nômade pode ser realizado em hotéis, escritórios virtuais, escritórios turísticos, dentre outros. Existe, ainda nessa classificação, o teletrabalho móvel, realizado, em curtos períodos de tempo, em locais móveis, como trens, aviões, carros, hotéis etc.; e o teletrabalho transnacional, realizado por trabalhadores de países diversos.

Quanto à conectividade, o teletrabalho pode ser classificado em teletrabalho conectado ou desconectado. O teletrabalho conectado se dá quando há uma conexão em tempo real do computador ou dispositivo utilizado pelo teletrabalhador ao computador da empresa, ainda que não o tempo todo. A comunicação, no teletrabalho conectado, pode se dar de duas formas: unidirecional (*one way line*) ou bidirecional (*two way line*). A comunicação unidirecional ocorre quando a empresa não tem a possibilidade de intervir no computador ou dispositivo externo utilizado pelo trabalhador. A bidirecional, por sua vez, se refere à possibilidade de trabalho interativo entre o computador central da empresa e os demais dispositivos utilizados pelos teletrabalhadores, caracterizando-se pela constante troca de informações e mensagens.

O teletrabalho desconectado, por sua vez, se dá quando o teletrabalhador não mantém contato direto com a empresa, enviando resultados a partir das instruções recebidas por meios convencionais de transporte. Destacou-se, nesse passo, a concordância com o posicionamento doutrinário de que nesse caso não existe teletrabalho, uma vez que, de acordo com o conceito delineado, o uso das TICs na execução do trabalho é fator essencial para caracterizar o teletrabalho. Ora, é o uso das TICs que diferencia o teletrabalho das figuras tradicionais de trabalho em domicílio. Aceitar a ideia de teletrabalho desconectado, ou *off-line*, significaria equiparar o teletrabalho ao trabalho em domicílio, o que é equivocado.

Quanto a frequência, aponta-se que o teletrabalho pode ser complementar, quando realizado como complemento à jornada regular de trabalho, ou seja, horas extraordinárias de labor exercidas longe das dependências da empresa, mediante o uso das TICs. Diversamente, será substitutivo quando houver substituição da jornada regular de trabalho, dentro do mesmo tempo que ocorreria o labor caso não fosse realizado por teletrabalho. Considera-se, desse

modo, como subespécies do teletrabalho substitutivo, o teletrabalho permanente, o teletrabalho alternado e o teletrabalho ocasional.

Entende-se por permanente o teletrabalho realizado sempre fora das dependências da empresa, durante a jornada regular de trabalho. Destaque-se que idas eventuais ao estabelecimento do empregador não desqualificam o teletrabalho como permanente. O teletrabalho alternado é aquele também realizado durante a jornada regular de trabalho, porém, alternadamente entre o estabelecimento da empresa e externamente, podendo essa periodicidade variar. Por fim, o teletrabalho ocasional é o realizado extraordinariamente, em caso de necessidade, ou de convenção entre as partes integrantes da relação laboral.

O teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens para o trabalhador, para as empresas e para a sociedade. De modo geral, observa-se que, caso não seja desvirtuado o sentido do teletrabalho e, se implantado com a devida cautela e mínima observância dos padrões aconselhados, essa modalidade de trabalho tende a mostrar-se benéfica para as partes integrantes da relação laboral e a impactar positivamente a sociedade.

Sobre o assunto, a presente pesquisa sugeriu determinadas medidas que podem ser adotadas no sentido de minimizar os riscos inerentes ao teletrabalho, viabilizando o seu implemento, tais como: o recrutamento de trabalhadores direcionado a perfis adequados ao teletrabalho, a realização de um período de teste, a realização de reuniões periódicas para afastar os efeitos nefastos do isolamento, o investimento em treinamentos relacionados à ginástica laboral para minimizar os riscos de danos à saúde do trabalhador decorrentes do uso contínuo de computadores e outros equipamentos etc.

Quanto à natureza jurídica, observou-se que o teletrabalho pode ser prestado com ou sem subordinação, por conta alheia ou por conta própria. Ou seja, pode ser autônomo ou subordinado. Para o enquadramento dos teletrabalhadores enquanto empregados, necessário se faz avaliar, de acordo com o caso concreto, a presença dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício mencionados anteriormente. Assim, se verificada a existência de subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, a relação entre teletrabalhador e empregador deve ser reconhecida como uma relação de subordinação e, por consequência, o teletrabalhador fará jus aos direitos decorrentes do vínculo empregatício.

De análise realizada no direito comparado, denotou-se que são poucos os países que possuem um regulamento específico sobre essa forma de organização do labor. Inclusive, no Brasil, até recentemente, não havia uma menção expressa sequer, no ordenamento jurídico pátrio, sobre o teletrabalho. A maioria dos países que possuem previsões legislativas atinentes ao teletrabalho, conforme se verificou, expressam normas tendentes a assegurar o seu caráter voluntário, bem como equipará-los aos demais trabalhadores no que diz respeito aos direitos inerentes à remuneração, proteção de direitos fundamentais, dentre outros.

Até recentemente, a única menção legislativa ao teletrabalho vigente no ordenamento jurídico brasileiro até recentemente decorre da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º, da Consolidação das Leis Trabalhistas. Esse dispositivo, que entende-se ser aplicável ao teletrabalho, equipara, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho.

A reforma trabalhista recentemente aprovada, que ainda não está em vigor, contudo, trouxe algumas inovações quanto ao teletrabalho, excluindo esta categoria do regime de duração de trabalho previsto na CLT, exigindo a modalidade escrita de contrato de trabalho para o implemento do teletrabalho, expressando garantias quanto ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, dentre outros.

A Constituição Federal e as normas infraconstitucionais expressam a regulação limitativa da jornada de trabalho. Assim, conforme os preceitos legislativos, não poderá a jornada extrapolar o limite máximo de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais para o trabalho normal, e de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, excetuando-se a possibilidade de negociação coletiva. Além do período efetivamente trabalhado, integram o cômputo da jornada de trabalho as horas extraordinárias; o tempo à disposição do empregador; o tempo de deslocamento, ou horas *in itinere*, nos casos estabelecidos em lei; as horas de prontidão e as horas de sobreaviso.

O horário trabalhado que extrapolar o limite de horas diárias estabelecido pela lei, assim, será computado como jornada extraordinária, sendo assegurada ao trabalhador a percepção do respectivo adicional remuneratório, excetuando-se as variações não excedentes de cinco minutos, limitadas a dez minutos diários. A supressão do intervalo intrajornada igualmente confere ao trabalhador o direito a percepção de adicional por labor extraordinário.

Também é assegurado o adicional por labor noturno, nos casos em que houver trabalho entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

A Constituição Federal prevê, ainda quanto à duração de trabalho, os períodos destinados ao repouso diário, semanal e anual, notadamente os intervalos intra e interjornada, o repouso semanal remunerado, o repouso em feriados e as férias anuais. Esses períodos só podem ser efetivamente usufruídos se for assegurado aos trabalhadores a plena desconexão com as atividades laborais.

Para que seja aferida a jornada de trabalho, ou seja, o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado, à disposição total ou parcial do empregador, inclusive com os intervalos remunerados, é necessário que haja o seu controle. O artigo 74, da CLT, estatui as normas para o respectivo registro e os mecanismos de controle, os quais, além de servir para o cálculo remuneratório, também são objeto probatório em eventuais demandas trabalhistas.

Via de regra, o ônus probatório quanto à jornada de trabalho é do trabalhador, por ser fato constitutivo de seu direito. Contudo, em casos específicos, a jurisprudência entende ser cabível a inversão do ônus da prova em favor do trabalhador. Ao empregador que possui mais de dez empregados, a quem incumbe o dever de manter registro documental da jornada de seus funcionários, por exemplo, cabe o ônus de provar a jornada cumprida pelo trabalhador. Em não apresentado o respectivo registro injustificadamente, ou apresentando registros sem qualquer variação de horário, haverá a presunção de veracidade da jornada alegada pelo trabalhador na inicial, somente podendo ser elidida por prova em contrário.

Já quanto as microempresas e empresas com menos de dez empregados, dispensadas legalmente da obrigação de manter registro documental da jornada de seus empregados, não lhes é exigida a prova documental da jornada, que deverá ser comprovada por meio de outros tipos de prova, como a testemunhal, por exemplo.

Nem todo trabalhador é albergado pelas normas protetivas da jornada de trabalho. O trabalhador externo que exercer atividade incompatível com a fixação de horário de trabalho não estão sujeitos a controle de jornada e, portanto, não tem, via de regra, direito à percepção de horas extras. Porém, conforme se demonstrou, nem toda atividade externa será incompatível com a fixação de jornada de trabalho. Nesse caso, comprovando o trabalhador

que era sujeito a controle de horário, será enquadrado no regime do Capítulo II, da CLT e fará jus à percepção de adicional por horas extras eventualmente laboradas.

A jornada de trabalho no teletrabalho apresenta questões peculiares, notadamente o exercício de atividades à distância da sede da empresa e sem o controle presencial pelo empregador, bem como a possibilidade de horário flexível, o que dificulta a mensuração da jornada efetivamente cumprida pelo teletrabalhador, que acaba misturando-se com o tempo dedicado a outras atividades de cunho pessoal.

Conforme se concluiu, esse fator não implica ausência de controle, necessariamente, das atividades exercidas pelo teletrabalhador e da jornada de trabalho cumprida, que pode ser fiscalizada mediante dispositivos ou programas informáticos destinados a tal fim, ou mesmo por controle de produtividade. Destarte, tal qual o trabalhador externo, fará jus o teletrabalhador à percepção de adicional por labor extraordinário ou por horas de sobreaviso, quando efetivamente comprovar que sofria fiscalização de horários e, respectivamente, permanecia à disposição de seu empregador.

As características do teletrabalho, notadamente o uso das TICs nas atividades laborais, que permite o contato instantâneo e constante com o empregador, assim como a flexibilidade de horários e local de trabalho, gera o risco de impossibilidade de quantificação da jornada efetivamente trabalhada e de conexão *on-line* excessiva, de modo a extrapolar os limites da jornada de trabalho e implicar graves consequências ao trabalhador, em especial quanto à sua higidez física e mental.

Como foi exposto no decorrer desse trabalho, ao longo do tempo a divisão polarizada entre tempo de trabalho e tempo de vida foi dando lugar a uma relação mais fluida entre esses dois momentos. No contexto da sociedade da informação, com a preponderância dos trabalhos intelectuais e com o crescimento exponencial de prática do teletrabalho, essa divisão entre tempo de trabalho e de repouso dificilmente pode ser estabelecida. Assim, observa-se uma maior preocupação quanto ao direito à desconexão, que se refere ao necessário direito ao não trabalho nos períodos destinados aos momentos de repouso e lazer.

A Constituição não pode ser concebida em uma forma rígida e estática, porque ela só pode atingir seu desiderato com a manutenção de sua força normativa em circunstâncias modificadas. A dinâmica da realidade social e do desenvolvimento da história da humanidade

impossibilitam a concepção de um rol exaustivo de direitos e garantias fundamentais, sendo necessária a contínua inclusão de novos direitos para atender às novas demandas, como é o caso da desconexão do trabalho.

Por esse motivo, o constituinte previu a cláusula de abertura do rol dos direitos fundamentais, no §2º, do artigo 5º, possibilitando a construção de direitos fundamentais decorrentes de valores fundamentais reconhecidos constitucionalmente. Para que seja atribuída a fundamentalidade material a um direito não expresso no rol constitucional de direitos e garantias fundamentais deve se observar, sob pena de extirpar o prestígio desses direitos e garantias, a relevância do direito, sua relação com valores fundamentais constitucionalmente previstos e com a dignidade da pessoa humana.

Nesse passo, tem-se que o direito à desconexão guarda estreita relação com vários direitos e garantias constitucionais, como é o caso dos direitos ao lazer, à saúde e segurança do trabalho, à limitação de jornada, aos períodos de repouso, dentre outros. Ademais, relaciona-se diretamente com a dignidade da pessoa humana, porque só com a viabilização do pleno gozo do direito à desconexão do trabalho é que o trabalhador poderá dispor de tempo para usufruir dos seus demais direitos fundamentais ao lazer, à cultura etc.

Destarte, embora não positivado expressamente na Constituição Federal ou na legislação infraconstitucional, esse direito encontra fundamento em direitos e garantias fundamentais constitucionalmente assegurados à todos os indivíduos e aos trabalhadores. Consubstancia-se, portanto, enquanto um direito fundamental decorrente.

O direito à desconexão, preocupação existente quanto à todos os trabalhadores, toma formas ainda mais complexas quando se trata de jornada de teletrabalho, porque as especificidades inerentes à essa forma de organização laboral, como exposto, dificultam a fixação e controle de jornada, tornando a violação do direito à desconexão ainda mais frequente. Essa inexistência de horário rígido e possibilidade de flexibilização, ao mesmo tempo que preocupa, se apresenta como a principal vantagem do ponto de vista dos teletrabalhadores, possibilitando a adequação de seu horário de trabalho à sua própria conveniência e ritmo biológico.

Assim, contrariamente a corrente doutrinária que entende que deve-se primar pela fixação de horários rígidos para o teletrabalho e efetivo controle de jornada, no sentido de

concretizar o direito à desconexão no teletrabalho, entende-se que essa prática é incompatível com a própria natureza do teletrabalho. Não se pode, dessa forma, negar os avanços tecnológicos e a existência dessa forma de organização do labor, ou mesmo querer enquadrá-la nos moldes das formas de trabalho tradicionais. Se deve buscar, portanto um meio de compatibilizar a flexibilidade inerente ao teletrabalho com a concretização do direito à desconexão.

Concluiu-se, nesse ponto, que o direito à desconexão deve ser encarado, antes de tudo, como a necessária educação do próprio teletrabalhador para um ideal de liberdade, para o autogoverno da sua jornada laboral, sem que isso implique privações limitadoras desse direito impostas à si mesmo. Por esse motivo, foram sugeridas medidas destinadas à capacitar e adequar o teletrabalhador para o exercício do teletrabalho, notadamente o recrutamento direcionado à profissionais com o perfil adequado, a contratação de profissionais que desejem voluntariamente submeter-se ao regime de teletrabalho, o treinamento desses profissionais e seus superiores hierárquicos, dentre outros.

Verificou-se, ademais, que inexistente uma fórmula resolutiva dos problemas inerentes à concretização do direito à desconexão no teletrabalho, razão pelo qual as medidas e políticas adotadas devem ser personalizadas à cada atividade, ao profissional, a cultura da empresa, a faixa etária e aos demais aspectos inerentes a relação laboral. Nesse sentido, por fim, a presente pesquisa dissertativa, sem pretensão de esgotar o tema em estudo, sugeriu rol exemplificativo de mecanismos e meios concretizadores desse direito no âmbito das relações de teletrabalho, notadamente pela via administrativa, pela via negocial e pela via judicial.

Quanto à concretização do direito à desconexão no teletrabalho pela via administrativa, tem-se que a atuação do MTE e do MPT, notadamente com a conscientização da população, dos trabalhadores e empresas, da realização de audiências públicas, do desenvolvimento de políticas públicas, da fiscalização, da aplicação de penalidades, de Termos de Ajustamento de Conduta, dentre outros, representa importante papel nesse sentido.

No que diz respeito à via negocial, tem-se a atuação dos sindicatos como importante instrumento concretizador do direito à desconexão no teletrabalho, principalmente em razão das negociações coletivas e consequentes acordos e convenções coletivas, que viabilizam a possibilidade de estabelecer-se norma adequada a cada situação de teletrabalho, permitindo a

flexibilização dessa forma de organização laboral e, simultaneamente, a salvaguarda dos direitos do trabalhador.

Por fim, quanto à via judicial, tem-se que a tutela do Poder Judiciário pode contribuir para a concretização do direito à desconexão no teletrabalho por meio dos três tipos de tutela: inibitória, para fazer cessar a ameaça à esse direito; reintegratória ou de remoção, para determinar condutas ou abstenções ao empregador no sentido de fazer cessar violação à esse direito; e compensatória, para remunerar as horas extras, de sobreaviso, noturnas etc., eventualmente prestadas, bem como para condenar as empresas ofensoras por eventuais danos morais ou existenciais.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W.; HORKHEIMER, Max. **Dialética do esclarecimento**: fragmentos filosóficos. Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

AFONSO, Kléber Henrique S. **Temas atuais de direito e processo do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2014.

AGNOLETI, Michelle Barbosa. Teletrabalho em domicílio. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 244-257, out. 2005.

AGUIAR, Vicente Macedo de. A gênese do fenômeno dos softwares livres: os hackers. In: ALENCAR, Anderson Fernandes de et al. **Software livre, cultura hacker e ecossistema de colaboração**. São Paulo: Momento Editorial, 2009. p. 7-14.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2015.

_____. Direitos fundamentais, balanceamento e racionalidade. Trad. Menelick de Carvalho Netto. **Ratio Juris**. s/l, v. 16, n. 2, p. 112-113, jun. 2003.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

ALMEIDA, Daniela Favilla; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 169, n. 42, p. 113-126, mai./jun. 2016.

ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: Ltr, 2005.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976**. Coimbra: Almedina, 1987.

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 231-238.

ARANDA, Javier Thibault. **El teletrabajo**: análisis jurídico-laboral. 2. ed. Madrid: Consejo Económico y Social, 2001.

ATTALI, Jacques. **Histoires du temps**. Paris: Librairie Arthème Fayard, 1982.

BALCONI, Margherita. Taxitiness, codification of technological knowledge and the organization of industry. **Research Policy**, Holland, v. 31, n. 3, p. 357-379, mar. 2002.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 16, n. 2, p. 29-56, jul./dez. 2015.

BARROS JUNIOR, Cassio Mesquita. Teletrabalho. In: GRECO, Marco Aurélio; MARTINS, Ives Gandra da Silva (Coord.). **Direito e internet: relações jurídicas na sociedade informatizada**. São Paulo: Rt, 2001. p. 31-40.

BARROSO, Luís Roberto. **O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira**. 7. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. A constitucionalização do direito e suas repercussões no âmbito administrativo. In: ARAGÃO, Alexandre Santos de; MARQUES NETO, Floriano de Azevedo. (Coord.). 2. ed. **Direito administrativo e seus novos paradigmas**. Belo Horizonte: Fórum, 2007. p. 31-56.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

_____. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 1, p. 26-29, jan. 2009.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade**. Trad. Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Cultrix, 1997.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 127, p. 13-27, jul./set. 2007.

_____. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

BENÍTEZ, Esperanza Macarena Sierra. **El contenido de la relación laboral en el teletrabajo**. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011.

BENKLER, Yochai. **The wealth of networks: how social production transforms markets and freedom**. New Haven: Yale University Press, 2006.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise**. São Paulo: Boitempo, 1998.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOLÍVIA. Decreto Supremo de 24 de maio de 1939. **Ley General del Trabajo**. Bolívia, Disponível em: <
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm>>. Acesso em: 10 maio 2017.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2014.

BORBA, Klebia Maria Ludgerio. A teleprivacidade: uma análise da intimidade do teletrabalhador. **Gênesis: revista de direito do trabalho**, Curitiba, v. 19, n. 109, p. 45-56, jan. 2002.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Teletrabalho: interpretação da Lei 12.551 de forma impedir a superexploração do trabalhador. **Revista magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 51, n. 1, p. 5-24, nov./dez. 2012.

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

BRANDÃO, Jéferson Ramos. **Contrato de trabalho na sociedade pós-industrial e a necessidade de revisão dos requisitos da relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 2003.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet et al. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRETON, Philippe. **História da informática**. São Paulo: Unesp, 1991.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Direito administrativo e políticas públicas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

BUCKLAND, Michael K. Information as a thing. **Journal of the American Society for Information Science**, California, v. 45, n. 5, p. 351-360, jun. 1991.

CAHALI, Yusef Said. **Dano moral**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

CAIRNCROSS, Frances. **O fim das distâncias: como a revolução nas comunicações transformará nossas vidas**. Trad. Edite Sciulli e Marcos T. Rubino. São Paulo: Nobel, 2000.

CALVET, Otávio. **Direito ao lazer**. Rio de Janeiro: Labor Editora, 2010.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 4 ed. Coimbra: Almedina, 2000.

CAPRA, Fritojf. **As conexões ocultas: ciência para uma vida sustentável**. São Paulo: Editora Cultrix, 2005.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Tempos de trabalho, tempos de não-trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores**. 2007. 354 f. Tese (Doutorado) - Curso de Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-20032008-101721/pt-br.php>>. Acesso em: 08 jun. 2017.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das leis do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: RT, 2006.

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

_____. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 33-38.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. Trad. Silvana Finxi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Recursos humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CHILE. Lei nº 19.759, de 31 de julho de 2002. **Código del Trabajo**. Chile, Disponível em: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_2.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.

COLÔMBIA. Lei nº 1221, de 16 de julho de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. **Ley 1221 de 2008**. Colômbia, Disponível em: <https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.

CORRÊA, Gustavo Testa. **Aspectos Jurídicos da Internet**. São Paulo: Saraiva, 2000.

COSTA, Rogério. Por um novo conceito de comunidade: redes sociais, comunidades pessoais, inteligência coletiva. **Interface: comunicação, saúde e educação**, Botucatu, v. 9, n. 17, p. 235-248, ago. 2005.

CUNHA, Antônio Geraldo da. **Dicionário etimológico da língua portuguesa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lexikon, 2010.

DELLAGRAVE NETO, José Afonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 1, n. 2, p. 12-39, jan./dez. 2007.

_____. A jornada no direito do trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 111-129, jan./dez. 1995.

DIDIER JUNIOR, Fredie. Tutela jurisdicional específica e as relações trabalhistas. **Revista TST**, Brasília, v. 80, n. 1, p. 88-100, jan./mar. 2014.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

DOHERTY, Sean T.; ANDREY, Jean C.; JOHNSON, Laura C.. The economic and social impacts of telework. In: UNITED STATES. DEPARTMENT OF LABOR. (Ed.). **Telework: the new workplace of the 21st century**. Washington, D.c.: Department Of Labor, 2000. p. 73-97.

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e cultura popular**. São Paulo: Perspectiva, 1973.

ECKERT, Alex et al. Gastos com a rotatividade de funcionários na construção civil: estudo de caso no Vale do Caí - RS. **Revista de Gestão e Contabilidade da UFPI**, Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 129-144, jan./jun. 2017.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. **O princípio protetor do empregado e a efetividade da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: LTr, 2008.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **The Telework Enhancement Act of 2010**. Estados Unidos da América, Disponível em: < <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2017.

_____. **Consolidated Appropriations Act 2005**. Estados Unidos da América, Disponível em: < <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-108publ447/pdf/PLAW-108publ447.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2017.

_____. **Consolidated Appropriations Act 2004**. Estados Unidos da América, Disponível em: < <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-108publ199/pdf/PLAW-108publ199.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2017.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 11-20.

_____. A escravização digital no teletrabalho e nos mundos virtuais e comentários à Lei 12.551/2011. **Justiça do Trabalho**, São Paulo, v. 29, n. 339, p. 92-105, mar. 2012.

FACCHINI NETO, Eugenio; WESENDOK, Tula. Danos existenciais: precificando lágrimas? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 12, p. 229-267, jul./dez. 2012.

FERNÁNDEZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho**. Lisboa: Estampa, 1999.

FINCATO, Denise Pires. O valor social do trabalho e o princípio da fraternidade: reflexões sobre o teletrabalho. **Conpedi Law Review**, Madrid, v. 1, n. 6, p. 105-128, set. 2015.

FINCATO, Denise Pires; BITTENCOURT, Manoela de. Teletrabalho transnacional: tributação da renda dos teletrabalhadores no plano internacional. In: CONPEDI/UFPB (Paraíba) (Org.). **Direito do trabalho IV**. Florianópolis: Conpedi, 2014. p. 412-434.

FLORES, Joaquín Herrera. **La reinvencción de los derechos humanos**. Sevilla: Altrapasueños, 2008.

FRANÇA. **Code du travail**. Version consolidée au 22 juillet 2017. França, Disponível em: < <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>>. Acesso em: 10 maio 2017.

FRANCO, Marcelo Araújo. **Ensaio sobre as tecnologias digitais da inteligência**. Campinas: Papirus, 1997.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Paraná, v. 2, n. 22, p. 60-76, set. 2013.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Sentido ontológico do princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador**. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**, n. 28, p. 17-25, jan./dez. 2005.

GALINSKY, Ellen; KIM, Stacy S.. Navigating work and parenting by working at home: perspectives of workers and children whose parents work at home. In: UNITED STATES. DEPARTMENT OF LABOR. (Ed.). **Telework: the new workplace of the 21st century**. Washington, D.c.: The Department, 2000. p. 244-271.

GALLUP (USA). **State of american workplace**. Washington, D.c: Gallup, 2017.

GARAGNANI, Amanda Cristina. Teletrabalho: aspectos controvertidos. **Revista do Tribunal Regional da 9ª Região**, Curitiba, a. 39, n. 71, p. 29-55, jan./dez. 2014.

GARCÍA, Aránzazy de las Heras. Relaciones colectivas y teletrabajo. **Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo**, s/l, v. 5, n. 2, p. 30-52, abr./jun. 2017.

GASPARETTO JÚNIOR, Renato. et al. **A sociedade da informação no Brasil**: presente e perspectivas. São Paulo: Telefonica, 2002.

GENEHR, Fabiana Pacheco. A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 09, n. 72, p. 1087-1094, set. 2008.

GIANNASI, Maria Júlia. **O profissional da informação diante dos desafios da sociedade atual**. 1999. 254 f. Tese (Doutorado) – Curso de Ciência da Informação, Universidade de Brasília, Brasília, 1999. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me00535a.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2017.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GUILLAUME, Marc. A revolução comutativa. In: PARENTE, André (Org.). **Tramas da rede**. Porto Alegre: Sulina, 2004. p. 142-160.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus**: uma breve história do amanhã. São Paulo: Companhia das letras, 2016.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. A produção biopolítica. In: PARENTE, André (Org.). **Tramas da rede**. Porto Alegre: Sulina, 2004. p. 161-173.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: Ltr, 2011.

HESSE, Konrad. **Temas fundamentais do Direito Constitucional**. Trad. Inocêncio Mártires Coelho. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Elementos de Direito Constitucional da República Federal da Alemanha.** Trad. Luís Afonso Heck. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1998.

HOBSBAWN, Eric J. **A era dos extremos: o breve século XX (1914-1991).** Trad. Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das letras, 1995.

HOFFMAN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 85-122, set. 2014.

HORTA, Raul Machado. Constituição e direitos sociais. **Revista de Direito Comparado**, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p. 51-74, mar. 1998.

IBICIT. **Sociedade da informação: ciência e tecnologia para a construção da sociedade da informação no Brasil.** Brasília: CNPq/IBICT, São Paulo: Instituto UNIEMP, 1998.

ITALIA. **Code Civile Italiano.** Italia, 1942. Disponível em: <http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter_dictum/codciv/Codciv.htm>. Acesso em: 12 mai. 2017.

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

JORGE NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídico-trabalhista. **Revista do Direito Trabalhista**, s/l, v. 18, n. 2, p. 6-13, fev. 2012.

JUNGBLUT, Airton Luiz. A heterogenia do mundo on-line: algumas reflexões sobre virtualização, comunicação mediada por computador e ciberespaço. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 10, n. 21, p. 97-121, jan./jun. 2004.

KANT, Immanuel. **Fundamentação metafísica dos costumes.** Trad. Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1986.

KELLY, Kevin. **New rules for the new economy: 10 radical strategies for a connected world.** USA: Penguin, 1996.

KOBAL, Flávia Vaz Garcia; VON AGNER, Thompson; OLIVEIRA, Antonella Carvalho de. Vantagens e desvantagens do teletrabalho: uma pesquisa de campo em uma multinacional. In: XXIX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 29., 2009, Salvador. **Anais...** . Salvador: Enegep, 2009. p. 1-11.

KOEPSSELL, David R. **A ontologia do ciberespaço: a Filosofia, a lei e o futuro da propriedade intelectual.** São Paulo: Madras, 2004.

KRELL, Andreas J. **Direitos sociais e controle judicial no Brasil e na Alemanha: os (des) caminhos de um direito constitucional “comparado”.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2002.

KROST, Oscar. Releitura do conceito de atividade externa incompatível com fixação de horário: uma abordagem vinculada aos direitos fundamentais. **LTr**, São Paulo, v. 70, n. 10, p. 1194-1198, out. 2006.

KUGELMASS, Jack. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível. São Paulo: Atlas, 1996.

KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna**: novas teorias sobre o mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: J. ZAHAR, 1997.

LE CONSEIL EUROPÉEN. **ACCORD-CADRE SUR LE TÉLÉTRAVAIL**. Bruxelles, 2002. Disponível em:

<https://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20-%20telework%20FR.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.

LEMESLE, Raymond Marin; MAROT, Jean Claude. **Le télétravail**. Paris: PUF, 1994.

LEMOS, André. Cibercultura: alguns pontos para compreender a nossa época. In: LEMOS, André; CUNHA, Paulo. (Org.). **Olhares sobre a Cibercultura**. Porto Alegre: Sulina, 2003. p. 11-23.

LESSIG, Lawrence. **Code version 2.0**. New York: Basic Books, 2006.

LÉVY, Pierre. **A conexão planetária**: o mercado, o ciberespaço, a consciência. São Paulo: 34, 2001.

_____. **A inteligência coletiva**. São Paulo: Edições Loyola, 1998.

_____. **Cibercultura**. São Paulo: 34, 1999.

_____. **O que é o virtual**. São Paulo: 34, 1996.

_____. O ciberespaço e a economia da atenção. In: PARENTE, André (Org.). **Tramas da rede**. Porto Alegre: Sulina, 2004. p. 174-188.

LIMA, Clóvis Ricardo Montenegro; SANTINI, Rose Marie. **Produção colaborativa na sociedade da informação**. Rio de Janeiro: E-papers, 2008.

LIPOVETSKY, Gilles. **Da leveza**: rumo a uma civilização sem peso. São Paulo: Amariyls, 2016.

LOBATO, Matheus Sávio Cavalcante. **O valor constitucional para a efetividade dos direitos sociais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

LOTTERMANN, Daniela Rodrigues. **La parassubordinación sobre teletrabajo**. Disponível em: <[http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/6RODRIGUEZ LOTTERMAN ESPANOL.pdf](http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/6RODRIGUEZ%20LOTTERMAN%20ESPANOL.pdf)>. Acesso em: 14 jun. 2017.

LOVENBRUCK, Sophie Pélicier; DAUBIN, Sarah. **Sorting out the truth about the right to disconnect in France**. 2017. Disponível em <<http://dialogues.asso.fr/sorting-out-truth-about-right-disconnect-france-sophie-pelicier-loevenbruck-et-sarah-daubin-fromont>>. Acesso em: 25 maio 2017.

LUZ, Rogério. Novas imagens: efeitos e modelos. In: PARENTE, André (Org.). **Imagem máquina**: a era das tecnologias do virtual. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993. p. 49-55.

LUNARDI, Alexandre. **Função social do direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2010,

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007.

_____. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 9, n. 10, p. 12-18, out. 2003.

_____. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2014.

MALLET, Estevão. Apontamentos sobre o Direito à Intimidade no Âmbito do Contrato de Trabalho. In: ARRUDA, Roberto Parahyba de Pinto (Coord.). **O Direito e o Processo do Trabalho na Sociedade Contemporânea**. São Paulo: LTr, 2005, p. 66-67.

_____. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexos sobre a Lei 12.551. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 32, n. 1, p. 44-52, jan./dez. 2012.

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. 0, p. 125-139, jan. 2003.

_____. **Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre**. São Paulo: LTr, 2005.

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

_____. Atividade externa e controle de jornada. **LTr**, São Paulo, v. 79, n. 1, p. 7-16, jan. 2015.

MARCELLINO, Nelson Carvalho. **Estudos do lazer**. Campinas, São Paulo: Autores associados, 1996.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARTINO, Vittorio di. **The high road to teleworking**. Geneva: International Labour Organization, 2001.

MARTINO, Vittorio di; WIRTH, Linda. Le télétravail: un nouveau mode de travail et de vie. **International Labour Review**, Geneva, v. 129, n. 5, p. 585-611, set. 1990.

MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, v. 24, n. 279, p. 85-105, set. 2012.

_____. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Trad. Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2003.

_____. **O ócio criativo**. Trad. Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

MASSI, Alfredo. Teletrabalho: análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 87-106.

MATTELART, Armand. **História da sociedade da informação**. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **O inquérito civil**: investigações do Ministério Público, compromissos de ajustamento e audiências públicas. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

MELO, Geraldo Magela. A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010.

MELO, Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2004.

MELO NETO, Antônio de Pádua. Teletrabalho: novas formas de subsunção do trabalho ao capital? **Cadernos do CEAS**, Salvador, n. 223, p. 27-45, jul./set. 2006.

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

MENDONÇA, Talita Rodrigues. O teletrabalho e o direito à desconexão como forma de garantir o gozo do intervalo intrajornada. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, Recife, v. 19, n. 36, p. 228-241, jan. 2009.

MESSENGER, Jon et al. **Working anytime, anywhere**: the effects on the world of work. Geneva: International Labour Office, 2017.

MIRANDA, Jorge. **Direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra, 2000. t. IV.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**: teoria geral, comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, doutrina e jurisprudência. São Paulo: Atlas, 2005.

MORAES, José Luis Bolzan de. **Do direito social aos interesses transindividuais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: Ltr, 1994.

MOYA, Rosario Gallardo. **El viejo y el nuevo trabajo a domicilio**: de la máquina de hilar al ordenador. Madri: Ibidem Ediciones, 1998.

MUSSO, Pierre. A filosofia da rede. In: PARENTE, André (org.). **Tramas da rede**. Porto Alegre: Sulina, 2004. p. 17-38.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Carlota Bertoli. O direito fundamental ao descanso do teletrabalhador: meio de efetivação do direito ao lazer? **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 7, n. 42, p. 44-57, mai./jun. 2011.

NASCIMENTO, Paulo do. CARVALHO, Antônio Vieira de. **Gestão estratégica de pessoas: sistema, remuneração e planejamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, Minas Gerais, v. 19, n. 1, p. 14-20, 2007.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. Trad. Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

_____. **Management telework: strategies for managing the virtual workforce**. New York: John Wiley & Sons, 1988.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

OLIVEIRA, Flávia de Paiva Medeiros de. Teletrabalho: conceito e lei aplicável. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 15, n. 171, p. 145-155, set. 2003.

OLIVEIRA, Antonio 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. 02, n. 05, p. 115-131, jan/jun. 2008. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1750>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

OLIVEIRA, Paulo de Salles. Tempo livre, trabalho e lutas sociais. **Reflexão**, Campinas, v. 11, n. 35, p. 7-14, 1986.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Gislaine Ferreira; DINARTE, Priscila Valduga. Teletrabalho e pessoas com deficiência: o labor mediado pelas tecnologias de informação e comunicação como promotor de dignidade e inclusão. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 187-200.

PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e internet: sociedade da informação, privacidade e responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2008.

PACEY, Arnold. **The culture of technology**. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 1983.

PARAGUAI. Lei nº 213, de 29 de outubro de 1993. **Código del Trabajo**. Paraguai, Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm>>. Acesso em: 10 maio 2017.

PAULA, Gáudio Ribeiro de. Teletrabalho: desafios, perplexidades e reflexões quanto à formação do vínculo de emprego. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra; MANNRICH, Nelson; PRADO, Ney (Coord.). **Os pilares do direito do trabalho**. São Paulo: Lex Editora, 2013. p. 494-555.

PEREZ LUÑO. Antonio Enrique. **Los derechos humanos en la sociedad tecnológica**. Madrid: Editorial Universitas, 2012.

_____. Antônio Enrique. **Los derechos fundamentales**. 9a ed. Madrid: Tecnos, 2007.

PERU. Lei nº 30036, de 15 de maio de 2013. **Ley que regula el teletrabajo**. Peru, Disponível em: <<http://www.trabajo.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=2940>>. Acesso em: 10 maio 2017.

PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusta Medeiros. **A eficácia imediata dos direitos fundamentais individuais nas relações privadas e a ponderação de interesses**. In: *Anais do XVI Congresso Nacional do CONPEDI*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2007, p. 2790-2809.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 3, p. 136-156, jul./set. 2011.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Max Limonad, 2003.

PORTUGAL. Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. **Código do Trabalho**. Portugal, Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25082016.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2017.

PROENÇA, Luís Roberto. **Inquérito civil**: atuação investigativa do Ministério Público a serviço da ampliação do acesso à Justiça. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

QUARESMA, João Gabriel; GONÇALVES, Carlos. **Out of the office**: trabalhar nunca foi tão fácil. Porto: Vida Económica, 2013.

QUEIROZ JUNIOR, Hermano. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores na Constituição de 1988**. São Paulo: LTr, 2006.

RAMAL, Andrea Cecília. **Educação na cibercultura**: hipertextualidade, leitura, escrita e aprendizagem. Porto Alegre: Artmed, 2002.

REIS, Jair Teixeira dos. **Subordinação jurídica e o trabalho à distância**. São Paulo: Ltr, 2002.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho, **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n. 7, p. 820-829, jul. 2007.

RHEINGOLD, Howard. Depoimento a John Brockman. In: BROCKMAN, John (Org.). **Digerati: encontros com a elite digital**. Rio de Janeiro: Campus, 1997. p. 203-211.

RIBEIRO, Teresa Leopoldina dos Santos. Teletrabalho: a mitigação à luz das novas tecnologias dos elementos caracterizadores da relação de emprego. **Revista Jurídica da Fadisma**, Santa Maria, v. 10, n. 1, p. 259-274, jan./dez. 2015.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Trad. Wagner D. Giglio. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 01, n. 54, p. 207-231, 2011.

SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 1, n. 3, p. 17-36, jul./set. 2012.

_____. **A prova no processo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 12, n. 33, p. 39-49, abr./jun. 2005.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Jonabio Barbosa dos. **Liberdade sindical e negociação coletiva como direitos fundamentais do trabalhador**: princípios da declaração de 1998 da OIT. São Paulo: LTr, 2008.

SANTOS, Milton A. Meio técnico-científico e urbanização: tendências e perspectivas. **Revista Resgate**, Campinas, n. 3, p. 76-86, 1991.

_____. O período técnico-científico e os estudos geográficos. In: ESCOLAR, Marcelo; MORAIS, Antônio C. R. (Comp.). **Nuevos roles del Estado en el reordenamiento del territorio**: aporte teóricos. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras, 1998. p. 111-120.

_____. Modo de produção técnico-científico e diferenciação espacial. **Território**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 6, p. 5-20, 1999.

_____. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 6. ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 2001.

SANTOS, Osmar de Almeida. **Em busca do emprego perdido**: o futuro do trabalho na era tecnológica. São Paulo: Textonovo, 1997.

SAP CONSULTORIA RH. **Pesquisa home office Brasil 2016**. Campinas: Sap Consultoria Rh, 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

_____. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

_____. Contornos do direito fundamental à saúde na Constituição de 1988. **Revista da Procuradoria Geral do Estado**, Porto Alegre, v. 25, n. 56, p. 44-45, jan./dez. 2002.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do Tst**, Brasília, v. 4, n. 77, p. 60-101, out/dez. 2011.

SAVAGET, Júnia Castelar. O papel do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 31, n. 61, p. 119-130, jan./jun. 2000.

SCHÄFER, Jairo. **Classificação dos direitos fundamentais**: do sistema geracional ao sistema unitário: uma proposta de compreensão. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SCHWARTZ, Germano. **Direito à saúde**: efetivação em uma perspectiva sistêmica. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SERRA, Joaquim Paulo. O teletrabalho: conceito e implicações. In: CORREIA, João Carlos; FIDALGO, António; SERRA, Joaquim Paulo (Org.). **Mundo online da vida e cidadania**. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 2003. p. 163-187.

SEVERO, Valdete Souto. O direito à desconexão do trabalho. In: CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES, 4., 2011, Porto Alegre. **Anais...**, Porto Alegre: Magister. p. 207-223.

SHAPIRO, Carl; VARIAN, Hal R. **A economia da informação**: como os princípios econômicos se aplicam a era da internet. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

SILVA, Frederico Silveira e. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Cej**, Brasília, v. 8, n. 27, p.102-109, out./dez. 2004.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. In: CICLO DE PALESTRAS DE DIREITO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL, 1., 2012, Ribeirão Preto. **Ciclo de Palestras de Direito do Trabalho e Previdência Social**. Ribeirão Preto: Fdrp, 2012. p. 1-21. Disponível em:
<<https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigo738eb0e8743bedf620aeb1becf986810.pdf>>.
Acesso em: 5 jun. 2017.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O teletrabalho. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 64, n. 5, p.583-587, maio 2000.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: Ltr, 2004.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito**: os direitos fundamentais nas relações entre particulares. São Paulo: Malheiros, 2014.

SILVA, Wilson Melo. **O dano moral e sua reparação**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SISTEMA FIRJAN (Rio de Janeiro). **O custo dos deslocamentos nas principais áreas urbanas do Brasil**. Rio de Janeiro: Sistema Firjan, 2015.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2009.

SPADONI, Joaquim Felipe. **Ação inibitória**: a ação prevista no art. 461 do CPC. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

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

SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2005.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil**. São Paulo: Método, 2008.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Dano Moral**. 4. ed. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2001.

THOMPSON, Edward Palmer. **Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial**: costumes em comum estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

TREMBLAY, Diane-gabrielle. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Recursos Humanos**, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 54-65, jul./set. 2002.

TREMBLAY, Gaëtan. La sociedad de la información y la nueva economía: promesas, realidades y faltas de un modelo ideológico. In: MELO, José Marques; SATHLER, Luciano (Org.). **Direitos à comunicação na sociedade da informação**. São Bernardo do Campo: UESP, 2005. p. 49-64.

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

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, v. 10, n. 19, p.96-104, mar. 2000.

VAN HORN, Carl E. ; STOREN, Duke. Telework: coming of an age? Evaluating the potencial benefits of telework. In: UNITED STATES. DEPARTMENT OF LABOR.

(Ed.). **Telework: the new workplace of the 21st century**. Washington, D.c.: Department of Labor, 2000. p. 3-32.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF**. São Paulo: Malheiros, 2006.

VILELA, Rodolfo Andrade de Gouveia. **Desafios da vigilância e da prevenção de acidentes do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

WERTHEIN, Jorge. A sociedade da informação e seus desafios. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 02, n. 29, p.71-77, nov. 2000.

WIENER, Norbert. **Cibernética e sociedade: o uso humano de seres humanos**. São Paulo: Editora Cultrix, 1954.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: Ltr, 2005.

WORLDATWORK (Scottsdale, Arizona USA). **Telework 2011**. Scottsdale: Worldatwork, 2011.

_____. **Trends in workplace flexibility**. Scottsdale: Flexjobs, 2015.

WOTHER, Ellen Lindemann; RODRIGUES, Kátia Jaqueline Rech Medeiros. A regulamentação legal do trabalho a distância e sua repercussão na configuração do vínculo empregatício e no controle da jornada de trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 11, n. 63, p. 84-92, nov./dez. 2014.

XEREZ, Rafael Marcílio. **Concretização dos direitos fundamentais: teoria, método, fato e arte**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

ZANETI JUNIOR, Hermes. A teoria circular dos planos (direito material e direito processual). In: MACHADO, Fábio Cardoso; AMARAL, Guilherme Rizzo. (Org.), **Polêmica sobre a ação: tutela jurisdicional na perspectiva das relações entre direito e processo**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

ZAVASCKI, Teori Albino. **Antecipação da tutela**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.