

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM DIREITO
CONSTITUCIONAL

RENATA LÁZARO ALVES DA COSTA

**O TELETRABALHO DO SETOR PRIVADO SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO
FEDERAL BRASILEIRA DE 1988: UMA ANÁLISE DO VALOR SOCIAL DO
TRABALHO, DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO DIREITO À
DESCONEXÃO**

Niterói

2023

RENATA LÁZARO ALVES DA COSTA

**O TELETRABALHO DO SETOR PRIVADO SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO
FEDERAL BRASILEIRA DE 1988: UMA ANÁLISE DO VALOR SOCIAL DO
TRABALHO, DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO DIREITO À
DESCONEXÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional da Universidade Federal Fluminense, na linha de pesquisa Instituições Políticas, Administração Pública e Jurisdição Constitucional, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito Constitucional.

Linha de Pesquisa: Teoria e História do Direito Constitucional e Direito Constitucional Internacional e Comparado.

Orientadora:

Prof^a Dr^a Clarissa Maria Beatriz Brandão de Carvalho Kowarski

Coorientador:

Prof. Dr. Cassio Luis Casagrande

Niterói, RJ

2023

Ficha catalográfica automática - SDC/BFD
Gerada com informações fornecidas pelo autor

C837t Costa, RENATA LÁZARO ALVES DA
O TELETRABALHO DO SETOR PRIVADO SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO
FEDERAL BRASILEIRA DE 1988: UMA ANÁLISE DO VALOR SOCIAL DO
TRABALHO, DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO DIREITO À
DESCONEXÃO / RENATA LÁZARO ALVES DA Costa. - 2023.
120 f.

Orientador: Clarissa Maria Beatriz Brandão de Carvalho
Kowarski.

Coorientador: Cassio Luis Casagrande.
Dissertação (mestrado)-Universidade Federal Fluminense,
Faculdade de Direito, Niterói, 2023.

1. Teletrabalho. 2. Constituição Federal. 3. Valor Social
do Trabalho. 4. Dignidade da Pessoa Humana e Direito à
Desconexão. 5. Produção intelectual. I. Kowarski, Clarissa
Maria Beatriz Brandão de Carvalho, orientadora. II.
Casagrande, Cassio Luis, coorientador. III. Universidade
Federal Fluminense. Faculdade de Direito. IV. Título.

CDD - XXX

RENATA LÁZARO ALVES DA COSTA

**O TELETRABALHO DO SETOR PRIVADO SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO
FEDERAL BRASILEIRA DE 1988: UMA ANÁLISE DO VALOR SOCIAL DO
TRABALHO, DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO DIREITO À
DESCONEXÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional da Universidade Federal Fluminense, na linha de pesquisa Instituições Políticas, Administração Pública e Jurisdição Constitucional, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito Constitucional.

Linha de Pesquisa: Teoria e História do Direito Constitucional e Direito Constitucional Internacional e Comparado.

_____ em 22 Junho de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Dr^a Clarissa Maria Beatriz Brandão de Carvalho Kowarski - UFF
Orientadora

Prof. Dr. Cassio Luis Casagrande - UFF
Coorientador

Prof. Dr. Guilherme Braga Peña de Moraes - UFF

Prof. Dr. Luiz Alberto Pereira Ribeiro - UEL

Niterói

2023

DEDICATÓRIA

Ao meu tio querido, Sidnei Garcia (*in memoriam*), que sonhou comigo e não pôde ver a conclusão deste mestrado.

AGRADECIMENTOS

O mestrado era um sonho que eu não poderia realizar sozinha. Mais do que um título acadêmico, foram dois anos de descobertas intelectuais e pessoais entre livros, aulas, eventos e interações com pessoas. Por isso, preciso reconhecer e agradecer àqueles que estiveram comigo durante esta caminhada acadêmica, mesmo sabendo que as palavras jamais seriam suficientes para demonstrar a real importância que eles têm na minha vida.

Em primeiro lugar, gratidão a Deus porque Dele, por Ele e para Ele são todas as coisas (Romanos 11:36). À minha família, especialmente minha mãe, Cláudia Regina Lázaro da Costa, meu pai, João Alves da Costa e meu irmão, Rafael Lázaro Alves da Costa, pois são eles que sempre confiaram em mim (até mesmo quando eu não confiava) e, a todo momento, me deram o suporte necessário para iniciar e concluir esta jornada.

Aos meus primos, tios, avós, agradeço por todo o carinho e encorajamento que me transmitiram. Em memória, gratidão ao meu querido tio Sidnei Garcia por todas as conversas e estímulos para realizar o mestrado.

Agradeço ao meu padrinho, Paulo Cesar Baria de Castilho que, além de um exemplo como pesquisador e advogado, também sempre me incentivou ao estudo e à pesquisa, não medindo esforços para me ajudar diariamente com os desafios.

Ao meu namorado, César Gomide, que é referência em tolerância e soube me abraçar nos momentos mais angustiantes.

Aos amigos que também me apoiaram, acalmaram e incentivaram. Mais do que se fazer presentes fisicamente, souberam respeitar as minhas ausências e tensões emocionais. Cada um, com seu jeito e palavra, foi um alívio e um sopro de ânimo nos momentos de dúvida e de cansaço.

Ciente de que o guia possui um espaço singular na minha trajetória, agradeço ao professor Cássio Casagrande e à professora Clarissa Brandão pela orientação e coorientação. Além de me direcionar, me acolheram, ouviram e ajudaram neste processo de amadurecimento da identidade acadêmica.

Não menos importante, agradeço à Ana Luiza de Moraes Gonçalves Correia, uma das boas surpresas que o mestrado me deu em forma de amiga. Juntas estudamos, debatemos e, principalmente, dividimos o fardo dos dias difíceis, sem deixar de compartilhar também as alegrias. Reconhecemos a mão do Senhor em cada detalhe.

Finalmente, agradeço aos colegas de trabalho na Advocacia Paulo Baria e na Cartoalves Embalagens Ltda., que me ajudaram a não desistir dos estudos, mesmo com a

correria do dia a dia, e, por diversas vezes, substituíram-me em atividades laborais que não pude estar presente.

Agradeço também ao coordenador e professor do PPGDC da Universidade Federal Fluminense, Pedro Curvello Saavedra Avzaradel, e à secretária do PPGDC, Luciana da Costa Azevedo, por sempre se colocarem à disposição para ajudar os discentes ansiosos e preocupados.

RESUMO

Elaborada para a conclusão do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional da Faculdade de Direito da UFF (Universidade Federal Fluminense), a presente dissertação teve por objetivo analisar se a prática do teletrabalho celetista do setor privado brasileiro está sendo exercido em acordo ou desacordo com a Constituição Federal de 1988, especialmente quanto o valor social do trabalho, à dignidade da pessoa humana e ao direito à desconexão. A partir da doutrina de Daniel Bell, Krishan Kumar e Klaus Schwab, observou-se os aspectos relevantes das Revoluções Industriais e, sob a ótica de Hannah Arendt, Stéfano Rodotá e Byung-Chul Han, definiu-se os conceitos de domínio público e privado, trabalho, sociedade dos trabalhadores, vida *activa*, sociedade da informação, da vigilância, do desempenho e do cansaço. Ressaltou-se a ocorrência da pandemia decorrente da COVID-19 e conceituou-se o teletrabalho baseado na visão de Jack Nilles. Por meio da obra de Max Emiliano da Silva Sena, Daniel Sarmento, Sandro Nahmias Melo, Karen Rosendo de Almeida Leite e Jorge Luiz Souto Maior, explicou-se o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o direito à desconexão. Classificada como quali-quantitativa, sob o perfil analítico, do tipo jurídico-propositivo e seguindo a vertente sociológica, a presente pesquisa acadêmica utilizou como técnica de investigação a análise bibliográfica (obras, artigos científicos e dissertações), a pesquisa documental (documentos oficiais, publicação em revistas e jornais, legislações oficiais, dados estatísticos), o estudo de caso realizado na Shell Brasil publicado como artigo jurídico em 2010 e as entrevistas semiestruturadas direcionadas aos advogados e advogadas empregados dos escritórios de advocacia que, entre o segundo semestre de 2020, ano de 2021 e o primeiro semestre de 2022, aceitaram responder as entrevistas semiestruturadas *online*, elaboradas na plataforma “Formulários” disponibilizada pelo Google. Como fontes primárias, baseou-se na Constituição Federal de 1988 e nas leis infraconstitucionais, além dos dados coletados indiretamente por meio do estudo de caso da Shell Brasil, pesquisas do IPEA e IBGE, e diretamente com os advogados que responderam ao formulário *online* elaborado por meio de ferramentas do *Google*. Como fontes secundárias, observou-se o teor de artigos científicos, dissertações, teses, notícias veiculadas na mídia, revistas e jornais, além de consultas às legislações estrangeiras. Ao final, conclui-se que, quando praticado integralmente distante da sede da empresa, o teletrabalho é inconstitucional porque viola a Constituição Federal de 1988 no tocante ao valor social do trabalho, à dignidade da pessoa humana (no aspecto do reconhecimento) e ao direito à desconexão. Mas, se adotado de maneira híbrida, o trabalho remoto tende a proporcionar a empregabilidade e a inclusão dos atores sociais, sem considerar o labor como mera mercadoria e invadir a vida privada do obreiro exacerbadamente, proporcionando o contato entre os colegas e equipe de trabalho, atendendo à necessidade do teletrabalhador em manter relações e interações humanas presenciais, estreitando laços afetivos, delimitando e limitando a jornada laboral em dias, locais e horários fixos para que o obreiro usufrua do seu tempo de descanso e lazer.

Palavras-chaves: Teletrabalho. Constituição Federal. Valor Social do Trabalho. Dignidade da Pessoa Humana. Direito à Desconexão.

ABSTRACT

Prepared for the completion of the Graduate Program in Constitutional Law at the Faculty of Law of UFF (Fluminense Federal University), this dissertation aimed to analyze whether the practice of CLT telecommuting in the Brazilian private sector is being exercised in agreement or disagreement with the Federal Constitution of 1988, especially regarding the social value of work, human dignity and the right to disconnect. From the doctrine of Daniel Bell, Krishan Kumar and Klaus Schwab, the relevant aspects of the Industrial Revolutions were observed and, from the perspective of Hannah Arendt, Stéfano Rodotá and Byung-Chul Han, the concepts of public and private domain were defined, work, society of workers, active life, society of information, vigilance, performance and tiredness. The occurrence of the pandemic resulting from COVID-19 was highlighted and telework was conceptualized based on the vision of Jack Nilles. Through the work of Max Emiliano da Silva Sena, Daniel Sarmento, Sandro Nahmias Melo, Karen Rosendo de Almeida Leite and Jorge Luiz Souto Maior, the social value of work, the dignity of the human person and the right to disconnection were explained. Classified as quali-quantitative, under the analytical profile, of the juridical-propositive type and following the sociological aspect, the present academic research used as investigation technique the bibliographical analysis (works, scientific articles and dissertations), the documental research (official documents, publication in magazines and newspapers, official legislation, statistical data), the case study carried out at Shell Brasil published as a legal article in 2010 and the semi-structured interviews directed to male and female lawyers employed by law firms who, between the second half of 2020, year 2021 and the first half of 2022, agreed to answer semi-structured online interviews, prepared on the “Forms” platform provided by Google. As primary sources, it was based on the Federal Constitution of 1988 and on infraconstitutional laws, in addition to data collected indirectly through the Shell Brasil case study, IPEA and IBGE surveys, and directly with the lawyers who responded to the online form prepared by through Google tools. As secondary sources, we observed the content of scientific articles, dissertations, theses, news published in the media, magazines and newspapers, as well as consultations with foreign legislation. In the end, it is concluded that, when fully practiced far from the company's headquarters, telecommuting is unconstitutional because it violates the Federal Constitution of 1988 regarding the social value of work, the dignity of the human person (in terms of recognition) and the right to disconnection. But, if adopted in a hybrid way, remote work tends to provide employability and the inclusion of social actors, without considering labor as a mere commodity and invading the worker's private life exacerbatedly, providing contact between colleagues and the work team, meeting the teleworker's need to maintain face-to-face human relationships and interactions, strengthening affective ties, delimiting and limiting the working day in fixed days, places and times so that the worker can enjoy his rest and leisure time.

Keywords: Telework. Federal Constitution. Social Value of Work. Dignity of human person. Right to Disconnect.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- Gráfico 1 Idade dos advogados entrevistados, f. 89.
- Gráfico 2 Estado Civil dos entrevistados, f. 90.
- Gráfico 3 Existência do incentivo ao teletrabalho antes da pandemia da COVID-19, f. 90.
- Gráfico 4 Tendência de modelo de trabalho após a pandemia da COVID-19, f. 91.
- Gráfico 5 A forma de contratação dos advogados entrevistados, f. 91.
- Gráfico 6 Jornada de Trabalho no Presencial, f. 92.
- Gráfico 7 Jornada de Trabalho no *home office*, f. 92.
- Gráfico 8 A Quantidade de Trabalho no *home office*, f. 93.
- Gráfico 9 A maior vantagem do *home office*, f. 93.
- Gráfico 10 A maior desvantagem do *home office*, f. 94.
- Gráfico 11 Preferência entre *home office* e o trabalho presencial, f. 94.
- Gráfico 12 Escolha entre *home office*, trabalho presencial ou híbrido, f. 95.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AT&T	<i>American Telephone and Telegraph</i>
CEO	<i>Chief Executive Office</i>
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPA	<i>Certified Public Accountant</i>
COVID-19	<i>Coronavirus disease 2019</i>
DNA	Ácido desoxirribonucleico
EBAPE	Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas
ECA-USP	Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo
FGV	Fundação Getúlio Vargas
GT	Grupo de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
SARS-Cov2	<i>Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2</i>
SP	São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 CONTEXTO HISTÓRICO SOCIAL	15
1.1 Revoluções Industriais	15
1.2 A Sociedade por Hannah Arendt	23
1.3 A Sociedade por Stefano Rodotà	27
1.4 A Sociedade por Byung-Chul Han	33
1.5 A pandemia causada pela covid-19	40
1.6 O conceito de teletrabalho	44
2 O TELETRABALHO CELETISTA DA INICIATIVA PRIVADA SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988	51
2.1 O valor social do trabalho	51
2.2 O princípio da dignidade da pessoa humana	61
2.3 O direito à desconexão	68
3 O teletrabalho na prática	78
3.1 ESTUDO DE CASO DA SHELL BRASIL	79
CONSIDERAÇÕES FINAIS	101
REFERÊNCIAS	108

INTRODUÇÃO

O teletrabalho é aquele labor que flexibiliza as fronteiras relacionadas ao espaço e ao tempo da prestação de serviços, pois é realizado preponderantemente fora da sede da empresa, mediante o uso de tecnologia da informação e da comunicação, especialmente computadores, *notebooks* e *smartphones*, e que não começou a ser praticado no Brasil somente em razão da pandemia causada pela COVID-19, entre os anos de 2020 e 2022, mas é objeto de estudo de diversos autores nas últimas décadas.

Embora durante o período pandêmico o Estado brasileiro tenha adotado diversas medidas para promover o distanciamento social entre os indivíduos, incentivando o exercício do teletrabalho por meio do *home office* para evitar a contaminação ou a propagação da infecção respiratória causada pelo coronavírus SARS-CoV2 - o qual era transmitido por meio do convívio humano, nas gotículas respiratórias liberadas -, é importante reconhecer que o dinamismo tecnológico e as invenções maquinárias decorrentes das Revoluções Industriais já haviam criado o contexto histórico e social adequado para os indivíduos aderirem ao trabalho remoto.

Especialmente a partir da Terceira Revolução Industrial (1950-1960), reconhecida como a revolução digital, da tecnologia ou Técnico-Científica-Informacional, a sociedade acostumou-se com a expressão *teleworking* e autores como Daniel Bell e Krishan Kumar ensinaram que a informação e a velocidade de sua transmissão modificaram as relações sociais e a maneira dos indivíduos trabalharem, diminuindo as distâncias físicas, conectando culturas e países, mas sem desvincular-se do sistema capitalista. Tal argumento foi reiterado também por Klaus Schwab na sua análise sobre a Quarta Revolução Industrial, reconhecida como internet das coisas, a qual caracteriza o cenário social contemporâneo com o uso contínuo dos *smartphones*, *tablets*, computadores ou *notebooks* conectados à internet em todo o mundo e que proporcionam o cenário ideal para o trabalho virtual.

Além das Revoluções Industriais consideradas como acontecimentos de grande importância para possibilitar o exercício do teletrabalho, autores como Hannah Arendt, Stefano Rodotà e Byung-Chul Han explicaram que a evolução da máquina e o aumento do contato dela com os indivíduos influenciou diretamente na organização da sociedade dos trabalhadores, da sociedade da informação, da vigilância e, atualmente, na sociedade do desempenho e do cansaço que, inicialmente, enalteceu o trabalho como a atividade mais importante da vida *activa* humana e hoje, com o avanço tecnológico, sofre com a falsa liberdade que o labor virtual

proporciona quando, na realidade, atua como “livre coerção de maximizar o desempenho”¹.

Neste contexto, tendo em vista que a Constituição Federal de 1988 admite diferentes modalidades de trabalho, mas proíbe expressamente a distinção entre elas, assim como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também veda a discriminação entre a atividade laboral exercida no estabelecimento do empregador ou à distância², certo é que, independentemente do local onde ocorre a prestação de serviços, se virtualmente ou presencialmente, o labor é considerado um valor social, fundamento da República Federativa do Brasil e, portanto, deve ser exercido em consonância com as normas constitucionais.

O teletrabalho já existia, mas expandiu-se em razão da pandemia causada pela COVID-19 e provavelmente permanecerá mesmo após o fim da crise sanitária³. No ano de 2018, dados colhidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostraram que 5,2%⁴ do total de trabalhadores ocupados no país utilizavam esta modalidade laboral, mas, em junho de 2020, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontou que o teletrabalho era possível para 22,7% das ocupações no Brasil⁵ e, em maio de 2022, o mesmo Instituto divulgou que este número aumentou para 24,1% (20,4 milhões de pessoas)⁶. Logo, tendo em vista que esta modalidade de prestação de serviços laborais merece a mesma atenção dada pelo ordenamento jurídico ao trabalho presencial, justifica-se a escolha do tema.

Ainda, considerando que tanto a legislação constitucional quanto a infraconstitucional permitem a prática do teletrabalho, o problema da presente pesquisa acadêmica está em responder a seguinte questão: na prática, o teletrabalho dos empregados celetistas do setor privado brasileiro está sendo exercido em acordo ou desacordo com os preceitos constitucionais

¹ HAN, Byung Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2ª ed., 2018, p. 30.

² 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.

³ SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADE. *Pesquisa Home Office 2022*, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SEBRATT); SAP Consultoria; dez., 2022, 54 p. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/10012023-resultados-pesquisa-home-office-2022/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

⁴ SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. *G1 - Portal de Notícias da Globo*, São Paulo, 18 dez. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 01 abr. 2023.

⁵ GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena do. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *Carta de Conjuntura*, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2º trimestre, n. 47, 3 jun. 2020, 10 p. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

⁶ GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinícius de Oliveira. O Teletrabalho Potencial no Brasil Revisitado: uma visão espacial. *Carta de Conjuntura*, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2º trimestre, v. 20, n. 55, 27 maio 2022, 29 p. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/o-teletrabalho-potencial-no-brasil-revisitado-uma-visao-espacial/>. Acesso em: 20 jul. 2022.

relativos ao valor social do trabalho, à dignidade humana e ao direito a desconexão?

Para responder tal questionamento, inicia-se o primeiro capítulo com a parte teórica, demonstrando ao leitor que as Revoluções Industriais não se excluem e não são separadas historicamente de forma estanque, mas produzem impacto cumulativo e devem ser observadas em conjunto com as transformações da sociedade e do marco histórico causado pela pandemia da COVID-19 para, ao final, compreender o conceito do teletrabalho e enfatizar que o objetivo desta pesquisa é examinar somente aquele labor prestado na iniciativa privada com vínculo empregatício, ou seja, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No segundo capítulo, ainda teórico, busca-se analisar as principais normas constitucionais aplicáveis ao teletrabalho, quais sejam, o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o direito à desconexão⁷, especialmente para verificar a aplicabilidade destes preceitos da Constituição Federal de 1988 nos desafios que advêm do trabalho virtual, como a valorização do labor em si, a eliminação da fronteira entre a vida privada e pública do teletrabalhador, o seu possível isolamento e autoexploração em razão do exercício de sua atividade laboral em contato contínuo com a máquina, distante da sede da empresa e utilizando-se somente da tecnologia da informação e da comunicação.

No terceiro capítulo, metodológico e reflexivo, examina-se o teletrabalho celetista na realidade fática do setor privado, a partir do estudo de caso da Shell Brasil, realizado por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva, entre os anos de 2007 e 2008, aceito como artigo jurídico em 2009 e publicado nos “Cadernos EBAPE.BR” da Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2010, bem como da pesquisa empírica elaborada ineditamente por esta autora com advogados empregados de escritórios da iniciativa privada, entre o segundo semestre de 2020, ano de 2021 e o primeiro semestre de 2022 (ou seja, durante a pandemia da COVID-19), por meio de entrevistas semiestruturadas online, elaboradas na plataforma “Formulários” disponibilizada pelo *Google*.

Sem a pretensão de esgotar o debate sobre o tema, ao final, especialmente em relação ao valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana (no aspecto do reconhecimento) e ao direito à desconexão, a pesquisa acadêmica conclui que, a depender do contexto fático, quando praticado integralmente distante da sede da empresa (somente em casa, por exemplo), o teletrabalho pode esbarrar em óbices constitucionais. Mas, se adotado de maneira híbrida, o trabalho remoto tende a proporcionar a empregabilidade e a inclusão dos atores sociais, sem

⁷ Até o presente momento, tal direito não se encontra expresso na legislação brasileira, mas é contemplado por normas constitucionais fundamentais ligadas à limitação da jornada de trabalho, ao lazer, descanso, férias, saúde, higiene e segurança do trabalho, meio ambiente sadio e equilibrado.

considerar o labor como mera mercadoria e invadir a vida privada do obreiro exacerbadamente, proporcionando o contato entre os colegas e equipe de trabalho, atendendo à necessidade do teletrabalhador em manter relações e interações humanas presenciais, estreitando laços afetivos, delimitando e limitando a jornada laboral em dias, locais e horários fixos para que o obreiro usufrua do seu tempo de descanso e lazer.

Explicando-se a metodologia da pesquisa, as principais categorias teóricas iniciam-se com os aspectos relevantes das Revoluções Industriais apontadas por Daniel Bell, Krishan Kumar e Klaus Schwab para, em seguida, apontar as definições de domínio público e privado, trabalho, sociedade dos trabalhadores e vida *activa* de Hannah Arendt, posteriormente analisando a vida na sociedade da informação e da vigilância de Stéfano Rodotá, a sociedade do desempenho e cansaço de Byung-Chul Han. Encerra-se com a análise da pandemia decorrente da COVID-19, do conceito de teletrabalho feita por Jack Nilles, do valor social do trabalho vista por Max Emiliano da Silva Sena, de ensinamentos do professor Daniel Sarmiento sobre a dignidade da pessoa humana e do direito à desconexão por Sandro Nahmias Melo, Karen Rosendo de Almeida Leite e Jorge Luiz Souto Maior.

As principais categorias variáveis estão: a) nos balanços estatístico do IPEA e do IBGE; b) na prática do teletrabalho na Shell Brasil; c) na prática do teletrabalho de empregados de escritórios de advocacia da iniciativa privada; d) na forma como o trabalho remoto da iniciativa privada é realizada, se em acordo ou desacordo com os preceitos constitucionais aplicáveis tanto para o trabalho presencial quanto telepresencial.

A pesquisa acadêmica classifica-se como quali-quantitativa, uma vez que serão analisados números que comprovam o objetivo geral, qual seja, analisar se a prática do teletrabalho celetista do setor privado brasileiro está sendo exercido em acordo ou desacordo com a Constituição Federal de 1988, especialmente quanto o valor social do trabalho, à dignidade da pessoa humana e ao direito à desconexão, mas também serão colhidos dados para compreender a complexidade e os detalhes desta prestação de serviço. Ainda, sob o perfil analítico, o estudo será do tipo jurídico-propositivo por questionar as normas vigentes com o objetivo de propor mudanças e seguirá a vertente jurídico sociológica em razão da busca pela compreensão do teletrabalho na sua realidade fática, reconhecendo a variável dependente da sociedade.

As técnicas utilizadas para a investigação da pesquisa serão: a) análise bibliográfica, com pesquisa em obras de referência, artigos científicos e dissertações; b) pesquisa documental, com a coleta de documentos oficiais, publicação em revistas e jornais, legislações oficiais, dados estatísticos (pesquisa da IPEA e IBGE); c) estudo de caso realizado na Shell Brasil

publicado como artigo jurídico em 2010; d) entrevistas semiestruturadas direcionadas aos advogados e advogadas empregados dos escritórios de advocacia que, entre o segundo semestre de 2020, ano de 2021 e o primeiro semestre de 2022, aceitaram responder as entrevistas semiestruturadas *online*, elaboradas na plataforma “Formulários” disponibilizada pelo Google.

Por fim, as fontes primárias da pesquisa serão a Constituição de 1988 e as leis infraconstitucionais, além dos dados coletados indiretamente por meio do estudo de caso da Shell Brasil, pesquisas do IPEA e IBGE, e diretamente com os advogados que responderam ao formulário *online* elaborado por meio de ferramentas do *Google*. As fontes secundárias, por sua vez, estarão nos artigos científicos, dissertações, teses, notícias veiculadas na mídia, revistas e jornais, além de consultas às legislações estrangeiras.

1 CONTEXTO HISTÓRICO SOCIAL

Antes de adentrar ao conceito do teletrabalho em si ou do texto normativo da Constituição Federal de 1988 do Brasil, é necessário contextualizar o objeto da pesquisa com a realidade do mundo contemporâneo, tendo em vista que para se chegar a algum lugar, ou seja, a alguma conclusão final, não se pode perder de vista o ponto de partida.

E, já parafraseando palavras de Hannah Arendt, a verdade é que a luz que clareia e mostra os processos históricos costuma aparecer somente quando eles terminam, de modo que o grande protagonista das histórias contadas não é o ator da ação, mas o contador que percebe e “faz” a história⁸.

Assim, a fim de compreender o contexto fático e histórico do que se vive nas relações de trabalho do século XXI, considerado como o período da pós-modernidade, o presente trabalho acadêmico irá analisar as principais consequências das Revoluções Industriais no tocante à relação dos seres humanos com a máquina.

Além disso, não se pode deixar de analisar as transformações da sociedade vista sob à ótica de Hannah Arendt, a qual será utilizada como referencial teórico para, posteriormente, se analisar a organização social de Stefano Rodotà e Byung-Chul Han.

Ao final deste primeiro capítulo, serão apontados os principais efeitos da pandemia do coronavírus (Covid-19) pois, ocorrendo durante o período em que os progressos tecnológicos da Quarta Revolução Industrial já eram vistos, a emergência de saúde pública proporcionou espaço para a expansão da prática do teletrabalho, o qual também será conceitualmente apresentado.

1.1 Revoluções Industriais

Na busca pela compreensão da prática do teletrabalho celetista da iniciativa privada sob a ótica da Constituição Federal do Brasil de 1988, concorda-se com os ensinamentos de Hannah Arendt de que “não são ideias, mas eventos que mudam o mundo”⁹, pois a expansão

⁸ ARENDT, Hannah. *A condição humana*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2022, p. 238.

⁹ *Ibid.*, p. 338.

do trabalho remoto, enquanto uma forma de prestação de serviços que depende da utilização de tecnologias de informação e de comunicação, possui relação direta com as Revoluções Industriais.

De acordo com o fundador do Fórum Econômico Mundial, Klaus Schwab, alemão nascido em 1938 que vive em Genebra, na Suíça, a palavra “revolução”, por si só, significa “mudança abrupta e radical”¹⁰, sendo o ponto de partida aquele relativo à agricultura, quando se juntou a força dos animais com a dos seres humanos em prol da produção de alimentos, resultando na urbanização seguida das revoluções industriais a partir da segunda metade do século XVIII.

Em sua obra intitulada “A Quarta Revolução Industrial”, publicada originariamente em 2016, traduzida no Brasil por Daniel Moreira Miranda, Schwab explica que, preliminarmente, a marca revolucionária foi a transição da força muscular do ser humano para a energia mecânica, “a qual evolui até a atual quarta revolução industrial, momento em que a produção é aumentada por meio da potência aprimorada da cognição”.¹¹

A denominada Primeira Revolução Industrial aconteceu aproximadamente entre os anos de 1760 e 1840, a partir da indústria têxtil da Grã-Bretanha, em razão da descoberta da máquina a vapor e da construção de ferrovias, as quais capacitaram a produção mecânica. E, “embora tenha contribuído para a disseminação do colonialismo e para a degradação ambiental, a Primeira Revolução Industrial conseguiu tornar o mundo mais próspero”¹², pois a tecnologia foi capaz de aumentar a renda *per capita*.

De acordo com Daniel Bell, naquele início de revolução industrial, o operário substituiu o lavrador e os seus “anseios por dignidade e *status*, suas reivindicações por uma maior parcela dos dividendos industriais, seu desejo de poder manifestar-se quanto às condições que afetam seu trabalho e contratação”¹³ tornaram-se causas de lutas sociais há mais de um século.

Entre o final do século XIX e o começo do século XX, a Segunda Revolução Industrial abriu espaço para o início do mundo moderno, momento histórico este marcado pelo advento da eletricidade e da linha de montagem as quais possibilitaram a produção em massa (fordismo e taylorismo), o surgimento do rádio, do telefone, da televisão e do motor de combustão interna que permitiu a existência do automóvel e do avião.

¹⁰ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, p. 15.

¹¹ *Ibid.*, p. 16.

¹² SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2018.

¹³ BELL, Daniel. *O advento da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Cultrix, 1973, p.145.

Aproximadamente entre os anos 1950 e 1960, após a Segunda Guerra Mundial, a Terceira Revolução Industrial marcou o mundo por meio da revolução digital, teoria da informação e do computador, alavancada pelo desenvolvimento da internet em meados de 1990. De acordo com os ensinamentos de Klaus Schwab e Nicholas Davis vistos na obra “Aplicando a Quarta Revolução Industrial”, publicada em 2018, “a Terceira Revolução Industrial não ocorreu por causa da existência das tecnologias digitais, mas pelas mudanças que essas tecnologias promoveram no nosso sistema econômico e social”.¹⁴

Tal movimento ficou conhecido também como Revolução Técnico-Científica-Informacional, pois as áreas envolvendo a robótica, a genética, a informática, telecomunicações e eletrônicos em geral expandiram-se e modificaram todo o sistema produtivo, além de aprimorar as máquinas já existentes, sob a finalidade de produzir mais em menos tempo. Além disso, transformaram as relações sociais na medida em que as informações começaram a ser transmitidas cada vez mais rápido, diminuindo distâncias físicas e temporais, conectando culturas e países.

Segundo as palavras de Krishan Kumar extraídas da obra “Da Sociedade Pós-Industrial à Pós Moderna”, publicada em 1997, as duas primeiras “foram revoluções em energia – baseadas no vapor e na eletricidade – a terceira, e sobre isso havia acordo geral, era a da informação”¹⁵, a qual passou a ser considerada como um requisito da sobrevivência humana, substituindo o trabalho e o capital da sociedade industrial pela informação e conhecimento na sociedade pós industrial.

Sobre o assunto, Daniel Bell explica que as sociedades industriais “são sociedades produtoras de bens. Sua existência é um jogo contra a natureza fabricada”¹⁶, enquanto a sociedade pós industrial, como continuação das tendências que se desenvolveram na sociedade industrial, “tem como base os serviços. Assim sendo, trata-se de um jogo entre pessoas. O que conta não é a força muscular, ou a energia, e sim a informação”¹⁷.

Neste contexto, destaca-se que as três revoluções mencionadas não se excluem e não são separadas historicamente de maneira estanque, mas produzem impacto cumulativo e devem ser observadas em conjunto, pois suscitaram aumento das produções e riquezas e transformaram completamente a vida profissional e social dos trabalhadores, embora de maneira desigual, uma vez que, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano

¹⁴ SCHWAB; DAVIS, 2018, p. 38.

¹⁵ KUMAR, Krishan. *Da Sociedade Pós-Industrial à Pós-Moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997, p. 20.

¹⁶ BELL, 1973, p.147.

¹⁷ *Ibid.*, p.148.

de 2021, aproximadamente 28,2 milhões de brasileiros ainda não tinham acesso à internet, os quais são considerados como excluídos digitais.¹⁸

Mas, ainda que as fases anteriores da revolução industrial não tenham alcançado todos os cidadãos do mundo de forma homogênea, o contínuo avanço digital consagrou, no virada do século XX para o atual século XXI, a denominada Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela internet móvel e universal, inteligência artificial e aprendizagem das máquinas as quais, avançando no desenvolvimento tecnológico do computador, *software* e redes já existentes, estão provocando rupturas à Terceira Revolução Industrial, tornando-se “mais sofisticadas e integradas e, conseqüentemente, transformando a sociedade e a economia global”.¹⁹

Como Krishan Kumar bem observou, o capitalismo pós-fordista continua sendo capitalismo, ou seja, “é impulsionado tanto hoje como sempre pelo motor do processo de acumulação”²⁰. Mas, o diferencial da Quarta Revolução Industrial, também denominada como “Indústria 4.0” na feira de Hannover na Alemanha, no ano de 2011²¹, é a fusão da nanotecnologia com a computação quântica²², bem como a interação dessas tecnologias com aspectos físicos, digitais e biológicos da vida humana, maximizando o contato do indivíduo com a máquina sob a tendência de alcançar 100% (cem por cento) da automatização das fábricas por meio de sistemas ciberfísicos.

Na categoria física, observa-se o surgimento dos veículos autônomos como *drones*, da impressão em 3D, da robótica avançada e novos materiais para autorreparação ou autolimpeza, por exemplo, além de nanomateriais com grafeno “que é cerca de 200 vezes mais forte que o aço”²³. Na categoria digital, a Quarta Revolução Industrial é a “internet das coisas”²⁴, com a existência de bilhões de *smartphones*, *tablets* e computadores conectados à internet em todo o mundo, transações financeiras feitas com moedas digitais, com o surgimento do *blockchain*²⁵,

¹⁸ ESTADÃO CONTEÚDO. 28,2 milhões de brasileiros não têm acesso à internet, diz IBGE: excluídos digitais são 15,3% da população com 10 anos ou mais; mas proporção de domicílios com banda larga fixa superou a com banda larga móvel pela 1ª vez. Excluídos digitais são 15,3% da população com 10 anos ou mais; mas proporção de domicílios com banda larga fixa superou a com banda larga móvel pela 1ª vez. 2022. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/consumo/282-milhoes-de-brasileiros-nao-tem-acesso-a-internet-diz-ibge/>. Acesso em: 08 dez. 2022.

¹⁹ Ibid., p. 16.

²⁰ KUMAR, 1997, p. 62.

²¹ SCHWAB, 2016, p. 16.

²² Os computadores quânticos utilizam o comportamento exclusivo da física quântica, como sobreposição, emaranhamento e interferência quântica, e o aplicam à computação. Isso faz surgir novos conceitos para os métodos de programação tradicionais (O que é computação quântica?. *Azure*, Microsoft, 2023. Disponível em: <https://azure.microsoft.com/pt-br/resources/cloud-computing-dictionary/what-is-quantum-computing/#introduction>. Acesso em: 08 dez. 2022).

²³ SCHWAB, op. cit., p. 26.

²⁴ Ibid.

²⁵ A tecnologia blockchain é um mecanismo de banco de dados avançado que permite o compartilhamento transparente de informações na rede de uma empresa por meio de blocos interligados em uma cadeia e possibilita

transferências bancárias por meio de *PIX*, além de plataformas de economia sob demanda como a empresa Uber.

Neste contexto, vale destacar o quanto a Quarta Revolução Industrial têm modificado as questões envolvendo a oferta e a demanda de produtos, o poder da informação e da conexão, uma vez que a Uber é a maior empresa de táxis do mundo, mas não possui frota de veículos, enquanto o Facebook é o proprietário de mídia mais popular do mundo quando, na realidade, não cria conteúdo algum e o Airbnb, por sua vez, é o maior provedor de hospedagem do mundo, embora não tenha imóveis em seus registros²⁶, cenário que se apresenta, no mínimo, como paradoxal.

Entretanto, tais fatos devem ser analisados sob a ótica de Krishan Kumar de que “os instrumentos e as técnicas podem mudar, mas os objetivos e finalidades supremos das sociedades industriais capitalistas permanecem os mesmos”²⁷, quais sejam, alcançar a venda e o lucro para manter o sistema. A título de exemplo, observa-se que, no ano de 1997, quando a obra “Da Sociedade Pós – Industrial à Pós – Moderna” foi publicada, já existia a preocupação da sociedade em torno da tecnologia da informação, se implicaria na redução ou aumento de conhecimento, de controle social e criação ou diminuição de empregos²⁸, dúvida esta que se mantém até hoje na vivência da Indústria 4.0

Também Daniel Bell, em 1973, afirmou na obra “O Advento da Sociedade Pós-Industrial” que “repetidamente nos dizem que estamos vivendo numa época de ‘mudança tecnológica a uma taxa constantemente acelerada’, a qual está criando novos e ‘explosivos’ problemas sociais”²⁹, alertando para o fato de que não é possível medir o “ritmo de transformação”, pois tanto a mudança provocada pela eletricidade quanto à criada pela energia atômica são “inovações revolucionárias”, por exemplo³⁰.

Em outras palavras, referido autor explica que mesmo quando parece que determinado campo já foi explorado ao máximo, novas descobertas poderão surgir com o objetivo de produzir o maior número de bens a menor custo, pois “é com a economia que nos preocupamos em primeiro lugar”³¹.

E se no aspecto digital verificam-se inúmeras inovações na Quarta Revolução

o rastreamento de toda a atividade de uma cadeia produtiva (O que é tecnologia de blockchain?. AWS, Amazon. Disponível em: <https://aws.amazon.com/pt/what-is/blockchain/>. Acesso em: 08 dez. 2022).

²⁶ Ibid., p. 29.

²⁷ KUMAR, 1997, p.44.

²⁸ Ibid., p. 35.

²⁹ BELL, 1973, p. 218.

³⁰ Ibid.

³¹ Ibid., p.215.

Industrial, na área biológica não é diferente, pois os avanços no campo da neurociência e da genética, especialmente, são observados na redução de custos e no aumento da facilidade do sequenciamento genético, na ativação e edição de genes. Ensina Klaus Schwab que “na verdade, a ciência avança tão rápido que, no momento, as limitações são mais jurídicas, regulamentares e éticas que técnicas”³², pois fala-se, inclusive, em biologia sintética capaz de criar organismos personalizados, editando o DNA deles, além de bioimpressão tridimensional para produzir tecidos vivos.

Na visão de Schwab, vive-se, atualmente, o período histórico em que a tecnologia e a digitalização transformarão o mundo completamente, pois “a velocidade da inovação em termos de desenvolvimento e ruptura está mais rápida do que nunca”³³. A título de exemplo, o autor menciona que o primeiro *Iphone* foi lançado em 2007, mas, no final de 2015, já existiam cerca de 2 bilhões de *smartphones*³⁴, os quais são, atualmente, vistos por Byung-Chul Han como local de trabalho, confessionário e prisão digital, ou seja, verdadeiro instrumento de dominação.³⁵

Mas, anos antes desta afirmação feita por Byung-Chul Han, aproximadamente no ano de 1997, Krishan Kumar já havia alertado que a tecnologia da informação trabalha para que as distinções entre escritório e lar, trabalho e ócio, tornem-se secundárias ou até mesmo irrelevantes³⁶, pois “a revolução da tecnologia da informação comprime espaço e tempo”³⁷, já citando, naquela época, a existência do “telebanking”, “teleshopping”, teleworking” e “teleducação”, por exemplo³⁸, conceitos estes os quais tornaram-se comuns no mundo contemporâneo.

Nesta direção, pode-se afirmar que Hannah Arendt acertou quando mencionou que os aparelhos feitos pelo homem no mundo moderno se tornaram parte do corpo humano da mesma forma como a carapaça é integrante do corpo da tartaruga³⁹, pois, atualmente, na pós-modernidade, discute-se, inclusive, sobre o trabalho de empresas de satélite que estão criando meios para cobrir o planeta Terra com serviços de telefonia celular, uma vez que, nas palavras do CEO da AT&T, John Stankey, “a raça humana está se tornando cada vez menos tolerante à desconexão”.⁴⁰

³² BELL, 1973, p. 30.

³³ Ibid., p. 18.

³⁴ Ibid.

³⁵ FANJUL, Sergio C. Byung-Chul Han: “O celular é um instrumento de dominação. Age como um rosário. *El País*, 09 out. 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/cultura/2021-10-09/byung-chul-han-o-celular-e-um-instrumento-de-dominacao-age-como-um-rosario.html>. Acesso em: 02 set. 2022.

³⁶ KUMAR, 1997, p.42.

³⁷ Ibid., p.22.

³⁸ Ibid., p. 28.

³⁹ ARENDT, 2022, p. 189.

⁴⁰ THE WIX. *A corrida espacial para nossos celulares*. 30 ago. 2022. Disponível em:

Em outras palavras, este avanço tecnológico veloz, disruptivo e incontestado, transformou a sociedade dos trabalhadores de Hannah Arendt na sociedade da vigilância de Stefano Rodotà e na sociedade do cansaço de Byung-Chul Han, esgotadas pelo poder da conexão, informação e da autoexploração em busca do desempenho - conforme será visto mais adiante. Utilizando-se termos contemporâneos, alguns especialistas afirmam que o progresso exponencial da tecnologia advindo das Revoluções Industriais distingue gerações, principalmente entre a geração “X”, “Y” e “Z”.

A Geração X refere-se às pessoas nascidas entre 1960 até 1982, aproximadamente, as quais viram surgir o computador pessoal, a internet, a impressora e o e-mail, por exemplo. A Geração Y, por sua vez, classifica os indivíduos nascidos entre 1970 e início de 1990, mais ou menos, que cresceram com a internet desenvolvida e a internalizaram desde crianças, tornando-se jovens multitarefas. Por último, a Geração Z compreende os nascidos entre 1992 e 2010, sujeitos estes considerados como nativos digitais, sempre conectados e familiarizados com *smartphones* e tablets, desapegados de fronteiras geográficas, pois nunca viram o mundo sem computador.⁴¹

Desta maneira, percebeu Klaus Schwab que a lição apreendida desde a Primeira Revolução Industrial ainda é válida para os dias atuais, qual seja: “um dos grandes determinantes do progresso consiste na extensão que a inovação tecnológica é adotada pela sociedade”⁴², sendo ela capaz de fazer surgir novas gerações e sendo certo que as prestações de serviço regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assim como o governo e as instituições públicas, devem atentar-se para as mudanças decorrentes das novas tecnologias no tocante à natureza do trabalho e no tecido social no qual ele está inserido.

Além disso, concorda-se expressamente com Krishan Kumar de que o conjunto de mudanças advindas das Revoluções Industriais são importantes, mas não “assinala um rompimento fundamental na ordem do industrialismo capitalista”⁴³, pois apresentam-se como “manifestações do dinamismo tecnológico e de inovações revolucionárias constantes na produção, que eram inerentes, desde o início, à Revolução Industrial”⁴⁴. Ou seja, “muita coisa que parece pós-fordista mantém as características de um sistema de produção que permanece

<https://thewix.com.au/mobile/the-space-race-for-our-cellphones/>. Acesso em: 02 set. 2022.

⁴¹ MEYER, Maximiliano. *Quais as diferenças entre as gerações X, Y e Z e como administrar os conflitos?*. Oficina da Net., publicado 16 out. 2014, atualizado 03 dez. 2021. Disponível em: <https://www.oficinadanet.com.br/post/13498-quais-as-diferencas-entre-as-geracoes-x-y-e-z-e-como-administrar-os-conflitos>. Acesso em: 05 set. 2022.

⁴² SCHWAB, 2016, p. 17.

⁴³ KUMAR, 1997, p. 76.

⁴⁴ Ibid.

substancialmente fordista, mesmo que esteja sob grande tensão”.⁴⁵

Em razão da hiperconectividade proporcionada pelo desenvolvimento da tecnologia, há grande preocupação quanto às ocupações em face da substituição pela automação, quanto ao “desemprego tecnológico”⁴⁶, e observa-se também um cenário econômico em que os prestadores de serviço não são mais empregados no sentido tradicional da palavra, mas são trabalhadores supostamente independentes, que realizam tarefas específicas e em qualquer lugar do mundo, principalmente fora das dependências da empresa.

Acerca do assunto, em 1997, Krishan Kumar já mencionava conceitos como especialização flexível, capitalismo organizado e desorganizado, alertando acerca das formas flexíveis de trabalho as quais estavam substituindo a produção em massa, descentralizando-a⁴⁷ como parte de “estratégia para aliviar os encargos das empresas e evitar ou neutralizar organizações trabalhistas fortes”⁴⁸, cenário semelhante ao que se vê atualmente.

Ao menos desde 2016, quando a obra “A Quarta Revolução Industrial” foi publicada, Klaus Schwab questiona sobre os efeitos da Indústria 4.0 nos seguintes termos:

será que esse é o começo de uma revolução do novo trabalho flexível que irá emponderar qualquer indivíduo que tenha uma conexão de internet e que irá eliminar a escassez de competências? Ou será que irá desencadear o início de uma inexorável corrida para o fundo em um mundo de fábricas virtuais não regulamentadas?⁴⁹

E, a fim de tentar evitar que a resposta seja unicamente a favor da desregulamentação e flexibilidade em prol da lógica do mercado, é que se pretende, na presente pesquisa acadêmica, analisar o teletrabalho celetista diante das previsões normativas da Constituição Federal 1988, especialmente para ser contrária ao mundo precarizado do trabalho que viola direitos como o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o direito à desconexão.

Parafraseando palavras de Stefano Rodotà, a consciência do progresso tecnológico e dos riscos que ele oferece caminha paralelamente à percepção de que é impossível – e indesejável - deter o avanço da tecnologia, ainda que este não proporcione apenas consequências positivas para a sociedade.⁵⁰ Por isso, a fim de compreender as transformações sociais decorrentes da evolução da máquina nas Revoluções Industriais, que afetou não só a

⁴⁵ KUMAR, 1997, p. 69.

⁴⁶ Ibid., p. 42.

⁴⁷ Ibid., p. 60.

⁴⁸ Ibid., p. 69.

⁴⁹ Ibid., p. 54.

⁵⁰ RODOTÁ, Stefano. *A vida na sociedade da vigilância: a privacidade hoje*. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 41.

economia, mas proporcionou a “industrialização da mente”⁵¹, abaixo serão analisadas a visão de Hannah Arendt, Stefano Rodotà e Byung-Chul Han sobre o a sociedade moderna e pós-moderna.

1.2 A Sociedade por Hannah Arendt

Hannah Arendt, nascida em 1906 na Alemanha, foi uma filósofa e teórica política de origem judia, aluna de Martin Heidegger que, após sofrer com as perseguições nazistas, exilou-se e fixou residência nos Estados Unidos. Em 1958, morando em Nova Iorque, publicou o livro “A Condição Humana” e, em 1975, faleceu em razão de um ataque cardíaco.

Em “A Condição Humana”, obra escrita e publicada após o final da Segunda Guerra Mundial, no período em que se iniciou a Terceira Revolução Industrial, a autora analisa o que é o ser humano sob a perspectiva da ação e do trabalho, propondo-se a “pensar o que estamos fazendo”⁵² a partir da observação das capacidades humanas as quais ela julga serem permanentes enquanto não houver mudança na própria condição humana.

Neste sentido, para Hannah Arendt “tudo o que adentra o mundo humano por si próprio, ou para ele é trazido pelo esforço humano, torna-se parte da condição humana”⁵³. Por conta disso, o trabalho é um dos objetos de sua análise, especialmente porque trabalhar deixou de ser visto apenas como uma escravidão da necessidade e saiu da ocultação do domínio privado para encontrar sua glorificação no domínio público.

Este domínio público possui dois significados: a) “tudo o que aparece em público pode ser visto e ouvido por todos e tem a maior divulgação possível”⁵⁴, ou seja, relaciona-se com a realidade e a aparência; e b) “o próprio mundo, na medida em que é comum a todos nós e diferente do lugar que privadamente possuímos nele”⁵⁵, referindo-se ao que é fabricado pelas mãos humanas.

Na antiguidade clássica, a casa era o lugar do homem no mundo. Mas, a autora explica que a ascendência da sociedade enquanto “conjunto de famílias economicamente

⁵¹ KUMAR, 1997, p. 76.

⁵² ARENDT, 2022, p. 06.

⁵³ Ibid., p. 12.

⁵⁴ Ibid., p. 61.

⁵⁵ Ibid., p. 64.

organizadas”⁵⁶ transformou as questões antes pertinentes somente à esfera privada do ambiente doméstico em preocupações coletivas, mesclando os domínios mais antigos do público e do privado e criando um novo domínio social onde as comunidades modernas constituíram-se sociedade de trabalhadores “em torno da única atividade necessária para manter a vida”⁵⁷, qual seja, o trabalho.

Durante vários anos, a atividade de trabalhar estava ligada apenas ao caráter biológico de subsistência da espécie humana, aprisionada em torno do processo vital, desprezada na era antiga e banida ao domínio privado. Mas, a partir da era moderna, o trabalho encontrou a sua supervalorização na sociedade, tornando-se atividade aparente no domínio público a ponto de Hannah Arendt afirmar que “em nenhuma outra esfera da vida atingimos tamanha excelência quanto na revolucionária transformação da atividade do trabalho”⁵⁸.

Com isso, houve uma alteração nos significados dos termos público e privado, pois este último, na acepção original, relacionava-se com o privativo, de modo que viver uma vida privada seria estar na ausência de outros. E, neste contexto, a sociedade de trabalhadores moderna destrói o domínio privado e o domínio público, uma vez que “priva os homens não só do seu lugar no mundo, mas também do seu lar privado, no qual outrora eles se sentiam resguardados contra o mundo”⁵⁹.

Além disso, o advento da sociedade transformou o interesse privado pela propriedade em uma preocupação pública devido ao interesse pelo acúmulo de riqueza e de capital. Assim, a propriedade moderna passou a situar-se na própria pessoa, no seu talento e força de trabalho, e o homem saiu do seu isolamento para, com coragem e audácia de abandonar o seu esconderijo privado, tornar-se um negociante no mercado de troca, “desvelando-se e exibindo-se a si próprio”⁶⁰.

Nos primórdios da história, Hannah Arendt explica que a distinção entre os domínios público e privado relacionava-se com “o que deve ser exibido e o que deve ser ocultado”⁶¹. Assim, mulheres e escravos pertenciam à mesma categoria de trabalhadores os quais cuidavam das necessidades vitais com os seus corpos e deveriam ser escondidos. Mas, a partir da era moderna, já não se acredita mais que “as funções corporais e as preocupações materiais devam ser escondidas”⁶².

⁵⁶ ARENDT, 2022, p. 35.

⁵⁷ Ibid., p. 57.

⁵⁸ Ibid., p. 59.

⁵⁹ Ibid., p. 72.

⁶⁰ Ibid., p. 231.

⁶¹ Ibid., p. 89.

⁶² Ibid., p. 90.

Pelo contrário. Com a glorificação do trabalho, o conceito ideal de felicidade passou a ser visto na “humanidade trabalhadora”⁶³ como um direito tão essencial quanto o direito à vida, de modo que “nenhuma outra atividade é tão imediatamente vinculada à vida quanto o trabalho”⁶⁴, visto no domínio público como a atividade de mais alta posição da *vita activa*, cuja definição está em “todo tipo de engajamento ativo nas coisas deste mundo”⁶⁵.

Desta maneira, a sociedade comercial típica do início do capitalismo transformou-se em uma sociedade do trabalho, que vê no mercado de trocas a importância do domínio público para definir os valores das coisas, uma vez que o “valor é aquela qualidade que nenhuma coisa pode ter na privacidade, mas que adquire automaticamente assim que aparece em público”⁶⁶.

Tal sociedade de trabalhadores também é vista como sociedade de consumidores, pois Hannah Arendt ensina que “o trabalho e o consumo são apenas dois estágios do mesmo processo, imposto ao homem pela necessidade da vida”⁶⁷. Por isso, a fim de produzir abundantemente e consumir cada vez mais depressa os recursos mundanos, o homem enaltece o trabalho e considera toda a atividade que não se relaciona a ele como “passatempo”⁶⁸, destinado ao consumo.

E, desde a Primeira Revolução Industrial, o homem trabalhador sempre viveu em um mundo de máquinas, ajustando-se a elas, pois “as máquinas exigem que o trabalhador as sirva, que ajuste o ritmo natural do seu corpo ao movimento mecânico delas”⁶⁹. Nesta direção, as queixas da sociedade moderna sobre os indivíduos tornarem-se servos das máquinas que eles mesmo inventaram perpetuaram-se com o passar dos anos, pois até hoje, na pós modernidade, as ferramentas produzidas pela sociedade trabalhadora possuem caráter além do meramente instrumental.

Na realidade, para a sociedade de trabalhadores, “o mundo de máquinas tornou-se um substituto para o mundo real”⁷⁰, onde os aparelhos mostram-se como integrantes do corpo humano, especialmente diante do uso contínuo dos *smartphones* – algo típico do contexto contemporâneo. Assim, Hannah Arendt questiona se os seres humanos são senhores ou escravos das máquinas, se elas ainda servem ao mundo e às coisas do mundo ou se “o movimento automático de seus processos passaram a dominar e mesmo a destruir o mundo e as coisas”⁷¹,

⁶³ ARENDT, 2022, p. 132.

⁶⁴ *Ibid.*, p. 135.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 17.

⁶⁶ *Ibid.*, p. 204.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 156.

⁶⁸ *Ibid.*, p. 158.

⁶⁹ *Ibid.*, p. 183.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 189.

⁷¹ *Ibid.*, p. 188.

dúvida esta que parece perpetuar-se com o avançar dos anos e das revoluções industriais.

O desenvolvimento tecnológico aumenta o poder humano de destruir toda a vida da Terra e quiçá, um dia, a própria Terra. Mas, a fabricação também induz à ideia de que os instrumentos eliminam a percepção do trabalho como esforço doloroso ao qual toda vida humana está sujeita, elevando-o a uma palavra “muito ambiciosa para o que estamos fazendo ou pensamos que estamos fazendo no mundo em que passamos a viver”⁷² e modificando a sociedade de trabalhadores para uma sociedade de empregados os quais funcionam puramente em modo automático, como se a vida tivesse sido submersa no processo vital de subsistência.

Por tal razão, Hannah Arendt afirma que uma das mais graves consequências da era moderna foi a “inversão da ordem hierárquica entre a *vita contemplativa* e a *vita activa*”⁷³, onde o rompimento com a contemplação ocorreu na introdução de processos na atividade de produção e a partir do momento em que a fabricação ocupou o lugar hierarquicamente superior na *vita activa*, destacando a interferência do homem como a verdadeira razão para modificar a concepção do mundo.

E, mesmo considerando a importância do labor, a autora alerta para o fato de que é possível aos homens viver sem trabalhar, “obrigando outros a trabalharem para eles”⁷⁴, mas, em contrapartida, ressalta que a vida não existe sem o discurso e a ação, sendo estes os modos pelos quais os indivíduos se apresentam uns para os outros além da mera exposição do corpo. Ou seja, “é com palavras e atos que nos inserimos no mundo humano”⁷⁵, sendo certo que, “ao contrário da fabricação, a ação jamais é possível no isolamento”⁷⁶.

Nesta direção, Hannah Arendt compreende que o verdadeiro poder começa a “existir entre os homens quando eles agem juntos, e desaparece no instante em que eles se dispersam”⁷⁷. E tal poder é o que mantém o domínio público como aquele espaço da aparência, reservado para a excelência humana, onde os indivíduos agem, falam, realizam o mercado de trocas e trabalham.

Em contrapartida, a casa, o lar do indivíduo seria o único local “seguro contra o mundo público comum”⁷⁸ e todos os riscos à vida humana que nele ocorre, “mas também contra a sua publicidade, contra o fato de ser visto e ouvido”⁷⁹, o que têm sido relativizados com as

⁷² ARENDT, 2022, p. 400.

⁷³ Ibid., p. 359.

⁷⁴ Ibid., p. 218.

⁷⁵ Ibid., p. 219.

⁷⁶ Ibid., p. 233.

⁷⁷ Ibid., p. 248.

⁷⁸ Ibid., p. 87.

⁷⁹ Ibid.

inovações tecnológicas contemporâneas as quais transformam o cenário social, conforme será visto adiante.

Sob a ótica de Hannah Arendt, o que se pode resumir, afinal, é que a sociedade dos trabalhadores turvou os entendimentos acerca do domínio público e privado ao colocar o trabalho para ser visto por todos, definindo os homens conforme as funções exercidas no processo do labor, comparando-os com o mesmo valor superior que confere às máquinas, exaltando a *vita activa* em detrimento à *vita contemplativa*.

Tal situação não contemplou somente o cenário fático referente ao período em que o livro “A Condição Humana” foi publicado (1958), uma vez que diferentes autores, como Stefano Rodotà e Byung-Chul Han, escrevendo em épocas e locais distintos de Hannah Arendt, continuaram identificando relevantes características e mudanças da sociedade conforme o avanço da vida humana e do trabalho em torno das inovações tecnológicas. Assim, na tentativa de manter uma linha do tempo minimamente cronológica, passa-se a analisar a organização social de Stefano Rodotà.

1.3 A Sociedade por Stefano Rodotà

Na contínua busca de compreender os relevantes aspectos sociais atuais, é necessário trazer a visão de Stefano Rodotà, um dos maiores intelectuais italianos de seu tempo, político e filósofo que produziu importantes contribuições acerca da evolução do direito e da sociedade contemporânea. Nascido em Cosenza no ano de 1933, foi Professor Emérito da Faculdade de Direito La Sapienza, em Roma, e faleceu em 2017.

Optando por se aprofundar em matérias pertinentes ao direito privado, Rodotà se interessava por estudar o sujeito concreto real e não o sujeito abstrato da dogmática. Em 1994, lecionou uma matéria intitulada “Tecnologias e direitos”, a qual foi julgada como extravagante para a época⁸⁰, pois, nas palavras do professor, “são categorias que então estavam fora da atenção do jurista”.⁸¹

E a partir desta perspectiva surge a obra “A Vida na Sociedade da Vigilância”, um livro publicado no ano de 2008, sob a organização, seleção e apresentação de Maria Celina

⁸⁰ MORAES, Maria Celina Bodin de. Rodotà. *Teoria do Direito Privado* [online], 2016. Disponível em: <http://teoriadodireitoprivado.blogspot.com/2016/01/rodota.html>. Acesso em: 08 ago. 2022.

⁸¹ RODOTÁ, Stefano. Entrevista à RTDC. *Revista Trimestral de Direito Civil*, n. 11, jul./set., 2002, p. 226.

Bodin de Moraes e que só existe no Brasil, pois “o autor deu carta branca a seus editores brasileiros para buscarem, dentre seus livros e artigos, incluindo alguns inéditos, aqueles ensaios que mais interessariam ao nosso público”.⁸² Assim, com a tradução de Danilo Doneda e Luciana Cabral Doneda, objetivou-se “trazer à luz a principal marca do magistério de Rodotà: a extraordinária lucidez na busca de soluções factíveis para os difíceis problemas criados pelas novas tecnologias”⁸³.

Primeiramente, Rodotà destaca que a sociedade contemporânea é marcada não só pelo trabalho tal como visto por Hannah Arendt, mas também pela grande quantidade de troca de informações advindas especialmente do período histórico relativo à Terceira Revolução Industrial e que permanece em contínua ascensão, sendo elas quem definem, classificam e etiquetam os indivíduos, elevando o direito à privacidade a um “instrumento fundamental contra a discriminação, a favor da igualdade e da liberdade”.⁸⁴

Entretanto, o autor salienta que este caráter de direito fundamental da privacidade tem sido relativizado pois, após o atentado ocorrido em 11 de setembro nos Estados Unidos, a privacidade passou a ser vista como um obstáculo à segurança e foi superada por diversas legislações. Rodotà cita um filme de 1998, dirigido por Tony Scott, para alertar que “a única privacidade que você tem está na sua cabeça. Talvez nem mesmo lá”⁸⁵, pois muitas garantias foram reduzidas em todo o mundo, beneficiando a lógica do mercado que atua no meio de inúmeras oportunidades tecnológicas, criando novas ferramentas para a “classificação, seleção, triagem e controle de indivíduos, o que resulta numa verdadeira maré tecnológica que as autoridades nacionais e internacionais nem sempre são capazes de controlar adequadamente”.⁸⁶

O autor mostra que a definição histórica de privacidade feita pelos juízes da Suprema Corte dos EUA, Louis Brandeiss e Earl Warren, como “o direito de ser deixado em paz” foi transformada no “direito de manter o controle sobre suas próprias informações e de determinar a maneira de construir sua própria esfera particular”.⁸⁷ Assim, reivindicando a autodeterminação informativa na sociedade da informação, Rodotà deixa claro que a proteção de dados possui impacto não apenas como um direito fundamental, mas até sobre o grau de democracia de um país.

Em outras palavras, a partir da análise do pensamento do autor italiano, compreende-

⁸² MORAES, 2016.

⁸³ Ibid.

⁸⁴ RODOTÁ, 2002, p. 07.

⁸⁵ Ibid., p. 14.

⁸⁶ Ibid.

⁸⁷ Ibid., p. 15.

se que a sociedade contemporânea torna cada vez mais frágil a definição antiga de privacidade como o direito de ser deixado só, no lar protegido do mundo exterior, sem a presença de terceiros – como absorvido da visão de Hannah Arendt no conceito inicial de domínio privado. Isto porque, nas palavras de Rodotà, “não é mais possível considerar os problemas da privacidade somente por meio de um pêndulo entre ‘recolhimento’ e ‘divulgação’”.⁸⁸

A organização social atual não se baseia mais na separação entre o que é objeto de ocultação ou exibição, na distinção do lugar no qual se vive do local onde se exerce trabalho - aspecto característico da classe burguesa da Primeira Revolução Industrial -, mas na acumulação e circulação de informações e na “impossibilidade, para o Estado e para a indústria, de renunciar a uma infra-estrutura informativa cada vez mais ampla e sofisticada”.⁸⁹ Na verdade, o cidadão, hoje, não se prende sequer ao seu território, pois este foi transformado na rede.

Desta maneira, a sociedade contemporânea não é apenas uma sociedade de trabalhadores ou de empregados que enxerga nas máquinas uma atenuação do trabalho penoso – como visto na obra de Hannah Arendt -, mas constitui-se como verdadeira sociedade de informação a qual modela as instituições por meio da tecnologia informativa. Acerca do assunto, Rodotà faz o seguinte destaque:

Hoje, a verdadeira utopia é aquela de quem acredita que seja possível extirpar a infra-estrutura informativa das nossas organizações sociais: mesmo que isso não queira dizer que a tecnologia deva ser vista como um valor sempre progressivo, substituindo a ideologia do *laisser-faire* por aquela do *laisser-innovar*; nem que se possa ocultar o caráter ‘totalitário’ do computador por trás da sua cortina da eficiência.

Neste contexto, considerando a globalização em conjunto com as inovações tecnológicas que diluem as fronteiras existentes entre os países, aproximando-os entre si, em consonância com o entendimento de Hannah Arendt de que a distância “cedeu ante o furioso ataque da velocidade”⁹⁰, visto especialmente no período entre a Segunda e a Terceira Revolução Industrial, a informação atinge caráter global e é capaz de criar novo analfabetismo entre aqueles que possuem informações (*information-haves*) e aqueles que não possuem (*information-have nots*).⁹¹

Além disso, a intensa disseminação de informações, atrelada com interesses

⁸⁸ RODOTÁ, 2008, p. 25.

⁸⁹ Ibid., p. 35.

⁹⁰ ARENDT, 2022, p. 309.

⁹¹ RODOTÁ, op. cit., p. 40.

econômicos-políticos e com a dinâmica do capitalismo contemporâneo, também se constitui como um espaço adequado para o que costumeiramente se chama de *fake news*, ou seja, informações falsas, pois cria-se um terreno fértil para que determinada narrativa prevaleça sobre o fato em si, modificando-lhe o contexto diante da efemeridade das formas e do conteúdo da comunicação.

Desde o ano de 1997, o autor Krishan Kumar alerta que “a sociedade de informação é um mito criado para servir aos interesses dos que iniciaram e administram a ‘revolução da informação’, pois “é apenas a ideologia mais nova do Estado capitalista”⁹². Neste sentido, admite-se que a sociedade da informação não evoluiu de maneira neutra, mas seguindo o sistema econômico baseado na propriedade privada dos meios de produção e nas operações com fins lucrativos.

Além disso, na presente pesquisa acadêmica, não será adotado posicionamento otimista ou pessimista em relação às transformações advindas da tecnologia - especialmente no teletrabalho -, mas será compartilhado o entendimento de Rodotà de que, paralelamente à consciência dos riscos do progresso tecnológico “está a consciência da impossibilidade de deter tal progresso, mesmo se este não se apresenta mais com prognósticos somente positivos”⁹³, o que evidencia a necessidade de se refletir sobre o tema.

Em outras palavras, tendo em vista que o principal recurso da sociedade atual e do futuro é a informação, diretamente ligada com o avanço tecnológico da Terceira e Quarta Revolução Industrial, a problemática não se restringe apenas em criar normas jurídicas ou não para garantir os direitos dos teletrabalhadores, mas em aplicar as normas constitucionais já existentes como fundamentos, valores e princípios orientadores das relações dos indivíduos entre si e com as máquinas que os rodeiam e modificam o corpo social.

A título de exemplo, a Constituição Federal de 1988 do Brasil garante a inviolabilidade da intimidade e da vida privada das pessoas (art. 5º, X). Em contrapartida, Rodotà afirma que o trabalho remoto, enquanto “possibilidade de o indivíduo fechar-se na ‘fortaleza eletrônica’”, apenas ilude o homem quanto a um “fortalecimento e enriquecimento da esfera privada”⁹⁴, pois, na verdade, a torna mais frágil ante à maior exposição e ao rompimento do importante contato social com outros homens.

Neste contexto, o professor italiano revela a transformação da sociedade da informação em sociedade da vigilância, pois os teletrabalhadores podem ser vigiados a cada

⁹² KUMAR, 1997, p. 43.

⁹³ Ibid., p. 41.

⁹⁴ Ibid., p. 94.

instante de sua atividade laboral, semelhantes à imagem do “homem de vidro”⁹⁵, uma vez que “os tempos e os ritmos de trabalho, as interrupções, são impassível e implacavelmente registrados pela máquina”⁹⁶. E, além do trabalho remoto, a vigilância marca cada momento da vida humana existente dentro do sistema capitalista e das relações de mercado, o qual tem transformado a “*Real Life*” em “*Virtual Life*”.⁹⁷

Na organização social contemporânea, inserida na Quarta Revolução Industrial, discute-se, por exemplo, sobre cidadania eletrônica, aldeia global, abstrações no ciberespaço, pessoas eletrônicas e comunidades virtuais. Por tal razão, o celular aparenta ser uma parte ou extensão do corpo humano que, fazendo uso da tecnologia de geolocalização existente, é capaz de detalhar todos os movimentos dos indivíduos e servir até como meio de prova em ações judiciais para a checagem de horas extraordinárias prestadas por trabalhadores em suas atividades laborais.⁹⁸

Desta maneira, Rodotà afirma que a “Internet não é mais o espaço da liberdade infinita, de um poder anárquico que ninguém pode domar”⁹⁹, mas constitui-se como lugar de conflitos o qual deve ser considerado como um espaço constitucional a fim de “evitar a redução do cidadão a mero consumidor”¹⁰⁰. Portanto, tratando-se de Brasil, a internet e as relações que ela promove, como o teletrabalho, devem ser observadas sob as lentes da Constituição Federal de 1988.

Se para Hannah Arendt “o homem ajustou-se a um ambiente de máquinas desde o instante em que as concebeu”¹⁰¹, Rodotà vai além e alerta que o computador e a internet causam crise de identidade nos seres humanos, onde o “*eu* se torna múltiplo, fluido, passa ser construído em interação contínua com as máquinas”¹⁰². E, se para Arendt o homem que se isola da convivência com outros torna-se impotente¹⁰³, Rodotà também destaca problemas advindos do isolamento e relacionamento exclusivo com o computador, o qual “limita ou exclui outras formas de relacionamento interpessoal ou social, fechando a pessoa em seu mundo virtual”.¹⁰⁴

A evolução da sociedade dos trabalhadores de Arendt vista como sociedade da

⁹⁵ RODOTÁ, 2008, p. 113.

⁹⁶ Ibid., p. 112.

⁹⁷ Ibid., p. 118.

⁹⁸ PAIVA, Letícia. Juízes quebram sigilo de geolocalização de trabalhadores para checar horas extras. *Jota*, 11 ago. 2022, atualizado 12 ago. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/especiais/juizes-quebram-sigilo-de-geolocalizacao-de-trabalhadores-para-chechar-horas-extras-11082022>. Acesso em: 16 ago. 2022.

⁹⁹ RODOTÁ, op. cit., p. 168.

¹⁰⁰ Ibid., p. 169.

¹⁰¹ ARENDT, 2022, p. 182.

¹⁰² RODOTÁ, op. cit., p. 120.

¹⁰³ ARENDT, op. cit., p. 249.

¹⁰⁴ RODOTÁ, op. cit., p. 121.

vigilância por Rodotà conduz o mercado a criar personalidades eletrônicas, as quais não possuem mais controle sobre as suas informações pessoais. De fato, Hannah Arendt corretamente explicou que o advento social eliminou as fronteiras entre o domínio público e privado. Anos depois, Rodotà reitera a ideia de que “as tecnologias da informação e da comunicação contribuíram para tornar cada mais sutil a fronteira entre a esfera pública e a esfera privada”.¹⁰⁵

Na organização social contemporânea, caracterizada por rápidas mudanças produzidas pela tecnologia, há preocupação com o direito de não saber, de oposição, de esquecimento, pois, de acordo com Rodotà, “a vigilância não conhece limites”¹⁰⁶ e a privacidade vista como direito de ser deixado sozinho está definindo conforme a implantação de câmeras de vídeo para segurança, rastros deixados pelo cartão de crédito ou navegação na Internet, produção e comércio de produtos *online* e perfis eletrônicos, por exemplo.

Como bem destacado pelo professor italiano, “é preciso suspeitar do argumento de quem ressalta que o cidadão honesto nada tem a temer com a disseminação das informações que lhe dizem respeito”¹⁰⁷, pois não se trata apenas de promover segurança. A utilização em massa da biometria para diversas situações cotidianas, por exemplo, mostra que o corpo físico está sendo combinado com o corpo eletrônico, tornando-se somente uma senha. Ou seja, as pessoas estão transformando-se em *networked persons*, pessoas permanentemente em rede¹⁰⁸, sob uma sociedade do controle, da vigilância e da classificação.

Em síntese, a partir da visão de Rodotà, a organização social de hoje convive com o maior espaço público que a humanidade já conheceu, qual seja, a internet. Esta, por sua vez, promove um mundo sem fronteiras, globalizado, interdependente, marcado pela intensa troca de informações e substituição da esfera pública e privada – já anteriormente observada por Hannah Arendt - pela atual esfera da produção e das trocas comerciais.

E, diante da ausência do poder dos indivíduos em controlar as suas informações pessoais e da redução cada vez maior da tutela da privacidade, a esfera da produção e das trocas comerciais levanta a dúvida sobre a sociedade da informação ter se transformado em sociedade da vigilância total ou sociedade da liberação total, pois o avanço das tecnologias da comunicação cria distância entre as normas jurídicas e a realidade.

O aumento do *cyberespaço* contribui com a ideia do homem flexível, fragmentado,

¹⁰⁵ RODOTÀ, 2008, p. 128.

¹⁰⁶ Ibid., p. 238.

¹⁰⁷ Ibid., p. 147.

¹⁰⁸ Ibid., p. 268.

cidadão sem território fixo e fortalece a vigilância na sociedade por meio da sociedade da classificação, a qual permite a produção incessante de perfis individuais e possibilita a obtenção de opiniões em torno de uma oferta mais personalizada e específica, fazendo com que a organização social assuma o aspecto de uma sociedade individual de massas.

Neste contexto, para Rodotà, o risco de se considerar a Internet somente como um espaço público ausente de regras, flexível e indomável, é de que tal conduta resulta na prevalência das lógicas do mercado em detrimento da vida humana uma vez que, atualmente, a maioria das atividades *online* possui caráter apenas comercial. E para impedir que isso aconteça, é necessário olhar a sociedade da vigilância, que convive em rede, não só como um espaço de trocas de bens e serviços, o qual reduz o cidadão a mero consumidor, mas sob a visão do Estado de Direito ligado ao respeito de normas e direitos fundamentais.

Assim, tratando-se de Brasil, somente a análise da relação entre os homens e as tecnologias que os cercam a partir das normas constitucionais vigentes é capaz de tentar promover algum equilíbrio entre os valores capitalistas e a visão humanista da Constituição Federal de 1988. Mas, em contrapartida, a ausência de atenção ao texto constitucional em prol unicamente da ideia de desregulamentação e flexibilidade tem dado espaço para a formação da sociedade do cansaço analisada por Byung-Chul Han, conforme se verá adiante.

1.4 A Sociedade por Byung-Chul Han

Na presente pesquisa acadêmica, a última análise do domínio social será vista sob as lentes de Byung-Chul Han, um filósofo sul-coreano de extrema importância no pensamento contemporâneo, especialmente em razão da sua dedicação em observar as alterações que o avanço do capitalismo faz na vida psicológica da sociedade do século XXI.

Nascido na Coreia do Sul em 1959, Byung-Chul Han iniciou sua carreira como filósofo em 1980, desenvolveu uma tese sobre Martin Heidegger no ano de 1994 e, a partir de 2000, começou a sua vida docente, a qual continua exercendo na Universidade de Berlim. Em 2010, publicou originariamente em alemão a obra “Sociedade do Cansaço”, a qual foi traduzida para o português em 2015 e se mantém relevante até hoje para a compreensão das relações humanas entre si e com a tecnologia.

Para o autor, a sociedade atual acredita que nada é impossível e isto pode ser visto, por exemplo, no avanço tecnológico da Quarta Revolução Industrial no campo da biologia, em que

o ser humano utiliza ferramentas para que uma senhora já falecida esteja, por meio de inteligência artificial, presente no seu velório em videochamada¹⁰⁹, em total consonância com os ensinamentos de Hannah Arendt de, com o avanço do trabalho, o homem passou a criar processos antinaturais¹¹⁰.

Assim, a organização social atual, superando a sociedade disciplinar dos hospitais, asilos, quartéis, presídios e fábricas, caracteriza-se pelas academias *fitness*, escritórios, *coworkings*, bancos, aeroportos, shopping center e laboratórios de genética. Da leitura da obra de Byung-Chul Han, constata-se que “cada um carrega consigo seu campo de trabalho”¹¹¹, tendo em vista o uso contínuo de *notebooks* e *smatphones* nas atividades laborais.

Sobre tal assunto, em 1997, Krishan Kumar já havia dito que “o computador foi saudado por muitos como um instrumento de libertação. Automatizaria o trabalho tedioso e cansativo, libertando os trabalhadores para se entregarem a tarefas mais interessantes e criativas”¹¹², todavia, tal pensamento, ao menos até os dias atuais, tornou-se apenas uma esperança ou promessa e não corresponde à realidade fática, uma vez que a evolução do computador, materializada também nos *smartphones*, ao invés de proporcionar a suposta liberdade prometida, fez surgir conceitos como nomofobia para descrever o vício pelos celulares e o pavor de estar com o aparelho indisponível¹¹³.

Na verdade, o domínio social contemporâneo possui um campo de trabalho móvel no *laptop* e no *smartphone*, o qual mistura os locais de trabalho com o lar do indivíduo, aniquilando as fronteiras entre o domínio público e o privado do hipercapitalismo pós-fordista¹¹⁴ que, segundo Byung, “transforma todas as relações humanas em relações comerciais”¹¹⁵, algo já anteriormente alertado também por Stefano Rodotà.

Apontando para os ensinamentos de Hannah Arendt, Byung-Chul Han explica que a teórica alemã compreendeu que a sociedade moderna, do trabalho, transforma o homem em animal trabalhador, passivo ao processo da vida, uma vez que a *vita activa* recai primordialmente no trabalho. Contudo, o filósofo sul-coreano ressalta que tal descrição não corresponde à sociedade pós-moderna atual classificada pelo desempenho, a qual não coloca o

¹⁰⁹ BBC NEWS. A britânica que 'conversou' com os convidados do próprio velório: nova tecnologia permitiu que marina smith respondesse a perguntas por vídeo. *GI*, 17 ago. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2022/08/17/a-britanica-que-conversou-com-os-convidados-do-proprio-velorio.ghtml>. Acesso em: 23 ago. 2022.

¹¹⁰ ARENDT, 2022, p. 184.

¹¹¹ HAN, op. cit., p. 47.

¹¹² KUMAR, op. cit., p. 33.

¹¹³ MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Direito à desconexão do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2ª ed., 2021, p. 59.

¹¹⁴ KUMAR, op. cit., p. 64.

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 127.

indivíduo como passivo no processo vital, mas como hiperativo e hiper neurótico.¹¹⁶

Neste contexto, o sujeito de desempenho possui máximas que não se relacionam com obediência, lei e cumprimento de dever, pois “do trabalho, espera acima de tudo alcançar prazer”¹¹⁷. Este indivíduo pensa que “deve ser um empreendedor de si mesmo”¹¹⁸ para libertar-se da negatividade das ordens de outra pessoa. Ou seja, o homem da sociedade de desempenho caracteriza-se pela ideia de liberdade, desregulamentação e excesso de positividade ligada ao “poder-tudo” ou “à incapacidade de dizer não”¹¹⁹.

E sobre o assunto, Byung-Chul Han indica diversos aspectos negativos do sujeito de desempenho, na medida em que este explora a si mesmo por se iludir na ideia de que é “senhor de si mesmo”¹²⁰, quando, na realidade, é apenas uma ferramenta de trabalho que necessita de flexibilidade para promover o aumento da produção. Assim, enquanto pensa ser senhor e soberano de si mesmo, o indivíduo faz liberdade e coação coincidirem, recaindo na expressão intitulada pelo autor de “liberdade coercitiva” ou “livre coerção de maximizar o desempenho”.¹²¹

Desta maneira, tanto a glorificação do trabalho na sociedade moderna vista em Hannah Arendt quanto a hiperatividade e hipervalorização do labor da sociedade pós-moderna, do desempenho, demonstram que não são sociedades livres, uma vez que, na primeira, se vê disciplina e controle para produzir em torno da negatividade, enquanto na segunda, calcada pelo excesso de positividade, “acabamos explorando a nós mesmos”¹²² por pensar que o poder é ilimitado (“*Yes, we can*”) diante das inovações tecnológicas proporcionadas pela Indústria 4.0.

Por esta razão, o filósofo sul coreano dedica-se a explicar que a autoexploração é mais eficiente que a exploração vinda do outro, que “o sujeito de desempenho é mais rápido e mais produtivo que o sujeito da obediência”¹²³, pois “o explorador é ao mesmo tempo o explorado”.¹²⁴ Neste sentido, ressalta-se também que o excesso de positividade, vista na sociedade de desempenho por meio da grande circulação de informações e estímulos via meios telemáticos, fragmenta a atenção do ser humano, transformando-o em multitarefa.

Esta, na concepção de Byung-Chul Han, “não é uma capacidade para qual só seria capaz o homem na sociedade trabalhista e de informação pós-moderna. Trata-se antes de um

¹¹⁶ HAN, 2018, p. 44.

¹¹⁷ Ibid., p. 83.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Ibid., p. 88.

¹²⁰ Ibid., p. 97.

¹²¹ Ibid., p. 30.

¹²² Ibid., p. 47.

¹²³ Ibid., p. 25.

¹²⁴ Ibid., p. 30.

retrocesso”¹²⁵, pois está ligada com o comportamento dos animais selvagens os quais não podem “mergulhar contemplativamente no que tem diante de si, pois tem de elaborar ao mesmo tempo o que tem atrás de si”¹²⁶. Ou seja, as transformações sociais decorrentes dos avanços tecnológicos que produzem a hiper atenção (como jogos de computadores, teletrabalho, ensino à distância, comunicação via *Whatsapp*, entre outros), aproximam cada vez mais o corpo social da vida na selva.

Complementando tal entendimento, recentemente, em fevereiro de 2023, a pesquisadora em comunicação digital da ECA-USP, Issaaf Karwahi, revelou para a Folha de São Paulo que, embora a *Internet* apresente inúmeras vantagens para os seres humanos, um dos aspectos negativos da conexão contínua é a aceleração que “está ligada ao volume de conteúdo publicado diariamente, impossível de ser consumido, mas que ansiamos consumi-lo por completo. Para isso, só mesmo uma atenção dispersa e irrefletida para dar conta”¹²⁷, na busca incessante de acompanhar o imperativo de urgência que é reforçado nas redes sociais, substituindo a reflexão.

Vale ressaltar que a inversão da ordem hierárquica entre a *vita contemplativa* e a *vita activa*, com o louvor desta última, já havia sido considerada por Hannah Arendt como “talvez a mais grave consequência espiritual das descobertas da era moderna e, ao mesmo tempo, a única que não podia ser evitada”¹²⁸. Nesta mesma direção, de acordo com Byung-Chul Han, a perda da capacidade contemplativa, semelhante à dos animais selvagens, é uma das causas dos problemas da sociedade contemporânea a qual é “pobre de interrupções”¹²⁹.

Na visão do autor, vive-se hoje o período histórico em que os ativos e inquietos são glorificados quando deveria ser o contrário, pois é no estado contemplativo que, de alguma maneira, o ser humano é capaz de afastar-se de si mesmo e mergulhar-se nas coisas, sendo a ausência de tal recolhimento o caminho para a barbárie, uma vez que “o olhar perambula inquieto de cá para lá e não traz nada a se manifestar”¹³⁰. Ou seja, Han alerta que a correta valoração do elemento contemplativo está entre as correções necessárias para a humanidade fortalecer-se no século XXI.

Assim, por acreditar na ilusão de que quanto mais ativos mais livre os indivíduos são, a sociedade atual do desempenho, extremamente agitada, gera cansaço e esgotamento nos

¹²⁵ HAN, 2018, p. 31.

¹²⁶ *Ibid.*, p. 32.

¹²⁷ CAMILO, Mateus. Internet móvel e smartphones nos condenam a conexão perpétua, diz pesquisadora. *Folha de São Paulo*, 7 fev. 2023. Disponível em: <https://encurtador.com.br/puD15>. Acesso em: 08 mar. 2023.

¹²⁸ ARENDT, 2022, p. 54.

¹²⁹ HAN, op. cit., p. 53.

¹³⁰ *Ibid.*, p. 37.

homens. Referido estado, na visão do filósofo sul coreano, “é um cansaço solitário, que atua individualizando e isolando”¹³¹, em sentido contrário à característica considerada por Hannah Arendt como típica do trabalho, qual seja, a capacidade de agrupar os seres humanos como se fossem um só¹³².

Na concepção de Byung-Chul Han, os novos meios de comunicação e os avanços tecnológicos destroem a relação do ser humano com o outro, pois “o mundo digital é pobre em alteridade e em sua resistência”¹³³. Além disso, transformam o sujeito de desempenho em um indivíduo esgotado de lutar consigo mesmo – em razão da autoexploração apresentada como falsa liberdade no sistema capitalista atual. Como consequência, transformam a sociedade do desempenho em sociedade do cansaço.

E, na medida em que o homem concorre consigo mesmo, na tentativa infundável de superar-se constantemente, evidencia que a sociedade do desempenho corresponde à sociedade da autoexploração, a qual carrega o ser humano da euforia do trabalho até a consumação da sua alma na Síndrome de Burnout e na depressão, doenças consideradas por Byung-Chul Han como consequências do excesso de positividade da organização social contemporânea¹³⁴, marcada pela superabundância e pela exposição dos indivíduos nas redes sociais como se fossem simplesmente mercadorias.

Hannah Arendt já havia afirmado que “uma existência vivida inteiramente em público, na presença de outros, torna-se, como se diz, superficial”¹³⁵. Neste sentido, a partir dos ensinamentos do filósofo sul coreano, observa-se que os homens da sociedade de desempenho se produzem e aceleram a comunicação para auferir visibilidade nas redes sociais, em evidente superficialidade, retirando a dignidade do ser humano para substituir pelo valor de mercado¹³⁶.

Além disso, Arendt ensinou anteriormente que toda atividade não relacionada com o trabalho era classificada como passatempo¹³⁷. E, da obra de Byung-Chul Han, depreende-se que, mais do que isso, a absolutização do trabalho causou a perda da festividade, uma vez que “hoje em dia o tempo de celebração desapareceu totalmente em prol do tempo do trabalho”¹³⁸, sendo que os próprios intervalos para descanso e para alimentação ou os finais de semana estão implícitos no tempo de trabalho, denominando-se inclusive como descanso semanal

¹³¹ HAN, 2018, p. 71.

¹³² ARENDT, 2022, p. 263.

¹³³ HAN, op. cit., p. 91.

¹³⁴ Ibid., p. 27.

¹³⁵ ARENDT, op. cit., p. 87.

¹³⁶ HAN, op. cit., p. 127.

¹³⁷ ARENDT, op. cit., p. 158.

¹³⁸ HAN, op. cit., p. 113.

remunerado, pois servem “apenas para nos recuperar do trabalho, para poder continuar funcionando”¹³⁹.

Ao se pretender analisar a prática do teletrabalho celetista sob à ótica da Constituição Federal de 1988 do Brasil, não se pode deixar de destacar o seguinte trecho da obra “Sociedade do Cansaço”, que está em consonância com a visão de Krishan Kumar sobre os empregados de escritórios que se tornaram “escravos do computador”¹⁴⁰:

Na época do relógio de ponto era possível estabelecer uma clara separação entre trabalho e não trabalho. Hoje edifícios de trabalho e salas de estar estão todos misturados. Com isso torna-se possível haver trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora.¹⁴¹

A partir disso, reitera-se se a nítida eliminação das fronteiras entre o domínio público e privado, conforme explicado por Hannah Arendt. Além disso, salienta-se que Byung-Chul Han acredita que o mundo está desmoronando e que a sociedade do desempenho necessita transformar o tempo de trabalho, produção e capital em tempos de jogo e de festa, pois todos os aspectos da vida humana parecem destinar a atenção para o trabalho e comércio, fortalecendo a transformação da sociedade do desempenho em sociedade do cansaço.

Na concepção do filósofo sul coreano, os indivíduos perderam a capacidade de admiração para viver numa “loja mercantil transparente, onde nós próprios, enquanto clientes transparentes, somos supervisionados e governados”¹⁴², entendimento este semelhante aquele visto na obra de Stefano Rodotà sobre o homem de vidro na sociedade da vigilância que pode ser vigiado a cada instante de suas atividades, inclusive as destinadas ao trabalho.

Em entrevista concedida ao jornal El País no mês de outubro de 2021¹⁴³, Byung-Chul Han manifestou claramente sua visão acerca deste mundo obcecado pela hiperprodução e hiperconsumo, em consonância com o entendimento de Rodotà visto anteriormente acerca do poder da informação, sob as seguintes palavras:

Há, sem dúvida, uma hiperinflação de objetos que conduz a sua proliferação explosiva. Mas se trata de objetos descartáveis com os quais não estabelecemos laços afetivos. Hoje estamos obcecados não com as coisas, e sim com informações e dados, ou seja, não-coisas. Hoje somos todos infômanos.¹⁴⁴

¹³⁹ HAN, 2018, p. 113.

¹⁴⁰ KUMAR, 1997, p. 33.

¹⁴¹ HAN, op. cit., p. 115.

¹⁴² Ibid., p. 128.

¹⁴³ FANJUL, 2021.

¹⁴⁴ Ibid.

Neste contexto de hiperatenção, concorda-se com Hannah Arendt de que “nenhuma outra capacidade humana é tão vulnerável”¹⁴⁵ quanto o pensar, uma vez que a sociedade do desempenho, a qual está transformando-se em sociedade do cansaço, apresenta baixa tolerância para o tédio, desvaloriza o tempo de descanso e busca rápida mudança de foco entre várias atividades, informações e processos laborais, recaindo na inquietação do espírito que não produz nada novo, mas apenas “reproduz e acelera o já existente”¹⁴⁶.

Contrariando o aspecto divino do sétimo dia em que, após terminar a criação, Deus destinou o uso do tempo como “não-para”, ou seja, para não se fazer algo, o sujeito de desempenho descrito por Byung-Chul Han está totalmente absorvido pela atividade e pela informação que não consegue silenciar, perdendo a sua vida presencial, a capacidade de ação e de discurso definidas por Hannah Arendt como condições humanas, em prol daquilo que ocorre na rede da Internet ou, mais especificamente, na tela do *notebook* e do *smartphone*.

E é sob este cenário digital que a sociedade contemporânea torna possível e desejável a adoção do teletrabalho, uma vez que se trata de uma forma de prestação de serviços consideravelmente flexível – palavra atrativa para o sujeito de desempenho que se vê como senhor de si mesmo -, desenvolvida preponderantemente fora da empresa e dependente, principalmente, da utilização de tecnologias de informação e de comunicação, as quais são intrínsecas ao período histórico atual.

Em síntese, a verdade é que a evolução da máquina vista na Primeira, Segunda, Terceira e, atualmente, Quarta Revolução Industrial, todas fundamentadas no sistema capitalista, modificou a denominação da sociedade dos trabalhadores em sociedade da informação, vigilância, do desempenho e do cansaço e, ao transformar o modo de viver das pessoas, preparou o cenário social para o surgimento e aderência ao trabalho remoto.

Entretanto, além das inovações tecnológicas inerentes às Revoluções Industriais, as quais já possibilitavam o exercício do teletrabalho, vale ressaltar que a pandemia causada pela Covid-19, entre os anos de 2020 e 2022, também proporcionou mudanças em todo o mundo na forma de prestação de serviços, inclusive no Brasil, na medida em que tornou o trabalho remoto uma modalidade atrativa para as relações laborais pois, mesmo após o encerramento da emergência de saúde pública, deverá permanecer em vários setores econômicos, conforme será visto a seguir.

¹⁴⁵ ARENDT, 2022, p. 403.

¹⁴⁶ HAN, 2018, p. 34.

1.5 A Pandemia causada pela COVID-19

De acordo com o Ministério da Saúde do Brasil¹⁴⁷, a COVID-19 é uma infecção respiratória causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 que pode apresentar quadros clínicos variados, a depender da gravidade, sendo possível, inclusive, exibir pacientes assintomáticos. Segundo a Organização Mundial da Saúde, os principais sintomas da doença são febres, cansaço e tosse seca, mas também se vê pacientes com perda de paladar ou olfato, congestão nasal, conjuntivite, dor de cabeça e de garganta, dores musculares, náusea ou vômito, diarreia, calafrios ou tonturas.¹⁴⁸

Este coronavírus foi encontrado inicialmente na China pois, em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada pelo governo chinês sobre a existência de casos de pneumonia na cidade de Wuhan, na província de Hubei e, após aproximadamente 6 (seis) meses deste comunicado, a COVID-19 atingiu 216 países, sendo declarada como pandemia pela OMS em março de 2020 (MARTIN; *et al.*, 2020, p. 16).

No Brasil, em 03 de fevereiro de 2020 declarou-se emergência de saúde pública de importância nacional em decorrência da infecção humana causada pelo novo coronavírus, por meio da Portaria nº 188. No dia 06 de fevereiro de 2020, foi publicada a Lei nº 13.979 dispendo acerca das medidas para enfrentamento deste problema. No dia 26 de fevereiro de 2020, o primeiro caso foi registrado na cidade de São Paulo, sendo o paciente um homem que havia viajado para a Itália e, no mês seguinte (março de 2020), por meio do Decreto-Legislativo nº 06/2020, reconheceu-se a ocorrência do estado de calamidade pública.

Conforme visto nos tópicos anteriores, com o passar dos anos em torno da evolução das máquinas, o sistema capitalista transformou a sociedade e eliminou as fronteiras geográficas entre os países por força da integração tecnológica, informacional e comercial. Conseqüentemente, com a descoberta do coronavírus, esta transformação no espaço-tempo do mundo recaiu sobre a área da saúde, permitindo a rápida disseminação do vírus em todo o território global.

Na sucinta explicação de Diego de Oliveira Souza, observa-se o que isso significa:

Não é qualquer doença infecciosa que se tornará pandêmica ou que será transmitida

¹⁴⁷ BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. O que é Covid-19?. *Gov.br*, 08 mar. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>. Acesso em: 20 out. 2022.

¹⁴⁸ ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. *Folha informativa sobre a COVID-19*, Organização Mundial da Saúde, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 20 out. 2022.

tão rapidamente entre os indivíduos. A combinação de fatores como a novidade do agente etiológico, seu potencial de transmissibilidade, o grau de imunização da população, as medidas de profilaxia e tratamento mais ou menos conhecidas, entre outros aspectos compõem esse processo. O intenso intercâmbio entre a esfera biológica e a esfera social é fundamento ineliminável do processo saúde-doença.¹⁴⁹

Neste contexto, vale mencionar que a principal forma de transmissão do SARS-CoV-2 é o contato direto entre os indivíduos, ou seja, a própria vida em sociedade, uma vez que pessoas infectadas com o vírus podem transmiti-lo por meio de gotículas respiratórias liberadas na tosse, no espirro ou somente na fala, além da infecção também ser possível se determinada pessoa tocar superfícies contaminadas e tocar a mão nos olhos, nariz ou boca.¹⁵⁰

Assim, entre as medidas de enfrentamento da pandemia causada pela COVID-19, especialmente a fim de evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus, a legislação brasileira conceituou “isolamento” como a separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros (art. 2º, I, Lei nº 13. 979/2020). Além disso, definiu a “quarentena” como a restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação daqueles que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação (art. 2º, II, Lei nº 13. 979/2020).

Em outras palavras, ao menos até maio de 2022, quando entrou em vigor a Portaria nº 913 declarando o encerramento da emergência em saúde pública de importância nacional, o Estado brasileiro, em consonância com o mundo, adotou medidas para fechar fronteiras, promover o distanciamento social e, conseqüentemente, evitar a contaminação ou propagação do SARS-CoV-2, o que resultou no incentivo da prestação de serviços por meio do teletrabalho, especialmente do *home office*.

Acerca desta modalidade de trabalhar virtualmente, o professor Cásio Casagrande questionou se “essa nova realidade laboral é um progresso do ponto de vista humano” e considerou que “como regra geral, há mais desvantagens do que vantagens no trabalho domiciliar. E isso vale tanto para o empregado como para o empregador”, mas sem deixar de considerar que tal afirmação depende de inúmeras variáveis (o tipo de atividade empresarial, a personalidade e psiquê de cada trabalhador, a residência do obreiro e seus recursos disponíveis,

¹⁴⁹ SOUZA, Diego de Oliveira. A pandemia de COVID-19 para além das Ciências da Saúde: reflexões sobre sua determinação social. *Ciência & Saúde Coletiva* [online], v. 25, suppl 1, jun., 2020, p. 2473. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.11532020>. Acesso em: 21 out. 2022.

¹⁵⁰ MARTIN, Pollyana da Silva; GONÇALVES, Sabrina Longarini et al. História e Epidemiologia da COVID-19. *Revista ULAKES Journal of Medicine*: Ed. Especial Covid-19, São José do Rio Preto, v. 1, 2020. Disponível em: <https://revistas.unilago.edu.br/index.php/ulakes/article/view/253>. Acesso em: 10 out. 2022.

etc.) para que realmente o teletrabalho seja positivo ou negativo para as partes envolvidas.¹⁵¹

Ocorre que, na tentativa de preservar empregos e permitir o funcionamento do mercado, o trabalho remoto apresentou-se como a alternativa capaz de conciliar duas grandes preocupações coletivas do momento pandêmico, quais sejam: a continuidade do labor e o cumprimento das políticas de isolamento social. Assim, utilizando-se da relevância e urgência do momento pandêmico, conforme previsão do artigo 62 da Constituição Federal vigente, o Presidente da República, Sr. Jair Bolsonaro, adotou a Medida Provisória (MP) nº 927 em 22 de março de 2020, dando início ao que se denominou “Direito Emergencial do Trabalho”¹⁵².

E, embora não tenha se tornado lei, a MP 927 evidenciou que o teletrabalho era uma das medidas trabalhistas possíveis de serem adotadas pelas empresas naquele período para a preservação do emprego e da renda das pessoas, bem como para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, uma vez que o Capítulo II da norma destinava-se a amenizar algumas formalidades exigidas pela Consolidação das Leis Do Trabalho (arts. 75-A a 75-E) para estimular a aderência imediata do trabalho remoto pela sociedade.

Assim, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) divulgou, em julho de 2021, análise sobre o teletrabalho no Brasil praticado em 2020, durante a pandemia de Covid-19, concluindo que 11% (onze por cento), ou seja, aproximadamente 8,2 milhões de pessoas exerceram suas atividades laborais de forma remota no país naquele período, sendo 56,1% mulheres, 65,6% brancos, 74,6% com escolaridade de nível superior completo, 31,8% na faixa etária de 30 a 39 anos e 63,9% dos trabalhadores pertencentes ao setor privado.¹⁵³

Estes dados demonstram que, assim como Diego de Oliveira de Souza mencionou, “a maior parte dos trabalhadores brasileiros não possuem condições de realizar esta modalidade de trabalho, especialmente considerando as parcelas mais pobres da população”¹⁵⁴, sendo nítido que a situação emergencial não permitiu que o Brasil se preparasse adequadamente para o exercício do teletrabalho, modalidade de prestação de serviços que advém da Revolução Informacional e que, até hoje, apresenta legislação incipiente em âmbito nacional.

A título de exemplo, no caso dos professores, observa-se que, com a publicação da

¹⁵¹ CASAGRANDE, Cássio. Home-office é bom, mas é ruim: trabalho remoto em casa suscita novos problemas nas relações laborais. *Jota*, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/home-office-e-bom-mas-e-ruim-10082020>. Acesso em: 15 mar. 2022.

¹⁵² TAVEIRA, Ulisses de Miranda. Direito Emergencial do Trabalho na Pandemia de COVID-19?. *JusBrasil*, 2020. Disponível em: <https://ulissestaveira.jusbrasil.com.br/artigos/872436460/direito-emergencial-do-trabalho-na-pandemia-de-covid-19>. Acesso em: 17 jan. 2022.

¹⁵³ GÓES; MARTINS; ALVES, 2022.

¹⁵⁴ SOUZA, 2020, p. 6.

Nota Técnica – GT COVID 19 – 11/2020, o Ministério Público do Trabalho, com o objetivo de promover e proteger a saúde do trabalhador, bem como reduzir os impactos negativos trabalhistas decorrentes da pandemia de infecções por COVID-19, recomendou que as instituições de ensino oferecessem apoio tecnológico e orientação técnica para capacitar o corpo docente e discente para a realização dos trabalhos de forma remota, comprovando a existência da dificuldade tecnológica para a sociedade aderir ao telerabalho¹⁵⁵.

Entretanto, em maio de 2022, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) divulgou que, referente ao início do ano de 2021, os dados revelaram que 20,4 milhões de pessoas no Brasil estavam em ocupações com potencial de serem realizadas de maneira remota, representando 24,1% do total de ocupados do período e apontando o predomínio do teletrabalho na zona urbana¹⁵⁶. A partir disso, se observa que, mesmo com a forma abrupta como o trabalho remoto foi adotado a partir da pandemia, tal modalidade contratual tende a permanecer em vários setores econômicos mesmo após o encerramento da emergência de saúde pública.

A título de exemplo, em janeiro de 2022, nos autos de Ação Coletiva nº 0000058-70.2022.5.10.0020 requerida pela Federação Nacional dos Advogados contra o Banco do Brasil S.A, com fundamento no art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988, a Juíza da 20ª Vara do Trabalho de Brasília – DF deferiu a liminar postulada para determinar que o banco réu reestabelecesse o regime de teletrabalho aos advogados enquadrados no grupo de risco de contrair Covid-19, bem como daqueles que coabitam com indivíduos em igual situação, sem prejuízo de sua remuneração¹⁵⁷.

Em âmbito internacional e para corroborar com a melhor compreensão do contexto pós pandêmico no mundo, observa-se que, no mês de agosto de 2022, a *Apple* comunicou que os seus trabalhadores deveriam voltar a prestar seus serviços presencialmente ao menos três vezes na semana. Contudo, discordando do plano da empresa, os trabalhadores criaram um manifesto denominado *Apple Together* e, por meio de petição, exigiram maior flexibilidade no trabalho remoto sob o argumento de que é possível realizar um “trabalho excepcional” em casa e que um modelo de trabalho mais flexível os deixa mais felizes e produtivos¹⁵⁸.

¹⁵⁵ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. *Nota técnica*: GT COVID 19: 11/2020. Brasília: MPT/PGT, 2020c. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-11-2020-trabalho-on-line-de-professores-gt-covid-19-mpt.pdf>. Acesso em: 11 set. 2022.

¹⁵⁶ GÓES; MARTINS; ALVES, 2022.

¹⁵⁷ Banco deve restabelecer teletrabalho a advogados do grupo de risco: federação nacional dos advogados requereu liminar em ação coletiva. *Migalhas*, 4 fev. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/359148/banco-deve-restabelecer-teletrabalho-a-advogados-do-grupo-de-risco>. Acesso em: 14 jul. 2022.

¹⁵⁸ BENTO, Gabrielly. Funcionários da Apple protestam contra planos de retorno ao escritório. *Olhar Digital*, 2022. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2022/08/22/pro/funcionarios-da-apple-protestam-contra-planos-de-retorno-ao-escritorio/>. Acesso em: 16 set. 2022.

Desta maneira, evidencia-se que o isolamento físico como esforço para retardar a propagação da COVID-19 alterou o cotidiano das pessoas, as quais se adaptaram ao teletrabalho, ao ensino à distância, à utilização de aplicativos e recursos que aproximam os indivíduos e proporcionam suporte para reuniões virtuais e chamadas de vídeo ao vivo, como *Zoom*, *Microsoft Teams*, *Google Meet*, além do retorno do *Skype*. E, apesar de tão associadas ao contexto pandêmico, estas ferramentas e as atividades que elas possibilitam, como o trabalho remoto, permanece em evidência mesmo após a publicação da Portaria nº 913/2020 que declarou o encerramento da emergência em saúde pública.

Tal afirmação pode ser demonstrada, por exemplo, na decisão proferida dia 04 de setembro de 2022, nos autos de Reclamação Trabalhista nº 0000887-07.2022.5.17.0004, movida contra a Petróleo Brasileiro S A Petrobras, em que a Juíza da 4ª Vara do Trabalho de Vitória – ES determinou que, com fundamento jurídicoconstitucional, a empresa colocasse imediatamente no teletrabalho a empregada cujo marido está em missão no exterior pela empresa, tendo em vista que a obreira já havia prestado seus serviços desta maneira durante o ano de 2020 em razão da pandemia e tal fato, a um só tempo, comprova a possibilidade da prestação de serviços nesta modalidade e retira da reclamada qualquer motivação plausível para indeferir o pedido de trabalho remoto¹⁵⁹.

Portanto, tendo em vista que o contexto pandêmico da COVID-19 permitiu o fortalecimento do teletrabalho na sociedade contemporânea da Indústria 4.0, adiante será dedicada atenção especial para compreender o conceito desta modalidade de prestação de serviços, apontar a diferença com o *home office*, por exemplo, assim como para conhecer nomenclaturas que têm ganhado espaço no cotidiano das pessoas com o contínuo avanço tecnológico, como: *anywhere office* e nômades digitais.

1.6 O conceito de teletrabalho

Para a presente pesquisa acadêmica, será objeto de estudo o teletrabalho como regra geral, prestado na iniciativa privada, com vínculo empregatício, ou seja, regido pela

¹⁵⁹ Empregada da Petrobras terá teletrabalho após transferência do marido: marido está em missão no exterior pela petrobras e empresa negou pedido administrativo da trabalhadora. *Migalhas*, 8 set. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/373150/empregada-da-petrobras-tera-teletrabalho-apos-transferencia-do-marido>. Acesso em: 13 set. 2022.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e não será analisado o teletrabalho de categorias excepcionais como, por exemplo, aquelas relacionadas à saúde (telemedicina, psicologia, etc.), ao ensino à distância e à prestação de serviços para a administração pública direta ou indireta.

Sendo assim, sabe-se que o teletrabalho não é um assunto novo, pois, há pelo menos 20 (vinte) anos, João Hilário Valentim já enumera vantagens e desvantagens desta prestação de serviços¹⁶⁰ e, ao menos desde o ano 2000, tal modalidade de prestação de serviços já era adotada em empresas como a Shell Brasil a qual, além de ser uma das pioneiras no assunto, também já foi objeto de estudo de caso acerca das percepções dos seus trabalhadores que praticavam o *home office*¹⁶¹.

De origem grega, a palavra *tele* corresponde à distância. Logo, o teletrabalho é a modalidade de labor prestado à distância (fora da sede da organização empresarial), mediante o uso da tecnologia da comunicação e informação, que pode apresentar flexibilidade de jornada. Jack Nilles o conceitua como “a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”.¹⁶²

Com menor frequência, refere-se ao teletrabalho como trabalho remoto, trabalho periférico ou trabalho em ambiente virtual, sendo este último mais amplo, pois abarca todas as atividades realizadas em ciberespaço. Mas, sob qualquer titulação, o fato é que esta forma de prestar serviços laborais transcende os limites territoriais tradicionalmente conhecidos, podendo, inclusive, ultrapassar fronteiras regionais, nacionais e continentais.

Na legislação brasileira, o teletrabalho faz parte do gênero do trabalho à distância previsto no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, embora também seja costumeiramente denominado *home office*, configura-se, na realidade, como uma figura *sui generis*, pois pode se misturar com a ideia mais moderna de *home office* quando o domicílio é o local escolhido para a prestação do labor, mas também pode ser exercido em qualquer lugar, como no *coworking*, na cafeteria ou sala comercial, e até em países distintos - esta última hipótese caracterizadora do chamado teletrabalho transnacional¹⁶³.

Sob a premissa de trabalhar em qualquer lugar, considera-se o *anywhere office* como

¹⁶⁰ VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: LTr, 2000, p. 58.

¹⁶¹ BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos Ebape*. Br, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 74-91, mar., 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 12 maio 2023.

¹⁶² NILLES, Jack M. *Fazendo do Teletrabalho uma realidade*. São Paulo: Futura, 1997, p. 15.

¹⁶³ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. O teletrabalho e os sindicatos: novos rumos para a atuação dos entes de classe nos âmbitos nacional e transnacional. *Revista Tst*, São Paulo, v. 86, n. 2, abr., 2020, p. 160.

a evolução do *home office* na medida em que aquele maximiza a flexibilidade do exercício do labor fora da sede da empresa para além da casa (*home*) do teletrabalhador, possibilitando, por exemplo, situações em que o indivíduo pode trabalhar, na cidade de São Paulo, sob a seguinte divisão semanal: no escritório da empresa na Avenida Paulista na segunda-feira, em *home office* na terça-feira, na sala comercial no bairro do Morumbi na quarta e, nos últimos dias da semana, na praia.¹⁶⁴

Neste contexto, países que sofreram com a redução do turismo durante a pandemia, por exemplo, ofereceram vistos especiais para atrair trabalhadores remotos estrangeiros a viverem e trabalharem em seus Estados, como por exemplo Bermudas, Barbados, Estônia e República da Geórgia, pois, nas palavras de Katelynn Minott, CPA e sócia sênior da Bright! Imposto, empresa que fornece serviços fiscais para expatriados que trabalham no exterior, "o ambiente Covid-19 criou uma situação em que a maioria dos profissionais pode trabalhar de onde quer que tenha um computador".¹⁶⁵

E é sobre isso que trata a denominação *nômade digital*, ou seja: um profissional que trabalha *online* e não necessita estar presente no escritório ou na sede da empresa, nem país, cidade ou lugar particular, pois capaz de trabalhar em qualquer lugar do mundo, desde que tenha equipamentos de tecnologia de comunicação e informação adequados, ou seja, uma boa conexão à *Internet*. Nas palavras de Renato Ribeiro, no Brasil, "É uma vida não convencional, em que você trabalha de qualquer lugar: na praia, na montanha, no café ou em casa, desde que haja conexão à internet".¹⁶⁶

Mas, em síntese, as expressões *home office*, teletrabalho transnacional, *anywhere office* e *nômade digital* são apenas variações ou ramificações do conceito de teletrabalho já citado por Jack Nille como "a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho"¹⁶⁷, o que constitui o objeto do presente estudo acadêmico.

E, sob à ótica da legislação brasileira, especialmente do art. 6º da Lei 14.442/2022 que alterou a redação do artigo 75-B da CLT, são três os elementos básicos para a caracterização do teletrabalho, quais sejam: a) a utilização das novas tecnologias de informação e de comunicação; b) a ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o patrão,

¹⁶⁴ BRANDVOICE REGUS. A transformação do trabalho: do home office para o anywhere office. *Forbes*, 2020. Disponível em: <https://forbes.com.br/brand-voice/2020/08/a-transformacao-do-trabalho-do-home-office-para-o-anywhere-office/>. Acesso em: 21 set. 2021.

¹⁶⁵ OSTERLAND, Andrew. Trabalhando remotamente do paraíso? O que significa para seus impostos. *CNBC*, 2020. Disponível em: <https://www.cnbc.com/2020/11/05/working-remotely-from-paradisewhat-it-means-for-your-taxes.html>. Acesso em: 03 out. 2022.

¹⁶⁶ RIBEIRO, Renato. Anywhere Office é o futuro? Live com Twitter, Coca e XP. *Beer or Coffee*, 22 jul. 2020. Disponível em: <https://blog.beerorcoffee.com/2020/07/22/anywhere-office-2/>. Acesso em: 21 set. 2022.

¹⁶⁷ NILLES, 1997, p. 15.

superiores hierárquicos ou colegas; c) o local de prestação de serviços fora do ambiente clássico do estabelecimento da empresa.

Neste sentido, o teletrabalho pode ser classificado em relação ao grau de conexão entre o trabalhador e a empresa, como: a) *offline*, quando utiliza-se a tecnologia somente no trato e armazenamento dos dados e informações; b) *oneway line*, em que a comunicação é unilateral apenas para o envio ou recepção da tarefa e c) *online*, que é o teletrabalho mais comum, com interatividade imediata, síncrona e simultânea, com labor desenvolvido em espaços corporativos na web.¹⁶⁸

No Brasil, esta modalidade de trabalhar já existia e era amparada constitucionalmente por força dos artigos primeiro e sétimo da Constituição Federal de 1988, os quais reconhecem o valor social do trabalho e proíbem a distinção entre as diferentes modalidades de labor, respectivamente. Entretanto, o teletrabalho foi formalmente reconhecido pelo art. 6º da CLT¹⁶⁹ e regrado infraconstitucionalmente somente a partir de 2017, com a Lei nº 13.467 (“Reforma Trabalhista”)¹⁷⁰, ganhando força com as normas emergenciais editadas durante a pandemia da COVID-19 e, mais recentemente, com a promulgação da Lei nº 14.442/22, um exemplo de direito pós pandêmico¹⁷¹, a qual diferencia o teletrabalho prestado por jornada ou tarefa para obrigar ou eximir a empresa de controlar a jornada de labor do obreiro.

Até a entrada em vigor desta última lei, a redação do inciso III do art. 62 da CLT retirava a obrigatoriedade da marcação de ponto eletrônico de todo e qualquer teletrabalhador, sendo certo que ele não tinha direito a receber horas extras eventualmente prestadas. Mas, com a vigência da Lei nº 14.442/22, restringiu-se a exceção do art. 62 da CLT apenas aos teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa, sendo a regra geral o controle de jornada no trabalho remoto.

Portanto, considera-se teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo, podendo ser distinguido em: a) por jornada; b) por produção ou tarefa.

¹⁶⁸ STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em Tempos de Calamidade por Covid19: Impactos das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão. *O Direito do Trabalho na Crise da Covid-19*. São Paulo: JusPodvim, 2020, p. 341-364.

¹⁶⁹ 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.

¹⁷⁰ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

¹⁷¹ MASSARO, Vanessa. O mundo e o direito pós - Covid-19. *Jus Navigandi*, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/83983/o-mundo-e-o-direito-pos-covid-19>. Acesso em: 17 jan. 2023.

E, entre as principais vantagens desta modalidade de prestação de serviços para o trabalhador, citam-se algumas como: a) evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; b) comodidade de não se deslocar para a sede da empresa e de se auto-organizar com os horários de acordo com o seu biorritmo; c) redução da despesa com transporte, combustível e até a eliminação do estresse provocado pelo trânsito cotidiano para chegar até o local de trabalho.

Em outras palavras, se o obreiro possuir maior adaptação ao trabalho noturno, exerce as suas atividades à noite. Se preferir o dia, trabalha diurnamente. Célio Pereira Oliveira Neto exemplifica: “se aprecia um café a cada 50 minutos, assim o faz; se gosta de dar uma pausa para colocar as redes sociais em dia, procede deste modo”¹⁷². Acerca do assunto, pesquisa da *Microsoft* realizada em 2022 comprovou a existência de pico de trabalho por volta das 22h, por exemplo¹⁷³.

Para Domenico de Masi, os indivíduos que exercem labor presencial passam mais tempo no trabalho do que o realmente necessário, especialmente na sede das empresas ou nas repartições públicas, com exceção de alguns casos (como o empregado do *shopping* que fica aberto ao público durante determinada faixa de horário pré-fixada). Nas palavras deste autor, “as pesquisas sobre o tele-trabalho” mostraram que “as tarefas que na empresa requerem de oito a dez horas para serem realizadas, em casa se realizam, comodamente, na metade do tempo: de quatro a cinco horas, no máximo”¹⁷⁴. E, seguindo tal raciocínio, é possível que o teletrabalho atenda às necessidades de pais e mães que precisam despende mais de seu tempo com filhos pequenos, por exemplo.

A partir desta perspectiva do âmbito familiar, a Lei nº 14.442/2022 incluiu o art. 75-F da CLT para determinar que os empregadores devem priorizar a adoção de atividades por meio do teletrabalho para os empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade, pois entende-se que o *home office* pode ser uma maneira de colaborar com a família, base da sociedade (art. 226 da Constituição).

Para o empregador também há vantagens, como a redução do espaço físico e dos custos com aluguéis e imobiliários. A título de exemplo, após o CEO da Tesla, Elon Musk, ordenar que os teletrabalhadores retornassem ao trabalho presencial em 2022, constatou-se que, em

¹⁷² OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*. São Paulo: LTr, 2018.

¹⁷³ ENDICOTT, Sean. Pesquisa da Microsoft sugere que o dia de trabalho pode nunca acabar para alguns funcionários: as pessoas estão trabalhando mais tarde do que nunca, o que resultou em um terceiro pico de produtividade diária. *Windows Central*, 05 abr. 2022. Disponível em: https://www.windowscentral.com/microsoft-research-suggests-workday-may-never-end-some-employees?utm_source=thenewsc&utm_medium. Acesso em: 22 set. 2022.

¹⁷⁴ DE MAIS, Domenico. *O Ócio Criativo*. Entrevista a Maria Serena Palieri; Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 118.

razão das mudanças feitas para aderir ao trabalho remoto durante o período pandêmico da COVID-19, a empresa não estava apta para recebê-los, pois não possuía mesas suficientes para sentar ou local para estacionar, nem sequer sinal de Wi-Fi para todos¹⁷⁵. Ou seja, caso se adote o labor presencial, certo é que a Tesla terá que aumentar seus custos para adequar o ambiente de trabalho.

Além disso, é benéfico para o patrão a diminuição de gastos com pagamento de horas extraordinárias nos casos de teletrabalhadores sem controle de jornada, bem como aumenta a possibilidade de contratar trabalhadores qualificados em qualquer lugar do mundo - como relatado por Guilherme Sant'Anna, diretor da XP Inc.¹⁷⁶, além de se observar a minimização dos riscos de acidentes no deslocamento até o local de trabalho.

Mas, embora apresente inúmeros aspectos positivos, o teletrabalho não gera somente situações agradáveis, apontando diversas desvantagens. Célio Pereira Oliveira Neto muito bem afirmou que “o teletrabalho não é para qualquer um”¹⁷⁷, pois o teletrabalhador pode ser tomado por sentimento de isolamento, como se estivesse sozinho no labor e no mundo, sem ninguém para ajudar no cumprimento das tarefas e sem a visão global da empresa. Hannah Arendt afirma que este indivíduo isolado se torna impotente e incapaz de agir¹⁷⁸.

Além disso, o teletrabalho pode promover a autoexploração já elucidada por Byung-Chul Han, situação em que o indivíduo trabalha incessantemente todo o tempo, misturando as atividades domiciliares com as profissionais, mantendo-se alerta 24 horas, em total desrespeito com as necessidades de lazer, convívio familiar e saúde. Sérgio Pinto Martins destaca que “alguns misturam o trabalho com as tarefas domésticas e não conseguem trabalhar e produzir”¹⁷⁹.

Sob a ótica das empresas, no que se refere às desvantagens com elevado potencial de dano, cita-se a ampliação do risco de invasão de segredos do negócio e a divulgação de informações confidenciais, além da complexa e problemática tarefa de fiscalizar a própria performance do empregado – e verificar, por exemplo, se o obreiro não está acumulando dois empregos de maneira virtual¹⁸⁰ -, além do cumprimento das regras de ergonomia, saúde e

¹⁷⁵ ROTH, Emma. Tesla supostamente não tem mesas suficientes depois que Musk ameaça demitir funcionários remotos. *The Verge*, 27 jun. 2022. Disponível em: <https://www.theverge.com/2022/6/27/23184695/tesla-elon-musk-remote-employees-fire>. Acesso em: 21 set. 2022.

¹⁷⁶ RIBEIRO, 2020.

¹⁷⁷ OLIVEIRA NETO, 2018., p. 104.

¹⁷⁸ ARENDT, 2022, p. 249.

¹⁷⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Coronavírus e trabalho. *Revista Ltr: legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 04, abr., 2020, p. 449.

¹⁸⁰ LUFKIN, Bryan. *Os trabalhadores que se aproveitam do home office para acumular empregos em segredo*. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2021/10/19/trabalhadores-que-se-aproveitam-do-home-office-para-acumular-empregos-em-segredo.htm>. Acesso em: 08 maio 2023.

segurança no ambiente de trabalho do teletrabalhador.

A título de exemplo desta problemática em torno das adequações do ambiente de trabalho, na Alemanha, um trabalhador em *home office* fraturou uma vértebra ao escorregar da escada, enquanto se deslocava da cama para o escritório da casa que ficava no andar inferior e, por tal motivo, teve a queda reconhecida como acidente de trabalho pelo Tribunal Social Federal Alemão, passível de indenização.¹⁸¹

Por fim, uma recente desvantagem apontada por um estudo da *Microsoft* realizado entre os meses de julho e agosto de 2022 é a “paranoia da produtividade”, que revela a falta de confiança na produtividade dos trabalhadores em razão do teletrabalho extinguir a antiga prática do chefe “gerenciar andando por aí” no estabelecimento da empresa. Assim, 87% dos trabalhadores pesquisados dizem que são produtivos no trabalho, enquanto apenas 12% dos líderes afirmam estar totalmente confiantes de que seus subordinados são realmente produtivos¹⁸².

Desta maneira, conclui-se que diversos são os desafios apresentados na realidade fática para que o teletrabalho seja exercido em consonância com a legislação e de forma benéfica para o empregado e o empregador. Sob a ótica de Hannah Arendt, Stefano Rodotà e Byung-Chul Han, o recorte da presente pesquisa acadêmica irá se atentar especialmente para as questões envolvendo a eliminação da fronteira entre a vida pública e privada do teletrabalhador, assim como para o isolamento no labor virtual capaz de incapacitar a ação e o desenvolvimento humano, sem deixar de considerar a possível autoexploração deste obreiro que trabalha à distância.

Assim, a fim de compreender quais são as respostas contidas na Constituição Federal brasileira de 1988 para as situações problemáticas elucidadas acima, no próximo capítulo o teletrabalho será analisado a partir dos principais preceitos constitucionais brasileiros aplicáveis a esta modalidade de prestação de serviços, quais sejam: o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o direito à desconexão.

¹⁸¹ ISTO É DINHEIRO. Trabalhador alemão é indenizado por ‘acidente de trabalho’ em home office. *Revista ISTOÉ*, 20 dez. 2021. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/trabalhador-alemao-e-indenizado-por-acidente-de-trabalho-em-home-office/>. Acesso em: 22 set. 2022.

¹⁸² BISHOP, Todd. 'Paranóia de produtividade': estudo da Microsoft sobre locais de trabalho corporativos encontra grande desconexão no trabalho híbrido. *GeekWire*, 2022. Disponível em: https://www.geekwire.com/2022/productivity-paranoia-microsoft-study-of-corporate-workplaces-finds-big-disconnect-in-hybrid-work/?utm_source=thenewsc&utm_medium=email&utm_campaign=referral. Acesso em: 26 set. 2022.

2 O TELETRABALHO CELETISTA DA INICIATIVA PRIVADA SOB A ÓTICA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988

Da leitura do artigo 7º, inciso XXXII, da Constituição Federal de 1988¹⁸³, observa-se que é expressamente proibido a distinção entre o trabalho manual, técnico ou intelectual, assim como entre os seus respectivos profissionais. Desta maneira, é possível afirmar que a Carta Magna admite diferentes modalidades de labor (inclusive o teletrabalho, que se enquadra como técnico ou intelectual) e o considera como um direito e valor social, seja ele prestado virtualmente ou telepresencialmente, na casa do trabalhador, na sede da empresa ou outro local.

Em outras palavras, a Constituição vigente permite a prática do teletrabalho e proíbe qualquer violação dos direitos dos trabalhadores em razão das diferenças existentes nesta modalidade de trabalho quando comparada àquela prestada presencialmente, pois expressamente determina que não há superioridade ou inferioridade entre elas e ambas devem seguir as normas constitucionais, ainda que o teletrabalho se mostre mais ou menos vantajoso para o obreiro.

Assim, a fim de responder as questões problemáticas em torno do teletrabalho, como quanto à valoração do labor em si, a eliminação da fronteira entre a vida privada e pública do teletrabalhador, o seu possível isolamento e autoexploração, neste segundo capítulo a pesquisa se dedicará a analisar alguns princípios constitucionais brasileiros que devem ser aplicados a esta modalidade de labor virtual prestado na iniciativa privada e com vínculo empregatício¹⁸⁴, quais sejam: o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e o direito à desconexão.

2.1 O valor social do trabalho

No cenário capitalista, uma das grandes preocupações externalizadas pelos empregadores é o nível de produtividade dos seus empregados. Desde 1973, Daniel Bell alertou que “nas próximas décadas, certas alterações espetaculares na estrutura das ocupações e do

¹⁸³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

¹⁸⁴ Regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

trabalho profissional”¹⁸⁵ iriam ocorrer no interior das fábricas, com o surgimento de novas formas de controle do trabalho que causariam a “pressão da produtividade”¹⁸⁶, como ocorre atualmente.

Algumas pesquisas demonstram que os teletrabalhadores com flexibilidade total de horário “relatam produtividade 29% maior e capacidade de concentração 53% maior do que trabalhadores sem capacidade de mudar de horário”¹⁸⁷. Mas, em contrapartida, estudo da *Microsoft* já citado no primeiro capítulo sobre a “paranoia da produtividade”¹⁸⁸ e uma pesquisa global com 900 líderes empresariais constatou que estes não confiam na produtividade dos teletrabalhadores por exercerem suas atividades “fora da vista” dos superiores hierárquicos. O empresário Elon Musk, por exemplo, é um dos que acreditam que os obreiros em trabalho remoto apenas “fingem que estão trabalhando”¹⁸⁹.

Neste sentido, considerando a prática do teletrabalho em território brasileiro, é necessário lembrar que, juntamente com a livre iniciativa do mercado, o valor social do trabalho também é fundamento do Estado Democrático de Direito¹⁹⁰ e, por tal razão, o labor não deve ser visto como mera mercadoria, avaliado apenas como produtivo ou improdutivo, mesmo que exercido de forma virtual.

Da leitura da Constituição Federal brasileira de 1988, observa-se que esta estabeleceu uma economia de mercado, mas, ainda assim, determinou que a vida humana e o trabalho possuem valor próprio e não estão a serviço da economia para serem avaliados exclusivamente sob a ótica lucrativa do sistema. Por isso, concorda-se com Max Emiliano da Silva Sena de que “na Constituição planta-se a semente de boas expectativas para a vida em sociedade, e por meio dela, de sua força ativa, busca-se a colheita dos bons frutos esperados”¹⁹¹.

Neste sentido, embora o teletrabalho apresente certa flexibilidade espaço-temporal,

¹⁸⁵ BELL, 1973, p.177.

¹⁸⁶ *Ibid.*, p. 178.

¹⁸⁷ TSIPURSKY, Gleb. *Trabalhadores são menos produtivos trabalhando remotamente (pelo menos é o que seus chefes pensam)*. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/glebtsipursky/2022/11/03/workers-are-less-productive-working-remotely-at-least-thats-what-their-bosses-think/?sh=7aecc315286a>. Acesso em: 31 jan. 2023.

¹⁸⁸ BISHOP, 2022.

¹⁸⁹ BBC NEWS. O argumento de Elon Musk para encerrar trabalho remoto na Tesla: crítico do home office, bilionário garantiu que quem não cumprir a norma pode “fingir que está trabalhando em outro local”.. Crítico do home office, bilionário garantiu que quem não cumprir a norma pode “fingir que está trabalhando em outro local”. Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2022/06/03/o-argumento-de-elon-musk-para-encerrar-trabalho-remoto-na-tesla.ghtml>. Acesso em: 31 jan. 2023.

¹⁹⁰ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

¹⁹¹ SENA, Max Emiliano da Silva. *A Força Normativa do Valor Social do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 39.

deve ser visto da mesma maneira que o labor presencial, ou seja, como um “instrumento de promoção da liberdade, da igualdade, da justiça social e do desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e de toda a nação”¹⁹², porque esta é a direção apontada pelos artigos primeiro, terceiro¹⁹³, sexto¹⁹⁴, 170¹⁹⁵ e 193¹⁹⁶ da Constituição brasileira vigente, influenciada por diversos fatos históricos.

Na Antiguidade, especialmente entre os gregos e romanos, o trabalho era visto como mercadoria e por isso o escravo era uma coisa que pertencia ao senhor, objeto do direito de propriedade, destituído do direito à vida e à dignidade. No período feudal da Idade Média, a escravidão foi substituída pela servidão, mas a situação do servo era próxima à dos escravos, pois também estavam obrigados a extensas jornadas de trabalho e poderiam ser maltratados pelo senhor, por exemplo¹⁹⁷.

No segundo período da época medieval, surgiram as corporações de ofício como centro de interesse de artesãos e mercadores, constituídas por mestres que se preocupavam em assegurar a “lealdade da fabricação e a excelência das mercadorias vendidas”¹⁹⁸. Nesta época, a regulamentação que tratavam sobre as condições de trabalho eram estabelecidas por normas intervencionistas, mas os abusos praticados pelos mestres, a ausência de adaptação do labor desenvolvido com às exigências socioeconômicas e o triunfo da Revolução Industrial (1760) transigiram a sociedade para o capitalismo mercantil.

Com a Revolução Industrial, surgiu a classe operária composta por homens, mulheres e crianças que aceitavam salários ínfimos, jornadas extenuantes e condições de higiene degradantes em troca do capital, enquanto o Estado atuava como “mero observador dos acontecimentos”¹⁹⁹. Alice Monteiro de Barros explica que “a lei de bronze, em vigor à época, considerava o trabalho uma mercadoria, cujo preço era determinado pela concorrência que tendia a fixá-lo no custo da produção e a estabilizá-lo a um nível próximo ao mínimo de

¹⁹² SENA, 2019, p. 124.

¹⁹³ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

¹⁹⁴ Art. 6º. São direitos sociais 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, na forma desta Constituição.

¹⁹⁵ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

¹⁹⁶ Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

¹⁹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 11ª ed., 2017, p. 46.

¹⁹⁸ *Ibid.*, p. 49.

¹⁹⁹ *Ibid.*, p. 52.

subsistência”²⁰⁰.

Entre os anos de 1789 e 1799, a Revolução Francesa realizou a transição do Estado absolutista para o Estado Constitucional “com os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, mediante a limitação do poder do soberano”²⁰¹, liberando o exercício das profissões e fundamentando a nova estrutura social no individualismo. Neste período, havia ampla liberdade econômica e o contrato de trabalho era visto como uma modalidade de locação²⁰², pois o legislador atuava para favorecer os interesses do empregador, oprimindo os trabalhadores (elo mais fraco da relação).

E considerando a necessidade de um ordenamento jurídico que equilibrasse o conflito entre os interesses individuais e coletivos, de 1802 a 1848, surgiu a Lei *Moral And Health Act*, na Inglaterra, para proibir o trabalho noturno de menores e jornadas superiores a 12 (doze) horas. Além disso, em 1848 ocorreu a Primavera dos Povos na Europa, com manifestações em diversos países para opor-se ao absolutismo e pedir melhores condições de vida para a população²⁰³.

Ainda, as reivindicações dos trabalhadores referentes a limitação de jornada de trabalho, repouso semanal remunerado, férias anuais e salário mínimo, entre outras, intensificaram entre os anos de 1848 a 1890 com as teorias do socialismo e comunismo de Marx e Engels²⁰⁴, que contribuíram para despertar no trabalhador a “consciência coletiva e sua extraordinária força”, pois as organizações dos trabalhadores, “adeptas da violência, pressionaram o Poder Público exigindo uma solução para a questão social”²⁰⁵, que também foi objeto de preocupação para a doutrina social da Igreja.

A partir da publicação da Encíclica *Papal Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, o período de 1890 a 1919 “trouxera importantes reivindicações de natureza social-trabalhista”²⁰⁶, pois a Igreja se colocou contrária aos excessos capitalistas para defender “que a pessoa humana seja considerada em sua dignidade, não podendo ser tolerada conduta que coisifique o trabalhador e trate o seu trabalho como mera mercadoria”²⁰⁷, defendendo a intervenção do Estado, por meio de leis, nas relações de trabalho.

²⁰⁰ BARROS, 2017., p. 51.

²⁰¹ SENA, 2019, p. 25.

²⁰² BARROS, op. cit., p. 50.

²⁰³ MAIA, Rodrigo Ismael Francisco. O Socialismo e a Primavera de Lutas na Europa. *Revista de Iniciação Científica da FFC (RIC-FFC)*, Unesp, v. 15, n. 1, 2015. DOI: <https://doi.org/10.36311/1415-8612.2015.v15n1.p5-22>. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/ric/article/view/9341>. Acesso em: 12 maio 2023.

²⁰⁴ SENA, op. cit., p. 116.

²⁰⁵ BARROS, op. cit., p. 51.

²⁰⁶ SENA, op. cit., p. 116.

²⁰⁷ Ibid., p. 114.

Neste contexto, a Constituição do México de 1917 e a Constituição de Weimar da Alemanha de 1919 foram as primeiras a reconhecer a natureza constitucional dos direitos sociais trabalhistas²⁰⁸. No Brasil, o surgimento de normas aplicáveis às relações de trabalho no ordenamento jurídico torna-se relevantes a partir do início do século XX e, desde 1919 até os dias atuais, importantes ações globais vêm sendo realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)²⁰⁹.

Em âmbito internacional, especialmente no ano de 1944, foi proclamada a Declaração de Filadélfia “sob o modesto título de Declaração sobre os fins e os objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT)”²¹⁰ a qual, em seu capítulo I, expressamente constatou que o trabalho não é uma mercadoria, ou seja, não é uma coisa destituída de vida, dignidade, que pode ser tratada como coisa pertencente ao senhor (empregador) ou apenas como moeda de troca. Tal visão também é compartilhada pela Constituição Federal brasileira de 1988 que, em comparação com as constituições anteriores, merece destaque pelo tratamento dado ao trabalho como nenhuma outra, pois “o agraciou com alto valor social, exigindo que o seu exercício ocorra mediante o respeito à dignidade do trabalhador”²¹¹.

A expressão em latim para trabalho (*tripalium*) significa castigo e sofrimento, recaindo na seguinte pergunta feita por Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite: “a felicidade seria incompatível com o trabalho?”²¹² Espera-se que não, pois entende-se que todo homem pode e deve buscar alcançar o estado de espírito considerado feliz e, para isso, “não pode ser impedido, pelo volume de cobranças, pelo volume de trabalho”²¹³.

A Carta Magna brasileira destacou a centralidade da pessoa humana no sistema e determinou valor social ao trabalho para proteger o ser humano dos males do mercado total, o qual transforma o trabalhador e o trabalho a meros fatores de produção. Como ensina Max Emiliano, “O modelo preconizado pela Constituição de 1988 (CR/88), portanto, intenta harmonizar os interesses entre capital e trabalho”²¹⁴ e é assim que a prática do teletrabalho deve ser analisada: com diretrizes humanitárias.

A partir dos pensamentos de Alain Supiot, externalizados na obra intitulada “O Espírito de Filadélfia: a Justiça Social diante do Mercado Total”, publicada em 2014, “qualquer

²⁰⁸ SENA, 2019, p. 118.

²⁰⁹ Ibid., p. 117.

²¹⁰ SUPIOT, Alain. *O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 9.

²¹¹ SENA, op. cit., p. 136.

²¹² MELO; LEITE, 2021, p. 105.

²¹³ Ibid., p. 107.

²¹⁴ SENA, op. cit., p. 133.

sociedade humana tem necessidade, igualmente, de cooperação e competição”, sendo que ignorar uma delas é um erro, “pois a vantagem cooperativa é tão determinante para a prosperidade e o bem-estar de uma sociedade quanto a vantagem competitiva”²¹⁵. Desta maneira, analisar o teletrabalho apenas quanto ao nível de produtividade dos teletrabalhadores não é a interpretação mais adequada, pois considera apenas o aspecto competitivo do labor.

Embora o Brasil adote o sistema capitalista, a ordem econômica estipulada na Constituição Federal de 1988 prioriza o conteúdo jurídico do valor social do trabalho para considerar o trabalhador em sua plenitude, “a partir de uma visão holística e não instrumental de mero fator de produção, a serviço do poder econômico”²¹⁶. Neste sentido, Alain Supiot ensina que tal entendimento é “a perspectiva inversa que preside o atual processo de globalização”, em que “o objetivo de justiça social foi substituído pelo da livre circulação de capitais e de mercadorias, e a hierarquia de meios e de fins foi derrubada”²¹⁷.

Atualmente, conforme visto no primeiro capítulo acerca da sociedade para Byung-Chul Han, os homens da sociedade de desempenho se produzem e aceleram a comunicação para alcançar visibilidade nas redes sociais, ainda que apenas por meio de relações superficiais, desvalorizando a dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho para substituir pelo valor do mercado e transformar as relações humanas apenas em relações comerciais. Assim, frisa-se que a problemática não se restringe à criação de novas normas jurídicas, mas na aplicação da legislação constitucional já existente.

A concretização da Constituição em objeção à intenção capitalista de adaptar os homens e reduzi-los às necessidades dos mercados financeiros possui relação direta com a conscientização dos atores sociais, “que devem estar imbuídos da vontade de Constituição”²¹⁸, pois somente o texto constitucional afirmando a existência do valor social do trabalho, por si só, não é capaz de gerar efeitos na *práxis*, dependendo dos juízes, Ministério Público, advogados, professores, sindicatos, associações, sociedade civil organizada e “cada cidadão em particular, os quais devem reivindicar a realização da vontade da Constituição na realidade cotidiana da sociedade”²¹⁹.

Max Emiliano da Silva Sena, na obra intitulada “A Força Normativa do Valor Social do Trabalho”, corretamente explica que:

²¹⁵ SUPIOT, 2014, p.143.

²¹⁶ SENA, 2019, p. 147.

²¹⁷ SUPIOT, op. cit., p.124.

²¹⁸ SENA, op. cit., p.46.

²¹⁹ Ibid.

em relação ao valor social do trabalho, não somente os órgãos públicos, mas todos os trabalhadores, dos setores privados e público, que vivem no contexto de aplicação ou de ausência de aplicação da norma garantidora da dignidade humana nas relações de trabalho, representam intérpretes da Constituição de 1988²²⁰.

Neste sentido, considerando a atividade laboral como uma capacidade inerente à condição humana e permanente enquanto não houver mudança na própria maneira de ser humano, conforme visto no primeiro capítulo na sociedade para Hannah Arendt, é necessário analisar também a questão relativa à eliminação da fronteira entre a vida pública e privada do teletrabalhador frente ao valor social do trabalho, visto que não é possível e nem desejável deter o progresso tecnológico que permite o exercício do labor virtual.

Na antiguidade, o trabalho vinculava-se à escravidão e era limitado ao domínio privado, mas, a partir da era moderna, passou a ser visto no domínio público como a atividade de mais alta posição da *vita activa*, entendimento este que permanece até os dias atuais, em que os indivíduos são se prendem sequer ao seu território devido à transformação deste na rede da *Internet*. Assim, a ascensão da sociedade em torno da atividade laboral destruiu os limites existentes entre a vida privada e a pública, algo perceptível no teletrabalho que torna cada vez mais frágil a antiga definição de privacidade como o direito de ser deixado sozinho.

Conforme visto na análise da sociedade, para Hannah Arendt, a vida privada era a ausência de convívio com outros indivíduos e estava garantida, principalmente, no lar do ser humano. Todavia, a partir do momento em que a sociedade enxerga o domínio público como aquele que define o valor das coisas, o trabalho tornou-se supervalorizado, assim como o trabalho virtual, as máquinas e os instrumentos que o acompanham, ocupando espaço relevante dentro das casas e das vidas das pessoas.

Neste sentido, vale dizer que a Constituição Federal brasileira considera a casa como o asilo inviolável do indivíduo, assim como garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada e da imagem das pessoas por força do artigo 5º, inciso X e inciso XI²²¹. Logo, para não ser considerado inconstitucional, o trabalho remoto que utiliza a *Internet* como ferramenta de troca de informações, comandos, arquivos e mensagens, deve limitar o poder do empregador na fiscalização dos teletrabalhadores, pois não é permitido a quebra de sigilo das correspondências eletrônicas do obreiro, ou gravações telefônicas, câmeras com áudio e vídeo

²²⁰ SENA, 2019, p. 47.

²²¹ X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.

o tempo inteiro²²², por exemplo.

O teletrabalho que, no primeiro momento, mostra vantagens aos seus praticantes por possibilitar a auto-organização dos horários destinados ao labor conforme o biorritmo do teletrabalhador, elimina consideravelmente a privacidade pois, conforme visto sob à ótica de Stefano Rodotà²²³, a organização social não separa mais o que é objeto de ocultação e exibição e o exercício do labor virtual e, com isso, apenas ilude o obreiro quanto à suposta fortaleza eletrônica e enriquecimento da esfera privada quando, na realidade, promove-o a imagem do “homem de vidro”²²⁴, vigiado a cada instante de sua atividade laboral.

Considerando que o teletrabalho pode ser exercido no domicílio do obreiro com diferentes nomenclaturas, como *home office* ou *anywhere office*, mas, em ambas as terminologias o que deve ser objeto de preocupação aos intérpretes da Constituição Federal brasileira de 1988 é a capacidade do mundo virtual substituir o real, das máquinas transformarem os seres humanos em escravos do movimento da produção, exaltando a *vita activa* em detrimento à *vita contemplativa*, assumindo o trabalho como mera mercadoria exaltada pela flexibilidade espaço-temporal.

No trabalho virtual, o lar do indivíduo que era anteriormente considerado como o único local seguro contra o mundo exterior e sua publicidade, dedicado para a contemplação, transforma-se em mais um local de exercer trabalho para ser visto por todos, passível de monitoramento pelo empregador por ter sido transformado em uma estação de trabalho, fortalecendo a ideia equivocada de que toda a atividade não relacionada à atividade laboral é irrelevante, bem como o pensamento de que a tecnologia apenas elimina o esforço doloroso do trabalho, sem causar prejuízos sociais – o que não é verdade, pois permite a violação do lar do indivíduo, do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana e do direito à desconexão.

Isto é, embora o uso de *notebooks*, *smartphone* e computadores possa facilitar a atividade laboral contemporânea e, à primeira vista, promover o conforto do ser humano que pode trabalhar na sua própria casa, tais ferramentas também podem causar excesso de conectividade ao trabalho, prejudicando direitos como o descanso e o lazer, além de impactar negativamente nos relacionamentos que o homem, enquanto ser social, precisa manter para garantir a sua existência e qualidade de vida.

²²² Home office: afinal, empresa pode vigiar funcionário e estação de trabalho?. *UOL*, 22 jul. 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/07/22/home-office-formas-de-monitoramento-tem-que-ser-detalhadas-em-contrato.htm>. Acesso em: 10 maio 2023.

²²³ Análise feita no primeiro capítulo.

²²⁴ RODOTÀ, 2008, p. 113.

Quando se analisa tal situação diante do texto normativo da Constituição Federal brasileira de 1988, verifica-se que o avanço tecnológico e as modalidades de prestação de serviços laborais devem ocorrer em consonância com o valor social do trabalho e a livre iniciativa, pois “sem valor do trabalho em sede constitucional, poderiam ser revividas situações de exploração do trabalho que o povo estava determinado a superar”²²⁵ como, por exemplo, questões relativas às extensas jornadas de trabalho – relacionadas também com o direito à desconexão que será estudado mais adiante.

O valor social do trabalho surgiu no contexto de tensões e transições entre a ideologia liberal e social relativas ao labor, visto que as relações trabalhistas foram se manifestando contrárias aos princípios liberais e reivindicando modificações nos seus institutos, opondo-se contra os abusos da propriedade privada. Desta maneira, em atenção ao texto constitucional brasileiro, o contrato de trabalho não pode ser objeto de negócio jurídico estritamente privado, sob a égide exclusiva da autonomia da vontade que caracteriza do direito civil, pois há desequilíbrio de forças entre o empregado e o empregador.

Em outras palavras, o contrato de trabalho envolve interesses da sociedade que transcendem o interesse das partes contratantes, razão pela qual ele deve ser objeto de tutela por normas de ordem pública, assim tidas como de proteção social, conforme se vê, por exemplo, da redação do artigo 468 da CLT que permite alterações nos contratos individuais de trabalho somente com mútuo consentimento entre as parts, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado²²⁶.

Nesse sentido, o valor social do trabalho impõe limitações ao poder privado, mesmo quando exercido para supostamente favorecer o trabalhador. E, enquanto fundamento da República Federativa do Brasil, também deve equilibrar-se com a livre iniciativa para delimitar o interesse público e o individual e, conseqüentemente, não impedir o exercício da atividade laboral capaz de gerar empregabilidade, especialmente do teletrabalho que envolve a difícil tarefa de garantir o emprego do obreiro e, ainda, respeitar a mais privada das esferas da vida do cidadão trabalhador, que é a sua casa e vida familiar.

Desta maneira, deve-se observar com cuidado o problema envolvendo a eliminação da fronteira entre a vida privada e pública do teletrabalhador pois, de acordo com o valor social do trabalho, não se pode deixar de “proteger o trabalhador da visão mercadológica outrora tão

²²⁵ SENA, 2019, p. 167.

²²⁶ Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

presente”²²⁷ e permitir que o labor virtual transforme o indivíduo apenas em escravo do processo produtivo, sem um lar onde sejam respeitados limites para a sua vivência privada, longe da visão pública e da publicidade, sob pena da norma constitucional ser considerada mero conselho ou aviso moral.

O valor social do trabalho previsto na Constituição Federal de 1988, tanto no modelo de prestação de serviços presencial quanto no virtual, deve ser garantido na “exigência de respeito à dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, na consideração do trabalho como meio de inclusão social e de promoção da cidadania do trabalhador”²²⁸. Ou seja, não basta apenas ser produtivo, cômodo (ausência de locomoção até a sede da empresa e a possibilidade de trabalhar em horário flexível, por exemplo) e mais barato (redução do combustível, do espaço físico das empresas), o teletrabalho deve respeitar a dignidade do teletrabalhador e ser inclusivo.

Entende-se por exemplo que, diante do cenário pandêmico vivido em razão da COVID-19 entre os anos de 2020 e 2022²²⁹, a legislação emergencial trabalhista²³⁰ editada para promover o teletrabalho e, assim, preservar o emprego e a renda das pessoas, proporcionando o distanciamento social almejado para enfrentar a emergência de saúde pública, considerou verdadeiramente o valor social do trabalho, assim como o art. 75-F da CLT incluso pela Lei nº 14.442/22 que determina que os empregadores devem priorizar a adoção do teletrabalho para os empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade para colaborar com a família²³¹.

Em contrapartida, a redação do artigo 75-B da CLT a partir da Lei nº 14.442/22, determinando que o empregado submetido ao regime de teletrabalho por produção ou tarefa não se sujeita à limitação de jornada de trabalho²³² e não possui o direito de receber por eventuais horas extraordinárias prestadas, é inconstitucional porque viola o valor social do trabalho previsto constitucionalmente, pois desconsidera que a exigência de produtividade mínima e metas, por exemplo, é uma forma de controlar a jornada de trabalho que, independentemente da forma como ocorre (se virtual ou presencial), deve-se limitar, como regra

²²⁷ SENA, 2019, p. 167.

²²⁸ Ibid., p. 157.

²²⁹ Conforme detalhado no capítulo um deste trabalho acadêmico.

²³⁰ Medida Provisória nº 927/2020.

²³¹ Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

²³² §2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa; §3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

constitucional geral, a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais²³³

Portanto, a fim de garantir a contínua concretização do valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil²³⁴, o teletrabalho não pode ser considerado por juízes, Ministério Público, advogados, professores, sindicatos, associações, sociedade civil organizada e qualquer cidadão brasileiro como mera mercadoria, avaliado apenas sob o aspecto da produtividade, da mesma forma que não deve invadir o lar e a vida privada do obreiro de forma indiscriminada, retirando-lhe a *vita contemplativa* totalmente em prol da *vita activa* no labor, violando a casa, a intimidade, a vida privada e a imagem dos teletrabalhadores protegidas constitucionalmente.

Pelo contrário. O teletrabalho que é praticado nos moldes do valor social do trabalho positivado na norma constitucional é aquele que proporciona empregabilidade e renda para as pessoas e, embora atraente por sua flexibilidade espaço-temporal, condiciona a livre iniciativa do mercado à humanização das relações trabalhistas, promovendo a dignidade da pessoa humana e impondo que o teletrabalhador seja considerado em sua plenitude (não só a partir do nível de produtividade), com respeito aos limites existentes na sua vida privada e na duração da jornada das atividades laborais.

Por fim, frisa-se que, para ser considerado digno, o teletrabalho, assim como ocorre com o trabalho presencial, deve buscar promover a inclusão social, ser fonte de realização moral, espiritual e material do obreiro, pois o labor indigno causa exclusão e deixa o teletrabalhador à margem da sociedade, em evidente violação ao valor social previsto na Constituição e ao princípio da dignidade da pessoa humana, o qual também constitui-se como fundamento da República Federativa do Brasil e será objeto de estudo a seguir.

2.2 O princípio da dignidade da pessoa humana

A Constituição Federal de 1988 consagrou o regime capitalista, mas fortemente regulado por normas de proteção social. Como Daniel Sarmento corretamente explicou, “não é

²³³ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

²³⁴ Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

o capitalismo selvagem, do Estado ausenteísta, que se ausenta das relações econômicas, com indiferença diante das desigualdades e da exploração dos mais fracos pelos poderosos”²³⁵. Por isso, a dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil²³⁶ e da família como base da sociedade²³⁷, assim como a existência digna de todos é a finalidade maior da ordem econômica.

A doutrina brasileira aponta a dignidade da pessoa humana como o valor supremo da democracia, a norma mais importante dos direitos fundamentais, o princípio mais relevante entre todos os princípios constitucionais, presente em praticamente todas as declarações e tratados internacionais sobre direitos humanos, em aproximadamente 149 constituições nacionais, além de decisões de tribunais internacionais. No Tribunal Superior do Trabalho do Brasil, em torno de quase 4% (quatro por cento) de todas as decisões proferidas pelo tribunal mencionam a expressão “dignidade humana” ou “dignidade da pessoa humana”²³⁸.

Mas, por se tratar de conceito jurídico indeterminado, tal princípio enfrenta a falta de eficácia social e a ausência de consenso quanto ao seu conteúdo, pois consegue ser semelhante a um espelho onde cada indivíduo projeta os seus próprios valores, que serve para “tudo” e, ao mesmo tempo, não serve para “nada”²³⁹, podendo ser “empregada tanto para assegurar o respeito à autonomia dos indivíduos como para obrigá-los a viver de acordo com valores que não professam”, exemplificando o que Daniel Sarmento denominou como “carnavalização do princípio da dignidade da pessoa humana”²⁴⁰.

Por esta razão, destaca-se que, no presente trabalho acadêmico, será utilizada a definição dada por Sarmento quanto ao conteúdo do princípio da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro, compreendendo os seguintes aspectos: a) o valor intrínseco da pessoa; b) a autonomia; c) o mínimo existencial e d) o reconhecimento²⁴¹, destinando-se maior atenção a este último para a análise da prática do teletrabalho celetista da iniciativa privada, pois relaciona-se diretamente com a problemática do possível isolamento do

²³⁵ SARMENTO, Daniel. *Dignidade da Pessoa Humana: conteúdo, trajetórias e metodologia*. 3. ed. Belo Horizonte: Forum, 2020, p. 397.

²³⁶ Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;

²³⁷ Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado. §7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

²³⁸ SARMENTO, op. cit., p. 21.

²³⁹ Ibid., p. 23.

²⁴⁰ Ibid., p. 25.

²⁴¹ Ibid., p. 108.

teletrabalhador.

A ideia do valor intrínseco da pessoa já foi parcialmente abordada no tópico anterior o qual tratou do valor social do trabalho, mas vale destacá-la como a concepção de que “as pessoas devem ser tratadas como fins em si, e nunca como simples meios para a realização de fins alheios”²⁴². Assim, na medida em que o labor é inseparável do homem e as relações privadas sofrem influência direta da Constituição, o teletrabalho não pode ser visto como mera mercadoria sob pena de violar o princípio da dignidade da pessoa humana.

Em relação à autonomia, Daniel Sarmiento ensina que as pessoas “têm o direito de fazer as suas escolhas de vida e de participar na formação da vontade do Estado”²⁴³, sem obrigação de corresponder às imposições legais, econômicas e culturais, referindo-se especialmente ao moralismo conservador ou progressista. Mas, ressalta que o Direito do Trabalho, por exemplo, é uma das medidas paternalistas necessárias para proteger o empregado considerado a parte mais fraca da relação social assimétrica com o empregador²⁴⁴, a qual não fere a liberdade conectada com a dignidade da pessoa humana.

O mínimo existencial, por sua vez, trata do direito do indivíduo de ter acesso às necessidades materiais básicas da vida e também da sua mínima inserção na vida social²⁴⁵, exercício das liberdades civis e da democracia, devendo ser garantido pelo Estado e pela sociedade. Neste sentido, o citado autor afirma que “com dimensão do princípio da dignidade da pessoa humana, o direito ao mínimo existencial possui caráter universal, sendo titularizado por todas as pessoas naturais, independentemente de qualquer outra condição”²⁴⁶.

Finalmente, o aspecto da dignidade da pessoa humana relacionada com o reconhecimento contempla o fato de que, como ensina o professor Daniel Sarmiento:

“o olhar do outro nos constitui. O que somos, o que fazemos, a forma como nos sentimos, nosso bem-estar ou sofrimento, a nossa autonomia ou subordinação, tudo isso depende profundamente da maneira como somos enxergados nas relações que travamos com os outros”²⁴⁷.

Nesta direção, é fácil afirmar que o ser humano é “de relação, e não um átomo isolado”²⁴⁸, ou seja, precisa do outro e possui a identidade nutrida pela cultura social em que

²⁴² SARMENTO, 2020, p. 119.

²⁴³ Ibid., p. 209.

²⁴⁴ Ibid., p. 191.

²⁴⁵ Ibid., p. 241.

²⁴⁶ Ibid., p. 237.

²⁴⁷ Ibid., p. 269.

²⁴⁸ Ibid., p. 270.

está inserido. O reconhecimento evidencia que, para respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana, “carecemos não só do suporte material que a vida em sociedade proporciona, mas também das relações intersubjetivas”²⁴⁹, pois a convivência entre os homens é necessidade tão essencial quanto a comida e o sono²⁵⁰, por exemplo.

Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite explicam que “o homem precisa se relacionar em sociedade e praticar atividades recreativas com o escopo de suportar as pressões externas do cotidiano”²⁵¹, sendo tais atividades essenciais para garantir o bem estar físico e psíquico do indivíduo, além de favorecer a sua capacidade laboral e ampliar as suas oportunidades profissionais. Em sentido contrário, causar dano à relação entre os homens ou suprimi-la seria “ofensa psíquica ou física a uma pessoa”²⁵², pois interfere no seu relacionamento social e profissional, reduzindo suas chances de ascensão ou adaptação no trabalho e refletindo de maneira negativa no seu patrimônio.

E, agregando a necessidade do indivíduo ser reconhecido pelo outro à prática do teletrabalho enquanto modalidade de prestação de serviço laboral prestado fora da sede da organização empresarial, mediante o uso da tecnologia da comunicação e informação, é necessário observar se tal atividade laboral é capaz de gerar o isolamento do teletrabalhador que se encontra afastado da equipe da empresa e colegas de trabalho, violando, assim, a dignidade da pessoa humana prevista na Constituição Federal de 1988 em razão da privação do convívio humano presencial.

Se de um lado é vantajoso para o obreiro não se deslocar para a sede da empregadora e, assim, evitar o trânsito e reduzir as despesas com o transporte, do outro lado é desvantajoso sentir-se sozinho no trabalho, sem ninguém para ajudar no cumprimento das tarefas, sem a visão global da empresa e, principalmente, sem a criação de vínculos de solidariedade entre os trabalhadores para resistir aos atos patronais injustos ou exploratórios, facilitando a ação sindical prevista no artigo 8º, III, da Constituição²⁵³. E, conforme já foi visto sob a ótica da sociedade por Hannah Arendt no primeiro capítulo, o indivíduo isolado não é capaz de agir, pois o poder social existe quando os homens convivem juntos, com palavras e atos e, em contrapartida, desaparece quando eles se dispersam.

A título de exemplo, no período pandêmico vivido no Brasil pela COVID-19,

²⁴⁹ SARMENTO, 2020, p. 330.

²⁵⁰ Ibid., p. 331.

²⁵¹ MELO; LEITE, 2021, p. 114.

²⁵² Ibid., p. 114.

²⁵³ Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

aproximadamente entre fevereiro de 2020 a maio de 2022, ocorreu a imersão repentina e urgente na adesão da prática do teletrabalho, como relatado detalhadamente no primeiro capítulo da presente pesquisa, e “de um dia para outro, os empregados começaram a abrir o *laptop* na mesa da sala de jantar enquanto as crianças invadiam suas teleconferências pelo *Zoom*”²⁵⁴. Assim, diversos relatos negativos quanto ao isolamento foram proferidos pelos teletrabalhadores sob o seguinte teor: “Tenho me sentido solitário. Sinto falta daquela conversa com os colegas sobre assuntos que não são do trabalho, na qual surgem ideias. De qualquer forma, gostaria de poder trabalhar alguns dias em casa”²⁵⁵.

Tal cenário reforça a ideia de que os trabalhadores virtuais representam a figura do sujeito de desempenho exposta no primeiro capítulo a partir da ótica da sociedade de Byung-Chul Han, o qual encontra-se iludido pela intensa *vita activa* que, na realidade, não lhe proporciona a flexibilidade espaço-temporal como aumento da qualidade do trabalho, mas promove um cansaço solitário e individualista, pois os meios de comunicação e tecnologia destroem a relação presencial do teletrabalhador com os outros trabalhadores que formam a organização da empresa e promovem a sociedade do cansaço.

Sobre este assunto, por exemplo, o Sr. Guilherme Benchimol, fundador da XP Investimentos, encaminhou um e-mail para os colaboradores da empresa ressaltando que o trabalho remoto não é superior e não substitui o presencial onde “aprendemos mais, compartilhamos melhores práticas, geramos ideias e acima de tudo, nos abastecemos da energia contagiante em ter todo mundo na mesma batida”²⁵⁶ e, logo em seguida, recomendou que todos os trabalhadores da área comercial (como assessores de investimentos) exerçam as suas atividades nas dependências escritório.

A preocupação com os impactos do isolamento na vida do teletrabalhador é evidente e constitui assunto para especialistas da área da saúde também, pois, de acordo com as palavras do psiquiatra Enrique García Bernardo para o *El País*:

“Perdemos repentinamente o local de trabalho, uma conquista social, voltamos para uma solidão que nos isola dessa cultura do café e da conversa que cria vínculos. A longo prazo, não sabemos quais serão as consequências. Nem todos têm a capacidade de voltar-se para dentro de si mesmos, algo que a escrita e a arte exigem. Isso pode se

²⁵⁴ ALFAGEME, Ana. O sonho do ‘home office’ vira pesadelo na pandemia. *El País*, 09 ago. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>. Acesso em: 27 fev. 2023.

²⁵⁵ Ibid.

²⁵⁶ LARGHI, Nathália. Em mensagem, Benchimol cobra assessores da XP por resultados fracos. *Valor Investe*, Globo, 16 fev. 2023. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2023/02/16/em-mensagem-benchimol-cobra-assessores-da-xp-por-resultados-fracos.ghml>. Acesso em: 27 fev. 2023.

tornar uma ameaça se seu trabalho não for criativo”²⁵⁷.

Essa dificuldade do ser humano atual em voltar-se para si mesmo demonstra que realmente, assim como analisado por Hannah Arendt, Stefano Rodotà e Byung-Chul Han,²⁵⁸ o teletrabalhador perdeu consideravelmente a sua capacidade contemplativa diante da exaltação da atividade laboral, do avanço tecnológico e da grande quantidade de informações que o cerca. Não à toa Byung-Chul Han afirmou que “a existência humana hoje está totalmente absorvida pela atividade.”²⁵⁹, sem tempo de ócio e inatividade para desenvolver suas relações com outros indivíduos, isolando-se e prejudicando-se.

Outro fator a ser acrescido à problemática da solidão do teletrabalhador é a visibilidade, uma vez que alguns trabalhadores afirmam que a máxima popular de “quem não é visto, não é lembrado” possui relação direta com o teletrabalho, pois “em empresas onde alguns trabalham à distância e outros não, os trabalhadores remotos receberam menos promoções, menos capacitação e menos feedback sobre seu desempenho por estarem um pouco fora de vista”²⁶⁰. Tal fato, além do aspecto relativo ao reconhecimento da dignidade da pessoa humana, viola também o princípio constitucional da isonomia entre empregados.

Assim, pelos motivos acima expostos quanto à necessidade do ser humano conviver com outros no ambiente laboral é que se defende, na presente pesquisa acadêmica, a adoção do teletrabalho, quando possível, na modalidade híbrida, pois isso implica que ao menos uma, duas ou três vezes na semana, por exemplo, o trabalhador exercerá suas atividades laborais de maneira presencial na sede da empresa, revezando com o labor virtual e evitando o seu isolamento, em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Por mais vantajoso que o teletrabalho se apresente para a sociedade, não deixa de ser uma forma de prestação de serviços regida pela Constituição Federal de 1988 que não utiliza o princípio da dignidade da pessoa humana como fórmula mágica “meio vazia”²⁶¹ para mascarar a falta de critérios das decisões judiciais ou embelezar as relações intersubjetivas entre os indivíduos, mas para garantir a formação da identidade pessoal do trabalhador pela sua inserção na comunidade laboral a qual pertence, entendendo que todo ser humano é uma extensão do outro.

Utilizando-se da expressão *ubuntu* da África do Sul, concorda-se que “uma pessoa é

²⁵⁷ ALFAGEME, 2020.

²⁵⁸ A análise da sociedade para cada um desses autores foi detalhadamente descrita no primeiro capítulo.

²⁵⁹ FANJUL, 2021.

²⁶⁰ ALFAGEME, op. cit.

²⁶¹ SARMENTO, 2020, p. 335.

uma pessoa através de outra pessoa”²⁶² e o teletrabalho, enquanto modelo de prestação de serviços que depende da tecnologia da comunicação e da informação, coloca o teletrabalhador em contato contínuo com o computador, *smartphones* e Internet, e é capaz de causar crise de identidade nos obreiros por afastá-los da identidade cultural da equipe da empresa, de seus colegas de trabalho, dos movimentos de sua entidade classista sindical, tornando-os seres humanos múltiplos, fragmentados e fluidos, conforme visto na análise da sociedade para Rodotà no primeiro capítulo desta pesquisa.

Mas, em contrapartida, o trabalho híbrido atende à necessidade do contato e interdependência humana demonstrada nas palavras do gerente de tecnologia da informação na empresa We Do Care!, Sr. Douglas Souza, de 30 (trinta) anos: “Sou suspeito para falar, gosto de conversar com as pessoas, olhar olho no olho”²⁶³. E, além disso, também satisfaz os anseios dos trabalhadores que buscam flexibilidade espaço-temporal no labor virtual, conforme relatado pelo advogado Daniel Tocci, de 27 (vinte e sete) anos: “Essa forma é bem flexível, por mais que não seja o dia determinado para trabalhar em casa, se surge algum imprevisto, podemos ficar em home office”²⁶⁴.

Portanto, na presente pesquisa acadêmica entende-se que o teletrabalho prestado totalmente distante da sede da empresa, por promover apenas a interação contínua do indivíduo com as máquinas e impedir o contato presencial entre os colegas e a organização de trabalho, é inconstitucional porque viola o princípio da dignidade da pessoa humana em razão do aspecto relativo ao reconhecimento. Contudo, se adotado de maneira híbrida, proporciona o labor em conjunto, a interação real em detrimento da virtual, o estreitamento dos laços humanos e, assim, não desrespeita a referida norma constitucional.

Todavia, além da garantia à dignidade da pessoa humana, outro desafio apresentado pela prática do teletrabalho refere-se às implicações da auto exploração, visto que o teletrabalhador pode realizar atividades laborais durante momentos destinados ao lazer e à família, como responder e-mails ou recados no *Whatsapp* em horários de descanso, mantendo-se alerta 24 horas por meio do computador ou do *smartphone*. Por isso, faz-se necessário estudar a aplicação do direito à desconexão neste cenário digital, conforme será exposto a seguir.

²⁶² SARMENTO, 2020, p. 335.

²⁶³ SOUSA, Malu; ARAUJO. Ana Luisa. Qual a melhor forma de trabalho: presencial ou híbrido?. *Correio Braziliense*, 27 set. 2021. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/09/4952041-qual-a-melhor-forma-de-trabalho-presencial-ou-hibrido.html>. Acesso em: 28 fev. 2023.

²⁶⁴ Ibid.

2.3 O direito à desconexão

Em razão do avanço do uso intensivo de tecnologia da comunicação e da pandemia causada pela COVID-19 que generalizou a prática do teletrabalho, conforme mencionado no primeiro capítulo, em maio de 2022, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) divulgou que “no Brasil, 20,4 milhões de pessoas encontram-se em ocupações com potencial de serem realizadas de forma remota, o que representa 24,1% do total de ocupados do período”²⁶⁵ os quais, além do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, carecem de respostas às questões problemáticas envolvendo o direito à desconexão no teletrabalho.

Pesquisa feita pela empresa de jurimetria DataLawyer revelou que aproximadamente 2.666 novas ações foram ajuizadas no Judiciário, no ano de 2022, pedindo o direito de se desconectar do trabalho após o fim do expediente, número este que é quase o dobro do registrado em 2018, período pré-pandêmico, por exemplo²⁶⁶, e que demonstra a preocupação social de garantir que o empregado não seja obrigado a responder a e-mails, mensagens no *Whatsapp* ou outros aplicativos, bem como telefonemas corporativos após encerrar a sua jornada de trabalho²⁶⁷, em respeito à limitação do horário laboral²⁶⁸ e ao direito de descanso²⁶⁹ previstos na Constituição Federal de 1988.

Fazendo menção ao valor social do trabalho e à dignidade da pessoa humana visto anteriormente, frisa-se que, conforme estudado por Max Emiliano da Silva Sena, o trabalho digno para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) presume condições básicas quanto à liberdade e igualdade no labor, mas considera, principalmente, que inexistente trabalho decente sem condições justas para o exercício do labor e sem cuidados com a preservação da vida e da saúde do trabalhador no tocante às horas laboradas e aos períodos de descanso²⁷⁰.

Neste sentido, é importante esclarecer que, desde 2003, o professor da Faculdade de

²⁶⁵ GÓES; MARTINS; ALVES, 2022.

²⁶⁶ SOARES, Gustavo. Ações judiciais para ter direito de se desconectar do trabalho dobram em quatro anos. *Folha de São Paulo* [online], 18 fev. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/02/acoes-judiciais-para-ter-direito-de-se-desconectar-do-trabalho-dobram-em-quatro-anos.shtml>. Acesso em: 01 mar. 2023.

²⁶⁷ Ibid.

²⁶⁸ XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

²⁶⁹ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

²⁷⁰ SENA, 2019, p. 151.

Direito da USP-SP e Juiz do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior já estava estudando e ensinando que “ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar”²⁷¹, assunto paradoxal para uma sociedade que vê o labor como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização; que possui, atualmente, um campo de trabalho móvel no notebook e no *smartphone* no exercício do labor virtual.

E debater acerca do ato de desconectar-se não significa olhar de maneira pessimista para o avanço tecnológico, o qual é inevitável, mas “buscar com que a tecnologia esteja ao serviço do homem e não contra o homem”²⁷², pois uma das principais vantagens do teletrabalho é a flexibilidade da jornada de trabalho mas, ao mesmo tempo, isto pode tornar-se desvantagem quando, ao invés de se auto-organizar com os horários de acordo com o seu biorritmo, o teletrabalhador apenas mistura labor com tarefas domésticas e não consegue realizar atividades destinadas ao descanso e ao lazer, colocando-se em conexão perpétua para o labor.

Tal cenário representa nitidamente o sujeito de desempenho descrito por Byung-Chul Han no primeiro capítulo como aquele obreiro que acredita ser um empreendedor de si mesmo; incapaz de dizer não para o empregador; que pensa atuar mediante desregulamentação ou negatividade das ordens de outra pessoa; que acredita que as inovações tecnológicas proporcionadas pela Indústria 4.0 são ilimitadas e somente positivas, mas, na realidade, é apenas uma ferramenta hiperativa e hiper neurótica para promover o aumento da produção capitalista, a qual utiliza o labor flexível para coincidir liberdade com coação e, assim, induzir o teletrabalhador à autoexploração.

Como afirmou Souto Maior, “é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho”²⁷³ e, apesar de proporcionar ao homem a possibilidade de manter-se informado de maneira ilimitada, também transforma o prazer da informação em necessidade do indivíduo se manter informado “para não perder espaço no mercado de trabalho”²⁷⁴, em consonância com a afirmação de Byung-Chul Han proferida em 2021 de que “hoje estamos obcecados não com as coisas, e sim com informações e dados, ou seja, não-coisas. Hoje somos todos infômanos”²⁷⁵.

Na mesma direção, Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite alertou que “estamos infocicados! Recebemos diariamente mais informações do que conseguimos

²⁷¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296, 2003.

²⁷² *Ibid.*, p. 299.

²⁷³ *Ibid.*, p. 296.

²⁷⁴ *Ibid.*

²⁷⁵ FANJUL, 2021.

processar ou assimilar. Um tsunami diário de informações tem nos deixado infocicados”²⁷⁶, dependentes da *Internet* e viciados em *smartphones*, os quais constituem-se verdadeiros transformadores culturais do século XXI, pois interferem nos desejos dos indivíduos, na forma como se comunicam, se comportam²⁷⁷ e trabalham, uma vez que criam espaços de exposição midiática de imagem por meio das redes sociais onde as pessoas aspiram visibilidade.

A título de exemplo, segundo dados mencionados por Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite, “os brasileiros gastam, em média, 650 horas por mês em redes sociais”²⁷⁸ e “o número de *smartphones*, em 2019, alcançou 230 milhões, ou seja, mais de um aparelho por habitante”²⁷⁹. Tais fatores demonstram a abertura de novos canais comunicativos, contribuem diretamente com o aumento da conectividade e favorecem o trabalho remoto, pois sendo este praticado à distância, carece apenas de um computador, *notebook* ou *smartphone*, “podendo instalar-se e produzir a partir de qualquer lugar, a qualquer tempo”²⁸⁰.

Assim, não há dúvidas quanto à dificuldade de o teletrabalhador desligar-se de suas atividades laborais, tendo em vista a forma como estas são exercidas, ou seja, mediante o uso da tecnologia da comunicação e da informação. Uma pesquisa feita pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) durante a pandemia da COVID-19 “mostrou que 56% entre 464 entrevistados encontraram muita dificuldade ou dificuldade moderada em equilibrar as atividades profissionais e pessoais no *home office*”²⁸¹, cenário este que deve ser analisado sob a ótica do direito à desconexão.

Em entrevista para *El País*, o professor de Psicologia Social da Faculdade de Relações Trabalhistas e Recursos Humanos de Granada, Francisco Díaz Bretones, afirmou que “se antes o trabalho estava restrito a um lugar determinado durante certo tempo, isso desapareceu. Trabalhamos sob um guarda-sol na praia, em casa, no escritório, a qualquer hora”²⁸², referindo-se ao *home office* ou ao *anywhere office*. Resumidamente, “É a primeira coisa que fazemos ao acordar e a último ao nos deitar. Não temos períodos de recuperação e de descanso”²⁸³.

No primeiro capítulo, verificou-se a formação da sociedade industrial e pós-industrial que enxerga o trabalho como identificador da própria condição humana. Por esta razão, Jorge Luiz Souto Maior explica o quanto é difícil debater sobre o direito de não trabalhar, visto que

²⁷⁶ MELO; LEITE, 2021, p. 62.

²⁷⁷ *Ibid.*, p. 52.

²⁷⁸ *Ibid.*, p. 56.

²⁷⁹ *Ibid.*, p. 57.

²⁸⁰ *Ibid.*, p. 55.

²⁸¹ ALFAGEME, 2020.

²⁸² *Ibid.*

²⁸³ *Ibid.*

“nos vemos forçados ao trabalho até mesmo para não sermos discriminados pela sociedade”²⁸⁴. Além disso, atualmente, “edifícios de trabalho e salas de estar estão todos misturados”²⁸⁵ no teletrabalho, não há relógio ponto separando o momento de labor e lazer, possibilitando o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora, sem respeito à limitação de jornada laboral e ao descanso do obreiro.

De acordo com a redação do art. 75-B da CLT a partir da Lei nº 14.442/2022, o empregado submetido ao regime de teletrabalho por jornada, em regra, deve exercê-la em no máximo 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, por força do art. 58 da CLT²⁸⁶ em conjunto com o art. 7º, XIII da Constituição Federal²⁸⁷. E aquele obreiro alocado em teletrabalho por produção ou tarefa, embora aparentemente excluído da limitação da jornada celetista²⁸⁸, continua sendo protegido pela norma constitucional contra às extensas e ilimitadas jornadas laborais.

Conforme explicou Jorge Souto Maior, não é possível descartar o direito ao limite de jornada de trabalho mediante o argumento das dificuldades de se quantificar, sob a ótica do labor virtual, a jornada efetivamente trabalhada, pois o avanço tecnológico permite o exercício desse trabalho à distância e também “possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado”²⁸⁹.

Neste sentido, ressaltam-se as palavras de Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite para defender que é totalmente viável aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, pois “com os modernos meios de comunicação todas as atividades são suscetíveis ao controle de jornada”²⁹⁰. Souto Maior impecavelmente afirmou: “Basta que o empregador queira controlar, à distância, o trabalho do empregado, que terá como fazê-lo”²⁹¹. Conseqüentemente, frisa-se que a finalidade constitucional de limitar o tempo destinado ao

²⁸⁴ SOUTO MAIOR, 2003, p. 299.

²⁸⁵ HAN, 2018, p. 115.

²⁸⁶ Art. 58 - 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.

²⁸⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

²⁸⁸ Cf. art. 75-B, *caput* e §3º, ambos da CLT. Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. §3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

²⁸⁹ SOUTO MAIOR, op. cit., p. 305.

²⁹⁰ MELO; LEITE, 2021, p. 68.

²⁹¹ SOUTO MAIOR, op. cit., p. 306.

labor é “conferir ao trabalhador tempo para seu lazer e descanso em contraponto ao trabalho em tempo integral estimulado pelo uso das novas tecnologias”²⁹².

Os teletrabalhadores, em razão do uso contínuo de tecnologias de informação e de comunicação, experimentam o cenário da telepressão como aquele sentimento de “necessidade de se manter conectado com o trabalho e responder rapidamente ao chefe, colegas ou clientes”²⁹³, mesmo quando estão em horários de folga ou períodos de férias, porque o mundo capitalista atual criou a cultura de que todos devem estar disponíveis o tempo todo e os *smartphones*, celulares, tablets e *notebooks* são as ferramentas móveis capazes de garantir essa conectividade em tempo integral.

Nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior:

O direito do trabalho limita a jornada de trabalho para que existam as horas livres, porque o trabalhador não é só força de trabalho. Com o teletrabalho, ficou uma névoa. Os empregadores se aproveitaram disso para aplicar uma carga excessiva, muito sob o argumento de que não precisam fazer o transporte até o trabalho²⁹⁴.

A absolutização do trabalho vista no labor virtual demonstra que a análise da sociedade feita no primeiro capítulo a partir das percepções de Byung-Chul Han, corretamente apontou como os trabalhadores do mundo digital, enquanto sujeitos de desempenho, concorrem consigo mesmo na tentativa infundável de superar-se constantemente, em conexão perpétua, eliminando os tempos de celebração e festa em prol somente do exercício da atividade laboral. Conforme observado por Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite, “o teletrabalhador pós-pandemia tem que administrar, além de e-mails, os incontáveis grupos de *Whatsapp* onde transbordam informações, mensagens de texto, vídeos, memes e notícias”²⁹⁵.

Na contramão deste cenário é que, na presente pesquisa acadêmica, propõe-se a aplicação do direito de desconexão como o direito ao não trabalho para garantir que o empregado, “em seus momentos de folga, feriados, ou ao fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente”²⁹⁶. Ou seja, o obreiro deve desconectar-se totalmente para não realizar qualquer atividade relacionada ao labor, seja atender eventuais chamadas telefônicas, responder mensagens do *Whatsapp*, *Telegram* ou e-

²⁹² MELO; LEITE, 2021, p. 89.

²⁹³ Ibid., p. 77.

²⁹⁴ SOARES, 2023.

²⁹⁵ MELO; LEITE, op. cit., p. 63.

²⁹⁶ Ibid., p. 95.

mails.

De acordo com Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite, “o ser humano passa muito mais tempo conectado do que recomenda a medicina”²⁹⁷ e tal cenário maximiza-se quando o empregador aumenta o tempo do empregado diante do computador e do *smartphone* para se comunicar com ele fora do horário e local de trabalho, exercendo pressão psicológica cobrando produtividade, alimentando a ideia já antiga e ainda equivocada de que a empregabilidade depende de “jornadas de trabalho extenuantes, com compromisso do trabalhador estar sempre à disposição do empregador”²⁹⁸.

Neste sentido, ressalta-se que o direito à desconexão também se relaciona com a saúde do teletrabalhador, pois a “Constituição Federal Brasileira segue a linha conceitual da OMS ao considerar saúde como completo bem-estar-físico social e não apenas ausência de enfermidades”²⁹⁹, prática de tratamentos e uso de medicamentos. Logo, a hiperconexão causada pelo uso da tecnologia da informação e da comunicação deve ser combatida para não gerar problemas psíquicos, devendo as ferramentas tecnológicas respeitarem um regramento mínimo a fim de não prejudicarem a saúde dos obreiros.

No primeiro capítulo, a análise da sociedade para Hannah Arendt revelou acerca da eliminação da fronteira entre a vida privada e pública do trabalhador moderno. Sobre o assunto, Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite ensinam que “as fronteiras entre trabalho virtual e vida pessoal sevem ser soerguidas”³⁰⁰, pois o direito ao descanso, ao lazer e à desconexão devem ser núcleos fundamentais preservados, delimitando-se os horários para trabalhar e para dedicar-se às atividades que não envolvem o labor, estas preferencialmente desconectados dos ambientes virtuais, porque “a desconexão programada combate à infoxicação”³⁰¹.

O direito à desconexão encontra guarida nos direitos fundamentais relativos às “normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, assim como ao direito à limitação da jornada, ao descanso, às férias, ao lazer, à redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho”³⁰², ou seja, possui amparo na Constituição Federal de 1988. Assim, embora no Brasil não exista, até o presente momento, uma legislação infraconstitucional tratando sobre o tema, não há como negar a sua aplicação³⁰³ em razão da existência das normas constitucionais

²⁹⁷ MELO; LEITE, 2021, p. 76.

²⁹⁸ Ibid., p. 94.

²⁹⁹ Ibid., p. 38.

³⁰⁰ Ibid., p. 63.

³⁰¹ Ibid.

³⁰² Ibid., p. 101.

³⁰³ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos

mencionadas, bem como da teoria da eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas³⁰⁴.

De acordo com a Alessandra Benedito, professora da FGV Direito SP, o "direito à desconexão é garantir, às pessoas que vendem sua força de trabalho, a não sobrecarga, para que elas tenham o direito de executar tarefas fora do horário de expediente sem que sejam interrompidas" ³⁰⁵. Na realidade fática, segundo Rosane Gauriau, o direito à desconexão é aquele de “não receber chamadas telefônicas, *e-mails* ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em respeito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador”³⁰⁶.

Em 2016, a França legislou expressamente acerca do direito à desconexão por meio do artigo 55 da Lei nº 2016-1088 e, atualmente, por força do artigo 2242-17, parágrafo 7º do Código do Trabalho Francês, no livro que trata da negociação coletiva e determina quais são as obrigações que devem ser cumpridas pelas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados³⁰⁷. Para tal ordenamento jurídico, o direito de não trabalhar é aquele que garante ao empregado a possibilidade de desligar as suas ferramentas digitais profissionais (computador, tablets, *smartphones*, etc.), fora do horário de trabalho, a fim de respeitar a jornada máxima laboral e os períodos de repouso.

Em síntese, “o escopo do direito à desconexão, no direito francês, é garantir a fruição do direito à saúde, repouso, lazer e vida privada”³⁰⁸, segundo Rosane Gauriau. Ainda, a França determina como “conteúdo obrigatório da negociação anual sobre igualdade e qualidade de vida no ambiente laboral a previsão dos procedimentos necessários para o exercício do direito à desconexão pelos trabalhadores”³⁰⁹ e, assim, as discussões entre empregador e sindicatos resultam no acordo entre as partes. Mas, caso a negociação coletiva seja infrutífera, o patrão

estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: §1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

³⁰⁴ “Por regra, as normas que consubstanciam os direitos fundamentais democráticos e individuais são de eficácia contida e aplicabilidade imediata, enquanto as que definem os direitos econômicos e sociais tendem a sê-lo também na Constituição vigente, mas algumas, especialmente as que mencionam uma lei integradora, são de eficácia limitada” (SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 182).

³⁰⁵ SOARES, 2023.

³⁰⁶ GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 10, n. 93, out., 2020, p. 39.

³⁰⁷ Ibid.

³⁰⁸ Ibid.

³⁰⁹ PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. *Direito e Praxis*, São Paulo, v. 13, n. 1, dez., 2020, p. 202.

“deverá elaborar uma carta, após avisar as entidades representativas dos trabalhadores, que definirá as formas de garantia do direito de se desconectar, mediante previsão dos meios pelos quais os trabalhadores poderão exercê-lo”³¹⁰.

Fora da Europa, o Chile foi o primeiro país a criar uma legislação sobre o tema, em março de 2020, por meio da Lei nº 21.220³¹¹, restringindo o direito à desconexão para os casos dos teletrabalhadores e dos trabalhadores remotos, dispondo taxativamente que o empregador deve respeitar o direito de o empregado desconectar-se, sendo possível a celebração de acordo individual a fim de garantir o tempo em que o trabalhador não será obrigado a responder às comunicações da empresa, ordens ou outras exigências e, da mesma forma, impedir que o empregador estabeleça tais comunicações ou formule ordens ou outras exigências do trabalhador. Além disso, o modelo chileno considera que o tempo de desconexão deve ser de pelo menos doze horas contínuas dentro de um período de vinte e quatro horas³¹².

Ainda na América Latina, a Argentina, por meio da Lei nº 27.555 sobre o teletrabalho aprovada em 2020, introduziu o direito à desconexão digital em seu artigo quinto para garantir a possibilidade do teletrabalhador se desconectar e se desligar dos dispositivos digitais e/ou das tecnologias de informação e comunicação, fora do horário determinado para exercer suas atividades laborais e durante os períodos de férias, proibindo o empregador de penalizá-lo por usufruir do direito à desconexão, bem como de exigir a execução de tarefas ou mesmo a comunicação, por qualquer meio, fora do horário de trabalho³¹³.

No Brasil, tramita no Senado Federal o Projeto de Lei nº 4.044/2020³¹⁴, o qual pretende regulamentar o direito à desconexão no teletrabalho, determinando, por exemplo: a) que o empregador não solicite normalmente a atenção de um empregado em regime de teletrabalho, por telefone ou por qualquer ferramenta de comunicação eletrônica, fora do horário de expediente, salvo exceções previstas em acordo ou negociação coletiva que também poderão fixar o montante devido a título de horas extras ao teletrabalhador não desconectado; b) que o

³¹⁰ PONZILAQUA; SILVA, 2020, p. 202.

³¹¹ CHILE. Ministerio Del Trabajo y Previsión Social. *Ley nº. 21.220*. Modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular el trabajo a distancia y el teletrabajo, disponiendo su entrada en vigencia para el 1 de abril de 2020. Biblioteca del Congreso Nacional del Chile – BCN, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 18 nov. 2022.

³¹² Ibid.

³¹³ ARGENTINA. Congreso de la Nacion Argentina. *Ley nº 27555*. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Argentina.gob.ar, e. 14 ago. 2020, n. 32589/20, v. 14 ago. 2020. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/texto>. Acesso em: 17 nov. 2022.

³¹⁴ BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 4044, de 2020*. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Senado Federal, atual. 19 jan 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 18 nov. 2022.

empregado em gozo de férias deverá excluir os grupos de *Whatsapp* do trabalho e remover de seus dispositivos eletrônicos privados os aplicativos de *Internet*, software ou outras ferramentas tecnológicas utilizadas exclusivamente para o exercício de suas atividades laborais³¹⁵.

De acordo com o senador e proponente deste Projeto de Lei, Fabiano Contarato, “tais ferramentas tecnológicas não têm sido utilizadas de forma episódica pelos empregadores, mas rotineiramente — como se os trabalhadores estivessem à sua disposição a todo momento — e, portanto, em total inobservância da jornada pactuada em contrato de trabalho”³¹⁶. No mesmo sentido são as palavras proferidas pela pesquisadora em comunicação digital da ECA-USP, Issaaf Karwahi: “Cada vez mais não conseguimos distinguir o que é momento de conexão e o que é momento de desconexão. Afinal, não há mais um momento para ‘entrar’ na internet e outro para sair, a conexão perpétua gera esse borrão entre *online* e *offline*”³¹⁷.

Portanto, na presente pesquisa acadêmica, a fim de buscar uma solução mais específica para a problemática envolvendo o direito à desconexão no teletrabalho e garantir que o empregado que pratica suas atividades laborais nesta modalidade à distância não se auto explore, defende-se, em primeiro lugar, pela aprovação da lei infraconstitucional (representada pelo Projeto de Lei nº 4.044/2020), ressaltando que esta também deve proibir expressamente qualquer penalização ou premiação para os teletrabalhadores que se desconectarem ou permanecerem conectados além da jornada pré-estabelecida, a fim de desestimular a cultura da hiperconexão e da hiperprodutividade do capitalismo atual.

Entretanto, até que sobrevenha a legislação nova sobre o assunto, entende-se que somente a Constituição Federal de 1988 já é base jurídica suficiente para garantir o direito ao não trabalho para os teletrabalhadores por força dos direitos à saúde, ao descanso, à limitação de jornada laboral, ao lazer³¹⁸, à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente sadio equilibrado, neste incluído o do trabalho³¹⁹, dependendo dos atores sociais (juízes, Ministério Público, advogados, professores, sindicatos, associações, sociedade civil organizada e cada indivíduo) reivindicar a realização da vontade da Constituição na realidade cotidiana da

³¹⁵ Projeto regulamenta direito à desconexão do trabalho em períodos de folga. *Senado Notícias*, Senado Federal, 14 ago. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/08/14/projeto-regulamenta-direito-a-desconexao-do-trabalho-em-periodos-de-folga>. Acesso em: 08 mar. 2023.

³¹⁶ *Ibid.*

³¹⁷ CAMILO, 2023.

³¹⁸ Art. 6º São direitos sociais 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, na forma desta Constituição.

³¹⁹ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

sociedade, assim como já foi exposto em relação ao valor social do trabalho ³²⁰.

³²⁰ SENA, 2019, p. 46.

3 O TELETRABALHO NA PRÁTICA

No capítulo anterior, objetivou-se analisar os desafios apresentados pelo teletrabalho no tocante à valoração do trabalho virtual, à eliminação da fronteira entre a vida privada e pública do teletrabalhador, bem como o seu possível isolamento e auto exploração durante a prática das atividades laborais - as quais dependem essencialmente do uso da tecnologia da informação e da comunicação -, sob a ótica dos princípios constitucionais brasileiros relativos ao valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e ao direito à desconexão.

Neste sentido, observou-se que o teletrabalho, assim como o modelo presencial, ampara-se no valor social fixado como fundamento da República Federativa do Brasil, quando proporciona empregabilidade e renda para as pessoas, mas condiciona a livre iniciativa do mercado à humanização das relações trabalhistas, promovendo a dignidade da pessoa humana e impondo que o teletrabalhador seja considerado em sua plenitude, respeitando-se os limites existentes na sua vida privada e na duração da jornada das atividades laborais.

Para garantir o respeito à dignidade da pessoa humana, especialmente no aspecto relativo a necessidade dos homens em conviver com outros homens (reconhecimento), o trabalho remoto deve ser adotado, preferencialmente, de maneira híbrida a fim de proporcionar o labor em conjunto, a interação real entre os atores sociais em detrimento da virtual, o estreitamento dos laços humanos, pois o teletrabalho prestado totalmente distante da sede da empresa, por promover apenas o contato permanente do indivíduo com as máquinas e impedir o contato presencial entre os colegas e a organização de trabalho, é capaz de violar a norma constitucional.

Quanto ao direito à desconexão, defendeu-se a aprovação da lei infraconstitucional sobre o tema, mas ressaltou-se que a Constituição Federal vigente já é fundamento jurídico suficiente para garantir o direito ao não trabalho para os teletrabalhadores não estarem à disposição dos empregadores em seus momentos de folga, feriado ou ao final das jornadas laborais.

Portanto, neste último capítulo, o objetivo da pesquisa é demonstrar o teletrabalho na prática do dia a dia, considerando-se suas vantagens e desvantagens a partir do estudo de caso realizado por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva na empresa Shell Brasil entre os anos de 2007 e 2008, aceito como artigo jurídico em 2009 e publicado nos “Cadernos

EBAPE.BR” da Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2010³²¹, bem como da pesquisa empírica feita por esta autora com advogados que prestam serviços para escritórios da iniciativa privada, por meio do formulário virtual disponibilizado no *Google*, realizados entre os anos de 2020, 2021 e primeiro semestre de 2022.

3.1 Estudo de caso da Shell Brasil

Em primeiro lugar, justifica-se a escolha do estudo de caso da Shell Brasil realizado por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva, entre os anos de 2007 e 2008, aceito como artigo jurídico em 2009 e publicado nos “Cadernos EBAPE.BR” da Fundação Getúlio Vargas (FGV) em 2010, para comprovar que, assim como afirmado no primeiro capítulo da presente pesquisa acadêmica, o teletrabalho, de fato, não é um assunto novo pois, desde o ano 2000, tal modalidade de prestação de serviços, especialmente como *home office*, já era adotada por tal empresa que iniciou as suas atividades em território brasileiro no ano de 1913, sendo considerada “uma multinacional de origem anglo-holandesa, voltada para a prospecção e distribuição de combustíveis, presente em 140 países”³²².

No ano de 2007, época em que as entrevistas foram realizadas para o estudo de natureza descritiva, a Shell Brasil empregava 1.660 pessoas, sendo 242 destas na modalidade *home office*, implantada no ano 2000 como parte de um programa global para reduzir custos de aluguel, de energia, de impostos, bem como ganhar produtividade dos empregados. E, a fim de compreender a experiência dos teletrabalhadores, foram entrevistados 15 (quinze) obreiros, sem identificação de nomes, que atuavam no eixo Rio/São Paulo, com mais de 5 (cinco) anos na empresa, sendo 12 (doze) homens e 3 (três) mulheres, apenas um indivíduo com menos de 30 anos e todos os demais na faixa entre 34 e 43 anos.³²³

Em suas respostas para esta pesquisa qualitativa, os teletrabalhadores não mencionaram apenas vantagens e desvantagens para si próprios, mas também para a empresa, como a redução de custos corporativos e dos espaços destinados aos escritórios. Por exemplo, o entrevistado nº 5 afirmou “eu deixei de tomar café na empresa, (...) de usar ar-condicionado,

³²¹BARROS; SILVA, 2010.

³²² Ibid., p. 79.

³²³ Ibid., p. 78.

de usar uma vaga na garagem”³²⁴. Além disso, alguns destacaram economias nos custos com deslocamento, combustíveis, manutenção de veículos e vestuário, como o entrevistado nº 9 que justificou tais fatos “porque você pode trabalhar um pouco mais simples em casa; não tem que ter toda a preocupação de estar bem vestida”³²⁵.

Tendo em vista que os teletrabalhadores participantes do estudo atuavam no eixo Rio/São Paulo, especialmente em relação ao deslocamento e à redução do estresse psicológico com o trânsito, o entrevistado nº 9 relatou: “Eu demoro uma hora para chegar, mais uma hora para voltar. De repente, para almoçar é mais meia hora, 45 minutos. Então, é uma média de três horas por dia que eu ganho”³²⁶. Contudo, o entrevistado de nº 5 ponderou que, no tocante aos custos do teletrabalho em *home office*, “em uma cidade como o Rio de Janeiro, com temperaturas altas, você estando em casa, você gasta mais; você abre a geladeira mais, usa o ar-condicionado, ventilador de teto...”³²⁷.

Há menção às dificuldades de comunicação existentes no teletrabalho, como a ausência de sincronismo para se contactar as pessoas da empresa. Sobre o assunto, o entrevistado nº 5 explicou que “você troca vários e-mails, quando uma ligação (...) ou um olho no olho bastaria. E, quando você não encontra a pessoa que você gostaria de falar na hora, você deixa o recado e a pessoa não te retorna, você esquece daquele assunto”³²⁸. Além disso, o entrevistado nº 3 informou que, em razão das atividades laborais serem realizadas à distância, “você descobre que um colega teu foi promovido ou foi demitido quatro meses depois”³²⁹.

Neste contexto, se observou a questão dificultosa envolvendo a integração dos trabalhadores que exerciam seus serviços de maneira presencial com aqueles que o faziam de forma telepresencial, pois os entrevistados da Shell Brasil atestaram que os encontros oficiais promovidos pela empresa eram insuficientes para unir as equipes e compartilharam que eles mesmos pensaram em realizar encontros, almoços e *happy hours* extra laborais pois, conforme palavras do entrevistado nº 10, “senão você vai acabar formando miniculturas, cada pessoa com o seu *home office*”³³⁰.

O entrevistado nº 5 considerou que o seu domicílio era um ambiente mais “relaxado e agradável”³³¹ para trabalhar, distante do ambiente tumultuado do escritório, o que estimulava a

³²⁴ BARROS; SILVA, 2010, p. 80.

³²⁵ Ibid., p. 84.

³²⁶ Ibid.

³²⁷ Ibid.

³²⁸ Ibid., p. 81.

³²⁹ Ibid.

³³⁰ Ibid.

³³¹ Ibid., p. 80.

sua criatividade, além de possibilitar um melhor planejamento com outras atividades da vida, como “me dedicar às aulas de inglês com mais tranquilidade, adequar meu horário”. Já o entrevistado nº 2 afirmou que exercia suas atividades laborais com maior aproveitamento no trabalho remoto, pois na sede empresarial “você não consegue focar, mas ao mesmo tempo, você não pode sair do escritório”, enquanto no *home office*, “você pode focar numa coisa que está te incomodando e, resolvido isso, (...) executar aquela coisa com uma cabeça muito melhor”³³².

Contudo, o entrevistado nº 8 revelou a preocupação com o isolamento social e a falta de visibilidade resultante da prática do trabalho à distância, apenas mediante o uso da tecnologia da informação e da comunicação, sob os seguintes dizeres:

“você fica longe (...), não fica sabendo as coisas (...), passa a ser menos notado, menos visto, porque você não está lá todo dia, tomando cafezinho com as pessoas, tendo oportunidade de bater papo, almoçar junto (...) Dependendo da sua frequência, você vira meio que um convidado quando chega ao escritório”³³³.

No mesmo sentido também foi a preocupação externalizada pelo entrevistado de nº 10, ou seja, “se a gente tem dois candidatos hoje e um trabalha (...) dentro do escritório (...), o outro está *home office* e os dois tem desempenhos iguais (...), o de *home office* terá de gastar mais energia para demonstrar a mesma capacidade”³³⁴. Mas, em contrapartida, o entrevistado nº 14 entende que “se você performar bem, você vai ser reconhecido; se você performar mal, independente da sua modalidade de trabalho (...) vai ter os mesmos problemas”³³⁵, trabalhando presencialmente ou telepresencialmente.

Esta questão da visibilidade também se mostrou relevante para o entrevistado nº 10 que exercia função de supervisor na Shell Brasil naquele momento da entrevista, especialmente quanto à avaliação do desempenho dos obreiros, pois disse que “a sensação que eu tenho com os meus subordinados é a vontade de saber se todo mundo está trabalhando o tanto que eu gostaria (...) e eu só acabo sentindo se ela está trabalhando ou não quando a pessoa me entrega um resultado”³³⁶. Ou seja, considerou-se que, na prática do teletrabalho, a relação entre os trabalhadores era algo a se olhar com atenção, uma vez que, visitas às casas das pessoas ou monitoramento de acessos às redes, por exemplo, não foram medidas bem vistas na cultura da

³³² BARROS; SILVA, 2010, p. 80.

³³³ Ibid., p. 81.

³³⁴ Ibid.

³³⁵ Ibid., p. 82.

³³⁶ Ibid.

empresa para avaliar a produtividade no *home office*.

A maioria dos teletrabalhadores entrevistados mostrou-se satisfeita com a adesão ao *home office* na Shell Brasil. O entrevistado nº 4, por exemplo, até questionou se, caso a empresa determinasse o retorno ao modelo presencial, não valeria a pena romper o vínculo empregatício com ela, pois, nas palavras dele, “acho que eu não me adaptaria a isso, depois de tanto tempo trabalhando em *home office*”³³⁷. Em contrapartida, o entrevistado nº 13 avaliou como mais vantajoso trabalhar na sede da empresa em razão da visibilidade e da dificuldade em estabelecer limites para o tempo dedicado ao trabalho, pois o labor presencial permitiria “ter uma jornada de trabalho mais regular e, conseqüentemente, você pode se programar e se organizar melhor”³³⁸.

Nesta direção, o entrevistado nº 9 avaliou que o ideal seria o trabalho híbrido, ou seja, a combinação entre o teletrabalho e um grau de presença física na sede da empresa para “poder estar em contato com a empresa nos momentos necessários (...) porque os dois trabalhos são interessantes. Acho que sempre tem que ter um escritório por perto”. Já o entrevistado nº 12 manifestou-se no sentido de que não era o local onde as atividades laborais eram exercidas que importava, mas a aptidão e apreço por aquilo que faziam.

Indiscutivelmente, a flexibilidade espaço-temporal é uma das características mais atraentes do teletrabalho e tal informação foi confirmada no estudo da Shell Brasil pois, nas palavras do entrevistado nº 3, o “mais gratificante é você ser o dono do seu tempo (...) Você não precisar seguir uma rotina, (...) você (é) que cria essa rotina”³³⁹. O entrevistado nº 6 explicou “eu posso, no meio do dia, parar e depois continuar trabalhando até a hora que eu quiser”³⁴⁰, o entrevistado nº 3 disse “eu posso alterar, eu posso trabalhar à noite e, naquele dia específico, não trabalhar de manhã”, enquanto o entrevistado nº 7 exemplificou “ir ao banco, ao Detran (...) Se você estivesse trabalhando em um escritório, com horário fixo, você teria que usar o seu horário de almoço ou faltar ao emprego”³⁴¹.

Sobre tal assunto, ainda, os entrevistados que eram casados e possuíam filhos relataram o benefício de exercer o teletrabalho em razão da possibilidade de dispor mais tempo com a família. Nas palavras do entrevistado nº 2:

Qualidade de vida de poder estar até às nove horas em casa com meu filho, ver ele

³³⁷ BARROS; SILVA, 2010, p. 82.

³³⁸ Ibid.

³³⁹ Ibid., p. 83.

³⁴⁰ Ibid.

³⁴¹ Ibid., p. 84.

acordar e me falar tchau e voltar lá às cinco horas e ele estar lá acordado, brincar um pouquinho com ele (...) e depois voltar a trabalhar tranquilo (...). Para a minha esposa, foi um grande benefício, porque eu ainda posso ajudar em algumas coisas que, teoricamente, ela sozinha não poderia fazer³⁴².

Entretanto, alguns indivíduos revelaram que a mesma possibilidade de trabalhar em qualquer horário e em qualquer lugar apresentava dificuldades relativas aos limites entre a vida privada e a vida laboral do teletrabalhador em *home office*, como elucidado pelo entrevistado nº 9:

O mais negativo é que eu trabalho mais. Eu acho que não me desligo do trabalho, estou sempre trabalhando. Parece que a Shell está dentro da minha casa (...) que, a qualquer momento, eu posso ser acionada. (...) a barreira entre a minha casa e o trabalho não existe mais, ficou muito tênue³⁴³.

Os obreiros também mencionaram acerca do desafio em ajustar os limites entre a vida privada e a laboral em razão da visibilidade, pois laborar incessantemente seria “para mostrar serviço, mostrar que você está fazendo, e tornar isso visível à distância para o seu supervisor e para a companhia”, conforme afirmou o entrevistado nº 4. Neste sentido, houve queixa quanto ao acúmulo dos afazeres familiares e domésticos com as atividades laborais, tendo o entrevistado nº 7 ressaltado que “não é porque você está em casa que você está descansando, à disposição deles”³⁴⁴.

Na mesma direção, o entrevistado nº 9 informou acerca da necessidade de impor fronteiras entre o trabalho e a vida doméstica no teletrabalho, pois “as pessoas precisam ser, de certa forma, educadas, doutrinadas; entenderem que você está trabalhando”³⁴⁵. Mais detalhadamente explicou o entrevistado nº 4:

Eu tenho uma filha de quase nove anos e um de quatro anos e meio. A maior, 70, 80% dos momentos que eu estou em casa, ela compreende que eu estou trabalhando e respeita isso. Mas há momentos em que ela esquece e efetivamente me atrapalha. O menor já é o inverso; 70,80% dos momentos, ele me atrapalha efetivamente, porque ele quer ir lá, ele quer brincar, ele quer conversar, ele quer entender. E minha esposa, ela entende que eu estou trabalhando até o momento que ela chega em casa do trabalho. Quando ela chega (...), entende que eu tenho que parar para ficar com as crianças para que ela possa descansar³⁴⁶.

³⁴² BARROS; SILVA, 2010, p. 84.

³⁴³ Ibid., p. 83.

³⁴⁴ Ibid.

³⁴⁵ Ibid., p. 84.

³⁴⁶ Ibid.

No estudo, observou-se que a Shell Brasil dificultava a organização dos entrevistados quando realizava demandas explícitas fora do horário de trabalho, como enviando um e-mail e aguardando resposta imediata, obrigando o teletrabalhador a estar constantemente à disposição da empresa. Em razão disso, o entrevistado nº 8 informou que “a pressão aumentou e que eles imaginam que, por você também ter essa liberdade toda de horário, você pode trabalhar até mais tarde (...) eles esperam mais de você”³⁴⁷.

Entretanto, o entrevistado de nº 6 explicou que o problema não era somente em relação às ordens diretas da empresa, mas também decorrente das cobranças autoimpostas pelos próprios teletrabalhadores, em função do sentimento de que eles eram os únicos responsáveis por seus resultados, sob os seguintes dizeres:

Você não desliga. Por mais que você esteja parado, você sabe que o notebook está ali (...) Por exemplo, no domingo, agora, eu trabalhei quase meio período, porque estava com alguns trabalhos atrasados e fui lá fazer. Porque eu não aguentei ver o notebook lá parado, e tudo dependia de mim³⁴⁸.

Neste contexto de excesso de trabalho em período destinado ao descanso, o entrevistado nº 4 também informou que “inicialmente, eu percebi que me tornei um workaholic, porque eu começava a trabalhar sete horas da manhã e trabalhava até as 10 horas da noite. Isso aconteceu nos primeiros seis meses”³⁴⁹. E, na busca de encontrar um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida laboral, o entrevistado de nº 11 explicou que:

“Eu descobri que, um belo dia, meu note foi roubado, e a Shell não acabou porque eu deixei de trabalhar uma noite. Você começa a pensar: ‘Poxa, eu tenho que me dedicar também ao filho’ (...) Então, eu me polício: acordo cedo, 8, legal, bacana, até as 6 (...) isso é acordado com o meu chefe³⁵⁰.

Em relação à eliminação da fronteira entre a vida privada e a laboral do teletrabalhador, o entrevistado nº 4 informou que “uma coisa que realmente não tem como resolver é a questão de eu trabalhar no meio da minha sala”, um lugar comum da família, de convívio com os filhos, “estar ao telefone conversando (...) com o meu supervisor, com clientes (...) e poxa, é cachorro latindo, é filho berrando, querendo conversar”³⁵¹. Sobre isso, o estudo analisou que os

³⁴⁷ BARROS; SILVA, 2010, p. 83.

³⁴⁸ Ibid.

³⁴⁹ Ibid., p. 84.

³⁵⁰ Ibid.

³⁵¹ Ibid., p. 85.

indivíduos com filhos adolescentes, os quais exerciam atividades escolares fora de casa, por exemplo, apresentavam os problemas com a privacidade de forma reduzida, enquanto os trabalhadores com filhos pequenos relataram maior dificuldade.

Além disso, tal cenário de verdadeira mesclagem entre as atividades laborais e o convívio familiar demonstrou também a problemática da exposição do dia-a-dia da empresa para os familiares, como citado pelo entrevistado nº 14:

Nós tivemos um problema sério de distribuição no Brasil. Cara, eu acordei às sete horas da manhã, liguei o celular e o celular começou a tocar. Eu parei de falar no celular às duas horas da tarde. Eu estava de pijama e não tinha tomado o meu café da manhã (...) Você imagina a satisfação da minha família de estar acompanhando esse processo comigo³⁵².

Outra questão mencionada pelos teletrabalhadores da Shell Brasil foi em relação à visão discriminatória do teletrabalhador pela sociedade em comparação ao obreiro que exercia suas atividades presenciais, pois, de acordo com o entrevistado nº 10, as pessoas que não compunham o seu ciclo social íntimo o viam como um privilegiado, afirmando “que boa vida, que inveja que eu tenho... você está aí trabalhando de bermuda e camiseta”³⁵³. O entrevistado nº 9 relatou que os indivíduos alheios à relação de emprego imaginavam que o trabalho remoto significava trabalhar menos do que o modelo presencial e perguntavam “e aí, como funciona? Você trabalha mesmo? (...)”³⁵⁴.

Nesta aparente ideia distorcida do teletrabalho, o entrevistado nº 8 explicou que as pessoas mais jovens conseguiam compreender melhor esta modalidade de prestação de serviços, mas “as pessoas mais velhas imaginam que você é dono da companhia”³⁵⁵ em razão do labor praticado à distância da sede da empresa. No caso das mulheres, a entrevistada nº 11 ressaltou que a discriminação pode ser ainda maior:

Até hoje, em meu condomínio, os porteiros não entendem o que eu faço (...) Eles pensam que eu fico em casa, que só o pobre do marido trabalha (...) Quando você desce e convrsa com algumas mães, diz “não, eu trabalho em casa” (...) já pensam assim em alguma coisa manual, artesanal, nada corporativo³⁵⁶.

Assim, a análise do estudo de caso realizado com os teletrabalhadores em *home office*

³⁵² BARROS; SILVA, 2010, p. 86.

³⁵³ Ibid.

³⁵⁴ Ibid.

³⁵⁵ Ibid.

³⁵⁶ Ibid.

da Shell Brasil demonstrou a complexidade do tema, que apresenta diversos tipos de consequências para os indivíduos não só de natureza jurídica, mas também econômica, sociológica e filosófica, por exemplo. De maneira geral, percebeu-se nos relatos dos entrevistados que a maioria estava satisfeito com a prática do teletrabalho, pois consideravam que os benefícios superavam os malefícios, tais como: a) a flexibilidade do espaço destinado às atividades laborais (*home office*); b) a autonomia para organizar o tempo de trabalho; b) o sentimento de maior qualidade de vida e aproveitamento do dia; c) a melhoria na relação familiar e doméstica.

Contudo, também vale ressaltar as principais dificuldades citadas pelos obreiros em: a) auferir visibilidade profissional em comparação com aquele trabalhador que exerce o labor presencial; b) estabelecer limites entre a vida privada e a vida profissional; c) proteger-se da autocobrança que induz ao trabalho constante, em detrimento ao tempo destinado ao descanso e ao lazer; d) conciliar as atividades laborais com as domésticas e cuidado dos filhos (principalmente os pequenos); e) evitar discriminação do labor virtual em comparação ao labor presencial.

Neste contexto, Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva concluíram que o estudo de caso realizado na Shell Brasil não preencheu todas as dúvidas e lacunas de conhecimento sobre o teletrabalho, especialmente por ter sido uma pesquisa descritiva com uma das primeiras organizações a adotar esse tipo de modalidade de prestação de serviços³⁵⁷. Contudo, enfatizaram que as respostas dos 15 (quinze) teletrabalhadores entrevistados possivelmente serviu como inspiração para outras empresas que buscavam adotar esta modalidade de trabalho à distância.

Especialmente para a presente pesquisa acadêmica, o estudo de caso da Shell Brasil comprova a relação existente entre o teletrabalho e a Constituição Federal de 1988 e evidencia a necessidade de analisá-lo sob a ótica do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana e do direito à desconexão, pois, independentemente de ser prestado à distância, mediante o uso de tecnologia de informação e comunicação, ou de apresentar vantagens ou desvantagens perceptíveis pelo teletrabalhador, o trabalho remoto deve observar as normas constitucionais vigentes.

Assim, da leitura do artigo jurídico “Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil” aceito em 2009 e publicado em 2010 nos “Cadernos EBAPE.BR” da Fundação Getúlio Vargas (FGV)³⁵⁸,

³⁵⁷ BARROS; SILVA, 2010, p. 88.

³⁵⁸ Ibid., p. 74-91.

conclui-se que as vantagens da prática do trabalho remoto apontadas pelos obreiros (o aumento da qualidade de vida e do aproveitamento do dia, da flexibilidade do espaço destinado às atividades laborais e da melhoria na relação familiar) estão em consonância com o valor social do trabalho, pois promovem a empregabilidade sem transformar o teletrabalhador em mercadoria somente.

Entretanto, tendo em vista as principais desvantagens constatadas pelos entrevistados, como a dificuldade em auferir visibilidade profissional em comparação com aquele trabalhador que exerce o labor presencial, estabelecer limites entre a vida privada e a vida profissional, proteger-se da autocobrança, conciliar as atividades laborais com as domésticas e cuidado dos filhos e quanto à própria valoração do trabalho virtual (discriminado em comparação ao presencial), verifica-se a violação do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana e do direito à desconexão analisados no tópico anterior.

Por isso, reitera-se que, para a presente pesquisa acadêmica, assim como mencionou o entrevistado nº 9 do estudo de caso da Shell Brasil, o modelo ideal de teletrabalho é o híbrido, pois: a) permite o labor presencial, na sede da empresa ou escritório, em dias determinados da semana, promovendo o contato entre os indivíduos e garantindo a visibilidade, a produtividade e o relacionamento entre a equipe; b) proporciona a flexibilidade espaço-temporal, mas também fixa jornadas de trabalho regulares para que o teletrabalhador seja capaz de conciliar as suas atividades laborais com as familiares e pessoais e, ainda assim, usufrua do seu tempo de descanso e lazer.

3.2 O teletrabalho de advogados empregados que prestam serviços para escritórios da iniciativa privada

Conforme detalhadamente explicado no primeiro capítulo da presente pesquisa acadêmica, em março de 2020, foi reconhecido o estado de calamidade pública³⁵⁹, no Brasil, em razão da pandemia causada pela COVID-19 e tal cenário perdurou até o mês de maio de 2022, com a entrada em vigor da Portaria nº 913 declarando o encerramento da emergência em

³⁵⁹ BRASIL. *Decreto Legislativo nº 6, de 2020*. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Senado Federal, 20 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 09 set. 2022.

saúde pública³⁶⁰.

Neste período pandêmico, sabe-se que o distanciamento social foi uma das principais medidas adotadas pelo Estado brasileiro para evitar a contaminação ou propagação do coronavírus, o que resultou no incentivo da prestação de serviços por meio do teletrabalho, especialmente na modalidade *home office*, pois era a forma mais adequada de preservar os empregos, permitir o funcionamento do mercado e, ainda assim, promover o isolamento dos indivíduos.

Assim, verificou-se que as pessoas que apresentaram maior possibilidade de trabalhar remotamente foram os profissionais da ciência (considerados intelectuais), os diretores e gerentes, os responsáveis por setor administrativo, técnicos e indivíduos com escolaridade nível médio³⁶¹. Ou seja, para os advogados que precisavam continuar trabalhando na pandemia – entre os quais inclui-se a autora desta presente pesquisa acadêmica -, o teletrabalho foi uma alternativa viável.

Neste contexto, analisando a realidade fática sobre o assunto, em setembro de 2020, a redação do Migalhas publicou uma matéria intitulada “Home office: escritórios de advocacia estendem modelo diante da alta da produtividade”³⁶² e demonstrou que o exercício do teletrabalho por parte desta categoria de profissionais iria permanecer mesmo após o fim da pandemia, pois observaram relevantes vantagens. No escritório Moraes Pitombo Advogados, por exemplo, constatou-se o aumento de 15% na produtividade dos advogados e 85% destes profissionais favoráveis ao *home office*; a preferência dos clientes por reuniões em videoconferência; a redução de 70% do tamanho do escritório e, conseqüentemente, a redução de custos com consumo, aluguel³⁶³.

Assim, a fim de realizar uma pesquisa empírica inédita para a presente pesquisa acadêmica, esta autora, escolheu realizar, entre o segundo semestre de 2020, ano de 2021 e o primeiro semestre de 2022 (ou seja, durante a pandemia da COVID-19), entrevistas semiestruturadas *online*, por meio da plataforma “Formulários” disponibilizada pelo *Google*, com advogados de diferentes escritórios de advocacia da iniciativa privada, para analisar se o teletrabalho estava sendo exercido em acordo ou desacordo com a Constituição Federal de

³⁶⁰ BRASIL. Portaria nº 913, de 22 de abril de 2022. Declara o encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV) e revoga a Portaria GM/MS nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. D.O.U, 22 abr. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/PRT/Portaria-913-22-MS.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

³⁶¹ ALFAGEME, 2020.

³⁶² Home Office: escritórios de advocacia estendem modelo diante da alta na produtividade. *Migalhas*, 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/333684/home-office--escritorios-de-advocacia-estendem-modelo-diante-da-alta-na-productividade>. Acesso em: 09 dez. 2021.

³⁶³ Ibid.

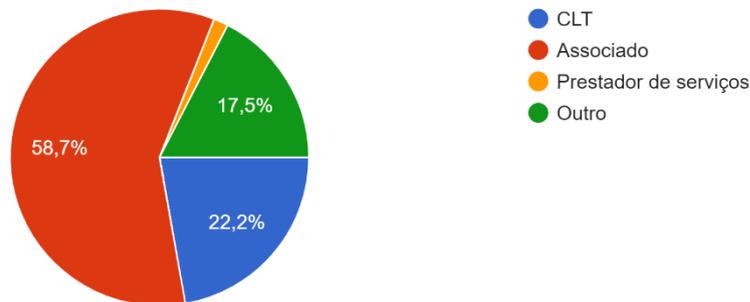
1988, especialmente em relação ao valor social do trabalho, à dignidade da pessoa humana e ao direito à desconexão conceituados em tópicos anteriores.

Trata-se de pesquisa quali-quantitativa realizada com 63 (sessenta e três) advogados no total, assim sendo as relações laborais:

Gráfico 1 - A forma de contratação dos entrevistados

Qual é a sua forma de contratação?

63 respostas



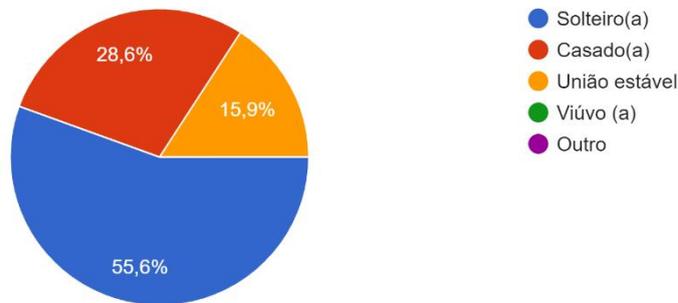
Fonte: elaborado pela autora (2023).

Vale dizer que, embora esta autora tenha procurado diversos setores administrativos responsáveis pelos Recursos Humanos destes locais, a fim de realizar um estudo de caso mais específico, nenhum escritório se dispôs a detalhar exatamente como era adotado o teletrabalho no local, nem se interessou em descobrir quais eram as reais percepções dos teletrabalhadores sobre o assunto. Assim, na tentativa de traçar um perfil para os entrevistados, questionou-se: “Qual o seu estado civil?”, sendo a maioria (55,6%) solteiro, 28,6% casado e 15,9% em união estável. Veja-se:

Gráfico 2 - Estado Civil dos entrevistados

Qual o seu estado civil?

63 respostas



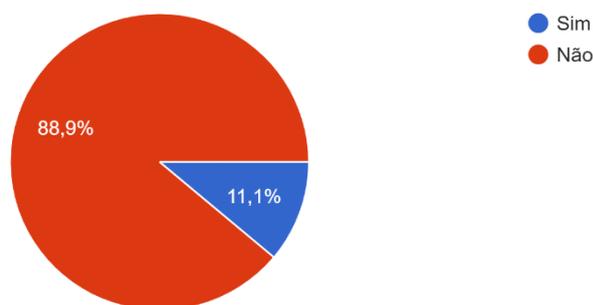
Fonte: elaborado pela autora (2023).

Foi perguntado se “O escritório incentivava o *home office* antes da pandemia da COVID-19?”, tendo 88,9% dos entrevistados respondido que não e 11,1% afirmado que sim:

Gráfico 3 - Existência do incentivo ao teletrabalho antes da pandemia da COVID-19

O escritório incentivava o home office antes da pandemia da COVID-19?

63 respostas



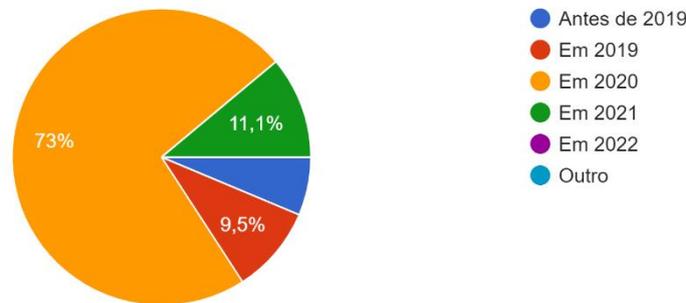
Fonte: elaborado pela autora (2023).

E tal informação complementa-se com o fato de que 73% dos advogados participantes da pesquisa começaram a trabalhar em *home office* no ano de 2020. Veja-se:

Gráfico 4 - Período de início do trabalho em *home office*

Quando começou a trabalhar em *home office*?

63 respostas



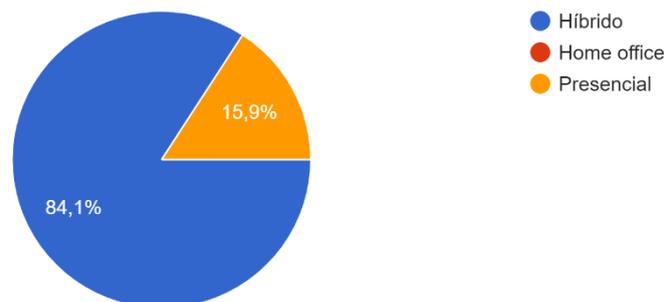
Fonte: elaborado pela autora (2023).

Além disso, 84,1% dos entrevistados confirmaram que a tendência do modelo laboral, após o fim da pandemia, era o trabalho híbrido, conforme se vê:

Gráfico 5 - Tendência de modelo de trabalho após a pandemia da COVID-19

A tendência do escritório após a pandemia é ir para o modo híbrido, manter o *home office* ou retornar ao presencial?

63 respostas



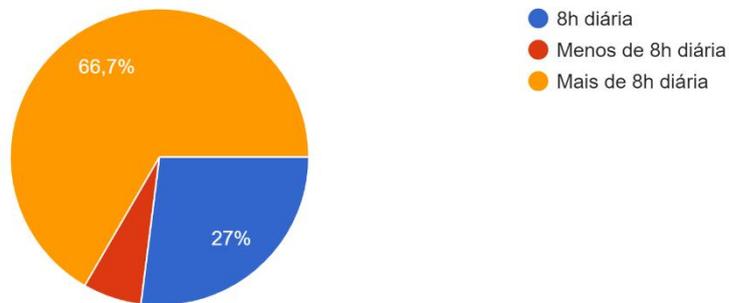
Fonte: elaborado pela autora (2023).

Assim, para analisar as questões relativas à jornada de trabalho, questionou-se acerca da carga horária laboral no modelo presencial e no *home office*, observando-se que os advogados trabalhavam mais de 8 horas por dia em ambas as modalidades de prestação de serviços. Veja-se:

Gráfico 6 - Jornada de trabalho no presencial

Qual era a sua jornada de trabalho no presencial?

63 respostas

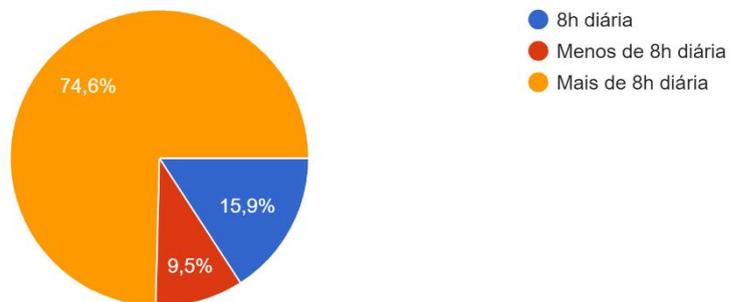


Fonte: elaborado pela autora (2023).

Gráfico 7 - Jornada de trabalho no home office

Qual é a jornada de trabalho no home office?

63 respostas



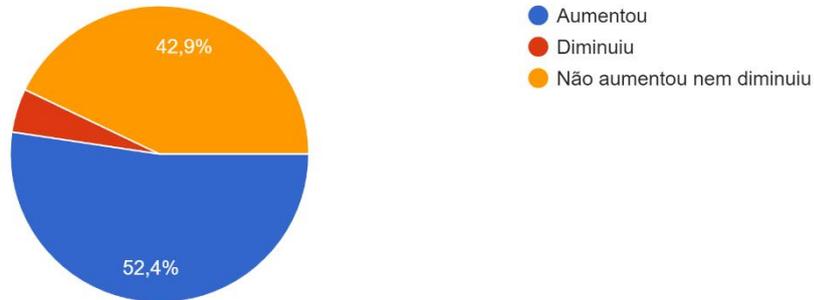
Fonte: elaborado pela autora (2023).

Contudo, quando perguntado aos advogados entrevistados se no *home office* a quantidade de trabalho aumentou ou diminuiu em comparação ao labor presencial, 52,4% responderam que aumentou, assim sendo:

Gráfico 8 - A quantidade de trabalho no *home office*

No home office, a quantidade de trabalho:

63 respostas



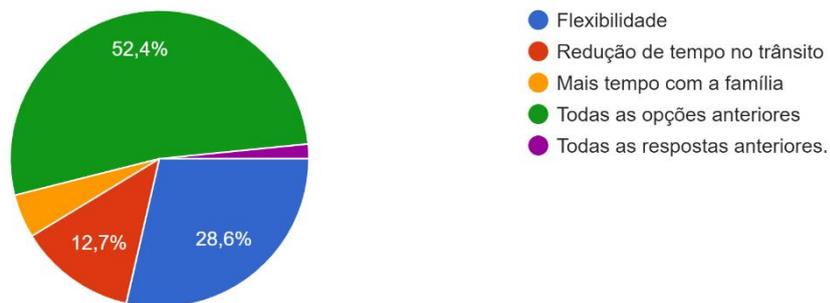
Fonte: elaborado pela autora (2023).

Desta maneira, questionou-se “qual a maior vantagem do *home office*?”, tendo a maioria dos entrevistados (52,4%) respondido ser a redução de tempo no trânsito, a possibilidade de passar mais tempo com a família e a flexibilidade. Veja-se:

Gráfico 9 - A maior vantagem do home office

Qual a maior vantagem do home office?

63 respostas



Fonte: elaborado pela autora (2023).

Em contrapartida, a maioria dos advogados entrevistados (50,8%) apontaram a ausência de desconexão do trabalho como a principal desvantagem do *home office*, conforme se vê:

Gráfico 10 - A maior desvantagem do home office

Qual a maior desvantagem do home office?

63 respostas



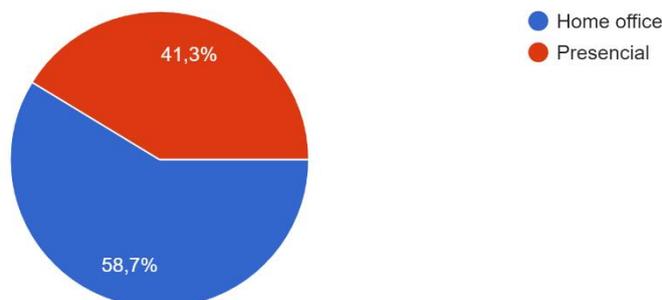
Fonte: elaborado pela autora (2023).

Ainda assim, quando foram questionados acerca da preferência de modalidade de prestação de serviços, 58,7% dos entrevistados responderam que preferem o *home office* em comparação ao trabalho presencial. Veja-se:

Gráfico 11 - Preferência entre o home office e o trabalho presencial

Prefere o home office ou o trabalho presencial?

63 respostas



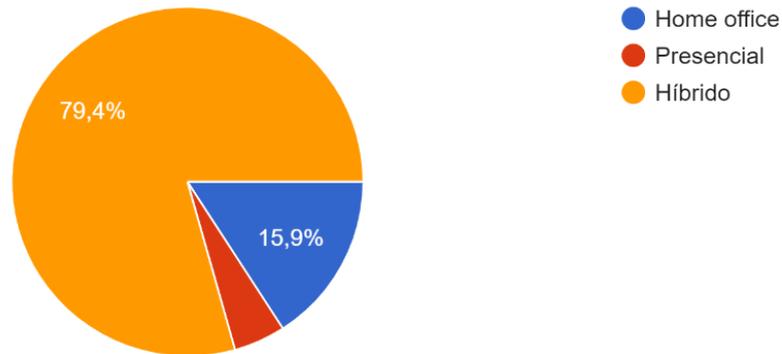
Fonte: elaborado pela autora (2023).

Entretanto, 79,4% dos entrevistados responderam que, se pudessem escolher, optariam pelo modelo de trabalho híbrido ao invés do *home office* ou do labor presencial, conforme segue:

Gráfico 12 - Escolha entre home office, trabalho presencial ou híbrido

Se pudesse escolher, ficaria no home office, no trabalho presencial ou híbrido?

63 respostas



Fonte: elaborado pela autora (2023).

Neste contexto, para respeitar o objeto de estudo como sendo o teletrabalho prestado na iniciativa privada com vínculo empregatício, ou seja, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), será dado recorte especial aos 14 (quatorze) indivíduos que teletrabalham em regime celetista. Frise-se que todos pediram para não serem identificados e, por tal razão, apresentaram nomes fictícios e solicitaram para que não fossem nomeados os escritórios de advocacia onde exerciam as suas atividades laborais, pois apresentavam receio de alguma retaliação.

Portanto, a partir do presente momento, será analisado, de forma qualitativa, as respostas individuais dos 14 (quatorze) advogados que exerciam, à época das entrevistas, o teletrabalho com vínculo empregatício nos escritórios de advocacia da iniciativa privada (os quais não podem ser citados), sendo eles, de maneira fictícia: “D.S”, “Maria Clara”, “Adeval”, “Gregório”, “Raquel”, “R”, “Felipe”, “Vitória”, “Ali”, “Maria”, “Ana Paula”, “Clarisse”, “Laura” e “Diego”.

De acordo com “D.S”, solteira, com mais de 30 anos, sem filhos e sem esposo ou companheiro, o escritório em que trabalhava não incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade em 2020. Quando perguntada, respondeu que: a) remotamente, a quantidade de trabalho aumentou; b) as maiores vantagens do teletrabalho são a flexibilidade, a redução de tempo no trânsito e a possibilidade de passar mais tempo com a família; c) a maior desvantagem é a ausência de desconexão do trabalho.

Ainda, afirmou que prefere o trabalho presencial em comparação ao virtual, mas, se possível, escolheria o modelo híbrido porque “o *home office* possui vantagens, tais como flexibilidade e economia de tempo com deslocamento. Entretanto, o contato presencial com a equipe melhora a comunicação e performance”. E, quando questionado sobre o que mudaria no teletrabalho, respondeu “A possibilidade de desconexão do trabalho”.

Para a entrevistada “Maria Clara”, solteira, com menos de 25 anos, sem filhos e sem marido ou companheiro, o escritório em que trabalhava não incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade em 2019. Respondeu que: a) no *home office*, a quantidade de trabalho aumentou; b) a maior vantagem do teletrabalho é a redução de tempo no trânsito; c) a maior desvantagem é não ter desconexão com o trabalho; d) prefere o *home office* em comparação ao labor presencial, mas, se possível escolheria o modelo híbrido pela “vantagem de não pegar trânsito” e afirmou que mudaria no teletrabalho o “horário estabelecido para trabalhar”.

De acordo com “Adeval”, solteiro, entre 25 e 30 anos, sem filhos e sem esposa ou companheira, o escritório em que trabalhava não incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade em 2020. Afirmou que: a) no *home office*, a quantidade de trabalho aumentou; b) a maior vantagem do teletrabalho é a flexibilidade; c) a maior desvantagem é não ter desconexão com o trabalho; d) prefere o *home office* em comparação ao labor presencial, mas, se possível, escolheria o modelo híbrido porque “é mais conveniente pra administração do tempo de trabalho” e ressaltou que mudaria no teletrabalho a “limitação do horário na frente do computador”.

Para “Gregório”, solteiro, entre 25 e 30 anos, sem filhos, o escritório em que trabalhava não incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade em 2021. Respondeu que: a) no *home office*, a quantidade de trabalho aumentou; b) as maiores vantagens do teletrabalho são a flexibilidade, a redução de tempo no trânsito e a possibilidade de passar mais tempo com a família; c) a maior desvantagem é não ter desconexão com o trabalho; d) prefere o *home office* em comparação ao labor presencial, mas, se possível, escolheria o modelo híbrido em razão da “flexibilidade” e mencionou que mudaria no teletrabalho o “respeito aos horários”.

De acordo com “Raquel”, em união estável, entre 25 e 30 anos, sem filhos, o escritório em que trabalhava não incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade em 2020. Informou que: a) no *home office*, a quantidade de trabalho aumentou; b) as maiores vantagens do teletrabalho são a flexibilidade, a redução de tempo no trânsito e a possibilidade de passar mais tempo com a

família; c) a maior desvantagem é não ter desconexão com o trabalho; d) prefere o *home office* em comparação ao labor presencial, mas, se possível, escolheria o modelo híbrido porque “pelo menos 1x por semana no escritório é bom para convivência”, além do que, mudaria o “limite da disponibilidade” no teletrabalho.

Para “R”, solteiro, mais de 30 anos e sem filhos, o escritório em que trabalhava já incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade antes de 2019. Mencionou que: a) no *home office*, a quantidade de trabalho aumentou; b) a maior vantagem do teletrabalho é a flexibilidade; c) a maior desvantagem é não ter desconexão com o trabalho; d) prefere o *home office* em comparação ao labor presencial, mas, se possível, escolheria o modelo híbrido porque “equilíbrio é tudo” e mudaria no teletrabalho a “dificuldade de desconexão”.

De acordo com “Felipe”, entre 25 e 30 anos, solteiro e sem filhos, o escritório em que trabalhava não incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade em 2020. Respondeu que: a) no *home office*, a quantidade de trabalho aumentou; b) a maior vantagem do teletrabalho é a flexibilidade; c) as maiores desvantagens são a invasão de privacidade, menos tempo com a família, não ter desconexão com o trabalho e a ausência de contato com a equipe laboral; d) prefere o labor presencial em comparação ao virtual, mas, se possível, escolheria o modelo híbrido porque “acho que ambos tem vantagens”, sendo que mudaria no teletrabalho o “respeito a horário e carga de trabalho”.

Para “Vitória”, entre 25 e 30 anos, solteira e sem filhos, o escritório em que trabalhava não incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade em 2021. Informou que: a) no *home office*, a quantidade de trabalho não aumentou e nem diminuiu; b) a maior vantagem do teletrabalho é a flexibilidade; c) a maior desvantagem é a ausência de contato com os colegas de trabalho; d) prefere o labor presencial em comparação ao virtual, mas, se possível, escolheria o modelo híbrido pois “presencial, por ter contato com colegas e conseguir diferenciar casa de trabalho, e *home office*, para ter maior flexibilidade”, sendo que mudaria no teletrabalho o “ambiente”.

De acordo com “Ali”, mais de 30 anos, solteiro e sem filhos, o escritório em que trabalhava não incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade em 2019. Afirmou que: a) no *home office*, a quantidade de trabalho aumentou; b) as maiores vantagens do teletrabalho são a flexibilidade, a redução de tempo no trânsito e a possibilidade de passar mais tempo com a família; c) a maior desvantagem é a ausência de desconexão do trabalho; d) prefere o *home office* em comparação

ao labor presencial e, se possível, manteria o teletrabalho integral “Pela economia de tempo, estresse e dinheiro. Pelo fato de ter o conforto do lar”, mas mudaria para “fixação de jornada bem determinada”.

Para “Maria”, mais de 30 anos, casada, com filho, o escritório em que trabalhava não incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade em 2020. Informou que: a) no *home office*, a quantidade de trabalho não aumentou e nem diminuiu; b) as maiores vantagens do teletrabalho são a flexibilidade, a redução de tempo no trânsito e a possibilidade de passar mais tempo com a família; c) a maior desvantagem é a ausência de desconexão do trabalho; d) prefere o *home office* em comparação ao labor presencial e, se possível, manteria-se em teletrabalho integralmente porque “embora tenha desvantagens, não perder horas no trânsito, gastar dinheiro com condução, passar por áreas de risco, valem a pena”. O único aspecto que mudaria nesta modalidade é a “limitação de horário para envio de mensagens pelos colegas e superiores”.

De acordo com “Ana Paula”, mais de 30 anos, em união estável, com filho, o escritório em que trabalhava já incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade antes de 2019. Afirmou que: a) no *home office*, a quantidade de trabalho aumentou; b) as maiores vantagens do teletrabalho são a flexibilidade, a redução de tempo no trânsito e a possibilidade de passar mais tempo com a família; c) a maior desvantagem é a invasão de privacidade; d) prefere o *home office* em comparação ao labor presencial e, se possível, manteria-se em teletrabalho integralmente em razão da “paz de espírito”. Contudo, mudaria nesta modalidade de prestação de serviços o “tempo de trabalho”.

Para “Clarisse”, mais de 30 anos, casada e sem filhos, o escritório em que trabalhava não incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade em 2020. Relatou que: a) no *home office*, a quantidade de trabalho aumentou; b) as maiores vantagens do teletrabalho são a flexibilidade, a redução de tempo no trânsito e a possibilidade de passar mais tempo com a família; c) as maiores desvantagens são a invasão de privacidade, menos tempo com a família, não ter desconexão com o trabalho e a ausência de contato com a equipe laboral; d) prefere o *home office* em comparação ao labor presencial, mas, se possível, adotaria o modelo híbrido porque “agrega a flexibilidade do home office a manutenção do contato físico com a equipe de trabalho”. Afirmou que mudaria, no teletrabalho, o fato das “pessoas se sentirem confortáveis para enviar e-mails e solicitações a qualquer hora”.

De acordo com “Laura”, entre 25 e 30 anos, solteira e sem filhos, o escritório em que

trabalhava não incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, tendo iniciado suas atividades nesta modalidade em 2021. Afirmou que: a) no *home office*, a quantidade de trabalho não aumentou e nem diminuiu; b) as maiores vantagens do teletrabalho são a flexibilidade, a redução de tempo no trânsito e a possibilidade de passar mais tempo com a família; c) a maior desvantagem é a ausência de contato com os colegas; d) prefere o *home office* em comparação ao labor presencial e, se possível, manteria-se em teletrabalho integralmente, pois “sou de Belo Horizonte e em razão do retorno presencial tive que me mudar para São Paulo e ficar longe da família e amigos”. Acrescentou que não mudaria nada na forma como o trabalho virtual é prestado.

Por fim, para “Diego”, mais de 30 anos, solteiro, sem filhos, escritório em que trabalhava já incentivava a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19, mas iniciou as suas atividades nesta modalidade em 2021. Para ele: a) no *home office*, a quantidade de trabalho não aumentou e nem diminuiu; b) a maior vantagem do teletrabalho é a flexibilidade; c) a maior desvantagem é a ausência de desconexão do trabalho; d) prefere o *home office* em comparação ao labor presencial, mas, se possível, escolheria o modelo híbrido porque “permite o contato físico com os colegas de trabalho - que entendo que é muito importante. No que diz respeito ao *home office* entendo que ele é melhor para atividades que exigem maior concentração e te traz mais conforto”. Afirmou, ainda, que no teletrabalho “escolher os dias que são melhores para você trabalhar é o ideal para ajustar a rotina de trabalho”.

Portanto, da pesquisa empírica elaborada de maneira inédita para a presente pesquisa acadêmica e mencionada acima, percebe-se que, dos 14 (quatorze) advogados empregados de escritórios da iniciativa privada entrevistados: a) 11 (onze) revelaram que os locais onde trabalhavam não incentivavam a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19; b) 10 (dez) confirmaram que, em *home office*, a quantidade de trabalho aumentou; c) 8 (oito) responderam que as maiores vantagens do teletrabalho são a flexibilidade, a redução de tempo no trânsito e a possibilidade de passar mais tempo com a família; d) 9 (nove) afirmaram que a maior desvantagem do teletrabalho é a ausência de desconexão do labor e e) 10 (dez) escolheriam trabalhar em modelo híbrido ao invés do presencial ou do teletrabalho integral. E em relação ao que os entrevistados mudariam na forma como o teletrabalho era praticado à época, 12 (doze) indivíduos demonstraram as suas insatisfações com a ausência de limitação de jornada, com o desrespeito à carga de trabalho e a dificuldade em se desconectarem das atividades laborais.

Sendo assim, observa-se que, entre o segundo semestre de 2020, ano de 2021 e o

primeiro semestre de 2022, o teletrabalho dos advogados empregados de escritórios da iniciativa privada, exercido por meio do *home office* em razão da pandemia causada pela COVID-19, estava desrespeitando o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana (especialmente no aspecto do reconhecimento) e ao direito à desconexão previstos constitucionalmente, e que o modelo híbrido, assim como defendido no tópico anterior desta pesquisa, era o que atenderia, em regra, às necessidades dos profissionais e às exigências da legislação brasileira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a análise do teletrabalho na prática, por meio do estudo de caso da Shell Brasil realizado por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva, bem como da pesquisa empírica elaborada ineditamente por esta autora com advogados empregados de escritórios da iniciativa privada, é possível comprovar a ligação entre a realidade fática do trabalho remoto com os dois primeiros capítulos teóricos da presente pesquisa acadêmica e, com fundamento no texto constitucional, destacar algumas conclusões.

Em síntese, observou-se que a evolução da máquina nas Revoluções Industriais, todas fundamentadas no sistema capitalista, preparou o cenário social para o surgimento e aderência ao trabalho virtual. Especialmente a partir da Terceira Revolução Industrial (Técnico-Científica-Informacional), a informação tornou-se essencial para o modo de produção capitalista e a tecnologia, a telecomunicação e os aparelhos eletrônicos modificaram o sistema produtivo, diminuíram distâncias físicas e temporais, conectaram culturas e países e tornaram possível o “teleworking”, “telebanking e o “teleshopping”, por exemplo.

A partir da virada do século XX para o atual século XXI, a denominada Quarta Revolução Industrial, impulsionada tanto quanto a Primeira (entre os anos de 1760 e 1840) pelo processo de busca de acumulação de lucro, maximizou o contato do indivíduo com a máquina, destacando-se, na atual etapa do industrialismo, o surgimento dos *smartphones*, *tablets* e computadores conectados à internet em todo o mundo, de maneira ininterrupta, os quais tornaram-se local de trabalho na sociedade contemporânea e transformaram em irrelevantes as distinções entre escritório e lar, bem como lar e ócio.

Neste sentido, observou-se que o avanço tecnológico inerente às Revoluções Industriais modificou a forma de prestação de serviços laborais, possibilitando a sua flexibilidade espaço-temporal, mas também mudou o pensamento dos indivíduos, pois, da análise da sociedade para Hannah Arendt, constatou-se que, a partir da era moderna, o trabalho passou a ser considerado como a atividade de mais alta posição da *vita activa* humana e como um direito tão essencial quanto a vida. Por isso, a sociedade de trabalhadores eliminou as fronteiras entre o domínio privado e público, uma vez que este último se tornou o local adequado para enaltecer o labor.

Tal fato foi reiterado na análise da sociedade para Stefano Rodotà, pois percebeu-se que a organização social contemporânea não se baseia mais na separação entre distinção do lugar no qual se vive do local onde se exerce trabalho, mas somente na acumulação e circulação

de informações, na medida em que o indivíduo sequer possui território fixo, o qual foi transformado na rede. Assim, verificou-se que o teletrabalho ilude o homem quanto a um suposto fortalecimento e enriquecimento da esfera privada quando, na verdade, a torna mais frágil ante à maior exposição e ao rompimento do contato com outras pessoas.

Além disso, os casos práticos estudados na presente pesquisa acadêmica demonstraram que, realmente, como visto na análise da sociedade para Byung-Chul Han, cada um carrega consigo o seu campo de trabalho na organização social atual, por meio do uso contínuo de *notebooks* e *smartphones* que, ao invés de proporcionar a liberdade prometida desde o surgimento do computador, apenas misturam os locais de trabalho com o lar do indivíduo, aniquilando as fronteiras entre o domínio público e o privado e comprovando que, desde a Primeira Revolução Industrial até os dias atuais, o homem trabalhador vive no mundo de máquinas, ajustando-se a elas e tornando-se servos dela.

A partir das palavras proferidas pelos teletrabalhadores participantes do estudo de caso da Shell Brasil realizado por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva, bem como da pesquisa empírica elaborada ineditamente por esta autora com advogados empregados de escritórios da iniciativa privada, percebeu-se que tais obreiros são exemplos do sujeito de desempenho descrito por Byung-Chul Han, como aquele que caracteriza-se pela auto exploração atrelada à falsa ideia de liberdade, desregulamentação e sentimento de “ser senhor de si mesmo” quando, na realidade, é apenas uma ferramenta de trabalho que necessita de flexibilidade para promover o aumento da produção.

De igual forma, referidos teletrabalhadores compõem a sociedade do desempenho sobre a qual Byung-Chul Han corretamente alertou que, em razão da sua extrema agitação em torno do volume de informações produzidas e transmitidas, gera cansaço e esgotamento nos indivíduos os quais trabalham em qualquer lugar, a qualquer hora, apresentam baixa tolerância para o tédio, estão totalmente absorvidos pela atividade laboral e pela informação que não conseguem silenciar, perdendo a sua vida presencial em prol da virtual, transformando-se em sociedade do cansaço, pobre de interrupções e sem capacidade contemplativa.

E além das inovações tecnológicas advindas das Revoluções Industriais, as quais tornaram possível a realização do trabalho flexível e transformou a sociedade dos trabalhadores em sociedade da informação, do desempenho e do cansaço, a pandemia causada pela COVID-19 também estimulou a adesão ao teletrabalho visto que, para evitar a principal forma de transmissão do coronavírus como sendo o contato direto entre os indivíduos, o Estado brasileiro adotou medidas para promover o distanciamento social e, por tal razão, fortaleceu a utilização do trabalho remoto, na modalidade *home office*, para preservar empregos e cumprir as políticas

públicas de saúde.

Neste contexto, a pesquisa empírica elaborada ineditamente por esta autora com advogados empregados de escritórios da iniciativa privada demonstrou que, realmente, a maioria dos locais onde eles trabalhavam não incentivavam a prática do teletrabalho antes da pandemia causada pela COVID-19 e que tal modalidade de prestação de serviços deve permanecer mesmo após o encerramento da emergência de saúde pública, ainda que de forma híbrida. No mesmo sentido, ou seja, de que o trabalho remoto não é uma situação passageira, comprova o estudo de caso da Shell Brasil, realizado por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva, entre os anos de 2007 e 2008, com indivíduos que exerciam as suas atividades laborais de maneira virtual desde os anos 2000 e, em sua maioria, não desejavam mudar para o modelo presencial.

Assim, constatou-se que o teletrabalho não é um assunto novo e, enquanto modalidade de labor prestado à distância (fora da sede da organização da empresa), mediante o uso da tecnologia da comunicação e informação, que apresenta flexibilidade espaço-temporal, pode se misturar com a ideia de *home office* quando o domicílio é o local escolhido para a prestação do labor – como nos casos práticos analisados no terceiro capítulo –, mas também pode ser denominado *anywhere office* quando exercido em qualquer lugar. Por tal razão, verificou-se que as variações das nomenclaturas não modificam o conceito essencial, qual seja: o teletrabalho é aquele que possibilita o envio da atividade laboral para o trabalhador, ao invés de enviar o obreiro para o local de trabalho.

Acerca do assunto, mencionou-se que tal modalidade de prestação de serviços já existia e era amparada constitucionalmente pelo art. 1º e art. 7º da Constituição Federal de 1988, os quais reconhecem o valor social de qualquer trabalho e proíbem a distinção entre a modalidade presencial ou virtual, mas foi formalmente reconhecida e regrada infraconstitucionalmente a partir da Lei nº 13.467/17, ganhando forças com as normas emergenciais editadas durante a pandemia da COVID-19 e, mais recentemente, com a promulgação da Lei nº 14.442/22, um exemplo de direito pós pandêmico que diferencia o teletrabalho prestado por jornada ou tarefa.

E, da análise da teoria exposta no primeiro capítulo, em conjunto com o estudo de caso da Shell Brasil realizado por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva, bem como da pesquisa empírica elaborada ineditamente por esta autora com advogados empregados de escritórios da iniciativa privada, não há dúvidas quanto às principais vantagens do teletrabalho, quais sejam: a) evitar a contaminação ou propagação do coronavírus; b) a comodidade de não se deslocar para a sede da empresa e evitar o estresse causado pelo trânsito;

c) a possibilidade do teletrabalhador se auto-organizar com horários destinados ao labor de acordo com seu biorritmo; d) a redução de despesas com transporte e combustíveis; e) a possibilidade de passar mais tempo com a família – especialmente para quem tem filhos.

Quanto às principais desvantagens da prática do teletrabalho, destacam-se, principalmente: a) o possível isolamento do teletrabalhador, em razão da ausência de contato com outros colegas de trabalho que prejudica os relacionamentos intersubjetivos e também a visibilidade destes obreiros em comparação com aqueles que laboram presencialmente; b) a auto exploração, em razão das cobranças feitas pelos próprios teletrabalhadores, em conjunto com a ausência de limitação de jornada e desrespeito à carga de trabalho; c) a eliminação da fronteira entre a vida privada e pública do teletrabalhador; d) a dificuldade em se desconectar das atividades laborais.

Nesta direção, considerando o valor social do trabalho previsto na Constituição Federal de 1988 como fundamento do Estado brasileiro, o trabalho remoto não deve ser avaliado somente em relação à produtividade dos teletrabalhadores pois, independentemente do que apontam os números (porcentagens) e exemplos citados, ou especialmente das percepções relatadas mais detalhadamente pelos obreiros entrevistados no estudo de caso da Shell Brasil, o modelo constitucional do Brasil busca harmonizar os interesses entre capital e trabalho e não considerar apenas o aspecto competitivo e lucrativo do labor. Desta maneira, assim como o trabalho presencial, o teletrabalho não é uma mercadoria e, conseqüentemente, não basta ser qualificado como produtivo, pois deve ser inclusivo, promover empregabilidade e, ao mesmo tempo, não invadir o lar e a vida privada do obreiro de forma indiscriminada.

Por tal razão, considera-se que, diante do momento pandêmico vivido em razão da COVID-19 entre os anos de 2020 a 2022, a legislação emergencial trabalhista editada para promover o teletrabalho e, assim, preservar o emprego e a renda das pessoas, além de proporcionar o distanciamento social almejado para a emergência da saúde pública, cumpriu com o valor social do trabalho, assim como o art. 75-F da CLT, incluso pela Lei nº 14.442/22 que determina que os empregadores devem priorizar a adoção do teletrabalho para os empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade para colaborar com a família – em consonância com as necessidades relatadas especialmente pelos teletrabalhadores participantes do estudo de caso da Shell Brasil que tinham filhos pequenos.

Em contrapartida, a redação do artigo 75-B da CLT a partir da Lei nº 14.442/22, determinando que o empregado submetido ao regime de teletrabalho por produção ou tarefa não se sujeita à limitação de jornada de trabalho e não possui o direito de receber por eventuais horas extraordinárias prestadas, é inconstitucional porque viola o valor social do trabalho

previsto constitucionalmente, pois desconsidera que a exigência de produtividade mínima e metas, por exemplo, é uma forma de controlar a jornada de trabalho que, independentemente da forma como ocorre (se virtual ou presencial), deve-se limitar, como regra constitucional geral, a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Assim, verifica-se que o desafio da prática do trabalho remoto não se restringe à criação de novas normas jurídicas, mas na aplicação da legislação constitucional já existente, pois, para o ordenamento jurídico brasileiro, não é suficiente que o teletrabalho seja cômodo ou mais barato para os teletrabalhadores, por exemplo, em razão da ausência de locomoção até a sede da empresa, da possibilidade de trabalhar em horário e espaço flexível, reduzindo-lhes o custo com o combustível. Na realidade, o constitucionalmente esperado é que tal modalidade de prestação de atividades laborais respeite o valor social do trabalho, condicionando a livre iniciativa do mercado à humanização das relações trabalhistas, incluindo também a inviolabilidade da casa, da intimidade, da vida privada e da imagem do teletrabalhador.

Em outras palavras, o teletrabalho fundamentado nas diretrizes constitucionais é aquele que proporciona empregabilidade e renda para as pessoas; não coisifica o labor como mera moeda de troca ou propriedade do empregador; promove a dignidade da pessoa humana considerando o indivíduo em sua plenitude (não só a partir do nível de produtividade, por exemplo); busca a liberdade, a igualdade, a justiça social e o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores; respeita a jornada das atividades laborais e impõe limites de acesso à fiscalização da vida privada e do lar do teletrabalhador, o qual não pode ser monitorado por câmeras em tempo integral, por exemplo.

Além disso, a presente pesquisa acadêmica demonstrou que o teletrabalho prestado totalmente distante da sede da empresa, por promover apenas a interação contínua do indivíduo com as máquinas (computadores, *smartphones*, *tablets*, etc.) e impedir integralmente o contato presencial entre os colegas e a organização de trabalho, viola a dignidade da pessoa humana em razão do aspecto relativo ao reconhecimento, o qual evidencia que o ser humano precisa do outro e possui a identidade nutrida pela cultura social em que está inserido; que a humanidade precisa das relações intersubjetivas as quais a sociedade e, especialmente a atividade laboral, pode proporcionar.

Isto porque, da análise do estudo de caso da Shell Brasil realizado por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva, bem como da pesquisa empírica elaborada ineditamente por esta autora com advogados empregados de escritórios da iniciativa privada, comprovou-se que, na realidade do dia a dia, se de um lado é vantajoso para os teletrabalhadores não se deslocarem para a sede da empregadora, do outro o labor virtual é desvantajoso em razão da

solidão laboral, sem ninguém para ajudar no cumprimento das tarefas, sem a visão global da empresa, distante dos movimentos de sua entidade classista sindical, cenário este que torna os seres humanos fragmentados, fluidos, sem capacidade de ação e contemplação, sem visibilidade em comparação com aqueles obreiros que prestam serviços presencialmente.

Além disso, considerando a flexibilidade espaço-temporal como o principal benefício do teletrabalho, verificou-se que, na realidade fática, isto pode tornar-se um malefício quando o teletrabalhador se auto explora e, por sentir-se obrigado a estar disponível o tempo todo para o empregador por meio da tecnologia, mistura o trabalho com tarefas domésticas e não consegue realizar atividades destinadas ao descanso e ao lazer porque, ao utilizar as ferramentas tecnológicas da comunicação e da informação para trabalhar, encontra-se em conexão perpétua com o labor, praticando jornadas de trabalho extenuantes, violando normas constitucionais fundamentais relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho, ao direito à limitação da jornada, ao descanso, férias e lazer. Tal fato explica, por exemplo, porque a maioria dos advogados empregados de escritórios da iniciativa privada participantes da pesquisa empírica elaborada ineditamente para a presente pesquisa acadêmica apontaram que a maior desvantagem do teletrabalho é não ter desconexão com o trabalho, algo visto negativamente também pelos obreiros entrevistados no estudo de caso da Shell Brasil realizado por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva.

Assim, a fim de garantir que o empregado que pratica suas atividades laborais nesta modalidade à distância tenha o direito de não trabalhar, de desligar as suas ferramentas digitais profissionais ao fim da sua jornada laboral, em seus momentos de folga, férias, feriados e, assim, usufruir os períodos de repouso e lazer corretamente, defende-se pela aprovação de lei infraconstitucional sobre o direito à desconexão (representada, atualmente, pelo Projeto de Lei nº 4.044/2020), destacando-se que esta também deve proibir expressamente qualquer penalização ou premiação para os teletrabalhadores que se desconectarem ou permanecerem conectados além da jornada pré-estabelecida.

Entretanto, até que sobrevenha a legislação nova sobre o assunto, a fim de desestimular de maneira imediata a cultura da hiperconexão e da hiperprodutividade capitalista, entende-se que a Constituição Federal de 1988 é base jurídica suficiente para garantir o direito à desconexão para os teletrabalhadores por força dos direitos à saúde, ao descanso, à limitação da jornada de trabalho, ao lazer, à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente sadio e equilibrado (incluindo-se o do trabalho), dependendo dos atores sociais (juízes, Ministério Público, advogados, professores, sindicatos, associações, sociedade civil organizada e cada indivíduo) reivindicar a realização da vontade constitucional na realidade cotidiana.

Portanto, especialmente em relação ao valor social do trabalho, à dignidade da pessoa humana (no aspecto do reconhecimento) e ao direito à desconexão, conclui-se que, quando praticado integralmente distante da sede da empresa, o teletrabalho viola a Constituição Federal de 1988.

Contudo, da análise dos dois capítulos eminentemente teóricos em conjunto com o estudo de caso da Shell Brasil realizado por Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva, bem como da pesquisa empírica elaborada ineditamente por esta autora com advogados empregados de escritórios da iniciativa privada, observou-se que, se adotado de maneira híbrida, o trabalho remoto tende a garantir: a) o valor social do trabalho, por proporcionar a empregabilidade e a inclusão dos atores sociais, sem considerar o labor como mera mercadoria e invadir a vida privada do obreiro exacerbadamente; b) a dignidade da pessoa humana, ao proporcionar o contato entre os colegas e equipe de trabalho, atendendo à necessidade do teletrabalhador em manter relações e interações humanas presenciais, estreitando laços afetivos; c) o direito à desconexão, em razão da possibilidade de determinação e limitação da jornada laboral em dias, locais e horários fixos, para que o obreiro usufrua do seu tempo de descanso e lazer.

REFERÊNCIAS

- 40% dos funcionários preferem sistema híbrido de trabalho; veja motivos. *UOL*, 2021. Disponível em: <https://6minutos.uol.com.br/tag/trabalho-hibrido/>. Acesso em: 10 dez. 2021.
- AGÊNCIA SENADO (Org.). Governo federal revoga decretos de enfrentamento à pandemia. *Congresso Nacional*, Senado, notícias, 23 maio 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/05/23/governo-federal-revoga-decretos-de-enfrentamento-a-pandemia>. Acesso em: 20 jul. 2022.
- AGORA ES; EBC. IPEA: 11% dos trabalhadores fizeram home office ao longo de 2020. *Agora ES*, 15 jul. 2021. Disponível em: <https://www.agoraes.com.br/noticia/10644/ipea-11-dos-trabalhadores-fizeram-home-office-ao-longo-de-2020>. Acesso em: 10 dez. 2021.
- ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008. Tradução de: Vírgilio Afonso da Silva.
- ALFAGEME, Ana. O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia. *El País*, 09 ago. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>. Acesso em: 27 fev. 2023.
- ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 13ª ed., 2022.
- ARGENTINA. Congreso de la Nacion Argentina. *Ley nº 27555*. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Argentina.gob.ar, e. 14 ago. 2020, n. 32589/20, v. 14 ago. 2020. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27555-341093/texto>. Acesso em: 17 nov. 2022.
- Banco deve restabelecer teletrabalho a advogados do grupo de risco: federação nacional dos advogados requereu liminar em ação coletiva. *Migalhas*, 04 fev. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/359148/banco-deve-restabelecer-teletrabalho-a-advogados-do-grupo-de-risco>. Acesso em: 14 jul. 2022.
- BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. O teletrabalho e os sindicatos: novos rumos para a atuação dos entes de classe nos âmbitos nacional e transnacional. *Revista Tst*, São Paulo, v. 86, n. 2, abr., 2020, p. 158-172.
- BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos Ebape.Br*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 74-91, mar., 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 12 maio 2023.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 11ª ed., 2017.
- BBC NEWS. A britânica que 'conversou' com os convidados do próprio velório: nova tecnologia permitiu que marina smith respondesse a perguntas por vídeo. *GI*, 17 ago. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2022/08/17/a-britanica-que-conversou-com-os-convidados-do-proprio-velorio.ghtml>. Acesso em: 23 ago. 2022.

- BBC NEWS. O argumento de Elon Musk para encerrar trabalho remoto na Tesla: crítico do home office, bilionário garantiu que quem não cumprir a norma pode "fingir que está trabalhando em outro local". *BBC*, 03 jun. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2022/06/03/o-argumento-de-elon-musk-para-encerrar-trabalho-remoto-na-tesla.ghtml>. Acesso em: 31 jan. 2023.
- BECKER, Howard S. A Epistemologia da Pesquisa Qualitativa. *Revista de Estudos Empíricos em Direito*, v. 1, n. 2, jul., 2014.
- BECKER, Howard S. *Métodos de pesquisa em ciências sociais*. São Paulo: Hucitec, 4ªed., 1999.
- BELL, Daniel. *O advento da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Cultrix, 1973.
- BELLO, Enzo; FALBO, Ricardo. *Pesquisa Empírica em Direito na Atualidade*. Rio de Janeiro: Editora CEEJ, 2020. DOI: 10.13140/RG.2.2.19637.91361.
- BENTO, Gabrielly. Funcionários da Apple protestam contra planos de retorno ao escritório. *Olhar Digital*, 2022. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2022/08/22/pro/funcionarios-da-apple-protestam-contra-planos-de-retorno-ao-escritorio/>. Acesso em: 16 set. 2022.
- BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 1ª ed., 2018.
- BISHOP, Todd. 'Paranóia de produtividade': estudo da Microsoft sobre locais de trabalho corporativos encontra grande desconexão no trabalho híbrido. *GeekWire*, 2022. Disponível em: https://www.geekwire.com/2022/productivity-paranoia-microsoft-study-of-corporate-workplaces-finds-big-disconnect-in-hybrid-work/?utm_source=thenewsc&utm_medium=email&utm_campaign=referral. Acesso em: 26 set. 2022.
- BLUM, Renato Müller da Silva Opice; SOUZA, Bruno Henrique Cordeiro de. Metaverso: Espelho ou Extensão da Realidade? *Themis Revista Jurídica*, [s. l], v. 3, n. 4, jun., 2022, p. 105-120. Disponível em: http://www.revistathemis.com.br/arquivos/revista04/V3N4_Article05.pdf. Acesso em: 30 set. 2022.
- BRANDVOICE REGUS. A transformação do trabalho: do home office para o anywhere office. *Forbes*, 2020. Disponível em: <https://forbes.com.br/brand-voice/2020/08/a-transformacao-do-trabalho-do-home-office-para-o-anywhere-office/>. Acesso em: 21 set. 2021.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 13 nov. 2021.
- BRASIL. *Decreto Legislativo nº 6, de 2020*. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Senado Federal, 20 mar. 2020. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 09 set. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 13 nov. 2021.

BRASIL. *Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, 2 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 21 set. 2022.

BRASIL. *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022*. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, 21 dez. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 29 set. 2022.

BRASIL. *Lei nº. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. D.O.U., 07 fev. 2020, ed. 27, seção 1, p. 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 09 dez. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 05 jun. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. O que é Covid-19?. *Gov.br*, 08 mar. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Geral do Trabalho. *Nota técnica: GT COVID 19: 11/2020*. Brasília: MPT/PGT, 2020c. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-11-2020-trabalho-on-line-de-professores-gt-covid-19-mpt.pdf>. Acesso em: 11 set. 2022.

BRASIL. ONU MULHERES. ONU Mulheres Américas e Caribe faz 14 recomendações para que mulheres e igualdade de gênero sejam incluídas na resposta à pandemia do COVID-19. ONU Mulheres Brasil, 17 mar. 2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-americas-e-caribe-faz-14-recomendacoes-para-que-mulheres-e-igualdade-de-genero-sejam-incluidas-na-resposta-a-pandemia-do-covid-19/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. ONU MULHERES. ONU Mulheres faz chamado ao setor privado para garantia da igualdade de gênero na resposta à Covid-19. ONU Mulheres, 21 abr. 2020. Disponível em:

<http://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-faz-chamado-ao-setor-privado-para-garantia-da-igualdade-de-genero-na-resposta-a-covid-19/>. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. *Portaria nº 188, de 03 de fevereiro de 2020*. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). D.O.U., 04 fev. 2020, ed. 24-A, seção 1-Extra, p. 1. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>. Acesso em: 09 set. 2022.

BRASIL. Portaria nº 913, de 22 de abril de 2022. Declara o encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV) e revoga a Portaria GM/MS nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. D.O.U, 22 abr. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/PRT/Portaria-913-22-MS.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 4044, de 2020*. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Senado Federal, atual. 19 jan 2023. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 18 nov. 2022.

CAMILO, Mateus. Internet móvel e smartphones nos condenam a conexão perpétua, diz pesquisadora. *Folha de São Paulo*, 7 fev. 2023. Disponível em: <https://encurtador.com.br/puD15>. Acesso em: 08 mar. 2023.

CARLUCCI, Stéfano di Cònsolo. *A influência do neoconstitucionalismo na Constituição Federal de 1988 e a constitucionalização do Direito Civil no Brasil*. Migalhas, 03 jan. 2018, atual. 02 jan. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/271756/a-influencia-do-neoconstitucionalismo-na-constituicao-federal-de-1988-e-a-constitucionalizacao-do-direito-civil-no-brasil>. Acesso em: 14 dez. 2021.

CASAGRANDE, Cássio. Home-office é bom, mas é ruim: trabalho remoto em casa suscita novos problemas nas relações laborais. *Jota*, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/home-office-e-bom-mas-e-ruim-10082020>. Acesso em: 15 mar. 2022.

CASAGRANDE, Cássio. Juízes da Suprema Corte dos EUA trabalharam em home office por 145 anos: gabinetes individuais só foram criados no palácio de mármore inaugurado em 1935. *Jota*, 13 mar. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/juizes-suprema-corte-eua-trabalharam-home-office-por-145-anos-14032022>. Acesso em: 15 mar. 2022.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. *Subordinação por algoritmo*. São Paulo: LTr, 2021.

CHILE. Ministerio Del Trabajo y Previsión Social. *Ley nº. 21.220*. Modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular el trabajo a distancia y el teletrabajo, disponiendo su entrada en vigencia para el 1 de abril de 2020. Biblioteca del Congreso Nacional del Chile – BCN, 26 mar. 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>. Acesso em: 18 nov. 2022.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 33, set., mensal, 2014, p. 08-20.

DE MAIS, Domenico. *O Ócio Criativo*. Entrevista a Maria Serena Palieri; Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 3ª ed., 2017.

Empregada da Petrobras terá teletrabalho após transferência do marido: marido está em missão no exterior pela petrobras e empresa negou pedido administrativo da trabalhadora. *Migalhas*, 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/373150/empregada-da-petrobras-tera-teletrabalho-apos-transferencia-do-marido>. Acesso em: 13 set. 2022.

ENDICOTT, Sean. Pesquisa da Microsoft sugere que o dia de trabalho pode nunca acabar para alguns funcionários: as pessoas estão trabalhando mais tarde do que nunca, o que resultou em um terceiro pico de produtividade diária. *Windows Central*, 05 abr. 2022. Disponível em: https://www.windowscentral.com/microsoft-research-suggests-workday-may-never-end-some-employees?utm_source=thenewsc&utm_medium. Acesso em: 22 set. 2022.

ESTADÃO CONTEÚDO. 28,2 milhões de brasileiros não têm acesso à internet, diz IBGE: excluídos digitais são 15,3% da população com 10 anos ou mais; mas proporção de domicílios com banda larga fixa superou a com banda larga móvel pela 1ª vez. *Infomoney*, 19 set. 2022. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/consumo/282-milhoes-de-brasileiros-nao-tem-acesso-a-internet-diz-ibge/>. Acesso em: 08 dez. 2022.

FANJUL, Sergio C. Byung-Chul Han: “O celular é um instrumento de dominação. Age como um rosário. *El País*, 09 out. 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/cultura/2021-10-09/byung-chul-han-o-celular-e-um-instrumento-de-dominacao-age-como-um-rosario.html>. Acesso em: 02 set. 2022.

FERRITO, Bárbara. *Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos*. São Paulo: Ltr, 2021.

FLORINDO, Valdir; MANNRICH, Nelson; BELMONTE, Alexandre de Souza Agra; FREDIANI, Yone. *Direitos fundamentais do trabalhador cidadão e transformações do mercado de trabalho: desafios*. Porto Alegre: Lex Magister, 2018.

FRAZÃO, Dilva. *Biografia de Hannah Arendt. ebiografia*, atual. 08 nov. 2022. Disponível em: https://www.ebiografia.com/hannah_arendt/. Acesso em: 02 ago. 2022.

FUTEMA, Fabiana. Desigualdade: 50% das mulheres em home office cuidam dos filhos enquanto trabalham. *Cultura*, Uol, 26 out. 2020. Disponível em: https://cultura.uol.com.br/noticias/13657_desigualdade-50-das-mulheres-em-home-office-cuidam-dos-filhos-enquanto-trabalham.html. Acesso em: 11 nov. 2021.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do*

Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 93, out., 2020.

GIANNINI, Alessandro. Um novo dilema no mundo empresarial: a resistência à volta ao escritório. *Veja*, publi. e atual. 11 jun. 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/um-novo-dilema-no-mundo-empresarial-a-resistencia-a-volta-ao-escritorio/>. Acesso em: 03 out 2022.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinícius de Oliveira. O Teletrabalho Potencial no Brasil Revisitado: uma visão espacial. *Carta de Conjuntura*, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2º trimestre, v. 20, n. 55, 27 maio 2022, 29 p. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/o-teletrabalho-potencial-no-brasil-revisitado-uma-visao-espacial/>. Acesso em: 20 jul. 2022.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antonio Sena do. Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. *Carta de Conjuntura*, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2º trimestre, n. 47, 3 jun. 2020, 10 p. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

GROTHAUS, Michael. Return-to-office update: list of tech companies going back. *FastCompany*, 07 jul. 2022. Disponível em: <https://www.fastcompany.com/90728462/apple-google-microsoft-and-other-tech-giants-are-finally-mandating-a-return-to-the-office>. Acesso em: 14 jul. 2022.

GUSTIN, Miracy B. S.; DIAS, Maria Tereza Fonseca. *(Re)Pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. 2ª ed., Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

HAN, Byung Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis: Vozes, 2ª ed., 2018.

Home office desigual: o trabalho remoto para mulheres. *Jornal O Povo*, 2021. Disponível em: <https://www.opovo.com.br/noticias/especialpublicitario/empreender/2021/03/16/home-office-desigual--o-trabalho-remoto-para-mulheres.html>. Acesso em: 11 nov. 2021.

Home Office: escritórios de advocacia estendem modelo diante da alta na produtividade. *Migalhas*, 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/333684/home-office--escritorios-de-advocacia-estendem-modelo-diante-da-alta-na-productividade>. Acesso em: 09 dez. 2021.

HORKHEIMER, Max. *Teoria Tradicional e Teoria Crítica*. In: Os Pensadores. Rio de Janeiro: Abril, 1983.

ISTO É DINHEIRO. Trabalhador alemão é indenizado por ‘acidente de trabalho’ em home office. *Revista ISTOÉ*, 20 dez. 2021. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/trabalhador-alemao-e-indenizado-por-acidente-de-trabalho-em-home-office/>. Acesso em: 22 set. 2022.

KERGOAT, Danièle. Cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; Lombardi, Maria Rosa (orgs.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo: Boitempo, 2016.

KUMAR, Krishan. *Da Sociedade Pós-Industrial à Pós-Moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997.

LARGHI, Nathália. Em mensagem, Benchimol cobra assessores da XP por resultados fracos. *Valor Investe*, Globo, 16 fev. 2023. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/mercados/renda-variavel/empresas/noticia/2023/02/16/em-mensagem-benchimol-cobra-assessores-da-xp-por-resultados-fracos.ghtml>. Acesso em: 27 fev. 2023.

LUFKIN, Bryan. Os trabalhadores que se aproveitam do home office para acumular empregos em segredo. *BBC News*, 19 out. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2021/10/19/trabalhadores-que-se-aproveitam-do-home-office-para-acumular-empregos-em-segredo.htm>. Acesso em: 08 maio 2023.

MAIA, Rodrigo Ismael Francisco. O Socialismo e a Primavera de Lutas na Europa. *Revista de Iniciação Científica da FFC (RIC-FFC)*, Unesp, v. 15, n. 1, 2015. DOI: <https://doi.org/10.36311/1415-8612.2015.v15n1.p5-22>. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/ric/article/view/9341>. Acesso em: 12 maio 2023.

MARTIN, Pollyana da Silva; GONÇALVES, Sabrina Longarini et al. História e Epidemiologia da COVID-19. *Revista ULAKES Journal of Medicine*, São José do Rio Preto, v. 1, ed. especial covid-19, 2020. Disponível em: <https://revistas.unilago.edu.br/index.php/ulakes/article/view/253>. Acesso em: 10 out. 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. Coronavírus e trabalho. *Revista Ltr: legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 04, abr., 2020, p. 449-455.

MASSARO, Vanessa. O mundo e o direito pós - Covid-19. *Jus Navigandi*, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/83983/o-mundo-e-o-direito-pos-covid-19>. Acesso em: 17 jan. 2023.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. *Direito à desconexão do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2ª ed., 2021.

MENA, Fernanda. Pesquisa aponta que afazeres domésticos dificultam home office para 64,5% das mulheres: pesquisa datafolha para banco c6 sobre trabalho na pandemia mostra ainda que 40% tiveram o sustento da casa em risco. *Folha de São Paulo*, 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/pesquisa-aponta-que-afazeres-domestico-dificultam-home-office-para-645-das-mulheres.shtml>. Acesso em: 11 nov. 2021.

MEYER, Maximiliano. Quais as diferenças entre as gerações X, Y e Z e como administrar os conflitos?. *Oficina da Net.*, publicado 16 out. 2014, atualizado 03 dez. 2021. Disponível em: <https://www.oficinadanet.com.br/post/13498-quais-as-diferencas-entre-as-geracoes-x-y-e-z-e-como-administrar-os-conflitos>. Acesso em: 05 set. 2022.

MORA CABELLO DE ALBA, Laura. *La cultura jurídica del trabajo em um cambio de época*. Albacete: Editorial Bomarzo, 2013.

MORAES, Maria Celina Bodin de. *Teoria do Direito Privado*: rodotà. Rodotà. 2016.

Disponível em: <http://teoriadodireitoprivado.blogspot.com/2016/01/rodota.html>. Acesso em: 08 ago. 2022.

NALIN, Carolina. Brancos são o dobro de negros no trabalho remoto, aponta IBGE. *Extra*, 03 dez. 2021. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia-e-financas/emprego/brancos-sao-dobro-de-negros-no-trabalho-remoto-aponta-ibge-25304308.html>. Acesso em: 29 set. 2022.

NASCIMENTO, Anderson L.C. Caminho metodológico para uma pesquisa empírica em direito: procedimentos técnicos e critérios investigativos utilizados na prática em uma dissertação de mestrado. In: BELLO, Enzo; FALBO, Ricardo Nery. (Orgs.). *Pesquisa empírica em direito na atualidade*. Rio de Janeiro: Ed. CEEJ, 2020.

NILLES, Jack M. *Fazendo do Teletrabalho uma realidade*. São Paulo: Futura, 1997.

O que é computação quântica?. *Azure*, Microsoft, 2023. Disponível em: <https://azure.microsoft.com/pt-br/resources/cloud-computing-dictionary/what-is-quantum-computing/#introduction>. Acesso em: 08 dez. 2022.

O que é tecnologia de blockchain?. AWS, Amazon. Disponível em: <https://aws.amazon.com/pt/what-is/blockchain/>. Acesso em: 08 dez. 2022.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*. São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Diego de. *A pandemia da COVID-19 para além das Ciências da Saúde: reflexões sobre sua determinação social*. São Paulo: Scielo - Scientific Electronic Library Online, 2020.

Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus: Mudança de classificação obriga países a tomarem atitudes preventivas. *Unasus*, 11 mar. 2020. Disponível em: [https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus#:~:text=Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20de%20Sa%C3%BAde%20declara%20pandemia%20do%20novo%20Coronav%C3%ADrus,-Mudan%C3%A7a%20de%20classifica%C3%A7%C3%A3o&text=Tedros%20Adhanom%2C%20diretor%20geral%20da,Sars%2DCov%2D2\)](https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus#:~:text=Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Mundial%20de%20Sa%C3%BAde%20declara%20pandemia%20do%20novo%20Coronav%C3%ADrus,-Mudan%C3%A7a%20de%20classifica%C3%A7%C3%A3o&text=Tedros%20Adhanom%2C%20diretor%20geral%20da,Sars%2DCov%2D2)). Acesso em: 09 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. *Folha informativa sobre a COVID-19*, Organização Mundial da Saúde, 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 20 out. 2022.

OSTERLAND, Andrew. Trabalhando remotamente do paraíso? O que significa para seus impostos. *CNBC*, 2020. Disponível em: <https://www.cnbc.com/2020/11/05/working-remotely-from-paradisewhat-it-means-for-your-taxes.html>. Acesso em: 03 out. 2022.

PAIVA, Letícia. Juízes quebram sigilo de geolocalização de trabalhadores para checar horas extras. *Jota*, 11 ago. 2022, atualizado 12 ago. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/especiais/juizes-quebram-sigilo-de-geolocalizacao-de-trabalhadores-para-checlar-horas-extras-11082022>. Acesso em: 16 ago. 2022.

PATEMAN, Carole. *O contrato sexual*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PINTO, Céli Regina Jardim. *Uma história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

PONZILACQUA, Márcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. *Direito e Praxis*, São Paulo, v. 13, n. 1, dez., 2020.

PORFÍRIO, Francisco. *Byung-Chul Han*. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/filosofia/byung-chul-han.htm#:~:text=Byung%2DChul%20Han%20nasceu%20na,Universidade%20de%20Freiburg%2C%20na%20Alemanha..> Acesso em: 21 ago. 2022.

Projeto regulamenta direito à desconexão do trabalho em períodos de folga. *Senado Notícias*, Senado Federal, 14 ago. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/08/14/projeto-regulamenta-direito-a-desconexao-do-trabalho-em-periodos-de-folga>. Acesso em: 08 mar. 2023.

RIBEIRO, Renato. *Anywhere Office é o futuro? Live com Twitter, Coca e XP*. 2020. Beer of Coffee, 22 jul. 2020. Disponível em: <https://blog.beerorcoffee.com/2020/07/22/anywhere-office-2/>. Acesso em: 21 set. 2022.

RIBEIRO, Renato. Nômade digital: o que é, como se tornar um e as principais vantagens e desvantagens desse estilo de vida. *RockContent*, 2018. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/talent-blog/nomade-digital/>. Acesso em: 03 out. 2022.

RODOTÁ, Stefano. *A vida na sociedade da vigilância: a privacidade hoje*. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

RODOTÁ, Stefano. Entrevista à RTDC. *Revista Trimestral de Direito Civil*, n. 11, jul.-set. 2002.

RODRIGUEZ, Diogo Antonio. Ficar em casa dá trabalho, mas home office deve permanecer, dizem pesquisas. *Uol*, São Paulo, 31 maio 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/05/31/ficar-em-casa-da-trabalho-mas-home-office-veio-para-ficar-dizem-pesquisas.htm>. Acesso em: 09 dez. 2021.

ROTH, Emma. Tesla supostamente não tem mesas suficientes depois que Musk ameaça demitir funcionários remotos. *The Verge*, 27 jun. 2022. Disponível em: <https://www.theverge.com/2022/6/27/23184695/tesla-elon-musk-remote-employees-fire>. Acesso em: 21 set. 2022.

SARMENTO, Daniel. *Dignidade da Pessoa Humana: conteúdo, trajetórias e metodologia*. Belo Horizonte: Forum, 3ªed., 2020.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2018.

SENA, Max Emiliano da Silva. *A Força Normativa do Valor Social do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros, 36ª ed., 2013.

SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. *G1 - Portal de Notícias da Globo*, São Paulo, 18 dez. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 01 abr. 2023.

SOARES, Gustavo. Ações judiciais para ter direito de se desconectar do trabalho dobram em quatro anos. *Folha de São Paulo* [online], 18 fev. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/02/acoes-judiciais-para-ter-direito-de-se-desconectar-do-trabalho-dobram-em-quatro-anos.shtml>. Acesso em: 01 mar. 2023.

SOBRINHO, Arlindo Raposo de Mello; MOREIRA, Flavia Rodrigues de Castro; VIDAL, Francisco Auci; MENDES, Marina. Impactos do home office na vida da mulher: cenário de múltiplas funções. *Universidade Federal Rural de Pernambuco*, Ministério da Educação, 09 mar. 2021. Disponível em: www.ufrpe.br/br/content/impactos-do-home-office-na-vida-da-mulher-cenario-de-multiplas-funcoes. Acesso em: 11 nov. 2021.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADE. *Pesquisa Home Office 2022*, Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade (SEBRATT); SAP Consultoria; dez., 2022, 54 p. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/10012023-resultados-pesquisa-home-office-2022/>. Acesso em: 01 abr. 2023.

SOUSA, Malu; ARAUJO, Ana Luisa. Qual a melhor forma de trabalho: presencial ou híbrido?. *Correio Braziliense*, 27 set. 2021. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/09/4952041-qual-a-melhor-forma-de-trabalho-presencial-ou-hibrido.html>. Acesso em: 28 fev. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 23, 2003, p. 296-313.

SOUZA, Diego de Oliveira. A pandemia de COVID-19 para além das Ciências da Saúde: reflexões sobre sua determinação social. *Ciência & Saúde Coletiva* [online], v. 25, suppl 1, jun., 2020, p. 2473. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.11532020>. Acesso em: 21 out. 2022.

SOUZA, Diego de Oliveira. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 19, 2021, e00311143. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00311.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em Tempos de Calamidade por Covid19: Impactos das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. *O Direito do Trabalho na Crise Da Covid-19*. São Paulo: JusPodivm, 2020, p. 341-364.

SUPIOT, Alain. *O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014.

TAVEIRA, Ulisses de Miranda. Direito Emergencial do Trabalho na Pandemia de COVID-19?. *JusBrasil*, 2020. Disponível em: <https://ulissestaveira.jusbrasil.com.br/artigos/872436460/direito-emergencial-do-trabalho-na-pandemia-de-covid-19>. Acesso em: 17 jan. 2022.

TEIXEIRA, Gabriel Rodrigues. Home office e aulas EAD seguem fortes em 2022. Como será o futuro tecnológico pós-pandêmico?. *Migalhas*, 08 ago. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-para-estudantes/371194/home-office-e-aulas-ead-seguem-fortes-em-2022>. Acesso em: 13 set. 2022.

THE WIX. *A corrida espacial para nossos celulares*, 2022. Disponível em: <https://thewix.com.au/mobile/the-space-race-for-our-cellphones/>. Acesso em: 02 set. 2022.

TOSE, Marília de Gonzaga Ilma e Silva. *Teletrabalho: a prática do trabalho e a organização subjetiva dos seus agentes*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP, 2005. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/3507>. Acesso em: 12 maio 2023.

TSIPURSKY, Gleb. *Trabalhadores são menos produtivos trabalhando remotamente (pelo menos é o que seus chefes pensam)*. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/glebtsipursky/2022/11/03/workers-are-less-productive-working-remotely-at-least-thats-what-their-bosses-think/?sh=7aecc315286a>. Acesso em: 31 jan. 2023.

VALENTIM, João Hilário. *Teletrabalho e relações de trabalho*. Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: LTr, 2000.

WORKANA. *Relatório Workana 2020: Descubra o que mudou no mundo do trabalho, tendências de um novo perfil profissional: remoto e freelancer, e como nos preparamos para o cenário pós pandemia*, 2020. Disponível em: https://reporte.workana.com/index_pt_BR.html. Acesso em: 11 nov. 2021.

ZANON JUNIOR, Orlando Luiz; PASOLD, Luiz Cesar. Pós-positivismo 1: a versão procedimentalista de alexy. *Revista Jurídica Cesumar*: Mestrado, [s. l], v. 13, n. 1, jan./jun., abr. 2013, p. 131-159.