

# DIREITO.UnB

Revista de Direito da Universidade de Brasília  
University of Brasília Law Journal

VOLUME 8 - NÚMERO 1 - Janeiro-Abril - 2024





latindex

Sistema Regional de Información  
en línea para Revistas Científicas de América Latina,  
el Caribe, España y Portugal

**O PAPEL DO ESTADO ENQUANTO AGENTE INTERVENTIVO REGULADOR NO DESENVOLVIMENTO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: UMA INVESTIGAÇÃO À LUZ DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO**

João Luis Nogueira Matias e Alan Duarte

**O "EU DIGITAL": COMPLEXIDADES E DESAFIOS DOS DIREITOS HUMANOS NA SOCIEDADE TECNOLÓGICA** Mario Jorge Philocreon de Castro Lima e Hiolanda Silva Rêgo

**APLICANDO A ONLINE DISPUTE RESOLUTION PARA PREVENIR E SOLUCIONAR CONFLITOS ENTRE EMPRESAS E CLIENTES: UM ESTUDO DE CASO DO CONSUMIDOR.GOV.BR** Marco Antônio Sousa Alves e Otávio Morato de Andrade

**TECNOLOGIA E TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE TELETRABALHO NA ERA DIGITAL** Paulo Rogério Marques de Carvalho, Álisson José Maia Melo e Valdélio de Sousa Muniz

**AMBIENTES UNIPESSOAIS DE HIPER-REALIDADE VIRTUAL: VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS EM NOVAS DIMENSÕES** Gustavo Rabay Guerra e Carlos Eduardo de Andrade Germano

**CRIANÇAS E ADOLESCENTES: DEVERES DE PROTEÇÃO E CUIDADO DOS PAIS E RESPONSÁVEIS NO AMBIENTE DIGITAL** Fabiano Hartmann Peixoto, Bárbara Nunes Ferreira Bueno e João Sergio dos Santos Soares Pereira

**TELESSAÚDE E MEIO AMBIENTE DIGITAL NO BRASIL** Janaina Rigo Santin e Maira Dal Conte Tonial

**A (I)LEGALIDADE DO USO DE SISTEMAS DE ARMAS AUTÔNOMOS NO DIREITO INTERNACIONAL** Tatiana Cardoso Squeff, Antônio Teixeira Junqueira Neto, Augusto Guimarães Carrijo e Willy Ernandes Costa Batista

**ACIDENTES COM VEÍCULOS AUTÔNOMOS NOS EUA: RESPONSABILIDADE CIVIL E POTENCIAIS IMPLICAÇÕES NO BRASIL** Rafael Mendonça e Isabelle Ramirez

**REGULAÇÃO DAS EXCHANGES DE CRIPTOATIVOS: NOVAS LENTES PARA A INOVAÇÃO E TECNOLOGIAS**

Emerson Gabardo e Juliana Horn Machado

**TOKENS NÃO FUNGÍVEIS (NFT) E O IMPACTO NO DIREITO AUTORAL: INQUIETAÇÕES JURÍDICAS PARA UMA NOVA FORMA DE FIXAÇÃO DAS OBRAS INTELECTUAIS**

José Carlos Vaz e Dias e Simone Menezes Gantois

**TECNOLOGIA NO DIREITO E COMPLEXIDADE: IMAGEM, COGNIÇÃO HUMANA E IMPACTOS PROCESSUAIS PARA ALÉM DO JÚRI DA BOATE KISS**

Alejandro Knaesel Arrabal, Giselle Marie Krepsky e Thiago Cipriani

**O ATENDIMENTO VIRTUAL AOS IDOSOS PRESTADO PELA DEFENSORIA PÚBLICA: SOBRE A EFICÁCIA DOS NOVOS PARADIGMAS MIDIÁTICOS**

Darleth Lousan do Nascimento Paixão

**TIPOS CONSTITUCIONAIS DE MERCADORIA E SERVIÇOS NA DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL** Ana Paula Basso e Matheus Henrique Jerônimo

Direito.UnB. Revista de Direito da Universidade de Brasília.  
Programa de Pós-Graduação em Direito – Vol. 8, N. 1 (jan./abr. 2024) –  
Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito.

Quadrimestral. 2024.

ISSN 2357-8009 (VERSÃO ONLINE)

ISSN 2318-9908 (VERSÃO IMPRESSA)

Multilíngue (Português/Inglês/Espanhol/Francês)

1. Direito – periódicos. I. Universidade de Brasília,  
Faculdade de Direito.

CDU 340

***Revista de Direito da Universidade de Brasília***  
***University of Brasilia Law Journal***

Revista vinculada ao Programa de Pós-graduação  
em Direito da Universidade de Brasília

Janeiro – Abril de 2024, volume 8 , número 1

---

**CORPO EDITORIAL**

**EDITORA-CHEFE**

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Inez Lopes Matos Carneiro de Farias

**EDITORES**

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Daniela Marques de Moraes

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Evandro Piza Duarte

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Fabiano Hartmann Peixoto

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Gabriela Garcia Batista Lima Moraes

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Janaína Lima Penalva da Silva

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Marcelo da Costa Pinto Neves

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Othon de Azevedo Lopes

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Simone Rodrigues Pinto

**CONSELHO CIENTÍFICO**

Universität Bielefeld, Alemanha – Ifons Bora

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil – Ana Beatriz Ferreira Rebello Presgrave

Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil – Ana Lúcia Sabadell

Universidade de Connecticut, Estados Unidos – Ángel Oquendo

Universidade de Glasgow, Escócia – Emilios Christodoulidis

Universidade Federal de Goiás, Brasil – Francisco Mata Machado Tavares

Universität Flensburg, Alemanha – Hauke Brunkhorst

University of Luxembourg, Luxemburgo – Johan van der Walt

Universidade Agostinho Neto, Angola – José Octávio Serra Van-Dúnem

University of Glasgow, Escócia – Johan van der Walt

Universidade de Helsinque, Finlândia – Kimmo Nuotio

Masayuski Murayama – Universidade Meiji, Japão

Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil – Leonel Severo Rocha  
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil – Maria Leonor Paes Cavalcanti Ferreira  
Universidade Meiji, Japão – Masayuski Murayama  
Universidade Clássica de Lisboa, Portugal – Miguel Nogueira de Brito  
Universidade Federal do Piauí, Brasil – Nelson Juliano Cardoso Matos  
Universidade Federal do Pará, Brasil – Paulo Weyl  
Universidade Católica de Santos, Brasil – Olavo Bittencourt Neto  
Universidad de Los Andes, Colômbia – René Fernando Urueña Hernandez  
Universidade Federal de Uberlândia, Brasil – Thiago Paluma  
Universidade Johann Wolfgang Goethe, Alemanha – Thomas Vesting  
Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil – Valesca Raizer Borges Moschen  
Universidade de São Paulo, Brasil – Virgílio Afonso da Silva

### **SECRETÁRIA EXECUTIVA**

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ida Geovanna Medeiros da Costa

### **EQUIPE DE REVISÃO**

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Cleomara Elena Nimia Salomoni Moura  
Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ida Geovanna Medeiros da Costa  
Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ingrid Kammyla Santos Bernardo  
Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Luciana Luti Pereira da Costa e Silva  
Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Marcos Heleno Lopes Oliveira

### **EQUIPE DE EDITORAÇÃO**

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Cleomara Elena Nimia Salomoni Moura  
Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ida Geovanna Medeiros da Costa  
Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ingrid Kammyla Santos Bernardo  
Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Lívia Cristina dos Anjos Barros  
Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Luciana Luti Pereira da Costa e Silva  
Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Marcos Heleno Lopes Oliveira

## **DIAGRAMAÇÃO**

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Cleomara Elena Nimia Salomoni Moura

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ida Geovanna Medeiros da Costa

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Inez Lopes

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Ingrid Kammyla Santos Bernardo

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Luciana Luti Pereira da Costa e Silva

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Marcos Heleno Lopes Oliveira

## **ASSISTENTES**

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Kelly Martins Bezerra

## **CAPA**

Universidade de Brasília, Faculdade de Direito, Brasil – Inez Lopes

## **IMAGEM**

Master Gerd Altmann por Pixabay. Disponível em: <https://pixabay.com/pt/illustrations/rede-mundial-de-computadores-7104406/> Acesso em: 15 Abr. 2024.

# DIREITO.UnB

*Revista de Direito da Universidade de Brasília*  
*University of Brasilia Law Journal*

**V. 08, N. 01**

Janeiro – Abril de 2024

## SUMÁRIO

NOTA EDITORIAL 15

Inez Lopes

AGRADECIMENTOS 23

Inez Lopes

O PAPEL DO ESTADO ENQUANTO AGENTE INTERVENTIVO  
REGULADOR NO DESENVOLVIMENTO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL:  
UMA INVESTIGAÇÃO À LUZ DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO 27

João Luis Nogueira Matias  
Alan Duarte

O “EU DIGITAL”: COMPLEXIDADES E DESAFIOS DOS DIREITOS  
HUMANOS NA SOCIEDADE TECNOLÓGICA 61

Mario Jorge Philocreon de Castro Lima  
Hiolanda Silva Rêgo

APLICANDO A ONLINE DISPUTE RESOLUTION PARA PREVENIR  
E SOLUCIONAR CONFLITOS ENTRE EMPRESAS E CLIENTES: UM  
ESTUDO DE CASO DO CONSUMIDOR.GOV.BR 87

Marco Antônio Sousa Alves  
Otávio Morato de Andrade

TECNOLOGIA E TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE TELETRABALHO NA  
ERA DIGITAL 119

Paulo Rogério Marques de Carvalho  
Álison José Maia Melo  
Valdélío de Sousa Muniz

AMBIENTES UNIPESSOAIS DE HIPER-REALIDADE VIRTUAL:  
VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS EM NOVAS DIMENSÕES 149

Gustavo Rabay Guerra  
Carlos Eduardo de Andrade Germano

CRIANÇAS E ADOLESCENTES: DEVERES DE PROTEÇÃO E CUIDADO  
DOS PAIS E RESPONSÁVEIS NO AMBIENTE DIGITAL 183

Fabiano Hartmann Peixoto  
Bárbara Nunes Ferreira Bueno  
João Sergio dos Santos Soares Pereira

TELESSAÚDE E MEIO AMBIENTE DIGITAL NO BRASIL 217  
Janaína Rigo Santin  
Maira Dal Conte Tonial

A (I)LEGALIDADE DO USO DE SISTEMAS DE ARMAS AUTÔNOMOS  
NO DIREITO INTERNACIONAL 241

Tatiana Cardoso Squeff  
Antônio Teixeira Junqueira Neto  
Augusto Guimarães Carrijo  
Willy Ernandes Costa Batista

ACIDENTES COM VEÍCULOS AUTÔNOMOS NOS EUA:  
RESPONSABILIDADE CIVIL E POTENCIAIS IMPLICAÇÕES NO BRASIL 277

Rafael Mendonça  
Isabelle Ramireza

REGULAÇÃO DAS *EXCHANGES* DE CRIPTOATIVOS: NOVAS LENTES  
PARA A INOVAÇÃO E TECNOLOGIAS 309

Emerson Gabardo  
Juliana Horn Machado

TOKENS NÃO FUNGÍVEIS (NFT) E O IMPACTO NO DIREITO AUTORAL:  
INQUIETAÇÕES JURÍDICAS PARA UMA NOVA FORMA DE FIXAÇÃO  
DAS OBRAS INTELECTUAIS 343

José Carlos Vaz e Dias  
Simone Menezes Gantois

TECNOLOGIA NO DIREITO E COMPLEXIDADE: IMAGEM, COGNIÇÃO  
HUMANA E IMPACTOS PROCESSUAIS PARA ALÉM DO JÚRI DA BOATE  
KISS 373

Alejandro Knaesel Arrabal  
Giselle Marie Krepsky  
Thiago Cipriani

O ATENDIMENTO VIRTUAL AOS IDOSOS PRESTADO PELA DEFENSO-  
RIA PÚBLICA: SOBRE A EFICÁCIA DOS NOVOS PARADIGMAS MUDIÁTI-  
COS 403

Darleth Lousan do Nascimento Paixão

TIPOS CONSTITUCIONAIS DE MERCADORIA E SERVIÇOS NA  
DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL 421

Ana Paula Basso  
Matheus Henriques Jerônimo



Gostaria de submeter seu trabalho a **Revista Direito.UnB?**

Gostaria de submeter seu trabalho a Revista Direito.UnB?

Visite <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb>  
e saiba mais sobre as nossas Diretrizes para Autores.



latindex

Sistema Regional de Información  
en línea para Revistas Científicas de América Latina,  
el Caribe, España y Portugal

# Dossiê Temático

# TECNOLOGIA E TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE TELETRABALHO NA ERA DIGITAL

## TECHNOLOGY AND WORK: REFLECTIONS ABOUT TELEWORKING IN THE DIGITAL AGE

Recebido: 20/12/2022

Aceito: 01/02/2024

### Paulo Rogério Marques de Carvalho

Doutor em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade de Lisboa, com estágio doutoral na Universidade de Roma. Mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Instituto de Direito Privado da Universidade de Lisboa. Professor Adjunto de Legislação Trabalhista e Previdenciária na UFC.

**E-mail:** [paulomarquesdecarvalho@gmail.com](mailto:paulomarquesdecarvalho@gmail.com)

 <https://orcid.org/0000-0002-5567-1800>

### Álison José Maia Melo

Doutor em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Professor permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7), com área de concentração em Relações Privadas e Desenvolvimento. Editor-chefe da Revista Jurídica da Fa7.

**E-mail:** [alisson@uni7.edu.br](mailto:alisson@uni7.edu.br)

 <https://orcid.org/0000-0001-8453-8884>

### Valdélcio de Sousa Muniz

Mestrando pelo Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário 7 de Setembro (UNI7). Analista Judiciário / Assistente de Juiz no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7).

**E-mail:** [valdsm@uol.com.br](mailto:valdsm@uol.com.br)

 <https://orcid.org/0000-0002-5552-5571>

## RESUMO

As transformações decorrentes da revolução tecnológica no mundo do trabalho desafiam intensamente trabalhadores, empregadores, governos, entidades sindicais e estudiosos, além dos poderes Legislativo e Judiciário. Uma das maneiras pelas quais estas mudanças se manifestam é o teletrabalho, considerado o labor que, tradicionalmente desenvolvido no interior do estabelecimento empresarial, passa a ser realizado fora dele com o suporte dos meios tecnológicos. O problema da pesquisa consiste em investigar como têm sido distribuídos os custos e benefícios do teletrabalho entre empregados e empregadores no Brasil. Pretende identificar as contribuições que o Direito tem ofertado e ainda pode



Este é um artigo de acesso aberto licenciado sob a Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações Internacional 4.0 que permite o compartilhamento em qualquer formato desde que o trabalho original seja adequadamente reconhecido.

*This is an Open Access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License that allows sharing in any format as long as the original work is properly acknowledged.*

oferecer para uma justa adequação do teletrabalho à realidade socioeconômica brasileira e para que ele se desenvolva em consonância à ideia de trabalho decente (oposta ao trabalho precário). O objetivo geral é evidenciar os desafios regulatórios dos formuladores de políticas públicas para o tratamento adequado do teletrabalho. São adotados dois modelos metodológicos (pesquisa bibliográfica e pesquisa documental) no presente estudo de natureza exploratória, descritiva, qualitativa e predominantemente dedutiva. Verificou-se que o advento das plataformas virtuais tem provocado verdadeira ruptura na visão tradicional de empresa e que a utilização de meios tecnológicos para definição de metas de trabalho e verificação de seu cumprimento tem igualmente causado disrupção no direito aplicado às relações de trabalho, provocando retorno a situações de sobrecargas como à época da 1ª Revolução Industrial. Apesar disso, o ordenamento jurídico brasileiro caminha a passos lentos no enfrentamento destas transformações do mercado de trabalho vistas na era virtual.

**Palavras-chave:** Disrupção. Era virtual. Mundo do trabalho. Tecnologia. Teletrabalho.

## ABSTRACT

The transformations resulting from the technological revolution in the world of work intensely challenge workers, employers, governments, unions and scholars, in addition to the Legislative and Judiciary powers. One of the ways in which these changes are manifested is telework, considered the work that, traditionally carried out inside the business establishment, is now carried out outside it with the support of technological means. The research problem consists of investigating how the costs and benefits of teleworking have been distributed between employees and employers in Brazil. It intends to identify the contributions that the Law has offered and can still offer for a fair adaptation of telework to the Brazilian socioeconomic reality and for it to develop in line with the idea of decent work (as opposed to precarious work). The general objective is to highlight the regulatory challenges for policy-makers to adequately address teleworking in Brazil. Two methodological models (bibliographical research and documental research) are adopted in the present study of an exploratory, descriptive, qualitative and predominantly deductive nature. It was found that the advent of virtual platforms has caused a real rupture in the traditional view of the company and that the use of technological means for defining work goals and verifying their fulfillment has also caused disruption in the law applied to labor relations, causing a return to situations of overtime such as at the time of the 1st Industrial Revolution. Despite this, the Brazilian legal system walks slowly in facing these transformations of the labor market seen in the virtual era.

**Keywords:** Disruption. Virtual age. World of work. Technology. Telework.

## 1. INTRODUÇÃO

A revolução tecnológica característica do século XXI, considerada pelos estudiosos

como a Quarta Revolução Industrial<sup>1</sup>, tem causado impactos que vão muito além da facilitação da comunicação entre as pessoas por meio das chamadas redes sociais. No mundo do trabalho, as transformações verificadas nesta Era Virtual têm desafiado intensamente os atores sociais envolvidos – trabalhadores, empregadores, governos, entidades sindicais e estudiosos, entre outros –, exigindo, ao mesmo tempo, reexames e adequações de regras, conceitos e decisões judiciais, pois o arraigado modo de encarar as relações de trabalho tradicionais já não é capaz de dar conta satisfatoriamente dos novos modelos de contratos estabelecidos pela dinâmica do mercado<sup>2</sup>.

Ao mesmo tempo que não se pode desprezar a utilidade teórico-prática das legislações, conceitos e jurisprudências vigentes para o fazer jurídico trabalhista, sobretudo num país ainda muito desigual e em descompasso com muitos avanços (e outros tantos retrocessos), é preciso aplicar o conhecimento disponível nos casos em que é cabível e tentar enxergar além. No caso do teletrabalho (aquele realizado fora dos estabelecimentos empresariais, mas que se difere, conceitualmente, do trabalho domiciliar e do trabalho externo), trata-se de identificar não o que o futuro apresenta, mas algo que já é realidade para parte significativa das relações de trabalho com franca possibilidade de expansão, sobretudo após a experiência ampliada e forçada pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19), desde março de 2020<sup>3</sup>.

Por esta razão, é papel importante da academia, como parte essencial e pensante da sociedade, investigar o fenômeno do teletrabalho na era virtual, observando-se seu contexto histórico, econômico, político e social, sua importância e necessidade, o modo como vem sendo adotado, os efeitos de sua utilização (benefícios e malefícios) e o que, porventura, ainda se mostre imprescindível como justa adequação, em especial no campo jurídico, de modo a identificar as contribuições que o Direito tem a ofertar.

---

1 A 1ª Revolução Industrial (2ª metade do século XVIII, entre 1760 e 1840), com ponto de partida na Inglaterra e foco no uso da energia a vapor (substituindo a tração animal e a energia hidráulica), favoreceu, a partir da utilização de máquinas, uma produção massificada, mas empregou, na estrutura produtiva, mulheres e crianças em jornadas desgastantes, o que motivou a ocorrência de muitos acidentes de trabalho e dos primeiros movimentos grevistas. Já a 2ª Revolução Industrial (2ª metade do século XIX), com ênfase nos EUA e Alemanha, utilizou-se da eletricidade no lugar da energia a vapor, o que viabilizou produção ainda mais massiva, até a chegada da 3ª Revolução Industrial, a partir do Japão (2ª metade do século XX), com automação e globalização favorecidas pelo advento da Internet (rede mundial de computadores). Neste processo evolutivo, surgiu, em 2011, durante uma feira de tecnologia em Hannover (Alemanha), a ideia de 4ª Revolução Industrial, calcada na lógica de cyberconexão (de pessoas e serviços) e cybersegurança (a partir de dispositivos/aplicativos) que integrem oferta de produtos e anseios de consumidores, difundindo o uso da Inteligência Artificial (AI) e permitindo que os meios de produção sejam descentralizados pelo mundo, em vez da lógica tradicional de empresas com estabelecimentos físicos. A utilização de plataformas digitais tem sido o caminho da integração global entre trabalhadores, empresas e consumidores, mas superar a precarização dessas relações no âmbito do trabalho, mesmo com uma pretensa flexibilização de jornada, ainda é um desafio.

2 DUTRA, Renata Queiroz; COUTINHO, Raianne Liberal. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho? **Revista Direito.UnB**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 198-223, maio/ago. 2020.

3 DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. Um retrato do mundo do trabalho na pandemia em cinco paradoxos. **Revista Direito.UnB**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 16-34, maio/ago. 2020.

Afinal, que impactos a guinada do capitalismo financeiro para o capitalismo tecnológico tem provocado no mundo do trabalho? O ordenamento jurídico brasileiro tem conseguido acompanhar a contento estas transformações? Como têm sido distribuídos custos e benefícios do teletrabalho entre empregados e empregadores no Brasil? Essas são questões fundamentais para as reflexões sobre o futuro do Direito na era digital e que este artigo busca enfrentar, organizado em três seções do desenvolvimento.

Visando a tentar responder as questões acima lançadas, este estudo se propõe a investigar o fenômeno do teletrabalho a partir da migração do capitalismo financeiro para o capitalismo tecnológico, além da sua necessidade e importância e da maneira como tem sido implantado no Brasil. Ao mesmo tempo, pretende identificar desafios regulatórios para uma adequação jurídica do teletrabalho à realidade socioeconômica brasileira e para que ele se desenvolva em consonância à ideia de trabalho decente (que é oposta ao trabalho precário).

Também se pretende analisar o modo como, nos termos da regulamentação brasileira, os custos do teletrabalho têm sido compartilhados (ou não) entre capital (empregadores) e trabalho (empregados). Para os fins desta pesquisa, adota-se uma definição compreensiva de custos, em sentido amplo, ou seja, que vai além do aspecto meramente econômico – materiais, equipamentos, gastos com energia e internet, entre outros – para abranger, também, em relação às normas de saúde e segurança do trabalho, jornada e pressão por cumprimento de metas / resultados.

O objetivo geral da pesquisa é, a partir de uma avaliação crítica de como o Direito brasileiro coloca a distribuição dos custos e benefícios do teletrabalho entre as partes da relação jurídica contratual trabalhista, expor os desafios regulatórios dos formuladores de políticas públicas para lidar com eventuais desequilíbrios entre os agentes econômicos. São objetivos específicos da investigação a contextualização flexível do teletrabalho nos mercados digitais ante o diálogo entre direito e tecnologia, a avaliação evolutiva e comparativa da legislação trabalhista brasileira relativamente ao teletrabalho, e o exame do balanço custo-benefício do teletrabalho, especialmente para a parte mais vulnerável.

Para cumprir este intento, são adotados dois modelos metodológicos neste estudo descritivo, exploratório e predominantemente dedutivo que, apesar de distintos, se complementam com plena e enriquecedora harmonia na produção de conhecimento: pesquisa bibliográfica e pesquisa documental.

Em relação à pesquisa bibliográfica, também chamada de revisão de literatura, sua utilização será essencial ao levantamento de fontes secundárias pertinentes à matéria examinada e que possam agregar valor à síntese de pensamentos/reflexões já produzidos por estudiosos de diferentes campos como a Sociologia, o Direito e a Ciência da Informação, dada a peculiar interdisciplinaridade que caracteriza, intrinsecamente, o tema proposto.

Quanto à pesquisa documental, o recurso a este procedimento metodológico

se desenvolverá mediante o acesso a fontes primárias, a partir de documentos como legislações (nacionais e estrangeiras), convenções internacionais, relatórios oficiais e dados estatísticos que, de algum modo, guardem pertinência com o objeto do estudo e possam contribuir para o oferecimento de respostas às perguntas geradoras (problemas de pesquisa) aqui formuladas.

Convém, ainda, explicitar a opção pela abordagem qualitativa, por entender, assim, como Minayo (1994), a importância de analisar a realidade em torno do tema proposto com a maior completude e profundidade possível.

Reconhece-se, obviamente, as limitações peculiares à própria complexidade do objeto, mas sem perder de vista a necessidade de identificar o significado e as intencionalidades próprias dos atos humanos (individuais e coletivos/sociais), especialmente as relações que se formam no âmbito das estruturas sociais e econômicas onde se desenvolvem, no caso do objeto de estudo, as relações de trabalho. Ademais, em cada um dos polos destas relações, encontram-se, seres humanos, pois mesmo as instituições (empresas, organizações, corporações) empregadoras, embora constituídas em forma de pessoas jurídicas, são também criações humanas e a homens pertencentes.

## **2. DIREITO, TECNOLOGIA E TELETRABALHO: ALGUMAS INTERSEÇÕES PRELIMINARES**

Atenta às experiências desastrosas em épocas remotas da história da humanidade, como a escravidão, a servidão e a exploração desenfreada da força de trabalho assistida nas Idades Antiga, Média e Moderna, a sociedade contemporânea necessita tirar as lições que evitem uma trágica repetição do erro de tratar o trabalho (e, conseqüentemente, o trabalhador) como mercadoria, o que consta como alerta na Declaração da Filadélfia, onde foi aprovada em 1944, tornando-se anexa à constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nesse contexto evolutivo, o trabalho, no Brasil, foi reconhecido como direito social fundamental, assim classificado no artigo 6º da Constituição Federal (CF) da República do Brasil de 1988. A CF enaltece o valor social do trabalho (art. 1º, IV), colocando-o no mesmo patamar da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) como fundamento da República brasileira; preconiza o objetivo de promover o bem de todos sem quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV); insere o trabalho no título dos chamados Direitos e Garantias Fundamentais (capítulo dos Direitos Sociais, art. 6º) e elenca uma série de direitos básicos voltados aos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º). Não sendo o bastante, o valor social do trabalho é um dos fundamentos da ordem econômica brasileira

(Título VII), que tem como um de seus princípios a busca do pleno emprego (art. 170, caput e VIII)<sup>4</sup>.

É impossível dissociá-lo da noção de direito humano que, como tal, precisa ser assegurado e exercido conforme os parâmetros que a OIT<sup>5</sup> têm traçado para o que denomina de trabalho decente. O próprio surgimento do Direito do Trabalho decorreu do reconhecimento de que, ao contrário do pretendido pela filosofia do *laissez-faire* (símbolo do liberalismo econômico apregoado pela Revolução Francesa de 1789, no seu ideal de liberdade), a presença do Estado é imprescindível, para a própria sobrevivência do sistema capitalista, nas relações entre capital e trabalho (frente à iminente ameaça socialista). Advertências neste sentido fizeram parte de obras importantíssimas como o Manifesto Comunista (1848), de Karl Marx e Friedrich Engels, e da Encíclica *Rerum Novarum* (Coisas Novas), do Papa Leão XIII (1891, que tratou da condição dos operários da época). Nesta era virtual, tratam-se de obras atuais e provocativas à reflexão e, sobretudo, à ação transformadora.

O próprio mercado e seus estudiosos têm encontrado diferentes modos de definir e/ou apresentar as transformações que a Quarta Revolução Industrial tem provocado. Assim, utilizam-se das expressões *gig economy*, para englobar as formas alternativas de trabalho (como as atividades dos chamados *free-lancers* e a prestação de serviços por aplicativos<sup>6</sup>); economia compartilhada (*sharing economy*), para se referir à economia colaborativa (que faz uso do compartilhamento de meios para realização de trabalhos)<sup>7</sup>; e da Indústria 4.0 que, por sua vez, emprega plataformas digitais e economia colaborativa na criação de fábricas inteligentes e automatizadas<sup>8</sup>. Contudo, a CF, embora preveja no art. 7º, XXVII, ser preciso assegurar aos trabalhadores urbanos e rurais “proteção em

4 BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988.

5 Criada em 1919 (como parte do Tratado de Versalhes, firmado após a 1ª Guerra Mundial), a OIT foi precursora do modelo de organismos multilaterais (ao reunir representantes de trabalhadores, empregadores e governos de várias partes do mundo) e inspiradora do surgimento da própria Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945. Em seu portal, a OIT afirma que o conceito de trabalho decente, formalizado por ela em 1999, “sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas”. Acrescenta que a promoção do trabalho decente é “condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. OIT (Organização Internacional do Trabalho). Trabalho Decente. **[Portal da] Organização Internacional do Trabalho**, Brasília, Temas, 2015.

6 ANTUNES, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. A (re)definição do emprego na *gig-economy*: desenvolvimentos teóricos e jurisprudenciais comparados. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**, Porto Velho, v. 9, n. 1, p. 32-, jan./dez. 2018.

7 CALDAS, Josiane; CARLEIAL, Liana Maria da Frota. A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo? **Revista Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, v. 27, n. 2, p. 381-406, abr./ago. 2022.

8 GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira; LAZZARESCHI, Noêmia. A indústria 4.0 e o futuro do trabalho: tensões e perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia**, Porto Alegre, v. 6, n. 14, p. 109-151, set./dez. 2018.

face da automação, na forma da lei”, ainda aguarda regulamentação com este fim<sup>9</sup>.

O primeiro estudo sobre Indústria 4.0 (*Industry 4.0. The new industrial Revolution. How Europe will succeed*) foi divulgado pela Roland Berger (agência de consultoria alemã), em 2014, mas a ideia foi difundida em 2011, na Feira de Hannover, como relembra Eliana Nogueira<sup>10</sup>, com a finalidade de “devolver à Alemanha o papel de protagonista mundial da indústria, atraindo, por consequência, os outros países europeus onde a desindustrialização se fez sentir com maior intensidade, dentre eles a Itália, França, Espanha e Inglaterra”.

A autora explica que a Indústria 4.0 trouxe para a produção manufatureira os avanços tecnológicos das últimas décadas e, com eles, conceitos valiosos como Internet das Coisas (IoT) e computação em nuvem, possibilitando o surgimento e consolidação das redes sociais, dos telefones inteligentes e da administração de volume imensos de dados, mas, ao mesmo tempo, fez surgir a preocupação com a cyberssegurança, com a exigência de alta qualificação dos trabalhadores e com a redução do número de trabalhadores necessários neste novo modelo<sup>11</sup>.

Ao tratar da chamada Indústria 4.0, Ricardo Antunes<sup>12</sup> aponta, entre as consequências ou características desse modelo, a diminuição do número de empregados nas empresas, o aumento do trabalho feminino precarizado e a exclusão de jovens (por falta de experiência ou de qualificação) e idosos (por desconhecimento sobre informática, analfabetismo virtual ou tecnológico) e a inclusão de crianças (cada vez mais afeitas às tecnologias) no mercado de trabalho. A Indústria 4.0 está calcada nas ditas fábricas inteligentes (manufatura digital, impressão 3D, biologia sintética, medicina digital e nanomateriais etc.) ou automatizadas (como as indústrias automobilísticas, química e de eletroeletrônica, bebidas e alimentos, entre outras).

Antonio Carlos Aguiar<sup>13</sup> enfatiza que, com a chamada Internet das Coisas, veículos autônomos tendem a transformar carros em computadores sobre rodas e “escritório” tende a se tornar um termo antiquado. Adriano Paiva<sup>14</sup> acrescenta que “as consequências

9 CARVALHO, Ana Luiza de; BEHNKE, Emily. Automação sem lei: 30 anos depois, ainda não há regulamentação para robôs no País. **Estadão QR**, #agoraQR, 15 jul. 2019.

10 NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. A 4ª Revolução Industrial e a Indústria 4.0 sob a perspectiva da desindustrialização: seus efeitos sob o mercado de trabalho. In: BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andréia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa dos. (Orgs.). **Atualidades e tendências: do direito e processo do trabalho**. Vol. 2. Salvador: JusPodivm, 2019, p.65.

11 NOGUEIRA, 2019, p. 66-67.

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

13 AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0: Digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018, p.40.

14 PAIVA, Adriano Martins de. Reflexões sobre o impacto da Reforma Trabalhista e a proteção em face da automação do trabalho no Brasil. In: ARRUDA, Katia Magalhães; ARANTES, Delaíde Alves Miranda. (Orgs.). **A centralidade do trabalho e os rumos da legislação trabalhista: Homenagem ao ministro João Oreste Dalazen**. São Paulo: LTr, 2018, p. 27-32.

nefastas da automação advêm do mau uso e das más escolhas que o homem, as sociedades e os governos fazem da tecnologia, e que resultam em exclusão e precarização do trabalho”. Ele recorda, com sensatez, que, “diferentemente do que preconizam os detratores da CLT e da legislação protetiva do trabalho, a norma trabalhista voltada para a proteção do hipossuficiente historicamente explorado, visa ao reequilíbrio de forças e à dignidade do trabalho” e conclui que as consequências de uma não reversão dos ganhos tecnológicos em favor da coletividade podem ser piores do que previsto. Ele recomenda, portanto, que a adoção de medidas de proteção em face da automação tenha como norte o valor do trabalho humano como bem maior.

Numa visão bem realista, Nogueira<sup>15</sup> destaca o fato de a Indústria 4.0 não promover significativo incremento nos postos de trabalho e ainda agravar a dificuldade de inserção no mercado por parte dos trabalhadores (novos e antigos) de média qualificação. A estudiosa acrescenta que este novo modelo produtivo exige flexibilização normativa do direito do trabalho, com a criação de modelos flexíveis de contrato (que, de exceção, passam à regra) e a mínima interferência legislativa, e empurra os trabalhadores não qualificados o suficiente (às demandas da Indústria 4.0 e, por isso, dela excluídos) para outro fenômeno denominado de *gig economy*, “caracterizado basicamente por atividades que envolvem pequenos trabalhos, por curtos períodos, em atividades que exigem baixa qualificação profissional”. Isso se reflete, segundo a autora, nas iniciativas que envolvem plataformas virtuais.

Aguiar<sup>16</sup> compara estas plataformas a “*shoppings virtuais*” que, por meio de “portais colaborativos”, conectam compradores (clientes) e vendedores (prestadores de serviços). Assim, ele aponta a quebra do paradigma que vem desde o mercantilismo do século XV: de que compra e venda de bens e serviços é contrato bilateral. Com as plataformas, esse vínculo passa a ser trilateral, conforme exposto na Figura 1:

- a) relação comprador-intermediário;
- b) relação intermediário-vendedor; e
- c) relação comprador-vendedor.

Não que antes das plataformas não existiam intermediários, pois sempre houve figuras dessa natureza nos mercados tradicionais, como agentes, representantes comerciais, distribuidoras, comissários, corretores e franqueados. Aliás, o próprio comerciante é uma figura intermediária entre o produtor e o consumidor. A questão é que as plataformas hoje estabelecem uma intermediação de um outro tipo, até então diferente, com persistência e dependência dos vínculos entre os três interessados.

Essas plataformas evidenciaram a desnecessidade do bem físico ou econômico para participar da atividade comercial, como se depreende dos casos Uber e AirBnB, e

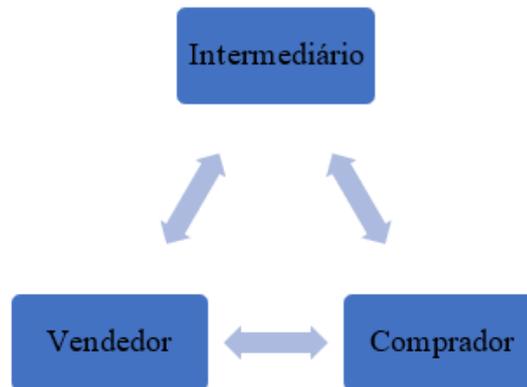
---

15 NOGUEIRA, 2019, p.67-68.

16 AGUIAR, 2018, p.37-38.

conclui que, se a realidade é, portanto, disruptiva, o direito necessita, imperiosamente, ser também disruptivo, o que ele denomina Direito do Trabalho 2.0.

**Figura 1 – Paradigma contratual na economia de plataformas**



Fonte: elaborado pelos autores

Zuboff<sup>17</sup> lança importante olhar para a tecnologia como expressão de outros interesses, o que, hoje, corresponde ao que chama de capital de vigilância que permeia o meio digital e conduz a humanidade em direção ao futuro. A autora alerta que o capitalismo de vigilância não é resultado acidental de “tecnólogos fanáticos”, mas um sistema extremamente hábil na exploração das condições históricas em favor de si mesmo.

Em relação ao teletrabalho, Capuzzi<sup>18</sup> menciona que o termo é atribuído ao norte-americano Jack Nilles que, em 1973, o apresentava como possibilidade de levar o trabalho ao teletrabalhador e não apenas o inverso. Na mesma obra, refere-se ao entendimento da OIT de teletrabalho como “forma de labor realizada em lugar apartado da oficina central ou centro de produção patronal, e que implica uma nova tecnologia a permitir tal separação com facilitação à comunicação”.

Hurbean<sup>19</sup>, ao analisar a relação entre trabalho em domicílio e teletrabalho a partir

17 ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Trad. George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020, p.28-29.

18 CAPUZZI, Antonio. Teletrabalho: Perspectivas no contexto da reforma trabalhista. In: MIZIARA, Raphael; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino; CAPUZZI, Antonio (Coords.). **Direito do Trabalho e Estado Democrático de Direito**: Homenagem ao professor Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2018, p.135.

19 Convém destacar a compreensão vigente no Brasil de que o trabalho domiciliar tem a ver com

da experiência romena e da União Europeia, destaca a importância da Convenção 177 da OIT, de 20 de junho de 1996 (que consolidou Recomendação da própria OIT de 27 de maio de 1988), que buscou promover “equilíbrio entre flexibilidade do mercado de trabalho e segurança dos trabalhadores”<sup>20</sup>. A confusão entre os termos é tão natural que, conforme a autora, quando da regulamentação naquele País, a doutrina local entendeu o teletrabalho como modalidade do trabalho domiciliar, consequência da tradição mais arraigada do trabalho domiciliar na Romênia. Ainda segundo Hurbean, o fortalecimento do teletrabalho e sua regulamentação se associam, naturalmente, ao contexto das novas tecnologias, impactando no até então modelo clássico das relações de trabalho e despertando o interesse da União Europeia:

De facto, a nível da União Europeia tem havido uma constante preocupação de regulamentação legal nesta matéria. Portanto, no contexto da Estratégia Europeia de Emprego, o Conselho da UE convidou parceiros para negociar contratos para ajudar a modernizar a organização do mercado de trabalho, incluindo regimes de trabalho flexíveis, com vista a garantir produtividade e competitividade de compromissos e para alcançar um equilíbrio entre flexibilidade e segurança<sup>21</sup>.

Por fim, ainda conforme Hurbean<sup>22</sup>, o acordo europeu sobre teletrabalho firmado em 2002, em Bruxelas, deu ênfase ao fato de que o teletrabalho, como cláusula de um contrato individual de trabalho, pressupõe a existência de acordo de vontade das partes no sentido de que o empregado cumprirá suas tarefas (ou parte delas, “na proporção mínima de um dia por mês”) fora do estabelecimento do empregador, mediante utilização de meios informáticos (tecnologias de comunicação).

Estas considerações são pertinentes porque, como se verá a partir do próximo tópico, trazem elementos que norteiam o conceito legal de teletrabalho no Brasil e em outros países.

---

aquele em que os empregados somente podem trabalhar em suas residências, normalmente fornecendo ao empregador determinada produtividade, conforme contratado. Constitui exemplo típico a atividade desenvolvida por costureiras ou bordadeiras. Diferencia-se do teletrabalho em essência porque este poderia ser desenvolvido no âmbito da empresa, mas, por acordo de vontade entre as partes (obreiro e empregador), passa a ser desenvolvido fora do estabelecimento (o que não obrigatoriamente significa que passe a se desenvolver no domicílio do obreiro). Tal diferenciação é apresentada, entre outros, por Hurbean (2018, p.126), pelo viés “territorial” (local da prestação do serviço). Já o trabalho externo é aquele que, por sua própria natureza, necessita (e só pode) ser realizado fora do estabelecimento da empresa, como o de instaladores de antenas e leitores de medidores de consumo de água e energia.

20 HURBEAN, Ada. Home Work and Telework. **Annales Universitatis Apulensis Series Jurisprudentia**, vol. 21, p. 117-126 (2018), p.119.

21 HURBEAN, 2018, p.124.

22 HURBEAN, 2018, p.124-125.

### 3. TELETRABALHO: EVOLUÇÃO NORMATIVA NO BRASIL

Como é peculiar à dinâmica da vida em sociedade, a prática e os debates sobre teletrabalho no Brasil antecederam sua própria regulamentação. Siqueira e Nunes<sup>23</sup> relatam que, ainda na década de 1990, o Conselho Regional de Administração (CRA) de São Paulo instituiu o grupo Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt) para disseminar o tema e que órgãos públicos começaram a adotar o teletrabalho, como o Tribunal de Contas da União (TCU), pelas Portarias 139/2009 e 99/2010; Tribunal Superior do Trabalho (TST), Resolução 1.499/2012; Controladoria Geral da União (CGU), em 2015, e Conselho Nacional de Justiça (CNJ), pela Resolução 227/2016. Os autores também citam as experiências adotadas por empresas como Gol Linhas Aéreas, O Boticário, Shell, Dell etc.

Do ponto de vista legal, entretanto, o teletrabalho somente foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>24</sup> pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e definido no art. 75-B, *caput*, como “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”<sup>25</sup>.

Em 25 de março de 2022, a Presidência da República editou a Medida Provisória 1.108, que, entre outras inovações, alterou o art. 75-B, da CLT, redefinindo o teletrabalho para associar como sinônimo a expressão “trabalho remoto” e estabelecer que a modalidade se aplica à atividade exercida fora do estabelecimento de modo “preponderante ou não”<sup>26</sup>.

AMP 1.108 foi aprovada pelo Congresso Nacional e transformada, em 2 de setembro, na Lei 14.442/2022<sup>27</sup>, e criou duas modalidades de trabalho remoto (por jornada e por produção ou tarefa), estendendo-o a estagiários e aprendizes e disciplinando questões correlatas como a priorização de empregados com deficiência e aqueles que possuam filhos com até quatro anos de idade na alocação dos postos reservados ao teletrabalho.

No geral, conforme se vislumbra do estudo realizado por Batalha<sup>28</sup>, as diferenças conceituais se mostram muito sutis quando se observam as definições dadas ao

23 SIQUEIRA, Dirceu Pereira; NUNES, Danilo Henrique. Direitos da Personalidade e o Teletrabalho: a vulnerabilidade do trabalhador e os impactos legislativos. **Revista Jurídica da FA7**. Fortaleza, v. 17, n. 2, p.59-72, maio/ago. 2020, p.61.

24 BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)**. Brasília: Presidência da República, 1943.

25 BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista)**. Altera dispositivos da CLT. Brasília: Presidência da República, 2017.

26 BRASIL. Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera a CLT. Brasília: Presidência da República, 2022.

27 BRASIL. Lei 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera a CLT. Brasília: Presidência da República, 2022.

28 BATALHA, Elton Duarte. Teletrabalho: a Reforma Trabalhista brasileira e a experiência estrangeira. In: MANNRICH, Nelson (coord.). Reforma Trabalhista: Reflexões e críticas. 2.ed. São Paulo: LTr, 2018.

teletrabalho nas legislações do Brasil, Peru, França, Argentina e Portugal. Em comum, abordam a prestação de serviço fora das dependências do empregador e a utilização de tecnologias de comunicação. Como particularidades, nota-se a preocupação em distingui-lo do trabalho externo (Brasil), a realização por pessoa física com aporte de valor agregado (Argentina), a referência expressa a controle e supervisão dos trabalhos (Peru), a presença da subordinação jurídica (Portugal) e a especificação de que a atividade desenvolvida poderia ser feita no ambiente institucional e que o teletrabalhador é um assalariado (França), conforme se verifica na Tabela 1.

**Tabela 1 – Definições de teletrabalho em cinco países**

País	Conceito	Dispositivo
Brasil	Prestação de serviços, preponderantemente ou não, 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.	CLT, art.75-B.
Argentina	Trabalho realizado por uma pessoa física, fora do âmbito do estabelecimento mediante a utilização de ferramentas de processamento de dados e de comunicação e que implique o aporte de valor agregado mediante o uso intensivo de técnicas da informática.	Lei do Contrato de Trabalho, art.102-bis
Peru	Aquele em que não há a presença física do trabalhador na empresa com a qual mantém conexão através de meios informáticos, de telecomunicações e análogos, mediante os quais se exercem, por sua vez, o controle e supervisão dos trabalhos.	Lei Geral do Trabalho art.40
Portugal	Prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.	Código do Trabalho, art.165
França	Toda forma de organização do trabalho que, podendo ser igualmente executado dentro dos locais do empregador, é efetuado por um assalariado fora de tais locais de modo voluntário, utilizando-se as tecnologias da informação e da comunicação.	Código do Trabalho, art.L1222-9

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Batalha, 2018, p. 100-101.

Em se tratando dos impactos das novas tecnologias no mercado de trabalho, merece destaque a conseqüente reconceituação de subordinação – um dos pressupostos fático-jurídicos da configuração das relações de emprego, nos termos do art. 3º da CLT –, por muito tempo associada à dependência econômica do empregado ao empregador, mas que ganhou nova roupagem, de fato, com a alteração do art. 6º pela Lei 12.551/2011<sup>29</sup>.

29 BRASIL. **Lei 12551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art.6º da CLT. Brasília: Presidência da

Enquanto o art. 3º estabelece ser o empregado “toda **pessoa física** que prestar serviços de **natureza não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e mediante **salário**” (de onde derivam, pela ordem dos elementos negritados, os requisitos de pessoa física, habitualidade, subordinação e onerosidade), o art. 6º, parágrafo único, trouxe uma compreensão mais abrangente da ideia de subordinação jurídica, mais adequada, sem dúvida, à realidade contemporânea:

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

Parágrafo único. **Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.** (grifos nossos)<sup>30</sup>.

Ao analisar o art. 6º, parágrafo único, da CLT, Capuzzi<sup>31</sup> aponta a dimensão subjetiva da subordinação, “pois alude a controle, comando e/ou supervisão direta do empregador para com o serviço desempenhado pelo trabalhador”. Ele acrescenta que “independente[mente] da dimensão subordinativa consagrada no preceito legal, é certo que presente a subordinação em qualquer de seus aspectos, subjetivo, objetivo ou estrutural, factível o reconhecimento do vínculo de emprego, desde que presentes os demais elementos do art. 3º, da CLT”.

Vítor Filgueiras<sup>32</sup> chama a atenção para o fato de que muitos trabalhadores e instituições “abraçam abertamente os discursos do ‘novo’”, mas que o propósito de muitas das narrativas empresariais é convencê-los “a aceitar soluções que, na verdade, pioram os problemas identificados”. Ele exemplifica com o discurso de flexibilização dos contratos de emprego firmados com a renúncia de direitos, “com base na retórica do empreendedorismo”: “A rigidez do fordismo e a rejeição à subordinação (‘não quero ter chefe’) são problemas reais utilizados nesse sentido, já que a solução apresentada não é aumentar o poder dos trabalhadores, mas admitir formas de contratação que acentuam ainda mais sua subordinação às empresas”<sup>33</sup>. Casagrande, Oitaven e Carelli<sup>34</sup> observam

---

República, 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)  
Acesso em: 28.out.2022.

30 BRASIL, 1943.

31 CAPUZZI, 2018, p.137.

32 FILGUEIRAS, Vítor Araújo. “**É tudo novo**”, **de novo**: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. São Paulo: Boitempo, 2021, p.18-19.

33 FILGUEIRAS, 2021, p.19.

34 CASAGRANDE, Cassio Luiz; OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: Um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Movimento, 2018, p.29.

que:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho, por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos.

A questão da subordinação (em seu viés de direção e controle) nas relações de trabalho é, sem dúvida, um dos pontos mais discutidos pelos estudiosos, na atualidade. Oliveira Neto<sup>35</sup>, ao mencionar as chamadas tecnologias disruptivas, esclarece que *disrupção* significa “exatamente a ruptura, ou transformação, na forma tradicional de produção em razão do emprego da tecnologia, o que implica na quebra de padrões no modo das relações de trabalho e de como as pessoas interagem com as empresas”. Ele ressalta que a nova dinâmica “imposta pela tecnologia” quebrou o modelo do trabalho presencial em fábrica, do registro de ponto:

Os meios *telemáticos* (*e-mails*, mensagens, videoconferência, *login/logout*, aplicativos, internet) e *informatizados* (programas e sistemas para computador, celular, *tablets*) se constituem como novas formas de *comando*, *controle* e *supervisão* sobre o trabalho e que se equiparam aos meios presenciais e diretos de controle no modelo da era industrial<sup>36</sup>. (grifos do autor)

Capuzzi<sup>37</sup> fala em “liberdade utópica laboral”, quando analisa a ausência de controle de jornada e imposição de metas patronais abusivas aos teletrabalhadores: “Trata-se de um estado de vigilância constante, alijando o resguardo da saúde física e mental em vista do alcance da meta imposta”. Ao mesmo tempo em que aponta uma consequência grave deste modo de controle de produtividade, ele propõe caminho importantíssimo para superação:

A conexão diuturna que, não raras vezes, deve se submeter o teletrabalhador, provoca mal-estar mental com origem na aceleração produtiva, interligando-se estritamente com o cumprimento das metas mencionadas acima. A obsessão produtiva pode acarretar descontrole mental e emocional desencadeando distúrbios psíquicos de origem notoriamente ocupacional. [...] Portanto, necessário implementar-se um direito fundamental à desconexão do labor, da produtividade, do tempo e da aceleração telelaboral, como um novo padrão

35 OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 86, n. 1, p.152-167, jan./mar. 2020, p.163.

36 OLIVEIRA NETO, 2020, p.163.

37 CAPUZZI, 2018, p.140-141.

de necessidades do indivíduo, a permitir o gozo do correspondente lazer e, conseqüentemente, do direito à desconexão<sup>38</sup>.

Ora, se a era virtual permite às empresas traçarem metas aos seus empregados, acompanharem remotamente o cumprimento das atividades e mensurarem a produtividade, por que não viabilizariam o controle de jornada, de modo a assegurar o cumprimento dos limites diários (8 horas) e semanais (44 horas) traçados pela Constituição e, quando extrapolados, viabilizarem a necessária remuneração das horas extras? Apesar disso, o legislador, ao regulamentar o *home office* no Brasil, preferiu inserir a modalidade de teletrabalho, em 2017, entre as que, nos termos do art. 62 da CLT, não estão sujeitas a controle de jornada (como os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e os exercentes de cargo de gestão / gerentes). Somente com a Lei 14442/2022 foi acrescida a modalidade de trabalho remoto por jornada como possibilidade (sem indicação preferencial).

Segundo reportagem publicada em julho de 2022 pelo portal da BBC News Brasil, estudo de dezembro de 2021 com mais de 2,2 mil trabalhadores no Reino Unido aponta que “60% deles acreditavam terem sido submetidos a algum tipo de vigilância e monitoramento no emprego atual ou no mais recente, em comparação com 53% em 2020”<sup>39</sup>. A empresa de consultoria Gartner disse ter chegado a 60%, desde março de 2020, o índice de “empregadores norte-americanos de médio e grande porte que usam ferramentas de monitoramento”:

Segundo Brian Kropp, vice-presidente e chefe de pesquisa de RH do grupo Gartner, esse número deve atingir 70% nos próximos dois anos. ‘Originalmente, as empresas estavam preocupadas com as pessoas trabalhando em casa: ‘eles vão trabalhar ou apenas sentar e assistir à TV?’”, afirma ele. ‘As ferramentas de rastreamento foram introduzidas para monitorar a produtividade.’

Grande parte desse software de vigilância vem sendo instalada desde então nos computadores de trabalho, com ou sem o conhecimento dos funcionários. Apelidados de *bossware* (derivado de *boss*, ou ‘patrão’ em inglês), diversos desses programas podem registrar toques no teclado, fazer cópias de tela e ativar secretamente as câmeras dos funcionários que trabalham em casa.

Muitas vezes, essa tecnologia passa despercebida, o que significa que os trabalhadores podem não saber que o seu patrão realmente os está espionando.

E, enquanto o trabalho remoto florescia, a vigilância também prosperava<sup>40</sup>.

O rápido aumento desta vigilância (monitoramento) tem provocado preocupante

38 CAPUZZI, 2018, p.144.

39 CHRISTIAN, Alex. The employee surveillance that fuels worker distrust. **BBC Worklife**, Hello Hybrid, 27 jun. 2022.

40 CHRISTIAN, 2022.

danos não apenas à confiança dos trabalhadores em relação aos seus empregadores, mas à própria saúde dos obreiros. A mesma reportagem indica que, “em uma pesquisa recente envolvendo 2 mil trabalhadores americanos remotos e híbridos, 59% deles relataram sentir estresse ou ansiedade com seu empregador observando suas atividades online”<sup>41</sup>. E as perspectivas, conforme a reportagem, não são muito alvissareiras:

As ferramentas remotas usadas pelos trabalhadores, por exemplo, estão sendo cada vez mais integradas à tecnologia de monitoramento. ‘Provavelmente, não teremos tecnologia separada para monitorar ou rastrear os funcionários no futuro’, afirma Kropp. ‘Ela ficará mais incorporada ao que fazemos e como trabalhamos. As [mesmas] ferramentas que usamos para trabalhar são aquelas que irão nos rastrear’<sup>42</sup>.

A reportagem da BBC menciona o temor dos empregados quanto à exigência de maior produtividade, mais tempo de trabalho e menos tempo de intervalo, que possa estar por trás desse monitoramento, além da falta de transparência quanto aos limites e às finalidades da vigilância virtual efetivada, a qual, como já referido, Zuboff<sup>43</sup> chama de capital de vigilância.

Se há vigilância em excesso, também há grave ameaça de desproteção à saúde e segurança do teletrabalhador. Fernanda Teixeira<sup>44</sup> considera que “o teletrabalho brasileiro está carente de regulação que de fato garanta que seus objetivos positivos sejam implementados”. Ela menciona, por exemplo, que:

Diante do laconismo legal, o trabalhador está aparentemente desamparado quanto aos acidentes de trabalho que poderão advir dessa modalidade de prestação de serviços. Nessa situação concreta, corre-se o risco de se colocar em perigo até mesmo o enquadramento previdenciário do infortúnio, vez que não há na Lei nº 8.213/1991 previsão expressa quanto ao acidente ocorrido na residência do próprio empregado. Naturalmente que se pode – e se deve – elaborar interpretação extensiva do conceito legal de acidente do trabalho equiparado, como fórmula de abranger as novas situações de infortúnica criadas pelo teletrabalho<sup>45</sup>.

O direito à saúde, a partir da CF em 1988, ganhou *status* de direito público e subjetivo<sup>46</sup>. Se, em sentido amplo, ele é dever do Estado, há de se concordar que, em

41 CHRISTIAN, 2022.

42 CHRISTIAN, 2022.

43 ZUBOFF, 2020, p.28.

44 TEIXEIRA, Fernanda da Rocha. A configuração do acidente de trabalho no teletrabalho. In: MIZIARA, Raphael; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino; CAPUZZI, Antonio (Coords.). **Direito do Trabalho e Estado Democrático de Direito: Homenagem ao professor Maurício Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2018, p.151.

45 TEIXEIRA, 2018, p.153.

46 DALLARI, Sueli Gandolfi. A construção do direito à saúde no Brasil. **Revista de Direito Sanitário**,

termos de saúde ocupacional (relacionada ao ambiente de trabalho), ela é também exigível do empregador. A ideia de meio ambiente de trabalho decorre da combinação entre os arts. 200, VIII e 225 da CF e se enquadra nos chamados direitos fundamentais de terceira geração.

George Marmelstein<sup>47</sup> ressalta que os direitos de terceira geração “visam à proteção de todo o gênero humano e não apenas de um grupo de indivíduos” e lista como parte do rol desses direitos o direito ao desenvolvimento, à paz, ao meio ambiente, a propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e a comunicação. É importante, então, compreender que o meio ambiente é gênero do qual deriva a espécie meio ambiente do trabalho.

Conforme o art. 157, I, da CLT, é dever do empregador envidar esforços para afastar qualquer agente ou situação que gere riscos concretos e definidos ao trabalhador, o que se enquadra no princípio da prevenção, e também banir quaisquer agentes que eventualmente possam provocar danos à saúde do trabalhador (mesmo quando inexistam riscos cientificamente assegurados), o que tem a ver com o princípio da precaução<sup>48</sup>.

Incabível, assim, repetir o discurso falacioso de que os investimentos necessários e exigidos pela legislação para proteção à saúde e à segurança do trabalhador em seu ambiente de trabalho (como o senso comum costuma atribuir, em regra, ao conjunto de normas que regulam o mundo do trabalho) representem obstáculo ao crescimento das empresas e, assim, ao desenvolvimento econômico. Trata-se de uma questão que, embora não superada na realidade fática, já foi bastante discutida em suas diversas matizes, como mencionam Santos e Chauí<sup>49</sup>, ao denominarem de tensão entre o direito ao desenvolvimento (elevado à condição de dever, pelo neoliberalismo) e outros direitos humanos individuais e coletivos, entre os quais, o direito a um ambiente saudável e o direito à saúde.

Não custa lembrar, como faz Antunes<sup>50</sup>, que acidentes de trabalho e adoecimento com nexo laboral “não são fenômenos novos, mas processos tão antigos quanto a submissão do trabalho às diferentes formas de exploração”. Ele recorda que, em 1845, Engels já descrevia, no livro *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*, as condições de trabalho e de vida do operariado no século XIX na raiz de uma série de enfermidades

---

São Paulo, v. 9, n. 3, p. 9-34, nov. 2008/fev. 2009.

47 MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 8.ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Atlas, 2019, p.50.

48 MACHADO, Fernanda de Vargas; GÓES, Maurício de Carvalho. Desafios à aplicação dos princípios da prevenção e da precaução no meio ambiente de trabalho para o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 4, n. 7, 2022.

49 SANTOS, Boaventura de Sousa; CHAUI, Marilena. **Direitos Humanos, Democracia e Desenvolvimento**. São Paulo: Cortez, 2013, p.85.

50 ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018, p.139.

e mortes de trabalhadores.

Como é praxe se afirmar, no estudo da responsabilidade civil, com base no Código vigente (Lei 10.406/2002<sup>51</sup>), a responsabilização decorre da obrigação não cumprida por quem o deveria (seja por ato omissivo ou comissivo). Mas, recordando-se que o teletrabalho se desenvolve fora do estabelecimento da empresa (não obrigatoriamente, mas, na maioria das vezes, no âmbito do lar) e que o ordenamento jurídico brasileiro preceitua a inviolabilidade do lar (CF, art. 5º, XI) também como direito fundamental, como compatibilizar este fato com o dever de prevenção/precaução do empregador em relação aos seus teletrabalhadores?

A CLT, alterada pela Lei 13.467/2017, se limitou, no tocante ao meio ambiente de trabalho do teletrabalhador, a prever que “Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. Ademais, acrescenta ao referido dispositivo apenas a seguinte previsão: “Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”<sup>52</sup>.

Capuzzi<sup>53</sup> alerta que “o mero fato de o empregador se utilizar do regime do teletrabalho para a ativação de seus teletrabalhadores, de per si, é incapaz de isentá-lo de eventual responsabilidade civil resultante de acidente de trabalho ou doença ocupacional”. Ele sugere que o empregador proceda, periodicamente, à elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), “especialmente circunscrito aos trabalhadores que se ativam em teletrabalho”. Para isso, o autor defende que:

[...] o direito fundamental à inviolabilidade do domicílio, particularmente em se tratando de teletrabalho, deve sofrer a mitigação necessária *apenas e tão somente* para permitir a fiscalização patronal no ambiente telelaboral, direito de igual estatura que goza de maior prestígio no caso concreto<sup>54</sup>. (grifos do autor)

Ademais, os Enunciados 72 e 83, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra) em 2018, abordam as questões da responsabilidade civil do empregador e do controle de riscos ambientais no teletrabalho, respectivamente:

51 BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Presidência da República: Brasília, 2002.

52 BRASIL, 2017.

53 CAPUZZI, 2018, p.147-148.

54 CAPUZZI, 2018, p.150.

**Enunciado 72. Teletrabalho: responsabilidade civil do empregador por danos.** A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art.75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art.7º, XXII, da Constituição c/c art.927, parágrafo único, do Código Civil.

**Enunciado 83. Teletrabalho: controle dos riscos labor-ambientais.** O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da NR-9 (PPRA) e do art.58, §1º, da Lei nº 8.213/1991 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos arts.16 a 19 da Convenção nº 155, da OIT<sup>55</sup>.

Teixeira<sup>56</sup> enfatiza a necessidade de o legislador apreciar o tema e definir as hipóteses de responsabilidade a fim de evitar que “o empregado arque sozinho com os custos das novas formas flexíveis de trabalho”. Por esta razão, ela faz importante advertência:

O trabalhador não pode ficar à mercê da interpretação doutrinária e jurisprudencial nesse relevante segmento da vida social e laborativa. Mostra-se necessária, até mesmo urgente, a atualização legislativa no País, a fim de se melhor explicitar a inserção dos trabalhadores submetidos a sistemas de gestão flexível, em especial do teletrabalhador, no manto da ampla proteção acidentária e previdenciária, inclusive quanto a seus efeitos na seara da responsabilidade civil<sup>57</sup>.

Elton Batalha<sup>58</sup> é categórico ao defender que a legislação, em nenhum momento, subtrai “a responsabilidade do contratante quanto a eventual dano físico ou psíquico ao obreiro” porque, a seu ver, a interpretação cabível é de que, “caso ocorra qualquer prejuízo ao contratado, caberá ao empregador o ônus de comprovar que o trabalhador, embora instruído, não seguiu as recomendações, colocando a própria higidez em perigo”.

Outro ponto objeto de questionamentos da regulamentação do teletrabalho pela Reforma Trabalhista diz respeito ao art. 75-D, segundo o qual, deverão ser previstas em contrato “as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo

55 FELICIANO, Guilherme Guimarães; MIZIARA, Raphael (Orgs.). **Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**: Organizados por assunto. Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho. Brasília: Anamatra, 2018.

56 TEIXEIRA, 2018, p.156.

57 TEIXEIRA, 2018, p.156.

58 BATALHA, 2018, p.104.

empregado”<sup>59</sup>.

Capuzzi<sup>60</sup> defende que, em relação à aquisição, fornecimento e manutenção de equipamentos, o custo somente deve ser imputado ao trabalhador se ele já dispuser dos equipamentos necessários ao telelabor (sendo de sua propriedade). Caso contrário, deve o empregador adquiri-los, fornecê-los e responder pela manutenção. Quanto à manutenção de infraestrutura, como mensalidade de softwares imprescindíveis, aluguel de espaço para o desempenho das atividades telelaborativas, entende que devem caber ao empregador. Quanto à restituição de gastos com energia elétrica e internet, porém, argumenta que “a aferição da parcela de consumo que se destina para uso pessoal ou profissional é impraticável, seja pela ausência de exclusividade dos bens unicamente para o desenvolvimento do labor, seja pela impossibilidade de se dividir quais despesas se destinam para uso profissional”.

Sugere, porém, que “necessitando contratar um plano de internet com valor superior ao que habitualmente utiliza, a despesa desloca-se de ordinária para extraordinária, devendo o empregador arcar com a diferença, tudo registrado em contrato escrito”<sup>61</sup>. Mas, a questão abre margem a entendimento diverso, como bem pondera Batalha, para quem é preciso interpretar cuidadosamente o art.75-D, “sob pena de vulnerar características fundamentais da relação de emprego, como a assunção do risco da atividade econômica”, numa referência implícita ao chamado princípio da alteridade, decorrente da interpretação doutrinária do art. 2º da CLT, que, em seu caput, define empregador como “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”<sup>62</sup>.

#### **4. TELETRABALHO: VANTAGENS, DESVANTAGENS E DESAFIOS REGULATÓRIOS**

Os problemas do teletrabalho integram os desafios regulatórios relacionados às novas tecnologias nacionais e internacionais, exigindo um diálogo entre as esferas pública e privada. Batalha<sup>63</sup> lista entre as vantagens do teletrabalho para o empregado “flexibilidade de horário [...], diminuição do cansaço e do estresse, em virtude da inexistência ou da menor necessidade de deslocamento para o trabalho, aumento de

59 BRASIL, 2017.

60 CAPUZZI, 2018, p.138.

61 CAPUZZI, 2018, p.139.

62 BATALHA, 2018, p.102.

63 BATALHA, 2018, p.102.

possibilidades profissionais para pessoas com deficiência física”. Ele aponta, porém, como desvantagem “o natural isolamento dos colegas, que, se excessivo, pode ter implicações psicológicas negativas”, além da tendência a “diminuir o sentimento de solidariedade entre os empregados” (e seus efeitos sobre a “união da categoria” e a “ação sindical”).

Antunes<sup>64</sup> compreende, porém, a flexibilização como síntese dos fatores que dão alicerce às modificações de sociabilidade do capitalismo contemporâneo. Aplicando-a às relações de trabalho, ele considera que os impactos da flexibilização se expressam na “diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural”.

Para o empregador, por sua vez, Batalha<sup>65</sup> destaca como vantagens “a redução de custos” (especialmente despesas com infraestrutura – energia, ar-condicionado, telefone, transporte de trabalhadores e pagamento de horas extraordinárias), “elevação do ânimo dos trabalhadores em virtude da flexibilização de horário, fato que pode redundar em aumento de produtividade”. Como desvantagem, ele frisa “a possibilidade de enfraquecimento da cultura do empregador, dada a inexistência de convívio intenso dos trabalhadores no ambiente produtivo”.

Interessante, porém, observar as contribuições que as regulamentações do teletrabalho em outras nações podem ofertar ao Direito brasileiro, tanto em relação à forma como determinados pontos foram positivados no País quanto às lacunas identificadas. Nesse sentido, Batalha<sup>66</sup> ressalta o art.170 do Código do Trabalho de Portugal, que se refere ao “respeito à privacidade do teletrabalhador”. O dispositivo prevê que o empregador somente poderá visitar o local de trabalho para controle da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho e que tal visita deve ocorrer com acompanhamento do empregado ou de pessoa por ele designada e entre as 9 e as 19 horas. O autor também menciona o art.3º, da Lei 30.036/2013, do Peru, segundo o qual o empregador deve custear a totalidade dos gastos, incluídos gastos de comunicação, mesmo quando o obreiro utilizar os próprios equipamentos<sup>67</sup>.

A legislação argentina, aprovada pelo Congresso no final de julho de 2020, objetivou contribuir para reduzir a disseminação do coronavírus após o término do período de isolamento social. Segundo notícia do Jornal Estado de Minas, o empregador deve fornecer equipamentos (ferramentas) de trabalho e suporte necessários e cobrir os custos de instalação, manutenção e reparo ou, se for o caso, compensar o trabalhador pelo uso de suas próprias ferramentas, além das despesas mais altas com conexão e

---

64 ANTUNES, 2018, p.141.

65 BATALHA, 2018, p.102.

66 BATALHA, 2018, p.105.

67 BATALHA, 2018, p.103.

consumo de serviços. Mas o direito ao descanso e desconexão fora do horário de trabalho é o ponto mais importante da proposta que acrescentou o art. 102-bis à Lei do Contrato de Trabalho (Lei 27.555, de 14 de agosto de 2020)<sup>68</sup>.

Diferentemente do Brasil, a Argentina já é signatária da Convenção 177 da OIT desde 2003. Assim, o País se comprometeu a melhorar as condições de trabalho dos cidadãos que trabalham à distância. Nesse sentido, a lei argentina estabelece que a jornada, mesmo em teletrabalho, deve observar os limites legais e, para garantir isso, as plataformas e *softwares* adotados deverão permanecer acessíveis somente durante o horário de expediente. Para assegurar o direito à desconexão, a lei proibiu a comunicação do empregador com o empregado fora do horário acertado, inclusive por mensagens, proibindo a sobrejornada.

No Brasil, o legislador reformista preferiu indicar os teletrabalhadores (art. 62, III, incluído pela Lei 13.467/2017) como não abrangidos pelo capítulo que trata da delimitação e controle de jornada. Rosane Gauriau<sup>69</sup> observa, porém, que a jurisprudência do TST “reconhece o direito à desconexão do trabalho sobretudo em litígios acerca do sobreaviso e uso do telefone celular corporativo, em que ficou caracterizado o estado de alerta permanente do trabalhador e sua disponibilidade a todo momento”. Ela enfatiza que situações desta natureza violam o direito à saúde, ao repouso, ao lazer e à vida privada e cita que a França foi o primeiro país europeu a integrar o direito a desconexão ao ordenamento jurídico, o que ocorreu a partir de janeiro de 2017, privilegiando “o diálogo social” em torno de um tema “complexo que é o direito ao repouso na era digital”<sup>70</sup>.

Enquanto no Brasil, a responsabilidade pelos custos na aquisição e manutenção de equipamentos necessários ao trabalho foi citada na CLT apenas a título de deixar a cargo das partes a definição no âmbito contratual, a lei argentina atribui ao empregador (arts. 9 e 10) a obrigação de fornecimento e a responsabilidade por desgaste comum decorrente do uso, cabendo aos obreiros responder pela utilização exclusiva. O empregador argentino tem de arcar com eventual aumento de despesas de conexão do empregado.

Ademais, Batalha<sup>71</sup> também já adverte para lacunas da legislação pátria sobre teletrabalho como as relacionadas à confidencialidade e à privacidade de dados (sejam estes dados de cunho empresarial manuseados na realização dos teletrabalhos, sejam informações relativas aos próprios teletrabalhadores) que, inevitavelmente, hão de trafegar pelos sistemas utilizados. Embora muitos destes dados fujam dos olhos imediatos

68 AFP (Agence France-Presse). Congresso argentino aprova lei de regulação do teletrabalho. **Estado de Minas**, Belo Horizonte, Internacional, 30 jul. 2020.

69 GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p.189-205, jul./dez. 2021.

70 GAURIAU, 2021, p.193.

71 BATALHA, 2018.

de supervisores (na visão clássica de direção, controle e subordinação), presume-se que são registrados e armazenados pelas mesmas tecnologias que viabilizam a realização do trabalho à distância (remoto), sem, no entanto, um disciplinamento prévio e imprescindível.

Siqueira e Nunes<sup>72</sup> avaliam que a regulamentação do teletrabalho promovida no Brasil em 2017, como parte da Reforma Trabalhista, terminou por afrontar “princípios norteadores da relação do trabalho, bem como supressões de direitos e garantias fundamentais, o que demonstrou uma notória desconsideração do legislador ao preceito basilar da progressão dos direitos sociais, que a rigor é de incumbência do Estado Democrático de Direito tutelá-los”.

Assim, adaptando ao mundo do trabalho, a intenção é, como sugere Boaventura de Sousa Santos<sup>73</sup>, ao tratar da discussão de um novo modelo civilizacional, “imaginar um novo horizonte utópico em que seja possível identificar algumas das ideias orientadoras para um novo modelo civilizacional que, de fato, possa ser um conjunto de modelos civilizacionais convergentes”. E, como bem observa o autor: “O novo nunca começa inteiramente de novo e, pelo contrário, sempre recicla, modifica, rejeita, aproveita seletivamente, reconfigura ideias e ideais, modelos e projetos anteriores”.

Para se alcançar esse intento, portanto, é essencial aprofundar o conhecimento sobre o que se pretende aperfeiçoar, identificando seus pontos fortes e suas fragilidades, como se buscou neste estudo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O advento das plataformas virtuais (Uber, iFood, Rapid, AirBnB) tem provocado verdadeira ruptura na visão tradicional de empresa / negócio (sem existência de filiais espalhadas em diversos cantos do mundo). A utilização de meios tecnológicos (informática, telemática, algoritmos) para definição de metas de trabalho e verificação de seu cumprimento tem igualmente causado disrupção no direito aplicado a estas relações a partir do instante em que dispensou a necessidade de comandos centralizados na figura de gestores (chefias) em relação aos quais eram muito mais visíveis / identificáveis os poderes de direção e mando. Ao mesmo tempo, viabilizou o retorno a situações de sobrejornadas como vistas à época da Primeira Revolução Industrial (segunda metade do século XVIII – entre 1760 e 1840).

Diferentemente de outras nações mais avançadas na utilização das tecnologias (como Portugal, Espanha, Itália, entre outras) no mercado de trabalho, o ordenamento

---

72 SIQUEIRA; NUNES, 2020, p.69.

73 SANTOS, Boaventura de Sousa. O futuro começa agora: da pandemia à utopia. São Paulo: Boitempo, 2021, p.249.

jurídico brasileiro caminha a passos lentos no enfrentamento das transformações advindas nas relações de trabalho, sobretudo pelo apego desmedido à visão conservadora / tradicional de subordinação / dependência como requisito essencial à configuração das chamadas relações de emprego (art. 3º, da CLT), a despeito de o art. 6º (geralmente subestimado) da mesma CLT ter sido atualizado (Lei 12.551/2011).

Enquanto os benefícios do teletrabalho são rateados entre capital e trabalho, com prevalência dos ganhos auferidos pelo capital, os custos, especialmente no Brasil, têm sido transferidos principalmente ao trabalhador à medida em que a regulação desta modalidade de trabalho no âmbito da CLT (arts. 75-D e 75-E) pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) explicitou uma omissão estatal, deixando a cargo das partes (empregados e empregadores) o disciplinamento necessário a partir da falsa premissa de autonomia de vontade numa relação por natureza desigual (intrinsecamente desequilibrada), sobretudo quanto a questões relacionadas à limitação de jornada e às normas de saúde e segurança do trabalho.

Ao ser editada, mais recentemente, a Lei 14.442/2022, alterando e acrescentando artigos relativos ao teletrabalho na CLT, o Estado brasileiro deixou, mais uma vez, de firmar posição acerca do direito à desconexão do teletrabalhador. Em vez disso, limitou-se, igualmente, a deixar a cargo das partes contratantes a definição de meios e limites de horários para a comunicação ou troca de mensagens, mencionando apenas genericamente a observância dos repousos legais (art. 75-B, § 9º). Mesmo quando estabeleceu a possibilidade de teletrabalho por jornada, como alternativa ao teletrabalho por produção ou tarefa, também não estabeleceu critérios para adoção de um ou outro, nem qual modalidade deva ser preferencial.

Mais do que apresentar conclusões definitivas, o presente estudo, pelas próprias limitações que lhes são peculiares, permitiu vislumbrar algumas luzes à reflexão em torno do tema, mas, sobretudo, a relevância de estimular outros estudos e olhares em torno da matéria para sua melhor compreensão a partir do somatório de ideias, diagnósticos e proposições, pautando o teletrabalho como uma importante reflexão sobre o futuro do direito na era digital.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFP (Agence France-Presse). Congresso argentino aprova lei de regulação do teletrabalho. **Estado de Minas**, Belo Horizonte, Internacional, 30 jul. 2020. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2020/07/30/interna\\_internacional,1171717/](https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2020/07/30/interna_internacional,1171717/)

[congresso-argentino-aprova-lei-de-regulacao-do-teletrabalho.shtml](#) Acesso em: 30 out. 2022.

AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0: Digital e disruptivo**. São Paulo: LTr, 2018.

ANTUNES, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. A (re)definição do emprego na gig-economy: desenvolvimentos teóricos e jurisprudenciais comparados. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**, Porto Velho, v. 9, n. 1, p. 32-, jan./dez. 2018. Disponível em: <https://portal.trt14.jus.br/portal/sites/default/files/revista-eletronica-2019-09/Revista%20eetr%C3%B4nica%20do%20TRT14%20-%202018.pdf#page=32> Acesso em: 20 dez. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

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

BATALHA, Elton Duarte. Teletrabalho: a Reforma Trabalhista brasileira e a experiência estrangeira. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Reforma Trabalhista: Reflexões e críticas**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Acesso em: 28 out. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)**. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em: 28 out. 2022.

BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Presidência da República: Brasília, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm) Acesso em 20.out.2022.

BRASIL. **Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art.6º da CLT. Brasília: Presidência da República, 2011. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm) Acesso em: 28 out. 2022.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista)**. Altera dispositivos da CLT. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) Acesso em: 28 out. 2022.

BRASIL. **Lei 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera a CLT. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm) Acesso em: 28 out. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação e altera a CLT. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm) Acesso em: 28 out. 2022.

CALDAS, Josiane; CARLEIAL, Liana Maria da Frota. A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo? **Revista Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, v. 27, n. 2, p. 381-406, abr./ago. 2022. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/16490> Acesso em: 20 dez. 2022.

CAPUZZI, Antonio. Teletrabalho: Perspectivas no contexto da reforma trabalhista. In: MIZIARA, Raphael; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino; CAPUZZI, Antonio (Coords.). **Direito do Trabalho e Estado Democrático de Direito**: Homenagem ao professor Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2018.

CARVALHO, Ana Luiza de; BEHNKE, Emily. Automação sem lei: 30 anos depois, ainda não há regulamentação para robôs no País. **Estadão QR**, #agoraQR, 15 jul. 2019. Disponível em: <https://arte.estadao.com.br/focas/estadaoqr/materia/automacao-sem-lei-30-anos-depois-ainda-nao-ha-regulamentacao-para-robos-no-pais> Acesso em: 20 dez. 2022.

CASAGRANDE, Cassio Luiz; OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Movimento, 2018.

CHRISTIAN, Alex. The employee surveillance that fuels worker distrust. **BBC Hello Hybrid**, Worklife, 27 jun. 2022. Disponível em: <https://www.bbc.com/worklife/article/20220621-the-employee-surveillance-that-fuels-worker-distrust>. Publicado em português pela BBC News Brasil em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-62017600> Acesso em: 20 dez. 2022.

DALLARI, Sueli Gandolfi. A construção do direito à saúde no Brasil. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v. 9, n. 3, p. 9-34, nov. 2008/fev. 2009. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/13128> Acesso em: 20 dez. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. Um retrato do mundo do trabalho na pandemia em cinco paradoxos. **Revista Direito.UnB**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 16-34, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32394> Acesso em: 20 dez. 2022.

DUTRA, Renata Queiroz; COUTINHO, Raianne Liberal. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho? **Revista Direito.UnB**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 198-223, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32353> Acesso em: 20 dez. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MIZIARA, Raphael (Orgs.). **Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**: Organizados por assunto. Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho. Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: <https://>

[/www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema](http://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema) Acesso em: 22 jan. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. “**É tudo novo**”, **de novo**: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. São Paulo: Boitempo, 2021.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p.189-205, jul./dez. 2021.

GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira; LAZZARESCHI, Noêmia. A indústria 4.0 e o futuro do trabalho: tensões e perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia**, Porto Alegre, v. 6, n. 14, p. 109-151, set./dez. 2018. Disponível em: <https://rbs.sbsociologia.com.br/index.php/rbs/article/view/424> Acesso em: 20 dez. 2022.

HURBEAN, Ada. Home Work and Telework. **Annales Universitatis Apulensis Series Jurisprudentia**, Vol. 21, p. 117-126 (2018). Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/Contents?handle=hein.journals/auaplsj21&id=1&size=2&index=&collection=journals> Acesso em 4 abr. 2022

MACHADO, Fernanda de Vargas; GÓES, Maurício de Carvalho. Desafios à aplicação dos princípios da prevenção e da precaução no meio ambiente de trabalho para o desenvolvimento sustentável e o trabalho decente. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 4, n. 7, 2022. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/174> Acesso em: 20 dez. 2022.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 8.ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Atlas, 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1994.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. A 4ª Revolução Industrial e a Indústria 4.0 sob a perspectiva da desindustrialização: seus efeitos sob o mercado de trabalho. In: BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andréia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa dos. (Orgs.). **Atualidades e tendências**: do direito e processo do trabalho. Vol. 2. Salvador: JusPodivm, 2019.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). Trabalho Decente. **[Portal da] Organização Internacional do Trabalho**, Brasília, Temas, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acesso em: 20 jun. 2022

OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 86, n. 1, p.152-167, jan./mar. 2020.

PAIVA, Adriano Martins de. Reflexões sobre o impacto da Reforma Trabalhista e a proteção em face da automação do trabalho no Brasil. *In*: ARRUDA, Katia Magalhães; ARANTES, Delaíde Alves Miranda. (Orgs.). **A centralidade do trabalho e os rumos da legislação trabalhista**: Homenagem ao ministro João Oreste Dalazen. São Paulo: LTr, 2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **O futuro começa agora**: da pandemia à utopia. São Paulo: Boitempo, 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa; CHAUI, Marilena. **Direitos Humanos, Democracia e Desenvolvimento**. São Paulo: Cortez, 2013.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; NUNES, Danilo Henrique. Direitos da Personalidade e o Teletrabalho: a vulnerabilidade do trabalhador e os impactos legislativos. **Revista Jurídica da FA7**. Fortaleza, v. 17, n. 2, p.59-72, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/1145> Acesso em: 20 dez. 2022.

TEIXEIRA, Fernanda da Rocha. A configuração do acidente de trabalho no teletrabalho. *In*: MIZIARA, Raphael; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino; CAPUZZI, Antonio (Coords.). **Direito do Trabalho e Estado Democrático de Direito**: Homenagem ao professor Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2018.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Trad. George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.



Gostaria de submeter seu trabalho a **Revista Direito.UnB?**

Gostaria de submeter seu trabalho a Revista Direito.UnB?

Visite <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb>

e saiba mais sobre as nossas Diretrizes para Autores.



latindex

Sistema Regional de Información  
en línea para Revistas Científicas de América Latina,  
el Caribe, España y Portugal