UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
Faculdade de Direito
Programa de Pós-Graduação em Direito

Dissertação

Tempos flexíveis e teletrabalho: a suplantação do controle de jornada pelo "trabalho feito" e a necessidade de efetivação do direito à desconexão do trabalho

Terry Rosado Maders

Pelotas, 2020.

Terry Rosado Maders

Tempos flexíveis e teletrabalho: a suplantação do controle de jornada pelo "trabalho feito" e a necessidade de efetivação do direito à desconexão do trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pelotas, Linha de Pesquisa Direito e Vulnerabilidade Social, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Jane Gombar de Azevedo

Pelotas, 2020.

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

M181t Maders, Terry Rosado

Tempos flexíveis e teletrabalho : a suplantação do controle de jornada pelo "trabalho feito" e a necessidade de efetivação do direito à desconexão do trabalho / Terry Rosado Maders ; Jane Gombar Azevedo Oliveira, orientadora. — Pelotas, 2020.

191 f. : il.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pelotas, 2020.

1. Teletrabalho. 2. Flexibilidade. 3. Controle. 4. Jornada de trabalho. 5. Direito à desconexão. I. Oliveira, Jane Gombar Azevedo, orient. II. Título.

CDDir : 342.6

Elaborada por Catarina Prestes de Carvalho CRB: 10/2046

Terry Rosado Maders

Tempos flexíveis e teletrabalho: a suplantação do controle de jornada pelo "trabalho feito" e a necessidade de efetivação do direito à desconexão do trabalho

Dissertação aprovada, como requisito parcial, para obtenção do grau de Mestre em Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pelotas.

Data da Defesa: 02 de outubro de 2020.

Banca examinadora:

.....

Profª Dra. Jane Gombar Azevedo Oliveira (Orientadora)
Doutora em Direito pela *Università Degli Studi Roma Tre*

.....

Prof. Dr. Marcelo Nunes Apolinário
Doutor em *Derechos Fundamentales* pela *Universidad Autónoma de Madrid*

.....

Prof. Dr. Attila Magno e Silva Barbosa
Doutor em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos

Agradecimentos

Aos meus pais, Jorge e Vera, eternos apoiadores e incentivadores dos meus estudos. Amo vocês!

À minha irmã, Tielly, pelo apoio e discussões, ainda que de longe. Obrigado por sempre ouvir meus longos áudios!

À Profª. Jane Gombar Azevedo Oliveira, minha orientadora, pela liberdade que me foi concedida no desenvolvimento do trabalho e pela paciência.

À Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), em especial aos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) com os quais tive o privilégio de conviver nesse período e que contribuíram significativamente para a minha formação. A palavra que expressa o tempo em sala de aula é saudade.

Aos colegas da turma de Mestrado, em especial ao Laerte e à Taísa, amigos que encontrei e levarei para toda a vida.

À Lucy, minha filha canina, pelo carinho e amor incondicionais e pela companhia durante as longas horas de escrita.

À Katiuscia, meu amor e a quem dedico este trabalho, pelo incentivo e apoio incondicionais, meu suporte nos altos e baixos dessa trajetória e na vida. Obrigado, sobretudo, pela paciência. Eterna gratidão! Te amo!

A todos, o meu singelo obrigado!

Resumo

MADERS, Terry Rosado. **Tempos flexíveis e teletrabalho:** a suplantação do controle de jornada pelo “trabalho feito” e a necessidade de efetivação do direito à desconexão do trabalho. 2020. 191f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020.

A presente pesquisa insere-se no campo dos estudos do trabalho, tendo como foco a modalidade de teletrabalho. Tem como objetivo geral investigar as implicações da flexibilidade temporal no teletrabalho em relação ao controle de jornada. Em termos específicos, objetivou: a) explorar as consequências teóricas da flexibilidade temporal no teletrabalho; b) estabelecer o quadro jurídico-normativo que envolve o teletrabalho no direito brasileiro; c) investigar as consequências práticas da flexibilidade temporal no teletrabalho a partir da percepção de teletrabalhadores acerca de sua realidade laboral. Para tanto, realizou-se um estudo exploratório, de abordagem qualitativa, baseado no método dialético e desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e documental, em um primeiro momento, seguida de pesquisa de campo. O direito à limitação da jornada de trabalho consubstanciado no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal integra o rol de direitos sociais negativos, sendo dotado de eficácia plena e horizontal, daí emanando o dever de abstenção de sua violação; além disso, o princípio da vedação ao retrocesso social impede que tal patamar de dignidade conquistada regrida sob o mote da impossibilidade de controle de jornada como regra geral nas relações de teletrabalho, entendendo-se que o art. 62, inciso III, da CLT, é incompatível com o direito fundamental à limitação da duração do trabalho, sendo, portanto, inconstitucional. Foram entrevistados quatorze teletrabalhadores assalariados exercentes de distintas atividades nesse formato laboral e verificou-se que mesmo diante das diferentes espécies de funções desempenhadas, seja a de desenvolvimento/criação, vendas, suporte ou a burocrática e operacional, há uma flexibilização em relação à distribuição das atividades e das horas laborais, a qual se manifesta em diferentes aspectos. O controle de jornada de trabalho é suplantado pelo trabalho feito e os teletrabalhadores entrevistados permanecem conectados de forma duradoura, em maior ou menor grau respondendo às demandas de clientes e empregadores, apontando para a urgente necessidade de se buscar meios de efetivar a desconexão do trabalho a fim de garantir os descansos e o lazer do trabalhador, o que tem como pressuposto a limitação da jornada de trabalho.

Palavras-chave: teletrabalho; flexibilidade; controle; jornada de trabalho; direito à desconexão.

Abstract

MADERS, Terry Rosado. **Flexible times and telework:** the supplantation of working hours control by the “work done” and the need to realize the right to disconnect from work. 2020. 191f. Dissertation (Master Degree em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020.

The present research is part of the field of work studies, focusing on the teleworking modality. Its general objective is to investigate the implications of the temporal flexibility in telework in relation to the working hours. In specific terms, it aimed to: a) explore the theoretical consequences of temporal flexibility in telework; b) establish the legal framework that involves teleworking in brazilian law; c) to investigate the practical consequences of temporal flexibility in teleworking from the perception of teleworkers about their work reality. To this end, an exploratory study was carried out, with a qualitative approach, based on the dialectical method and developed through bibliographic and documentary research, at first, followed by field research. The right to limit working hours as embodied in article 7, item XIII, of the Federal Constitution is part of the list of negative social rights, being fully and horizontally effective, hence the duty to abstain from their violation; in addition, the principle of prohibition against social retrogression prevents such a level of dignity gained from regressing under the motto of the impossibility of controlling the working hours as a general rule in teleworking relationships, it being understood that art. 62, clause III, of the CLT, is incompatible with the fundamental right to limit the working hours, and is therefore unconstitutional. Fourteen salaried teleworkers from different activities in this work format were interviewed and it was found that even in the face of the different types of functions performed, be it development/creation, sales, support or bureaucratic and operational, there is flexibility in relation to the distribution of activities and working hours, which manifests itself in different aspects. The working hours control is supplanted by the work done and the teleworkers interviewed remain connected, to a greater or lesser extent responding to the demands of customers and employers, pointing to the urgent need to seek ways to effectively disconnect from work to guarantee the rest and leisure of the worker, which assumes the limitation of working hours.

Keywords: teleworking; flexibility; control; working hours; right to disconnect**.**

Lista de Figuras

Figura 1 Pontos positivos e negativos da flexibilidade..... 161

Lista de Quadros

Quadro 1	Categorias de teletrabalho.....	54
Quadro 2	Perfil dos teletrabalhadores entrevistados.....	128
Quadro 3	Caracterização das empresas onde atuam os teletrabalhadores entrevistados.....	130
Quadro 4	Principais opiniões sobre o teletrabalho e a flexibilidade.....	163

Lista de Abreviaturas e Siglas

ABT	Associação Brasileira de Telesserviços
CADH	Convenção Americana de Direitos Humanos
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
COVID-19	*Corona Vírus Disease* 2019
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CTAs	Centrais de Teletatividades
DUDH	Declaração Universal dos Direitos do Homem
EFTA	Associação Europeia de Comércio Livre
GPS	*Global Positioning System*
IA	Inteligência Artificial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ILO	*International Labour Organization*
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PIDESC	Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PND	Plano Nacional de Desestatização
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TICs	Tecnologias da Informação e Comunicação
TRF4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região
TRT-3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

Sumário

1. INTRODUÇÃO 11

1.1 Objetivos 14

1.2 Metodologia 14

1.3 Estrutura do Trabalho 16

2. AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO 18

2.1 Da Revolução Industrial à rigidez fordista: a constituição da sociedade do trabalho 18

2.2 Revolução Tecnológica, flexibilização estrutural e crise na/da sociedade do trabalho 27

3. O TELETRABALHO 46

3.1 Definições e tipologias 46

3.2 (Des)vantagens do teletrabalho 57

3.3 Flexibilização, intensificação e a desestruturação do tempo no teletrabalho 63

4. O TELETRABALHO ENQUANTO FENÔMENO JURÍDICO-NORMATIVO ... 70

4.1 Marcos regulatórios internacionais 70

4.2 A evolução do teletrabalho no direito brasileiro 79

4.3 A fundamentalidade da limitação da jornada de trabalho e a vedação do retrocesso social 99

4.4 O direito à desconexão do trabalho 108

4.5 Paralelos com o direto comparado 114

5. A FLEXIBILIDADE TEMPORAL NO TELETRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS TELETRABALHADORES 121

5.1 Percurso metodológico 121

5.2 Perfil dos entrevistados e caracterização das empresas 127

5.3 Cotidiano laboral e jornada dos teletrabalhadores: do controle de jornada ao "trabalho feito" 133

5.4 Tempos flexíveis na prática 154

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 167

REFERÊNCIAS 172

Apêndices 185

1. INTRODUÇÃO

As novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) proporcionaram novas formas de trabalhar, surgindo, em meados da década de 70, a figura do teletrabalho, modalidade laboral que se caracteriza por sua realização fora do local típico de trabalho conjugada com a execução da atividade através de meios telemáticos e informacionais, o que possibilita a conformação de incontáveis realidades laborais nesse formato.

O teletrabalho é considerado uma espécie de trabalho flexível, tendo em vista que as características que lhe são inerentes conferem potencial flexibilidade em relação ao “onde” (espaço) e ao “quando” (tempo) realizar o trabalho, transcendendo as dimensões espaço-temporais do trabalho da sociedade industrial e desafiando respostas dos sistemas de direitos, em especial do Direito do Trabalho na efetividade de resguardar o teletrabalhador na relação com o capital.

No Brasil, a primeira regulamentação a incidir sobre a prática do teletrabalho veio através da Lei nº 12.551/2011, que estabeleceu a não-distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância. O suporte jurídico à caracterização da relação de emprego em regime de teletrabalho foi possibilitado pelo parágrafo único acrescentado, ao equiparar os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho para fins de subordinação jurídica.

No entanto, o teletrabalho só veio a ser regulado especificamente através da reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017, a qual conceituou a prática e tratou de aspectos a ela inerentes, tendo expressamente excluído os trabalhadores em regime de teletrabalho da incidência das normas relativas à duração do trabalho, através do acréscimo do inciso III, no artigo 62, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Uma vez alheio à incidência das normas relativas à duração do trabalho, as quais tratam dos períodos de descanso e da jornada de trabalho, o teletrabalhador se encontra suscetível a extensas jornadas, deflagrando uma série de violações a direitos sociais fundamentais, a iniciar-se com a transgressão do previsto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que limita a duração do trabalho normal a oito horas diárias. Nessa linha, consequentemente, são violados os demais direitos previstos aos trabalhadores decorrentes do fator tempo – remuneração por serviço extraordinário e

trabalho noturno, intervalos e descansos –, aferíveis pelo controle de jornada, bem como o direito fundamental ao lazer entre outros relacionados.

O relatório da OIT e da *Eurofound* intitulado “Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho” demonstra as transformações da organização do trabalho a partir do emprego das novas TICs, constatando, entre vários outros fatores, o aumento da intensidade do trabalho e do alongamento das horas laborais por esses trabalhadores (EUROFOUND and ILO, 2017).

A flexibilidade temporal inerente ao teletrabalho é fenômeno que não encontra no Direito do Trabalho mecanismos adequados para assegurar direitos elementares historicamente conquistados como a limitação da jornada de trabalho, aspecto que, somado à inserção dos teletrabalhadores no rol daqueles que não se sujeitam à incidência das normas de duração do trabalho ensejou o presente estudo, o qual objetiva investigar as implicações da flexibilidade temporal no teletrabalho em relação ao controle de jornada.

Diante desse cenário, emerge a necessidade de investigar as implicações da flexibilidade temporal no teletrabalho em relação ao controle de jornada, resultando no seguinte problema de pesquisa: Quais as implicações da flexibilidade temporal no teletrabalho em relação ao controle de jornada?

A expansão do teletrabalho é inexorável. Essa modalidade laboral traz consigo não só novas atividades ligadas ao ramo informacional, mas também a ela se adaptam as mais diversas formas de trabalho preexistentes a esse formato.

Segundo o relatório *Primer Informe sobre el Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe*, realizado pela *Academia International de Teletrabajo*, no ano de 2017, estima-se que o Brasil possuía mais de 7,5 milhões de teletrabalhadores e ultrapassará, até o final desta década, a marca dos 15 milhões (ITALAC, 2017), o que justifica, do ponto de vista social, o estudo do tema.

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou pandemia de COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2), passando a sociedade como um todo a adotar o distanciamento social, o isolamento e/ou a quarentena a fim de reduzir a transmissão e o contágio pelo vírus (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020). Diante desse cenário, o teletrabalho entrou em evidência ao ser adotado em larga escala pelos setores privado e público, permitindo a continuidade da atividade econômica e trazendo à tona as suas potencialidades para a sociedade como um todo, assim como seus aspectos negativos.

A fim de conhecer o estado da arte das pesquisas sobre teletrabalho na área jurídica, foi realizado um levantamento bibliométrico da produção científica na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), Scielo e Periódicos CAPES, para artigos nacionais, e ProQuest para artigos internacionais, no período dos últimos dez anos – 1999 a 2019 – utilizando-se, como termos de busca, “teletrabalho”, “*telework*” e “*telecommuting*”.

De modo geral, os resultados obtidos demonstram que o teletrabalho é analisado por diversas áreas, como Ciências da Computação, Tecnologia da Informação (TI), Engenharias, Psicologia, Sociologia, Direito, e, principalmente, Administração, área que desponta nos estudos sobre o teletrabalho nas organizações e o seu potencial como instrumento de aumento de produtividade.

Em relação à área do Direito, verificou-se a existência de 6 (seis) Dissertações de Mestrado na BDTD, sendo que nenhuma delas aborda a reforma da Lei nº 13.467/2017; 8 (oito) artigos no Periódicos Capes, sendo que apenas 1 (um) artigo, de 2018, abordou de modo global o teletrabalho após a reforma trabalhista; e nenhum artigo da área foi encontrado na Scielo e na ProQuest, o que revela a baixa produção científica indexadas nessas bases de dados sobre o tema em estudo.

Em sua maioria, os artigos e as dissertações na área do Direito são de cunho teórico e discorrem sobre definições e características do teletrabalho de modo geral, sendo perceptível, por exemplo, a vulgarização de vantagens/desvantagens, classificações às quais o presente trabalho aborda com ressalva, como será demonstrado.

Por outro lado, não foram encontradas pesquisas empíricas sobre teletrabalho na área do Direito. Pesquisas como as de Barros e Silva (2010) e de Costa (2013), ambas da área da Administração, entrevistaram teletrabalhadores que revelaram trabalho intenso, em diversos horários, aumento de cobranças pelo empregador e aumento do estresse no regime de teletrabalho.

Nesse sentido, a produção científica em torno do teletrabalho na área do Direito carece de aprofundamento e direcionamento específico para as suas peculiaridades, resultando a presente proposta de pesquisa das inquietações surgidas durante a leitura de estudos empíricos de outras áreas, que, apesar de não objetivarem a verificação da conformidade das realidades de teletrabalho sob a perspectiva de direitos desses trabalhadores, dão indícios de sua possível violação, justificando a pretensão da presente pesquisa.

Portanto, a abordagem da problemática inerente à flexibilidade temporal no teletrabalho demanda investigação mais profunda, do plano teórico ao empírico, a fim de buscar elementos contundentes dessa realidade para, então, colocar em perspectiva as relações entre os direitos objetos deste estudo e a realidade laboral dos teletrabalhadores.

1.1 Objetivos

O objetivo geral do presente trabalho é investigar as implicações da flexibilidade temporal no teletrabalho em relação ao controle de jornada.

Para atingir o objetivo geral, definem-se os seguintes objetivos específicos:

a) Explorar as consequências teóricas da flexibilidade temporal no teletrabalho;
b) Estabelecer o quadro jurídico-normativo que envolve o teletrabalho no direito brasileiro;
c) Investigar as consequências práticas da flexibilidade temporal no teletrabalho partir da percepção de teletrabalhadores acerca de sua realidade laboral.

1.2 Metodologia

No intuito de investigar implicações da flexibilidade temporal no teletrabalho em relação ao controle de jornada desenvolveu-se um estudo de caráter exploratório, com uma abordagem qualitativa e baseado no método dialético.

Estudos exploratórios buscam fornecer ao pesquisador um conhecimento maior sobre o tema ou problema da pesquisa, ampliar a compreensão do objeto estudado e esclarecer ou modificar conceitos (SAMPIERI; COLADO; LUCIO, 2006); e “seu planejamento tende a ser bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fato ou fenômeno estudado” (GIL, 2010, p. 27).

Nesse sentido se enquadra a presente de pesquisa, uma vez que o tema é incipiente na doutrina jurídica, de regulamentação recente e não tem uma base sólida de compreensão, como revela a discussão doutrinária exposta e a pesquisa bibliométrica realizada, carecendo de aprofundamento principalmente no tocante às suas peculiaridades, o que constitui o esforço desta pesquisa.

A abordagem qualitativa de pesquisa é baseada na busca pela compreensão dos significados conferidos às experiências sociais, isto por meio de práticas interpretativas que permitam ao pesquisador apreender as perspectivas e percepções individuais acerca do fenômeno em estudo (DENZIN; LINCOLN, 2006).

Na medida em que a presente pesquisa objetiva incursionar no cotidiano de teletrabalhadores a fim de compreender como se estabelece concretamente essa realidade laboral e as suas implicações em relação ao controle da duração do trabalho e estabelecer relações entre os dados obtidos em campo com o contexto socioeconômico e com a legislação e sistema de direitos envolvidos, tem-se uma pesquisa de natureza eminentemente qualitativa.

O método de abordagem utilizado na pesquisa é o dialético, o qual permite ao pesquisador penetrar o mundo dos fenômenos e das suas contradições, promover reflexões intelectuais e o desenvolvimento progressivo do tema em estudo (MARCONI; LAKATOS, 2003). Nesse sentido, os capítulos teóricos da presente pesquisa estabelecem premissas a serem cotejadas, entre si e com os dados empíricos obtidos a partir da pesquisa de campo, chegando-se a uma síntese em relação ao problema proposto, levando a um novo tensionamento da questão.

Quanto aos procedimentos, desenvolve-se pesquisa bibliográfica e documental, em um primeiro momento, seguida de pesquisa de campo.

A pesquisa bibliográfica é aquela realizada em material publicado, compreendendo qualquer formato e espécie (GIL, 2010). Para tanto, são utilizados livros, artigos científicos, teses e dissertações que possibilitam a compreensão das transformações do mundo do trabalho e do teletrabalho e suas características. Desta forma, desenvolve-se o referencial teórico que sustenta as proposições centrais do trabalho e subsidia discussões e conclusões, bem como exploram-se consequências teóricas da flexibilidade temporal no teletrabalho (objetivo específico *a*).

Já na pesquisa documental, a natureza das fontes é distinta, tratando-se de material de elaboração institucional, de caráter oficial, incluindo-se nesta categoria os documentos jurídicos, como leis, resoluções e a jurisprudência. Neste momento da pesquisa, ao abordar o teletrabalho juridicamente, perpassa-se pelas normas que guardam relação com o tema, como a Constituição Federal e a CLT, e, assim, é estabelecido o quadro jurídico-normativo que envolve o teletrabalho no direito brasileiro (objetivo específico *b*).

Por sua vez, a pesquisa de campo permite a inserção do pesquisador na complexidade do fenômeno social em estudo (RICHARDSON, 2012). No caso do presente estudo, a formulação do problema de pesquisa e as conjecturas realizadas o foram feitos a demandar, necessariamente, a investigação empírica.

Na pesquisa de campo[1], incursiona-se na realidade laboral de teletrabalhadores a fim de investigar as consequências práticas da flexibilidade temporal no teletrabalho a partir de suas próprias percepções (objetivo específico *c*). Para tanto, são entrevistados quatorze teletrabalhadores brasileiros que atuam no regime de teletrabalho há pelo menos um ano, de diversas áreas e desempenhando distintas atividades no formato de teletrabalho.

Os dados coletados são analisados por meio de análise de conteúdo que se constitui de um conjunto de técnicas que buscam descrever o conteúdo de mensagens, sejam elas emitidas por meio de textos ou falas, possibilitando o conhecimento de variáveis de ordem psicológica, sociológica, histórica, entre outras (BARDIN, 2011).

1.3 Estrutura do Trabalho

Para a apresentação do estudo realizado, a estruturação do presente trabalho se deu através de seis capítulos, de acordo com as etapas teóricas e empíricas de desenvolvimento.

O primeiro capítulo consiste na introdução e nos elementos que a compõem, quais sejam, a justificativa, problema de pesquisa, objetivos, metodologia e estrutura do trabalho.

No segundo capítulo, a fim de compreender o fenômeno do teletrabalho no contexto econômico e social no qual esse formato laboral se insere buscou-se apresentar as transformações do mundo do trabalho, perpassando por importantes aspectos que nos trazem à contemporaneidade na forma como ela se exprime em relação ao trabalho.

Dedicado ao teletrabalho, o terceiro capítulo traz as suas definições, modalidades e características, buscando expor a problemática em análise e responder

[1] O percurso metodológico detalhado da pesquisa de campo é descrito no Capítulo 5, incluindo a caracterização dos sujeitos da pesquisa, as técnicas e instrumentos de coleta de dados, bem como os procedimentos de análise.

ao primeiro objetivo específico, qual seja, explorar as consequências teóricas da flexibilidade temporal no teletrabalho.

A abordagem jurídica aparece no quarto capítulo, abordando marcos regulatórios, percorrendo a evolução do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, problematizando a nova regulamentação em relação ao objeto de estudo e fazendo um paralelo da questão sob análise no direito comparado. Respondendo ao segundo objetivo específico proposto, estabelece o quadro jurídico-normativo envolvendo o teletrabalho no direito brasileiro.

O quinto capítulo corresponde à etapa empírica da pesquisa. Parte-se do percurso metodológico da pesquisa de campo, detalhando os sujeitos da pesquisa, os procedimentos para a coleta de dados e a técnica empregada para análise dos dados. Apresenta o perfil dos teletrabalhadores entrevistados e adentra à análise e discussão dos resultados envolvendo o cotidiano laboral dos teletrabalhadores e os reflexos da flexibilidade temporal. Responde ao terceiro objetivo específico, qual seja, investigar as consequências práticas da flexibilidade temporal no teletrabalho a partir da percepção de teletrabalhadores acerca de sua realidade laboral.

Por fim, o sexto capítulo compreende as considerações finais, consistindo na síntese da articulação dos principais resultados de acordo com os objetivos propostos, expostas as conclusões a partir das relações estabelecidas, limitações da pesquisa e sugestões para estudos futuros acerca da temática. Ainda, finaliza-se o trabalho com as referências bibliográficas utilizadas e apêndices.

2. AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO

A compreensão do fenômeno do teletrabalho pressupõe ter em perspectiva o contexto econômico e social no qual esse formato laboral se insere. Por essa razão, o presente capítulo busca apresentar as transformações do mundo do trabalho, perpassando por importantes aspectos que nos trazem à contemporaneidade na forma como ela se exprime em relação ao trabalho.

Para tanto, fez-se um corte em dois grandes momentos, representados em dois subcapítulos. O primeiro aborda as mudanças estruturais iniciadas com a Revolução Industrial até o arranjo social que representou o ápice histórico dessa conjuntura. No segundo, parte-se das condições e contradições que ensejaram o seu declínio – ou superação – e resultaram na crise da/na sociedade do trabalho, marcando um período de flexibilização e precarização estrutural do trabalho.

As transformações e a nova fisionomia do mundo do trabalho ensejam diferentes interpretações, amalgamadas em teses de maior amplitude sobre os rumos da sociedade que levam os autores aqui trazidos a diferentes conclusões e prognósticos de futuro sobre as mutações do tecido social, embates que não adentramos tendo em vista não se tratar do objeto do presente estudo.

Dessa forma, o trato da temática se deu buscando destacar circunstâncias históricas relevantes, com ênfase em aspectos fundamentais para o entendimento do teletrabalho, como as mudanças nas relações espaço-temporais ocorridas em razão do desenvolvimento tecnológico e que concorreram para o advento da sociedade pós-industrial, da qual o teletrabalho é expressão por excelência.

2.1 Da Revolução Industrial à rigidez fordista: a constituição da sociedade do trabalho

O advento da Revolução Industrial, deflagrada na Inglaterra na segunda metade do século XVIII, transformou profundamente a vida humana e as relações sociais. A invenção do motor a vapor e das máquinas de fiar e de tecer deram início à substituição gradual da energia humana e animal como principal força-motriz produtiva e levaram à transição das técnicas de produção artesanal para a utilização de máquinas (NUNES, 2017).

A crescente aplicação de maquinário na produção fez com que ocorresse a transição das manufaturas e do trabalho domiciliar para as fábricas, separando os produtores dos meios de produção, que, agora, apresentavam-se para trabalhar portando somente a sua força de trabalho, em um espaço coletivo de produção no qual os instrumentos e meios de trabalho, assim como os resultados desse trabalho, pertencem à emergente figura do capitalista, estabelecendo-se a relação social que viria a ser predominante na sociedade, entre empregadores e trabalhadores assalariados (NUNES, 2017).

Nas décadas e séculos seguintes, a crescente expansão e desenvolvimento industrial alcançou a Europa Ocidental, Estados Unidos e, em diferentes tempos e níveis, foi se espalhando pelo globo. A Revolução Industrial acarretou uma explosão demográfica com o aumento da população urbana, inicialmente nas cidades industrializadas, mas também uma transição da sociedade até então agrária, na qual a maioria absoluta da população era camponesa, para as cidades (HOBSBAWM, 1996).

A vida na sociedade pré-industrial era sentida a passos lentos e a grande maioria da população nascia, vivia e morria no mesmo local. O trabalho buscava a subsistência e o suficiente para o pagamento do aluguel da gleba, e os camponeses chegavam a ficar meses sem trabalhar. O tempo de trabalho, mesmo de operários e escravos se limitava a um turno, não ultrapassando 5 horas diárias e o tempo de não-trabalho era preenchido por um grande número de festas religiosas (DE MASI, 2001).

> Todas as culturas pré-modernas possuíam maneiras de calcular o tempo. O calendário, por exemplo, foi uma característica tão distintiva dos estados agrários quanto a invenção da escrita. Mas o cálculo do tempo que constituía a base da vida cotidiana, certamente para a maioria da população, sempre vinculou tempo e lugar — e era geralmente impreciso e variável. Ninguém poderia dizer a hora do dia sem referência a outros marcadores sócioespaciais: "quando" era quase, universalmente, ou conectado a "onde" ou identificado por ocorrências naturais regulares (GIDDENS, 2001, p. 21).

A autonomia que os camponeses e artesãos possuíam sobre quando trabalhar foi sendo mitigada com a escravidão e a servidão e, com o trabalho assalariado moderno, os ritmos solares e agrários foram suplantados pela racionalização dos processos de trabalho, sobrelevando-se o caráter instrumental do tempo cronológico (ROSSO, 2017).

Com a chegada da indústria, o espaço de trabalho se desloca para a fábrica e camponeses e artesãos passaram a deixar suas casas para trabalhar, na condição de trabalhadores subordinados, fazendo com que as regras empresariais e os ritmos das máquinas determinassem os tempos de trabalho em substituição à natureza (DE MASI, 2001).

A difusão entre a população do relógio mecânico, fenômeno que data do final do século XVIII, “expressava uma dimensão uniforme de tempo ‘vazio’ quantificado de uma maneira que permitisse a designação precisa de ‘zonas’ do dia”, como a jornada de trabalho (GIDDENS, 2001, p. 21).

A sociedade que se desenvolveu a partir da Revolução Industrial foi marcada pela emergente relação capitalista de trabalho, inaugurando uma nova temporalidade e protagonizando a estruturação dos tempos sociais desse período histórico, determinada pelo ritmo do relógio e das jornadas de trabalho nas fábricas. Os horários passaram a organizar o mundo, desconhecendo-se, a partir de então, “formas de distribuição flexível dos horários laborais” e o trabalho foi organizado em jornadas diárias, extensas e contínuas (ROSSO, 2017, p. 21).

> Com o advento da industrialização, consolidou-se uma associação forte entre disciplinamento do tempo e mapeamento do espaço, em que o exercício do controle dependia simultaneamente da padronização do tempo e do controle sobre cada indivíduo em sua posição específica, seja dentro da fábrica, da escola, da família ou do hospital (FOUCAULT, 1993, 2000 *apud* ALVES, 2015, p. 42).

As condições de trabalho nas fábricas eram extenuantes, os ambientes insalubres e os trabalhadores, dentre eles grande proporção de mulheres e crianças, possuíam contato direto com substâncias tóxicas, altas temperaturas e eram submetidos a jornadas de trabalho intensas e prolongadas, chegando a até 17 horas, sendo comum os registros de desmaios nas fábricas inglesas ainda na metade do século XIX (MARX, 2013; NUNES, 2017).

Nas décadas de 1820 e 1830 começa a ser utilizada a expressão classe trabalhadora na França e na Inglaterra e a se estruturarem sindicatos de âmbito nacional, passando os trabalhadores a se reconhecerem como classe social e a se mobilizarem politicamente em prol de melhores condições de trabalho, ocupando lugar central a redução das jornadas laborais (NUNES, 2017).

No início do século XX, o engenheiro Frederick Taylor desenvolve a organização científica do trabalho, cronometrando e regulando cada movimento na fábrica, com cada trabalhador executando sua parcela, aumentando a precisão e a eficiência do trabalho. Em pouco tempo, todas as fábricas eram organizadas segundo as técnicas tayloristas (DE MASI, 2001).

Os princípios de racionalização do trabalho de Taylor foram aplicados e aperfeiçoados por Henry Ford na indústria automobilística, criando a linha de montagem e orquestrando o trabalho na fábrica, reduzindo o tempo e o custo da produção, e resultando na produção padronizada e em massa do modelo Ford T, veículo de custo acessível à população, ao passo que implementou o maior salário e a menor jornada de trabalho do setor à época (DE MASI, 2001).

Baseando-se na produção em massa de mercadorias, na estruturação extremamente verticalizada, na racionalização excessiva das operações, ou seja, no trabalho fragmentado, parcelar, seriado e específico – figurado pela mescla do cronômetro taylorista e da produção em série fordista – a era taylorista/fordista expropriou o trabalhador da dimensão intelectual do trabalho, transferindo-a estritamente às esferas de gerência científica (ANTUNES, 2009).

Nesse contexto, o processo de produção nas fábricas impôs o trabalho rígido, pautado pela longa e regular duração, controlado socialmente em razão do tempo de disponibilidade da força de trabalho do trabalhador ao empregador e objetivado através da jornada de trabalho, tendo essa estruturação do trabalho atingido o seu auge durante o século XX, na era taylorista-fordista (ROSSO, 2017).

Mais do que uma forma de organização produtiva da fábrica capitalista, o fordismo foi um sistema de regulação social, caracterizado por um grande arranjo entre capital, trabalho e Estado, com rígido controle por normas jurídicas, em especial a estrutura de direitos dos trabalhadores, do qual o Estado de Bem-Estar Social e seu papel é expressão (ANTUNES, 2015).

> O modelo de Henry Ford de uma ordem nova e racional criou o padrão para a tendência universal de seu tempo: e era um ideal que todos ou pelo menos a maioria dos outros empresários lutavam, com graus variados de sucesso, para alcançar. O ideal era o de atar capital e trabalho numa união que – como um casamento divino – nenhum poder humano poderia, ou tentaria, desatar (BAUMAN, 2000, p. 182).

Segundo Bauman (2000, p. 183), esse engajamento entre capital e trabalho tinha como elo o Estado de Bem-Estar Social – ou *Welfare State* –, que passou a ter como principal função política manter a saúde dessa relação, se ocupando tanto dos trabalhadores desempregados quanto da manutenção da possibilidade de compra da força de trabalho pelo capitalista, "esteio sem o qual nem capital nem trabalho poderiam manter-se vivos e saudáveis, quanto mais crescer".

Nesse sentido, observou-se ao longo dos séculos XIX e XX a gradual transformação do papel do Estado – de absenteísta para intervencionista –, ocorrida por uma série de motivos, como a urbanização e as demandas populacionais, consequências do desenvolvimento pós-Revolução Industrial, o aumento das desigualdades sociais e as insuficiências e crises do liberalismo econômico; pela Primeira Guerra Mundial e as suas imposições, como a necessária condução da economia pelos Estados envolvidos, nesse período, resultando em mudanças no pensamento econômico liberal até então vigente (STRECK; BOLZAN, 2014).

A formulação constitucional do *Welfare State* aparece com as Constituições do México, em 1917, e de Weimar, em 1919, assumindo o Estado um papel interventivo e promocional, passando a tratar das relações entre trabalho e capital, previdência, saúde, educação, saneamento básico, firmando-se o entendimento de que o Estado tem um compromisso com a questão social, assumidos juridicamente como direitos do cidadão (STRECK; BOLZAN, 2014).

Em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT através do Tratado de Versalhes, a fim de promover a justiça social e melhores condições de trabalho, significando marco histórico na consolidação do direito do trabalho em nível mundial (OIT, 2019).

Considerado o pai dos arranjos econômicos dos Estados de bem-estar, ainda em 1926, no período entre guerras e às vésperas da eclosão da Grande Depressão, John Maynard Keynes já apontava o fim do *laissez-faire*[2], registrando ter a experiência econômica da Primeira Guerra resultado em "uma produção de riqueza numa escala muito maior do que a já conhecida em período de paz" nos países envolvidos, através da intervenção e planejamento econômico estatais (KEYNES, 1984, p. 118).

[2] Doutrina filosófica assentada em fundamentos divinos e naturais, posteriormente apresentada como ciência por teóricos economistas, na qual o Estado-governo não deveria intervir na vida econômica, a qual deveria ser mantida sem regulamentos, de modo que a ação dos indivíduos em liberdade para melhorar a sua própria condição material promoveria, consigo, o bem-comum (KEYNES, 1984).

Também o período da Grande Depressão foi de grande impacto socioeconômico, contribuindo para a progressiva transformação da configuração do Estado Liberal em Estado de Bem-Estar Social, através de políticas públicas assistenciais, direitos sociais e necessária intervenção na economia.

> A crise econômica de 1929 e a Depressão trouxeram embutida a necessidade de uma economia interventiva, em que se reconciliam os dois maiores fatores de estabilidade econômica: a iniciativa privada e a ação governamental, que engendram a política social de Roosevelt e o *New Deal* americanos, uma intensa política de nacionalizações implementada por *Atlee*, após a II Guerra Mundial, bem como os reflexos da ação de *Léon Blum* e a *Front Populaire*, no caso francês (STRECK; BOLZAN, 2014, p. 56).

Na década de 1930, visando a recuperação econômica dos Estados Unidos, uma série de programas foram implementados pelo presidente Roosevelt, no que se denominou *New Deal*, passando o Estado a investir bilhões de dólares em obras públicas, a regulamentar crédito, controlar preços e a produção; diminuição da jornada de trabalho, instituição de salário mínimo e instrumentos de negociação coletiva; sistema abrangente de seguros sociais, como seguro-desemprego e seguro-aposentadoria, caracterizando o início do Estado de Bem-Estar Social norte-americano e servindo de paradigma para outros países (STRECK; BOLZAN, 2014).

Políticas com as mesmas feições foram instituídas no mesmo período na Alemanha, que, já na virada para o século XX experimentava, ainda que de amplitude restrita aos contratos de trabalho, sistemas de proteção contra riscos potenciais decorrentes do trabalho na indústria, surgindo o sistema de seguridade social compulsório, a fazer frente às situações de risco por incapacidade laboral, doença e idade, gerido pelo Estado (KERSTENETZKY, 2012).

A consolidação do modelo de *Welfare State* ocorre na sequência da Segunda Guerra Mundial, a qual novamente impôs aos Estados controlarem as suas economias a fim de prover as necessidades de guerra, sendo que, de forma progressiva, ao final dos “30 Anos Gloriosos” que se sucederam ao pós-guerra a difusão do formato de Estado de Bem-Estar Social abrangeu quase todos os países da Europa Ocidental e do Norte, EUA, Canadá e Austrália, bem como países das Américas do Sul e Central, incluindo o Brasil, ainda que de forma bastante incipiente e por razões diferentes das dos países desenvolvidos (KERSTENETZKY, 2012).

No Brasil, cuja base econômica era até então agrária, na qual o café ainda era responsável por dois terços das exportações, o abalo causado pela Grande

Depressão é sentido de modo que “as formas de integração comercial e financeira internacional foram colocadas em xeque, impossibilitando que a demanda externa continuasse a dinamizar economias nacionais como a brasileira”, passando a se formar internamente “uma nova maioria política de corte não liberal e que, mesmo heterogênea e pouco democrática, se mostrou suficiente para viabilizar a transição para a modernidade da sociedade urbana” (POCHMANN, 2014, p. 25-26).

A formação de um Estado de Bem-Estar Social no Brasil inicia na década de 1930, a partir do primeiro governo de Getúlio Vargas, através da instituição de políticas sociais relacionadas aos direitos dos trabalhadores como limitação da jornada de trabalho, repouso semanal remunerado, estabilidade no emprego, regulamentação do trabalho de menores, normas sobre segurança e higiene no trabalho, adicionais por atividades insalubres, equiparação salarial entre homens e mulheres para o mesmo ofício, além de criado o salário-mínimo, caracterizando um salto qualitativo nos direitos sociais no país (KERSTENETZKY, 2012).

Pochmann (2014, p. 26) aponta esse período como sendo o de uma primeira grande transformação do trabalho no Brasil, com políticas nacional-desenvolvimentistas e o comprometimento com direitos civis, políticos e sociais por parte do Estado, momento a partir do qual “o país conviveu com a urbanização e a estruturação do seu mercado nacional de trabalho em torno do emprego assalariado formal”. Com isso, o país passou a experimentar importante progresso econômico, embora sem resolução da questão social, com enormes índices de pobreza, trabalho informal e desigualdade social, “distante da construção do Estado de Bem-Estar Social” (POCHMANN, 2014, p. 27).

Em 1943, os direitos dos trabalhadores são codificados na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e, no mesmo período, já através do Ministério do Trabalho, a seguridade passa a ser organizada e financiada também pelo Estado, com a criação dos Institutos de Aposentadoria e Pensão, que continuaram se expandindo até serem unificados, em 1966, no Instituto Nacional de Previdência Social. Ainda incipientes, políticas de saúde e educação passam a ser nacionalizadas, sendo criado, em 1930, o Ministério da Educação e da Saúde (KERSTENETZKY, 2012).

Para Hobsbawm (1995), a caracterização em Estados de bem-estar social propriamente ditos é determinada no momento em que as despesas com a seguridade social, envolvendo assistência, educação, políticas públicas de manutenção da renda, entre outras, passam a corresponder à maior fatia dos gastos públicos totais, havendo

um inchaço significativo nos órgãos de Estado e um funcionalismo público predominante no desempenho dessas funções.

Essa configuração estatal é percebida apenas a partir da década de 70 do século XX, período em que a integralidade dos países capitalistas desenvolvidos tinha adquirido a forma de *Welfare State*, sendo a seguridade social a destinatária de mais de 60% dos orçamentos públicos, acompanhada de um sólido corpo de direitos trabalhistas (HOBSBAWM, 1995).

> As contradições do capitalismo pareciam resolvidas ou pelo menos esquecidas, já que os salários crescentes serviam ao empresário (permitindo o consumo), ao Estado (que arrecadava mais), ao sindicato (que se fortalecia) e também aos próprios trabalhadores. Todas as peças se encaixavam. O Estado de Bem-Estar Social, das políticas econômicas keynesianas e do crescimento estável estruturavam as relações de trabalho (GOMBAR, 2015, p. 23).

Na década de 60, em meio aos Anos Dourados[3], a taxa de desemprego se encontrava estabilizada na média de 1,5% na Europa ocidental, o que foi considerado como *status* de pleno emprego e prosperidade da população, que passou a possuir capacidade de consumo de bens como automóveis, até então inacessíveis para algumas classes, bem como houve o ingresso no mercado de uma série de novos produtos já com inovação tecnológica, iniciando a formação de um mercado de consumo de massa. Para Hobsbawm (1995, p. 211), “a Era de Ouro democratizou o mercado”.

O sistema empregatício constituído durante o século XX se caracterizou por “padronizações intensivas em todas as suas dimensões básicas: do contrato de trabalho, do local de trabalho e da jornada de trabalho” (BECK, 2011, p. 207).

Na sua forma jurídica, os contratos de trabalho seguem modelos em que margens de negociação recaem coletivamente sobre categorias profissionais inteiras; a realização do trabalho tem caráter vitalício e se concentra espacialmente nas fábricas e as jornadas de trabalho são em tempo integral, servindo “como parâmetro de organização temporal para o planejamento e mobilização de mão de obra”, sendo

[3] A “Era de Ouro” ou “Anos Dourados” do capitalismo corresponde ao período que se sucedeu ao fim da Segunda Guerra Mundial, caracterizado por uma expressiva expansão e prosperidade econômicas nos países capitalistas desenvolvidos, com altas taxas de crescimento real do PIB e alta taxa de emprego atrelados a arranjos econômicos keynesianos, até meados dos anos 1970, quando se adentrou em novo período de crises (HOBSBAWN, 1995).

essa a regra do que Beck (2011, p. 207) se refere como “sistema padronizado de pleno emprego”, que vigorou até meados da década de 1970.

É a essa conjuntura que a literatura se refere como o apogeu da sociedade do trabalho, eis que demonstrava robustos indicadores de prosperidade econômica geral e estabilização social assentadas no trabalho assalariado; e cuja relação entre capital e trabalho parecia estar cimentada através do *Welfare State*.

Esse período define a sociedade industrial. O trabalho assalariado e a profissão assumem, ao lado da família, “o sistema bipolar de coordenadas no qual a vida se ancora” (BECK, 2011, p. 203). Nesse contexto social, o trabalho é identidade: as pessoas são, naturalmente, a sua profissão, fator de estabilidade interna da própria vida do indivíduo (DE MASI, 2001; BECK, 2011).

O trabalho foi passando, a partir da Revolução Industrial, à condição de “categoria hegemônica, capaz de imprimir toda a vida do indivíduo, do nascimento à morte” (DE MASI, 2001, p. 42), ocupando papel central na vida humana e em torno do qual tudo passa a girar: a educação, a moral, hábitos, a socialização e as relações, se tornando verdadeiro eixo de conduta (DE MASI, 2001; BECK, 2011).

> A sociedade industrial traz a noção de forma de organização social onde o trabalho ocupa lugar central na vida dos indivíduos, e, por isso, pode ser chamada de sociedade do trabalho. Nesta ordem, a fábrica se constitui na unidade básica mais importante da produção e, assim, o trabalhador manual é o principal agente no processo de transformação da natureza e o principal sujeito desta sociedade (SILVA, 1995, p. 168).

A construção da realidade social na sociedade industrial foi ditada pela fábrica em todos os seus aspectos: “nos seus horários e métodos, na sua racionalidade, exigências e princípios são inspiradas e deles induzidas não só as atividades do trabalho mas também arquitetura das cidades, escolas, diversões, o tempo livre e a família” (DE MASI, 2001, p. 42), ou seja, na totalidade da vida, social e individual.

Consequentemente, essa sociedade reflete os valores industriais da época, que são a economia em escala e a padronização, dos processos produtivos aos produtos e gostos; a repartição de tarefas, da fábrica à burocratização; hierarquização e centralização de informações pelo topo das pirâmides empresariais; a sincronização dos tempos de trabalho e vida, ditados pelos horários de início e fim das jornadas de trabalho e os princípios de eficiência e produtividade (DE MASI, 2001).

Contudo, o período que se sucedeu à Segunda Guerra Mundial gestava, concomitantemente com os Anos Dourados do capitalismo, fatores que iriam desencadear uma nova revolução industrial, a globalização e crise econômicas, levar a uma reestruturação da organização produtiva do capital, abalar novamente as relações entre tempo e espaço e a desestabilizar e desfigurar a sociedade do trabalho, resultando em uma passagem de época cujas interpretações são diversas.

2.2 Revolução Tecnológica, flexibilização estrutural e crise na/da sociedade do trabalho

Na segunda metade do século XX, o mundo ingressou, a partir dos saltos tecnológicos permitidos pela invenção do transistor e do avanço técnico-científico na denominada Terceira Revolução Industrial ou Revolução Tecnológico-Científica, em que tecnologias como a microeletrônica e a robótica aplicadas na indústria transformaram substancialmente a produção, desenvolvendo e expandindo as telecomunicações e a informática, as quais foram se difundindo por todas as áreas da vida conduzindo a humanidade para a era da informação (CASTELLS, 1999).

Em meio a essas transformações, ocorre, na década de 1970, a primeira crise mundial do petróleo, resultando em queda do crescimento econômico em todos os países, altas taxas de inflação e desemprego. Alguns anos depois, outra crise – energética – abala os preços do petróleo novamente, desestabilizando o sistema financeiro mundial e estagnando o crescimento econômico nos países capitalistas (COMPARATO, 2013).

Nesse período, o sistema taylorista-fordista entrou em crise e assistiu-se à expansão de formas de acumulação flexível na qual se destaca o toyotismo, modelo de organização da produção amparado na flexibilidade do aparato produtivo, conduzido pela demanda e pautado pela minimização de estoques, de modo a atender as necessidades de produção do momento (sistema *just in time*), e pela utilização de novos métodos de gestão da força de trabalho, objetivando garantir o melhor aproveitamento possível do tempo de produção e melhorar a qualidade no produto final (ANTUNES, 2009).

> Tentando reter seus traços constitutivos mais gerais, é possível dizer que o padrão de acumulação flexível articula um conjunto de elementos de continuidade e de descontinuidade que acabam por conformar algo

> relativamente distinto do padrão taylorista/fordista de acumulação. Ele se fundamenta num padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, resultado da introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e nos serviços (ANTUNES, 2009, p. 54).

Harvey (2008, p. 140) se refere a essa reestruturação produtiva do capital como o regime da acumulação flexível, o qual estabelece um "confronto direto com a rigidez do fordismo", flexibilizando os processos e o mercado de trabalho, produtos, padrões de consumo, juntamente com transformações nas regulações sociais e políticas. Nesse período, surgem novos setores produtivos, desenvolvendo-se novos polos industriais tecnológicos como o Vale do Silício, ocorrendo grande expansão e aumento de empregos no setor de serviços, dentre os quais os financeiros, "novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional" (HARVEY, 2008, p. 131).

Ao mesmo tempo, outro fenômeno se manifestava: a globalização da economia capitalista. Hobsbawm (1995) aponta que, desde meados da década de 1960, um deslocamento da atividade econômica para além dos territórios nacionais começava a ser observado, dando início à existência de uma economia mundial, escapando ao controle dos Estados:

> Era natural que a indústria se transferisse de locais de mão-de-obra cara para outros onde ela era barata assim que isso se tornasse possível e economicamente viável, e a (previsível) descoberta de que a força de trabalho não branca era pelo menos tão qualificada e educada quanto a branca iria ser um bônus extra para as indústrias de alta tecnologia. Contudo, havia um motivo particularmente convincente para o boom da Era de Ouro provocar o abandono dos países-núcleo da velha industrialização. Era a incomum combinação "keynesiana" de crescimento econômico numa economia capitalista baseada no consumo de massa de uma força de trabalho plenamente empregada e cada vez mais bem paga e protegida (HOBSBAWM, 1995, p. 221).

Surgia, nesse período, a economia transnacional e os financiamentos *offshore* passaram a ser comuns, de modo que as grandes empresas instalavam suas sedes em paraísos fiscais, escapando das regulações estatais, causando aumentos lucrativos exponenciais, descontrole financeiro e trazendo consequências aos mercados internos dos países desenvolvidos. As empresas internacionalizavam mercados, ignorando fronteiras internacionais, tornando-se "independentes do Estado e seu território" (HOBSBAWM, 1995, p. 219).

Na esfera da política, reflete a emergência da ideologia neoliberal, que passa a se alastrar pelo mundo a partir da década de 1980, tendo como expositores a primeira-ministra britânica Margareth Thatcher e o então presidente norte-americano Ronald Reagan, consistindo na defesa de um novo modelo de organização estatal e econômica (COMPARATO, 2013). A doutrina neoliberal se baseia, basicamente, nas seguintes premissas:

> 1. Redução acentuada dos poderes do Estado na regulação da vida econômica e também dos direitos sociais, a fim de assegurar, segundo se garantia, maior eficiência na atividade empresarial.
> 2. Privatizações em massa de empresas, mesmo nos setores de infra-estrutura (energia, transportes e comunicações), bem como no setor de serviços públicos.
> 3. Generalizada abolição dos regulamentos administrativos em matéria econômica, mesmo nos setores em que tradicionalmente tais regulamentos sempre existiram, como crédito, câmbio, seguros, mercado de capitais, circulação internacional de capitais e comércio exterior.
> 4. Mudanças na política financeira estatal, com eliminação dos déficits públicos, a redução da carga tributária (substituída em grande parte pela emissão de empréstimos públicos), e a supressão de subsídios estatais a certas atividades econômicas (COMPARATO, 2013, p. 69).

Observa Sotelo (2010) que a implantação do sistema capitalista, que outrora necessitou de um estado centralista para assegurar o funcionamento de um mercado em contínua expansão, agora, superadas as fronteiras estatais, tem a regulação estatal como um entrave à sua expansão, tensionando o desmembramento das organizações políticas existentes. O Estado deve se ajustar às novas necessidades (des)regulatórias do capital (SOTELO, 2010). Fala-se, a partir de então, em crise e declínio do *Welfare State*.

Para Sotelo (2010), o colapso do modelo keynesiano de Estado de Bem-Estar possui causas internas e externas, cada uma com sua dinâmica própria, mas a transformação profunda do Estado experimentada nas décadas que antecederam o século XXI tem a ver, em primeiro lugar, com o fenômeno da globalização, entendida como a internacionalização da economia capitalista. Segundo o autor, há uma estreita e importante relação entre globalização e desregulação, as quais se reforçam mutuamente. No entanto, a desregulação ou liberalização foi um pressuposto para o processo de globalização (SOTELO, 2010).

Nesse sentido, a pesquisa de Kerstenetzky (2012) indica, a partir de dados do período de 1975-2008 dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (composta pelos países desenvolvidos, entre

os quais aqueles que foram os maiores paradigmas de Estados de bem-estar) que não procedem as teses da crise do *Welfare State*. O que se observa são alterações qualitativas na estrutura do gasto público com redefinições de prioridades, porém, houve expansão contínua das despesas com programas de bem-estar social. Segundo a autora, o que há é um tensionamento de sua demarcação inicial, com um deslocamento à provisão de serviços, assim como para a fronteira entre o público e o privado, significando a adaptação para as necessidades da sociedade pós-industrial.

Sotelo (2010) também afirma que não se colocam em xeque os sistemas existentes de seguridade social, sendo possível observar tão somente adaptações e reformas em seus programas. Essa perspectiva remete ao exemplo do que ocorre atualmente no Brasil: sequer se cogita extinguir o sistema previdenciário, porém, busca-se a sua reforma com alterações limitadoras, a pretexto da sustentabilidade do próprio sistema.

Nesse contexto, a intrincada relação entre Revolução Tecnológica, reestruturação produtiva do capital, globalização neoliberal e outros fatores determinantes para as transformações ocorridas desfiguraram o mundo do trabalho (HOBSBAWM, 1995; SOTELO, 2010; BECK, 2011; KERSTENETZKY, 2012; COMPARATO, 2013; ANTUNES, 2015; GOMBAR, 2015).

A conjunção entre as novas formas de acumulação flexível e o paradigma tecnológico deu início a uma série de transformações substanciais na esfera econômica, que passa a ser flexível, segmentada e individualizada. A nova dinâmica produtiva passa a imprimir intensificação e inconstância nos ritmos da produção, desestruturando a forma estável das relações entre produção, trabalho e emprego da era taylorista/fordista (ANTUNES, 2009).

Automação, constante inovação tecnológica, produção *just in time,* foco no produto principal e multifuncionalidade do trabalhador levaram à descentralização produtiva, alterando a cadência temporal da produção e gerando a necessidade de uma mão-de-obra qualificada em termos técnico-científicos e autônoma em relação ao tempo, a fim de se ajustar à flexibilidade das necessidades e cronogramas de trabalho (CASTELLS, 1999).

Enquanto a característica do trabalhador da linha de montagem taylorista/fordista tem, por padrão, a especialidade para o desempenho de função única e repetitiva, com rígida divisão interna do trabalho, as novas exigências de trabalho a partir do paradigma da produção flexível passam a demandar um

trabalhador polivalente e inserido a princípios de melhoria contínua, a desempenhar diferentes funções na cadeia produtiva, assumindo funções de supervisão e aptos ao trabalho em equipe (CASTELLS, 1999; ANTUNES, 2009).

> De fato, trata-se de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a intensificação das condições da exploração da força de trabalho, reduzindo muito ou eliminando tanto o trabalho improdutivo, que não cria valor, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo (ANTUNES, 2009, p. 54-55).

O padrão de escala de tempo rígida e contínua consubstanciada na jornada de trabalho da fábrica fordista também se flexibiliza. O sistema *just in time* de administração da produção se projeta no trabalhador, o qual deve se adequar a cronogramas flexíveis, ora experimentando mais horas de trabalho, ora menos horas de trabalho e suas consequências, no que Castells (1999, p. 338) se refere como "mão-de-obra *just in time*".

O tempo passa a ser gerenciado como um recurso e "embora o trabalho continue integrado, a sociedade tende a sua fragmentação em consequência do desenvolvimento incontrolável de temporalidades contraditórias dentro da mesma estrutura", de modo que esse processamento do tempo coloca em xeque o tempo cronológico da produção, que, delimitado na jornada de trabalho, estruturava o tempo social na sociedade industrial (CASTELLS, 1999, p. 536).

> A suplantação do tempo também está no âmago das novas formas organizacionais de atividade econômica [...] Formas flexíveis de gerenciamento, utilização contínua de capital fixo, desempenho intensificado de trabalhadores, alianças estratégicas e conexões interorganizacionais, tudo isso promove a compressão do tempo de cada operação e a aceleração da movimentação de recursos [...] na economia informacional, esta compressão temporal não depende principalmente de extrair mais tempo dos trabalhadores ou mais trabalho do tempo do imperativo do relógio. Como o potencial de realização de valor do trabalho e das organizações é muito dependente da autonomia de profissionais esclarecidos para tomadas de decisão em tempo real, o gerenciamento disciplinar tradicional de trabalhadores não se adapta ao novo sistema produtivo (CASTELLS, 1999, p. 529-530).

Concomitantemente a essas mudanças, assiste-se o franco desenvolvimento e expansão das Tecnologias da Informação e Comunicação – TICs[4], compreendidas como o conjunto de tecnologias e métodos para comunicar surgidos no contexto da Revolução Tecnológico-Científica (VELLOSO, 2011), as quais passam a fazer parte não só do processo produtivo e dos ambientes universitários e científicos, mas também dos ambientes empresariais e domésticos, influenciando os mais variados aspectos da vida (CASTELLS, 1999). O desenvolvimento das novas TICs a partir da Revolução Tecnológico-Científica havia gestado as condições materiais (tecnológicas) para o trabalho remoto: nascia a possibilidade de se teletrabalhar.

A interação da tecnologia com a economia e a sociedade dá início a profundas transformações. Castells (1999, p. 107-109) apresenta o paradigma da tecnologia da informação (ou tecnológico), tendo como características, entre outras, a flexibilidade dos processos, das organizações e instituições; tem como sua matéria-prima a informação, sobre a qual agem as tecnologias, ao contrário das revoluções tecnológicas anteriores; sendo a informação "uma parte integral de toda atividade humana, todos os processos de nossa existência individual e coletiva são diretamente moldados (embora, com certeza, não determinados), pelo novo meio tecnológico" (característica de penetrabilidade dos efeitos da nova tecnologia).

A economia informacional – a qual é global em termos de mercado de bens, serviços, de produção internacionalizada através de grupos empresariais e redes internacionais de produção, "com capacidade de funcionar como uma unidade em tempo real, em escala planetária" – é uma convergência do novo paradigma tecnológico com o desenvolvimento de uma nova forma organizacional, tendo como característica a lógica das redes (CASTELLS, p. 142).

> Com a rápida transformação tecnológica, as redes – não as empresas – tornaram-se a unidade operacional real. Em outras palavras, mediante a interação entre a crise organizacional e a transformação e as novas tecnologias da informação, surgiu uma nova forma organizacional como característica da economia informacional/global: a empresa em rede. [...] a

[4] Também denominadas NTICs com o acréscimo do "N" referente a "Novas" ou, ainda, apenas TIC, tendo em vista que o termo "Tecnologias" já se encontra no plural, sendo comum o uso da sigla sem o "s" ao final. São elas o computador pessoal (PC), os dispositivos de telefonia móvel como telefones e *smartphones*, correio eletrônico (*email*), a *internet*, dispositivos de *streaming*, *podcasting*, tecnologias digitais de captação e tratamento de imagens (som, rádio, tv, cinema, fotografia digitais), dispositivos de armazenagens de dados, tecnologias de acesso remoto sem fio como *bluetooth* e *wifi*, entre outras tecnologias que fornecem infraestrutura comunicacional e comunicação "por meio da digitalização e da comunicação em redes – mediada ou não por computadores – para a captação, transmissão e distribuição das informações: texto, imagem estática, vídeo e som" (VELLOSO, 2011, p. 02-03).

> empresa em rede concretiza a cultura da economia informacional/global: transforma sinais em commodities, processando conhecimentos (CASTELLS, 1999, p. 232-233).

Com a difusão global das novas TICs e a articulação em rede dos processos organizacionais e da produção, assume preponderância o trabalho informacional ou imaterial. A tendência, nesse contexto, é de que o trabalho passe a ser cada vez mais individualizante, segmentado e ao mesmo tempo coordenado a partir das redes. Como consequência, desenvolvem-se padrões flexíveis de organização, pautando-se pelo controle por tarefas ao invés da jornada de trabalho tradicional e não mais adstrito ao local de trabalho, rompendo os limites da fábrica moderna e liberando a realização do trabalho a partir de qualquer lugar com acesso à rede, implicando na instabilidade das relações de emprego e marcando o declínio do modelo contratual de trabalho assalariado (CASTELLS, 1999).

Na medida em que a produção vai se fragmentando para outras unidades produtivas ou até mesmo para a própria casa, ocorre a desarticulação da “grande empresa monolítica”, desestruturando progressivamente o espaço produtivo (DE MASI, p. 139). O mesmo efeito ocorre paralelamente com o tempo de trabalho a partir da flexibilidade de horários inerente a esse novo contexto. Conforme o autor, tais transformações resultam no “esvaziamento progressivo das oficinas e dos escritórios nas grandes indústrias, o declínio da fábrica como unidade fechada de tempo e lugar de trabalho” (DE MASI, 2001, p. 139).

A fábrica se difunde na sociedade e migra para o espaço doméstico e privado do trabalhador, tornando os domicílios potenciais locais de trabalho, conectados, a partir da *internet* e dos *softwares*, com a produção organizada em rede. Com isso, esvazia-se a necessidade da presença nos locais de trabalho afetando o tempo e as jornadas de trabalho que perdem o controle e os limites, diluindo-se a rígida separação entre o tempo de trabalho e das atividades domésticas. Consequentemente, uma nova organização produtiva, cultural e social se articula a partir de novos parâmetros de liderança tecnológica, acarretando a desagregação do coletivo, a informalização e a precarização do trabalho (DUPAS, 2001).

Os predicados de sociedade ordenada, previsível e relativamente estável que perduraram até o início do último quartel do século XX estavam se liquefazendo juntamente com o espaço-tempo controlado e rotinizado da fábrica fordista. O tempo inflexível e uniforme prendia o trabalho ao espaço da fábrica, acorrentando, também,

o capital. Com o encurtamento do tempo resultante dos avanços tecnológicos e a flexibilização da organização produtiva, o espaço perde valor estratégico e estruturas duráveis se mostram um obstáculo à nova lógica econômica (BAUMAN, 2001).

Harvey (2008, p. 140) destaca que “os horizontes temporais das tomadas de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda de custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões”, o que denominou como compressão do espaço-tempo (Castells (1999) se refere como tempo intemporal e Bauman (2001) como instantâneo).

As empresas passam a adotar a estratégia do *downsizing* – “redução de tamanho”, em tradução literal – gerando o que Rosso (2017) refere como uma situação dual, surgindo uma força de trabalho contingencial concomitantemente com a força de trabalho regular assalariada, prática que ao ser generalizada pelas empresas passa a constituir condição estrutural do mercado de trabalho.

Nesse sentido, assiste-se à descentralização da produção a partir da preservação de um núcleo mínimo de trabalhadores assalariados pelas grandes empresas – o que Gorz (2005, p. 24) refere atingir a proporção de “90% no caso das cem maiores empresas americanas” – e a articulação econômico-produtiva passa a se dar na relação entre uma rede de outras empresas, terceirizadas, trabalhadores autônomos, temporários, informais, entre outras relações de trabalho (CASTELLS, 1999; GORZ, 2005; ANTUNES, 2009).

Analisando dados do cenário estadunidense do período pós-Segunda Guerra Mundial, Daniel Bell observou que o crescimento dos empregos no setor de serviços se dava em proporção muito maior do que nas fábricas. Ao passo que ocorria a diminuição da demanda por trabalho operário nas linhas de montagem, havia um aumento do trabalho no setor de serviços, com projeção de relevância econômica maior do que a produção industrial (BELL, 1974).

Bell (1974) aponta a perda de protagonismo da indústria e, por consequência, da classe operária e dos seus conflitos com o capital, também afetando o sindicalismo. Na medida em que conhecimento e tecnologia assumem o posto de principais recursos econômicos, o centro gravitacional do poder na sociedade estaria se deslocando da propriedade dos meios de produção para a ciência enquanto conhecimento, emergindo “a classe dos trabalhadores qualificados” (BELL, 1974, p. 380), composta do profissional detentor do conhecimento, a substituir o lugar da classe operária da sociedade industrial. O autor afirma que os Estados Unidos se

tornaram uma sociedade de serviços e anuncia, como no título da obra, o advento da sociedade pós-industrial, processo que estaria ocorrendo desde a segunda metade do século XX (BELL, 1974).

À sociedade industrial correspondem o trabalho rígido, mecânico, temporal e espacialmente determinado e juridicamente regulado; com uma estrutura de classes identificável, cujos recursos principais eram as matérias-primas físicas e os instrumentos rígidos e a economia dominante era a de produção em massa de bens, centrada nas fábricas (DE MASI, 2000a, 2001).

Na sociedade pós-industrial, o trabalho assume a forma flexível em todos os aspectos, da esfera produtiva à regulação jurídica, transcendendo o espaço-tempo da fábrica; perde-se a identidade de classe e ocorre a desarticulação da representatividade sindical e a nova economia preponderante, com base nos serviços, passa a se utilizar do conhecimento e da informação como recursos principais. O Estado de Bem-Estar não desaparece, mas de intervencionista assume feições neoliberais (DE MASI, 2000a, 2001).

A sociedade pós-industrial "impõe um novo ritmo às formas de trabalho, privilegiando a produção de bens imateriais tais como serviços, valores e estética" e a fábrica, responsável pela forma e organização do trabalho, cede lugar a um novo paradigma no qual "é a informação, o conhecimento e a tecnologia que ditam as novas formas de trabalho, inaugurando uma nova forma de vida, de tempo, deslocando a força de trabalho para o cérebro e para a inteligência artificial" (IA) (GOMBAR, 2015, p. 28).

> Somente com o advento pós-industrial, graças à intelectualização do trabalho e à potência das máquinas, finalmente é possível delegar a elas um número crescente de tarefas físicas e intelectuais, ainda que muito sofisticadas. A quantidade e qualidade das idéias e bens produzidos são cada vez menos ligadas a um lugar e a um tempo fechados e precisos de produção; os novos meios de transporte e acima de tudo as novas tecnologias informáticas permitem, enfim, anular as distâncias e transformar o trabalho em teletrabalho, realizando (aqui e agora) o sonho antigo da ubiqüidade, porque a matéria-prima do trabalho intelectualizado – a informação – é suscetível, por sua natureza, à máxima transferência em tempo real (DE MASI, 2001, p. 208).

Acerca da matéria-prima dessa nova economia, Gorz (2015, p. 10-12) refere que a utilização do conhecimento em forma de capital é antiga, porém, agora, "a capitalização do conhecimento se detém em uma nova fronteira", estabelecendo o autor distinção entre conhecimento e saber, de modo que "a informatização

revalorizou as formas de saber que não são substituíveis, que não são formalizáveis: o saber da experiência, do discernimento, capacidade de coordenação, de auto-organização e de comunicação". Esse saber, ao contrário do conhecimento, "não aparece como um saber objetivado, composto de conhecimentos e informações, mas sim como atividade social que constrói relações comunicativas, não submetidas a um comando" (GORZ, 2005, p. 12).

> O saber em princípio não aceita ser manipulado como mercadoria. Os custos de sua produção muitas vezes não podem ser determinados, e seu valor mercantil não pode ser auferido de acordo com o tempo de trabalho necessário que foi gasto em sua criação. Ninguém é capaz de dizer com precisão onde, no contexto social, o inventivo trabalho do saber começa, e onde termina. Ele pode estar em uma atividade de lazer, num *hobby*, num serviço extra. Aliás, não existe uma relação de equivalência entre formas de saber e conteúdos: eles não são intercambiáveis. Todo saber pode valer por um valor particular único e incomparável. Porém é exatamente o que tem de incomparável que acaba sendo utilizado pelo capital (GORZ, 2005, p. 10-11).

Dessa forma, considerando que a máquina passa a realizar as atividades manuais e até mesmo as atividades intelectuais passíveis de serem objetivadas, codificadas e reproduzidas pelas máquinas, impulsionadas pelo desenvolvimento do algoritmo e da IA, o trabalho que assume relevância é o que não envolve repetição de padrões e não pode ser alcançado – ao menos por hora – pela computação, qual seja, o que envolve a criatividade e a inovação, o *design*, a solução de problemas complexos ou que envolvam tomada de decisão.

Essa é a tendência apontada pelo relatório *Future of Jobs* do Fórum Econômico Mundial em 2018, o qual analisou o novo mercado de trabalho em formação e os desafios para o trabalho e a sociedade na perspectiva da Quarta Revolução Industrial, apontando para a necessidade da mobilização de governos, empresas e indivíduos rumo à aprendizagem ágil ao longo da vida, estratégias inclusivas e programas de reciclagem, em conjunto com alterações na área educacional com reformas curriculares e capacitação profissional a fim de satisfazer a qualificação demandada pelo mercado de trabalho. Na comparação da demanda por habilidades em alta, encontram-se atributos como pensamento analítico e inovação, aprendizagem ativa, criatividade, iniciativa, resolução de problemas complexos, inteligência emocional, liderança, pensamento e análise críticos, análise e avaliação de sistemas (WORLD ECONOMIC FORUM, 2018).

Mais recente e após curto período em relação à Revolução Tecnológico-Científica, a Indústria 4.0[5] ou Quarta Revolução Industrial[6] é atribuída à virada para o século XXI e se caracteriza "por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial" (SCHWAB, 2016, p. 19) associada ao *machine learning* (aprendizagem automática das máquinas).

> A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos (SCHWAB, 2016, p. 19).

Em contrapartida à ascensão de um novo universo ocupacional gestado pelas novas demandas dos serviços ligados às TICs, o tradicional trabalho operário, instituição central da sociedade industrial consubstanciada na classe trabalhadora organizada por um sindicalismo consolidado assiste à sua bancarrota, havendo autores que projetam a sua progressiva diminuição.

São novos tempos marcados pela incerteza e a reorganização do mundo do trabalho nessa sociedade emergente se revela um paradoxo, como observa Gombar (2015, p. 09): "ao mesmo tempo em que gera uma incerteza em todos os aspectos do trabalho (mercado, emprego, renda e representação) também gera a possibilidade de uma nova gama de trabalhos, empregos e modos de vida".

Nesse sentido, Harvey (2008) descreve a ocorrência de uma reestruturação radical do mercado de trabalho, com grande destruição e criação de habilidades e um grande aumento de desempregados e subempregados, formando-se de um centro constituído pelo assalariado por tempo integral com maior segurança no emprego, cada vez menor, envolto por grupos periféricos consistindo basicamente em uma força

---

[5] Termo surgido na Alemanha em 2011 em referência às fábricas inteligentes e às transformações advindas da integração entre sistemas físicos e virtuais de fabricação e suas consequências econômicas e sociais (SCHWAB, 2016, p. 19).

[6] São consideradas advindas da Quarta Revolução Industrial tecnologias como a IA, robótica avançada, impressão 3D, *drones*, cidades inteligentes, veículos autônomos, *internet* das coisas (*IoT*), *blockchain, cloud computing* (computação na nuvem), *big data*, nano, bio e neurotecnologias, entre outras empregadas cujos impactos afetarão de modo profundo a sociabilidade de modo geral (SCHWAB, 2016).

de trabalho de características difusas, com alta rotatividade, flexível e com menos segurança no emprego, em crescente expansão.

> O desemprego irrompe do conjunto de qualificações que não são passíveis de integrar nas modalidades de reciclagem e de formação exigidas pelas novas tecnologias. Estão neste caso todo o operariado ligado aos setores fundamentais do setor industrial, aos trabalhadores dos serviços e do setor agrícola que integravam o núcleo duro da segunda revolução industrial: metalurgia, siderurgia, têxteis, produtos agrícolas tradicionais. O vínculo de precariedade contratual tende a absorver os trabalhadores indiferenciados com pouca qualificação. O mercado de trabalho segmenta-se de forma irreversível (GOMBAR, 2015, p. 159).

O sistema padronizado de trabalho assalariado começa a definhar em razão da flexibilização, a qual atinge “seus três pilares de sustentação – direito do trabalho, local de trabalho e jornada de trabalho” (BECK, 2011, p. 207); começam a se proliferar formas de subemprego plurais e flexíveis, as quais, aos poucos, vão minando o sistema de emprego assalariado que, na visão de Beck (2011), será extinto. Explica o autor que esse movimento é lento, permanecendo uma espécie de hibridismo na qual convivem o trabalho padronizado, juridicamente protegido, e as formas de subemprego, que aos poucos se sobreporão aos empregos formais.

Se por um lado surgem novas categorias socioprofissionais ligadas ao ramo do conhecimento em expansão, estas se mostram insuficientes frente ao número de postos de trabalho suprimidos, daí decorrendo várias consequências (GOMBAR, 2015). Como refere Beck (2011), para além do âmbito do trabalho, nas demais esferas da vida, a sociedade industrial “é uma sociedade do trabalho assalariado do princípio ao fim. Se ela tem de se confrontar com uma mudança estrutural do trabalho assalariado, terá então de se confrontar com uma mudança de toda a sociedade” (BECK, 2011, p. 205).

> Tampouco as antigas categorias fundamentais – empresa, profissão, trabalho assalariado – são capazes de abarcar a realidade emergente da organização do trabalho tornada socialmente invisível em seus elementos. Elas são pelo menos tão compatíveis com o emergente sistema de subemprego como a concepção de trabalho da sociedade feudal era compatível com as relações trabalhistas da sociedade industrial. Mas isto não quer dizer que o trabalho assalariado será inteiramente cancelado, muito pelo contrário: as formas plurais e flexíveis de subemprego surgidas implicam ao mesmo tempo mais trabalho assalariado do que nunca e nunca mais trabalho assalariado – o que significa que, olhando para a realidade do trabalho emergente através das lentes de nossas concepções da era industrial, nossos olhos veem apenas uma mancha (BECK, 2011, p. 210).

Ainda que não seja a pretensão deste trabalho adentrar às várias leituras dessas transformações e teses acerca do futuro do trabalho e da perda da sua centralidade na vida social, questão complexa e com desdobramentos de diversas ordens, importa destacar que, para além do desemprego, a crise do trabalho resulta em diversas consequências também na esfera da subjetividade. Na medida em que a profissão assegurava as experiências sociais fundamentais, "junto com a profissão, as pessoas perdem o sustentáculo interno da conduta da vida, surgido com a era industrial", fator que já afeta inúmeras ocupações (BECK, 2011, p. 205).

Nesse sentido, considerando a especial importância da identidade laboral para o ser social, Gombar (2015, p. 159) aponta para a exclusão social resultante da discriminação do "não-qualificado não detentor de empregabilidade", alheio à teia associativa de pertencimento que tem sua costura através do trabalho, de modo que se o aproveitamento das oportunidades de qualificação dependa, por um lado, do indivíduo, de outro as possibilidades existentes encontram sua prescrição e limites na estrutura social e suas tensões e distribuição do poder (GOMBAR, 2015).

Contudo, nessa sociedade emergente na qual há a "generalização das incertezas ocupacionais" (BECK, 2011, p. 209), é o indivíduo que, mesmo alheio às circunstâncias estruturais, suporta os riscos dessa nova dinâmica social (BAUMAN, 2001; BECK, 2011; GOMBAR, 2015).

> No mundo do desemprego estrutural ninguém pode se sentir verdadeiramente seguro. Empregos seguros em empresas seguras parecem parte de nostalgia dos avós; nem há muitas habilidades e experiências que, uma vez adquiridas, garantam que o emprego será oferecido e, uma vez oferecido, será durável. Ninguém pode supor que estará garantido contra a nova rodada de "redução de tamanho", "agilização" e "racionalização", contra mudanças erráticas da demanda do mercado e pressões caprichosas mais irresistíveis de "competitividade", "produtividade" e "eficácia". "Flexibilidade" é a palavra do dia (BAUMAN, 2001, p. 202). [...] E assim a política de "precarização" conduzida pelos operadores dos mercados de trabalho acaba sendo apoiada pelas políticas da vida, sejam elas adotadas deliberadamente ou apenas por falta de alternativas. Ambas convergem para o mesmo resultado: o enfraquecimento e decomposição dos laços humanos, das comunidades e das parcerias (BAUMAN, 2001, p. 204).

Atualizando a metáfora com que Bauman (2001) descreveu o período fordista, o casamento com vistas à eternidade entre capital e trabalho se transforma em união instável e com consequências diversas para as partes. Enquanto o capital se liberta da gaiola para viajar rápido, leve e descompromissado na sua forma financeirizada, sem intenções de se fixar territorialmente, ao trabalhador resta a somente a incerteza.

Apesar das diferenças na leitura dos processos em curso e dos diferentes prognósticos de futuro, certo é que os mais entusiastas da sociedade pós-industrial e das novas mutações do trabalho reconhecem, como De Masi (2001) em “O futuro do trabalho”, que o progresso se apresenta em forma de crise. Para Beck (2011, p. 209), a sociedade do emprego se transformou na sociedade do risco, na qual “progresso e miséria se entrelaçam de novas maneiras”.

É imprescindível pontuar, do caminho percorrido até aqui, que o *locus* de tais transformações são os países de capitalismo desenvolvido, tratando-se de partes da Europa e Estados Unidos, coincidindo em grande medida com os países que experimentaram o *Welfare State* e os Anos Dourados, logo, tem-se uma literatura e perspectiva eurocêntrica e que não necessariamente reflete as distintas realidades sociais em cada região do globo.

Esse é o caso do Brasil, país de modernidade tardia que não experimentou a concretização do Estado Social (STRECK; BOLZAN, 2014) e que, saindo de uma ditadura civil-militar e encontrando-se em crise nas últimas décadas do século passado e na virada para o século XXI “se distanciou do mundo desenvolvido, perdendo oportunidades de incorporar os avanços que decorreram, por exemplo, da revolução informacional” (POCHMANN, 2014, p. 27).

Nesse sentido, Gombar (2015, p. 30) aponta que ao passo que se reconhece a difusão global das transformações em curso, não será toda a economia que passará a funcionar nos moldes do paradigma emergente, “principalmente pelo fato de que grandes áreas do mundo e inúmeros segmentos sociais estão desconectados do novo sistema tecnológico”, de modo que há limitações à formação de uma força de trabalho capacitada a fazer frente à gama de conhecimentos demandados, acesso que terá parcela pequena da sociedade.

Assiste-se, nesse contexto, a uma nova divisão internacional do trabalho na qual basicamente se tem países que atuam na esfera do trabalho conceptivo (o projeto de novos produtos e serviços), enquanto o restante dos países se ocupam do trabalho precário de execução (produção), marcada pela “volta ao passado, com elevadas jornadas de trabalho, reduzida remuneração e forte instabilidade contratual”, realidade de muitos países, como o Brasil (POCHMANN, 2006, p. 29).

A reestruturação produtiva do capital no Brasil aparece impulsionada pela nova divisão internacional do trabalho juntamente com o avanço do neoliberalismo e a financeirização da economia a partir dos anos 1990. Nesse período foi criado o Plano

Nacional de Desestatização (PND) e ocorreram várias privatizações como nos setores das telecomunicações, siderurgia, energético, bancário, ao passo que foram introduzidos instrumentos de gestão baseados no toyotismo, resultando em uma "simbiose entre elementos herdeiros do fordismo (que ainda encontram vigência em vários ramos e setores produtivos) e novos instrumentos próprios das formas de cumulação flexível" (ANTUNES, 2018, p. 118), concomitantemente com significativa redução do emprego e o aumento do trabalho informal e das subcontratações (terceirizados), "redesenhando a morfologia do trabalho" no país (ANTUNES, 2009, p. 41).

Segundo Antunes (2018), as teses da retração da classe trabalhadora, que estaria em fase terminal, são contraditadas pelo mundo real. O autor traz exemplos, como o caso das minas de carvão, afirmando que "a extração passou a ser feita quase que exclusivamente no Sul do mundo" na atual divisão internacional do trabalho, da qual pode se observar uma demarcação entre Norte e Sul, países centrais e periféricos do capitalismo (ANTUNES, 2018, p. 22-23). Realidade bem conhecida é a das gigantes da tecnológica, sendo emblemático o exemplo da Apple®, empresa estadunidense (hoje uma multinacional, mas fundada e com sede no Estado da Califórnia, nos Estados Unidos) cuja produção é realizada por terceirizadas na China, em condições precárias.

> A China merece uma nota especial. Lá encontramos, neste início do século XXI, altas taxas de greves, uma vez que as engrenagens do capitalismo das transnacionais estão levando ao extremo os níveis de superexploração da classe trabalhadora. As causas são várias, e o exemplo da Foxconn é elucidativo. Fábrica do setor da informática e das tecnologias da comunicação, a Foxconn é um exemplo de *electronic contract manufacuring (ECM)*, modelo de empresa terceirizada responsável pela montagem de produtos eletrônicos para Apple, Nokia, entre outras transnacionais. Em sua unidade de Longhua (Shenzhen), onde são fabricados os iPhones, ampliaram-se desde 2010 os suicídios de trabalhadores, em sua maioria denunciando a intensa exploração do trabalho ao qual estão submetidos (ANTUNES, 2018, p. 27-28).

Pesquisas sobre terceirização indicam que esses trabalhadores são os que possuem menos direitos, percebem menor remuneração, vivem na instabilidade e na insegurança sendo os que possuem a maior rotatividade no trabalho, laboram em média três horas a mais em relação aos demais empregados, bem como são numericamente as maiores vítimas em decorrência da exposição a riscos, fruto da

precariedade também quanto às questões de saúde e segurança no trabalho (ANTUNES, 2018).

As novas ocupações gestadas pelo setor de serviços aliado às novas TICs e a consequente classe emergente de trabalhadores que se forma é um fenômeno multitendencial. Na coletânea de artigos que compõem “Infoproletários: degradação real do trabalho virtual” (ANTUNES; BRAGA, 2009) e na obra “O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital” (ANTUNES, 2018), os autores demonstram que o trabalho imaterial, próprio da sociedade informacional, dá ensejo a muitas discussões e não se esgota em uma espécie de labor criativo-imaginativo de caráter emancipador como apresentam diversos autores, apresentando-se, em larga escala, na forma de um taylorismo digitalizado, gerador de tarefas repetitivas, cronometradas, calcadas no atingimento de metas.

Se, por um lado, o poder estaria se deslocando dos proprietários dos meios de produção para os detentores do saber privilegiado, como defendem vários teóricos da nova sociedade emergente, há que se atentar que as novas relações laborais estabelecidas no meio digital se encontram, em regra, presas à lógica do capital, que, como enfatiza Bauman (2001), voa leve e sem amarras no seu formato financeirizado. Independentemente da espécie do trabalho digital, se criativo ou burocrático, observa-se a formação de uma verdadeira classe-que-vive-do-trabalho, diga-se, de salário (ANTUNES, 2015; 2018).

Ensaios sobre o advento de um cibertariado (HUWS, 2009) ou, ainda, infoproletariado (ANTUNES, 2018) buscam qualificar essa nova massa trabalhadora que, difusa, emerge da nova dinâmica social baseada em serviços e na informação e tem como traço característico a subsistência exclusiva a partir do trabalho e se mostra vulnerável à intensa exploração pelo capital.

Diferentes estudos acerca desse novo universo laboral em expansão têm registrado, para além da fadiga física bem conhecida do trabalhador da fábrica taylorista, a fadiga psíquica, lesão por esforço repetitivo (LER), síndrome de *burnout*, ansiedade e do denominado tecnoestresse, entre outras novas doenças ocupacionais que acompanham o trabalho digital (ANTUNES; BRAGA, 2009; ANTUNES, 2018).

Nesse sentido, chamam atenção contextos de trabalho como os de teleoperadores de Centrais de Teletatividades (CTAs) (também conhecidas por *call centers)*. De acordo com dados da Associação Brasileira de Telesserviços – ABT, o setor de *call center* empregava 1,5 milhões de trabalhadores formais no Brasil no ano

de 2016 (PNAD; CAGED; RAIS/TEM; Frost & Sullivan - Analysis of the Contact Center Outsourcing Services Market in Latin America *apud* ABT, 2017).

Pesquisa empírica realizada no Brasil demonstrou que esse grupo de trabalhadores labora sob forte intermitência, se submetendo de forma aguda ao fluxo informacional, de modo que "ao final de uma chamada, sucede a seguinte, seja automaticamente, (em intervalos de 0 a 20 segundos, dependendo do tipo de operação), seja manualmente, após um máximo de dois ou três sonidos" (BRAGA, 2009, p. 70), com a sua comunicação rotinizada e subordinada a um roteiro rígido a fim de reduzir o tempo de cada atendimento para dar vazão à demanda de chamadas, e tudo isso monitorado por supervisores que "escutam a comunicação para assegurar a obediência ao *script"* (BRAGA, 2009, p. 71) e evitar o relaxamento e abandono ao fluxo pelos teleoperadores.

> Em última instância, trata-se de um tipo de trabalho que testemunha como nenhum outro a taylorizaçao do trabalho intelectual e do campo da relação de serviço: uma comunicação instrumental sob a coerção do fluxo informacional e prisioneira do *script*, tendente a transformar o teleoperador em uma espécie de autômato inquieto. Os objetivos são claros: multiplicar as operações e diminuir seus custos por meio da redução do estatuto da comunicação à condição de pura instrumentalidade (BRAGA, 2009, p. 71).

Entre os novos formatos laborais possibilitados pelas TICs está o trabalho de plataforma ou de aplicativo, cujos exemplos mais conhecidos são os serviços de taxi e *delivery* (entrega) de empresas como *Uber®, iFood®, Delivery Much*®, entre outras. Fenômeno recente que enseja grandes discussões no Brasil e no mundo no tocante aos direitos e condições laborais desses trabalhadores, o trabalho de aplicativo é uma derivação do *crowdwork*[7], se inserindo no quem tem sido denominado de "economia de compartilhamento" (FRANCO; FERRAZ, 2019). Se dá mediado pela plataforma, consubstanciada no *site* ou no aplicativo instalado nos *smartphones* das partes envolvidas, quais sejam, o consumidor, o trabalhador prestador do serviço, a empresa

[7] *Crowdwork* ou *crowdsourcing* consiste em uma forma de trabalho descentralizado que se dá através da *internet,* na qual há uma "convocação" para que um serviço seja realizado por um grande número de pessoas (daí o nome "trabalho de multidão", tradução do termo *crowdwork*), para as quais são determinadas partes da tarefa. Possui basicamente três elementos, que são "os 'solicitantes', que representam as companhias ou as pessoas que demandam o serviço; as plataformas virtuais, as quais permitem que haja um local digital para reunir a oferta e a demanda – e por isso recebem um percentual do valor que é pago aos trabalhadores que se engajam na tarefa; e os trabalhadores". Exemplos de empresas que praticam essa laboral, segundo os autores, são a Amazon, que lança tarefas *on-line* denominadas *human intelligence tasks – HITs;* e a Procter & Gamble e Exxon, as quais publicam desafios para a solução por quem quiser, com direito a premiação (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 848).

que se utiliza da plataforma (como é o caso das empresas que se utilizam de aplicativos de *delivery*) e a plataforma-empresa.

O caso da Uber® é um exemplo emblemático de um novo arranjo laboral no qual os trabalhadores, na condição de autônomos e sem quaisquer direitos, arcam não só com todos os custos, mas com os próprios meios de produção, ensejando o que Franco e Ferraz (2019, p. 845) descrevem como um "fenômeno pujante, com potencial de promover rupturas sobre as relações de trabalho no contexto nacional". É crescente nos ambientes acadêmicos de diferentes áreas os estudos acerca da "uberização do trabalho", a qual, segundo os autores, "representa um modo particular de acumulação capitalista, ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva" (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 854).

> A ideia por trás da Uber parece ser bem simples: nas cidades, há pessoas que têm tempo disponível para trabalhar como motorista *freelance* (seja porque estão desempregadas, seja porque querem complementar sua renda para além da ocupação principal) e há passageiros em potencial. Quem precisa se deslocar pela cidade analisa as opções disponíveis. Escolhendo o serviço da Uber, com poucos toques no *smartphone* o motorista surge e deixa o solicitante no destino ordenado. O pagamento é abatido no cartão de crédito cadastrado pelo cliente e o motorista recebe o valor já com o desconto percentual do Uber. Com esse "simples" modelo de negócio a Uber já alcançava, em 2017, um valor de mercado de 70 bilhões de dólares (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 849).

Dados da própria Uber em relação ao Brasil informam que em 2019 haviam 22 milhões de usuários ativos na plataforma e mais de 600 mil motoristas parceiros (UBER, 2019). Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo IBGE, divulgada em 2019, são quase 4 milhões de brasileiros trabalhando a partir de plataformas digitais no Brasil. Reportagem do Estadão com base nos dados divulgados considerou que, se houvesse folha de pagamento, juntos, os aplicativos seriam o maior "empregador" do Brasil, possuindo o equivalente a 35 vezes o número de funcionários dos Correios, maior empresa estatal, com cerca de 109 mil funcionários (ESTADÃO, 2019; IBGE, 2019).

As consequências dos novos tempos flexíveis são globais, acompanhadas por tendências neoliberais que flexibilizam, quando não desregulamentam os direitos dos trabalhadores, acarretando informalidade, trabalho em tempo parcial, subcontratações e terceirização a fim de ajustar o trabalho às necessidades do capital, marcando uma era de precarização e desemprego estrutural. As transformações no

mundo do trabalho o tornaram heterogeneizado, complexificado e fragmentado (ANTUNES, 2009; 2015; 2018).

Na esfera jurídica, a flexibilização de direitos dos trabalhadores surge geralmente sob o manto de modernização – sendo esse o principal argumento defendido recentemente a favor da reforma trabalhista perpetrada pela Lei nº 13.467/2017, a qual regulamentou especificamente o teletrabalho – e, ironicamente, aparece como a forma de atenuar os impactos dela mesma – em uma espécie de resignação com vistas à redução de danos.

Com efeito, das diferentes abordagens acerca das transformações em curso no mundo do trabalho, é possível depreender que o predicado dos tempos atuais é a flexibilidade, em todos os aspectos. No dizer de Antunes (2018, p. 141), a flexibilidade "constitui hoje uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo".

A conclusão de Rosso (2017, p. 265) na obra "O ardil da flexibilidade" exprime a única certeza dos tempos contemporâneos: "pelas mãos do neoliberalismo e embasada nos avanços das tecnologias de informação e nas redes de comunicação, a flexibilidade chegou para ficar".

3. O TELETRABALHO

O presente capítulo trata do teletrabalho a partir de uma abordagem geral e tem como objetivo responder ao objetivo específico *a)*, qual seja, explorar as consequências teóricas da flexibilidade temporal no teletrabalho, iniciando a exposição da problemática em estudo, enfoque que norteia o caminho aqui percorrido.

Inicia-se com a introdução desse formato laboral a partir da literatura em geral, discorrendo sobre os seus conceitos e elementos constitutivos, modalidades e outras classificações pertinentes.

Na sequência, trata-se de diversos aspectos do teletrabalho a partir das suas amplamente reproduzidas vantagens e desvantagens, encontradas na literatura em geral e em estudos acadêmicos, caminho que conduz ao predicado da flexibilidade inerente ao teletrabalho, o qual passa ser abordado em subcapítulo específico, almejando-se a exposição inicial do problema da pesquisa a partir de marcos teóricos relevantes.

3.1 Definições e tipologias

É provável que as origens do teletrabalho remontem a meados de 1857, nos Estados Unidos, quando John Edgard Thompson, proprietário da Companhia Estrada de Ferro Penn (Pensilvânia) se utilizou do telégrafo como forma de gerenciar trabalhadores em localidades remotas (KUGELMASS, 1996).

Porém, a literatura atribui o seu surgimento à década de 1970, quando, buscando soluções para a questão urbana e ambiental – congestionamentos, poluição e economia de recursos como o petróleo – o astrofísico norte-americano Jack Nilles, considerado o “pai do teletrabalho” e a quem se atribui o primeiro uso do termo *telecommuting,* o define como sendo “quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho” (NILLES, 1997, p. 28).

O teletrabalho se insere em meio à reestruturação produtiva e dos processos de trabalho, imbricada com a revolução tecnológica, caracterizando-se, fundamentalmente, pela descentralização física, enquanto realizado, integralmente ou em parte, fora do local típico de trabalho; e por pertencer a um contexto de trabalho

fragmentado e de informação descentralizada em razão da utilização das novas tecnologias telemáticas e informacionais como ferramenta de trabalho e comunicação/interação com a empresa (ESTRADA, 2008). Nessa linha converge o entendimento assumido neste trabalho, qual seja, o de que o teletrabalho – como é conhecido – é fruto da revolução informacional conjugada com as novas formas organizacionais emergentes no contexto da reestruturação produtiva.

Barreto Junior e Silva (2015) referem a diversidade de definições de teletrabalho, assim como diferentes denominações para a prática:

> Além das diversas definições, existem também vários termos empregados na literatura equivalentes a teletrabalho, tais como: telecomutação (*telecommuting*), trabalho à distância ou trabalho remoto (*remote working*), trabalho em casa (*homeworking*). Na Europa, o termo usado é telework, nos Estados Unidos *Telecommuting* e no Brasil teletrabalho. Existem doutrinadores que discutem a respeito da diferença entre um termo e outro, para questões práticas a diferença acaba sendo mínima, pois todas expressas a ideia de descentralização do local tradicional de trabalho para locais alternativos (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 33).

De fato, são vários os enfoques conceituais sobre o teletrabalho. De modo geral as variações encontradas consistem em diversificação na linguagem utilizada e/ou na tendência a enfatizar determinado aspecto distintivo, sendo possível observar um núcleo presente em quase totalidade das definições encontradas, o qual é composto de dois elementos: a conjugação de trabalho remoto (fator espacial) com o emprego das TICs (fator tecnológico) para a realização do trabalho/comunicação com a empresa ou tomador do serviço, sendo estes, portanto, seus dois elementos constitutivos essenciais.

Com essa perspectiva, busca-se evitar a repetição elegendo definições que nos permitam estabelecer as distinções pertinentes entre teletrabalho e outras formas laborais conhecidas, bem como outros elementos inerentes à prática.

Para De Masi (2000a; 2000b), o teletrabalho opera uma reestruturação organizacional do trabalho e da vida, é a expressão por excelência do trabalho da sociedade pós-industrial, ocupando posição de destaque em suas obras acerca do futuro do trabalho. O autor assim o define:

> Teletrabalho é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com as outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática. (DE MASI, 2000b, p. 214).

A formulação De Masi (2000a; 2000b) observa que não necessariamente as tecnologias da comunicação e informação empregadas são de natureza informática, assim como o teletrabalho não se resume a atividades ligadas à informática.

> Teletrabalho não significa informática. O magistrado que, em vez de trabalhar no escritório, põe os trabalhos na pasta, leva-os para casa e estuda entre as paredes de casa, executa para todos os efeitos um trabalho à distância. Quando sente a exigência de consultar os chefes, colegas, a secretaria, pode sempre recorrer ao telefone ou à rede de telecomunicações. Quando os procedimentos requerem audiências, confrontos, reuniões, ele vai ao tribunal. Quando é preciso que os trabalhos feitos em casa cheguem ao escritório, basta um fax ou uma mensagem de correio eletrônico [...] (DE MASI, 2000a, p. 211-212).

O teletrabalho deve ser compreendido como um arranjo laboral viabilizado por intermédio de TICs, um meio de execução do trabalho e não atrelado a atividades específicas, não se resumindo, portanto, às profissões e serviços ligados ao trabalho imaterial ou informacional, mas abrangendo grande parte das profissões tradicionais. Dessa forma, incontáveis atividades podem ser adaptadas a serem desempenhadas no formato de teletrabalho. A comunicação telefônica, o cada vez mais esquecido *fax*, os *pagers*, populares até meados dos anos 1990, também são tecnologias aptas a viabilizarem um arranjo telelaboral, vide o exemplo do telégrafo utilizado ainda na metade do século XIX.

Barros (2016, p. 213) enquadra o teletrabalho como uma “modalidade especial de trabalho a distância”, um dos novos tipos de atividade descentralizada decorrentes da inovação tecnológica. Conforme a autora, as diferentes modalidades possíveis de teletrabalho resultam na flexibilização do local de trabalho, transcendendo os limites territoriais a permitir o trabalho de qualquer região, país ou continente, inclusive em movimento (BARROS, 2016).

Não raro se vê a utilização das expressões “trabalhar remotamente”, “trabalho remoto” ou à distância em referência ao teletrabalho. De fato, o trabalho remoto ou à distância – o prefixo *tele* vem do grego, significando longe em relação ao local típico de trabalho – é gênero que abrange o teletrabalho. O teletrabalho é, portanto, uma espécie de trabalho à distância cuja caracterização depende do emprego das TICs.

Para Estrada (2008), teletrabalho é uma modalidade de trabalho que se caracteriza por ser realizado fora do local típico de trabalho e pela execução da atividade por intermédio de meios tecnológicos e informacionais, características

interdependentes e que a distingue de outras formas de trabalho domiciliar e à distância.

O “velho” trabalho a domicílio, segundo Rodrigues (2011), remonta à Europa pré-industrial dos séculos XVI e XVII, consistindo no local de trabalho dos artesãos, até se tornar, no desenrolar da Revolução Industrial, relacionado com atividades manuais como, por exemplo, alfaiataria e lavanderia. A autora refere, assim como Barros (2016), a classificação do teletrabalho como o “novo trabalho a domicílio” por diversos autores. Barros (2016) distingue teletrabalho do trabalho a domicílio:

> O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário (BARROS, 2016, p. 214).

Além das atividades passíveis de serem realizadas com o emprego das TICs (fator tecnológico), a distinção mais contundente entre teletrabalho e trabalho em domicílio reside no fato de que “o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar”, como precisamente pontua Leite (2018, p. 198).

Porém, o teletrabalho e o trabalho domiciliar não necessariamente se excluem: o teletrabalho também pode ser realizado a partir do domicílio, e é em grande medida, consistindo em uma de suas modalidades, a conhecida *home office*. Sendo assim, na linha das distinções assinaladas tem-se que o trabalho remoto ou à distância é gênero do qual o teletrabalho é espécie, enquanto o trabalho domiciliar alberga apenas uma espécie de teletrabalho. Importante distinção também se dá entre o teletrabalho e o trabalho externo, a qual será abordada no capítulo seguinte por se tratarem de figuras jurídicas com efeitos em relação a direitos desses trabalhadores.

Fincato (2016, p. 11) acrescenta o elemento organizativo, estabelecendo a caracterização do teletrabalho a partir da congregação de três fatores:

> Geográfico: o local de trabalho é separado fisicamente do local onde situada a empresa (não importa a distância, mas sim a separação física em si);
> Tecnológico: há o emprego obrigatório de tecnologias de informação e comunicação para mediação da distância e envio/recebimento de tarefas/trabalho;

> Organizativo: o empregador deve organizar seu ciclo produtivo considerando os trabalhadores remotos, absorvendo-os em sua estrutura e fluxos.

Nesse sentido, Alves (2014) define teletrabalho como sendo uma inovação sociotécnica, consistindo na associação de práticas organizacionais voltadas à flexibilização e individualização no trabalho, às quais são empregados discursos valorizadores, com a crescente utilização de TICs; é ainda, segundo a autora, modelo típico desses atributos – flexibilidade e individualização – e das relações capitalistas contemporâneas. Nessa perspectiva, o teletrabalho não é apresentado como uma categoria dotada de uma "natureza intrínseca", mas construída a partir de suas práticas e discursos (ALVES, 2014, p. 211).

Sob essa perspectiva, o fenômeno do teletrabalho não se consuma apenas com o simples labor realizado a partir do uso de TICs em local que não se configure típico local de trabalho, não se tratando do desempenho de uma atividade em si, o que poderia acontecer de forma esporádica ou a partir de ato voluntário do trabalhador sem acerto prévio com o empregador ou tomador, mas pressupondo um arranjo no qual o serviço prestado se enquadre na dinâmica da empresa ou do tomador de serviço (o que remete à noção de subordinação estrutural, tratada no capítulo seguinte), presente o fator relacional e de comprometimento entre as partes envolvidas. Como já dito, teletrabalho não é a função ou a atividade, mas o meio a exercê-las considerado o contexto organizacional.

Em outra conceituação pertinente em relação ao objeto de estudo na presente pesquisa e que será analisada em espaço próprio, além do fator espacial e tecnológico, o controle aparece como um dos elementos característicos ao teletrabalho, o qual recai para os resultados das tarefas diante da falta de condição de controle pessoal (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 33):

> a) Atividade realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados;
> b) As ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas;
> c) As tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações (CAVALCANTE, 2012 *apud* BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 33).

Outras importantes fontes conceituais são as definições legais de teletrabalho, consolidando os dois elementos centrais acima mencionados (fatores espacial e

tecnológico) e expondo outras variantes de acordo com o contexto laboral de cada país. Nesse sentido, são abordadas aqui aquelas a ensejarem características distintivas do teletrabalho passíveis de acrescentar na compreensão do fenômeno de modo geral, de passo que não são tratados aspectos eminentemente jurídicos cujos efeitos e interação guarda relação com o ordenamento jurídico respectivo.

Marco normativo do teletrabalho e norma referencial para as regulações dos Estados-Membro da União Europeia, o Acordo-Quadro Europeu sobre teletrabalho assim o descreveu:

> Teletrabalho é uma forma de organização e/ou execução de trabalho, com utilização de tecnologias da informação, no contexto de uma relação de emprego/contrato de trabalho, em que o trabalho, que também pode ser realizado nas instalações do empregador, é regularmente realizado fora dessas instalações (tradução do autor) (EUROPEAN UNION, 2002).

O primeiro aspecto a ser destacado diz respeito ao fator espacial: de modo geral, as legislações, por estarem tratando de relações jurídicas, reconhecem a possibilidade de um arranjo laboral híbrido, no qual o teletrabalho se dá apenas em tempo parcial, porém, deve ser a condição predominante. O mesmo ocorre na legislação portuguesa, na qual o teletrabalho foi definido como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação” (PORTUGAL, 2009).

Trata-se da variável do tempo de trabalho em teletrabalho, cujo desdobramento, conforme Alves (2014, p. 79), “pode ser em jornada parcial, total, ou suplementar – utilização do teletrabalho, em geral em domicílio, para complementar a jornada regular de trabalho”. O teletrabalho pode ser híbrido em função das atividades exercidas, como é o caso de profissionais da área jurídica, engenharia, entre outras, a demandar presença em atos presenciais específicos, como em audiências, obras, ou conforme determinar o empregador ou a natureza do trabalho. Essa categorização entra no que Rosenfield e Alves (2011, p. 216) definem como “em sentido extensivo”, em alusão às variáveis utilizadas pela OIT:

> Em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho à distância com utilização de TICs. Em sentido extensivo, utilizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho deve ser conceituado quanto a diferentes variáveis:
> a) local/espaço de trabalho;
> b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial);
> c) tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente);

> d) competências requeridas (conteúdo do trabalho) (ROSENFIELD; ALVES, 2011, p. 216).

Para as autoras, a combinação dessas variáveis resulta em uma grande quantidade de formas que que o teletrabalho pode assumir, ao menos teoricamente, “o que justifica plenamente sua qualificação de “flexível”” (ROSENVIELD; ALVES, 2011, p. 216). As autoras referem seis categorias de teletrabalho, as quais serão analisadas logo adiante. Para Alves (2014, p. 80), “a dinâmica e o hibridismo do teletrabalho em parte são reflexos das práticas e discursos atuais de desregulamentação do trabalho, de sua valorização em oposição ao emprego”. A autora discorre a respeito:

> Exercer alguma atividade produtiva remunerada, mesmo que informal e independente, seria objetivo de grande parte dos trabalhadores nas sociedades onde o emprego formal decresce ou não cresce acompanhando o crescimento da população economicamente ativa. Para alguns segmentos do mercado, em especial profissionais liberais e freelancers da área da comunicação, das artes e da informática, o teletrabalho autônomo ganha uma conotação positiva por seu caráter independente, pois agregaria maior autonomia, criatividade e rendimentos mais elevados. Difunde-se uma vasta literatura de consultores e “gurus” sobe as supostas vantagens do teletrabalho independente (ALVES, 2014, p. 80).

Esse aspecto encontra-se relacionado com outro fator importante presente nas definições legais, também elencado por Rosenfield e Alves (2011): o tipo de contrato. Como se observa, o Acordo-Quadro Europeu e o Código de Trabalho lusitano destinam a regulação ao teletrabalho subordinado, no contexto de uma relação de emprego. Mas o teletrabalho pode se dar mediante prestação de serviços entre tomador e prestador, aspecto contemplado na regulação da Colômbia, primeiro país a legislar especificamente sobre o teletrabalho na América Latina e no qual a modalidade é fomentada como estímulo ao emprego e ao autoemprego, servindo como instrumento de flexibilização das relações de trabalho (Wulfing, 2014). A Ley 1221 de 2008 define o *teletrabajo* nos seguintes termos:

> *"Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio especifico de trabajo"* (COLOMBIA, 2008).

O teletrabalho autônomo é presente na descrição de teletrabalho da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, fonte referencial em teletrabalho no Brasil, existente desde 1999.

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

O Brasil possui, desde 2017, definição legal de teletrabalho, qual seja, "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo" (BRASIL, 2017). Presentes os elementos essenciais (fator espacial e tecnológico), a norma trata de teletrabalho no contexto da relação de emprego e faz distinção com o trabalho externo, outra figura jurídica presente na CLT, o que será analisado em capítulo próprio, ao tratar do teletrabalho como fenômeno jurídico.

O *Telework Enhancement Act* norte-americano definiu o teletrabalho como sendo "um acordo de flexibilidade de trabalho sob o qual um funcionário desempenha os deveres e responsabilidades de seu cargo e outras atividades autorizadas a partir de um local de trabalho aprovado que não seja o local em que o funcionário trabalharia" (U.S. CONGRESS, 2010), consistindo em conceituação peculiar: introduz o *telework* como um "acordo de flexibilidade de trabalho" e deixa de referir o uso de TICs como elemento definidor da prática.

A OIT publicou, em 2017, o relatório *Working anytime, anywhere: the effects on the world work*[8], síntese da pesquisa realizada em conjunto com a *Eurofound*[9] em 15 países, entre os quais o Brasil, acerca do impacto do teletrabalho no mundo do trabalho a partir de compilação literária sobre o tema nos países respectivos. O estudo inicia expondo os desafios conceituais para delimitar o fenômeno do teletrabalho nas suas diferentes manifestações e variações conceituais entre os países, ensejando a

[8] Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho (tradução do autor).
[9] A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho – Eurofound, é a agência tripartida da União Europeia que disponibiliza informação com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento de melhores políticas sociais, de emprego e laborais, fundada em 1975 (EUROFOUND, 2019).

delimitação adotada conforme o Quadro 1, reproduzido neste trabalho traduzido para o português.

<table>
<tr><th>CATEGORIA</th><th>USO DE TIC*</th><th colspan="2">LOCAL DE TRABALHO</th></tr>
<tr><td>Teletrabalho regular em casa</td><td rowspan="3">Sempre ou quase o tempo todo</td><td rowspan="3">Trabalho em pelo menos um outro local além das instalações do empregador, muitas vezes no mês.</td><td>Trabalho em casa pelo menos muitas vezes ao mês e Trabalho em todos outros lugares (exceto nas instalações do empregador) com menos frequência do que muitas vezes ao mês.</td></tr>
<tr><td>T/TIC-M de alta mobilidade</td><td>Trabalho muitas vezes na semana em pelo menos dois lugares diferentes além das instalações do empregador ou trabalho diário em pelo menos um lugar diferente.</td></tr>
<tr><td>T/TIC-M ocasional</td><td>Trabalha com menos frequência ou em menos localidades, comparado com um T/TIC-M de alta mobilidade.</td></tr>
<tr><td>Sempre nas instalações do empregador</td><td>Todas as categorias</td><td colspan="2">Sempre nas instalações do empregador.</td></tr>
</table>

*TIC: Tecnologias da Informação e Comunicação
*T/TIC-M: T = Teletrabalho; TIC = Tecnologias da Informação e Comunicação; M = Trabalho Móvel.
Quadro 1 – Categorias de teletrabalho.
Fonte: traduzido e adaptado pelo autor com base em Sixth EWCS (2015 *apud* EUROFOUND and ILO, 2017, p. 07).

A categorização desenvolvida para o relatório, a qual assume importância uma vez que a OIT recomenda a sua utilização para estudos futuros, se deu a partir da constatação de que as definições operacionais de teletrabalho recaem, tipicamente, em uma das duas categorias sobrepostas: trabalho realizado por meio de TICs fora das instalações do empregador e trabalho realizado em casa (EUROFOUND e ILO, 2017). Como se vê, o local de trabalho ganha relevância na caracterização, ensejando a abordagem das diferentes modalidades elencadas na literatura.

Como informa o título do relatório da OIT e da Eurofound (2017), é possível teletrabalhar de qualquer lugar. O grau de descentralização física permitido pelas TICs enseja a classificação do teletrabalho em modalidades em relação ao fator espacial. Rosenfield e Alves (2011, p. 216) identificam seis categorias de teletrabalho, em combinação do espaço de trabalho com outras variáveis:

> 1) trabalho em domicílio, (*small office home office* – SOHO); 2) trabalho em escritórios satélites (extensões atomizadas de uma empresa central); 3) telecentros ou telecottages (estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos); 4) trabalho móvel (fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente); 5) empresas remotas ou off-shore (call centers ou telesserviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de tele-serviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, pondo em prática o chamado teletrabalho off-shore); e 6) trabalho informal ou teletrabalho misto (arranjo que o empregado faz com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa) (ROSENFIELD; ALVES, 2011).

A primeira e mais conhecida dessas modalidades de teletrabalho é a *home office*, a qual não raro é tratada como sinônimo de teletrabalho, em substituição ao termo, sendo, a rigor, uma espécie de teletrabalho, qual seja, aquela em que o teletrabalhador labora a partir de casa. De fato, tem-se o *home office* como a modalidade de teletrabalho por excelência, visto que em grande medida o teletrabalho exercido ocorre em *home office*, estando essa variante geralmente presente também de forma combinada com outras formas de teletrabalho, em diferentes intensidades, conforme o Quadro 1. Constitui, como demonstrado, uma espécie de trabalho domiciliar, a qual, segundo Rodrigues (2011, p. 83), “é a forma típica, e provavelmente originária, de prestação do teletrabalho”.

Com a adesão maciça ao teletrabalho em razão da declaração de pandemia de COVID-19 pela OMS em março de 2020, o termo *home office* teve ampla divulgação nas notícias, possivelmente superando a divulgação da prática como “teletrabalho”, o qual predomina entre as abordagens acadêmica e jurídica do fenômeno.

Os denominados teletrabalhadores nômades ou móveis trabalham de qualquer lugar a partir dos dispositivos portáteis, como *notebooks*, *smartphone.* Exemplificados por vezes como os executivos de aeroporto, os nômades são trabalhadores sem espaço de trabalho definido, muitas vezes trabalhadores itinerantes, sempre em trânsito em razão da atividade desempenhada, bem como há grande margem para combinação com outras modalidades como o *home office* ou com o trabalho presencial, nas dependências do empregador no restante do tempo.

Os telecentros ou escritórios satélites consistem em infraestruturas equipadas para receber teletrabalhadores, em local distinto da sede da empresa, podendo se tratar de grandes instalações com infraestrutura completa e pertencer a mais de uma empresa (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015). Rodrigues (2011, p. 86) define o

telecentro como “o local de trabalho, público ou privado, equipado com todo o *hardware* e *software* necessários, comunicações e facilidades de escritório, para serem usados por teletrabalhadores de várias empresas”.

Associa-se esta modalidade aos empreendimentos de escritórios mobiliados e equipados com tecnologia de ponta para a realização de teletrabalho, os quais podem ser alugados pelas empresas, com diversos tipos de planos, com espaços para o trabalho em si, salas de reunião e treinamento e até mesmo eventos. São chamados de ambientes compartilhados ou “espaços de *coworking”,* a exemplo da empresa *Flowork®*[10], presente em Porto Alegre (RS) e Curitiba (PR).

Rocha e Amador (2017, p. 154), em alusão à classificação de Rosenfield e Alves (2011), referem que “todas essas modalidades de teletrabalho têm em comum a flexibilização dos espaços de trabalho e, muitas vezes, do tempo dedicado a ele”.

Existem outras categorizações envolvendo a prática, como os diferentes graus de conexão existentes entre empregador e teletrabalhador, ensejando a seguinte classificação:

> Teletrabalho *offline*, também chamado de desconectado ou *unpluged*, caracterizado quando o trabalhador realiza sua atividade sem manter vinculação telemática alguma com o empregador. O computador, se existir, não é utilizado como forma de comunicação, mas como mera ferramenta de trabalho e processamento de informação.
> Teletrabalho *online*, também chamado de conectado, é a modalidade que revela o típico teletrabalho, já que é através dela que trabalhador e empregador se comunicam continuamente, em total sincronia e de modo bidirecional. Ação que é facilitada pelas tecnologias de comunicação e informação.
> Teletrabalho *one way line* é a variação do modelo online. Nela a comunicação se dá de forma unimodal, como por exemplo, com a utilização de *pagers* convencionais, que não permitem interatividade simultânea ou com uma das vias (entrega ou devolução do trabalho) realizada de forma não tecnológico-informacional (FINCATO, 2016, p. 12).

A classificação trazida por Fincato (2016) se mostra contributo importante na discussão acerca da possibilidade de controle do trabalho e de jornada, a qual será analisada quando da análise do teletrabalho enquanto fenômeno jurídico, no capítulo seguinte.

Apresentadas as principais definições e tipologias atribuídas ao teletrabalho, passa-se a analisar o conjunto dos principais discursos amplamente difundidos acerca

[10] https://www.flowork.com.br/

das vantagens e desvantagens do teletrabalho e, a partir de ponto específico, se desenvolve a problemática de pesquisa a partir da literatura e estudos em geral.

3.2 (Des)vantagens do teletrabalho

Ao teletrabalho são atribuídas uma série de vantagens de diferentes ordens. Rocha e Amador (2018, p. 153), em pesquisa destinada a investigar o estado da arte da literatura sobre teletrabalho, observam que “muitas vezes, ele tem sido tomado como uma grande panaceia: uma modalidade capaz de resolver todos os problemas do trabalho e que só apresenta vantagens a todos os interessados”.

Daniela Alves de Alves (2014), em grande estudo sobre a gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho, obra referencial para a presente pesquisa, captura com precisão o cenário no qual o teletrabalho é apresentado.

> A partir da década de 1990, com a expansão das tecnologias da informação e comunicação e dos projetos de fomento à implantação do teletrabalho em vários países do mundo, o teletrabalho vem sendo apresentado pelos seus defensores (empresários, consultores e gestores públicos) em dois eixos: como modalidade de trabalho que contribui para promover a autonomia e a independência no trabalho, e como qualidade de vida e de equilíbrio entre vida pessoa e trabalho, devido, sobretudo, à flexibilidade na gestão do tempo e do espaço (ALVES, 2014, p. 75)

Nesse sentido, Alves (2014, p. 76) observa que, de modo geral, “as definições positivas do teletrabalho, aquelas que enfatizam as vantagens desta modalidade de trabalho, para as empresas, os trabalhadores, a família e a comunidade” se encontram “nos discursos da mídia, dos gestores de empresas mais modernizadas” e não no meio acadêmico.

De fato, proliferam-se também nos textos científicos dos distintos ramos do conhecimento que estudam o teletrabalho a enumeração de vantagens e desvantagens que acompanham a prática, as quais carecem de estudos empíricos, principalmente no que diz respeito às consequências da flexibilidade para os teletrabalhadores, razão pela qual as vantagens e desvantagens atribuídas ao teletrabalho são tratadas com ressalva neste estudo.

De Masi (2001) sintetiza diversas vantagens desse formato laboral, exemplificando o que nos referimos.

> Outras vantagens do teletrabalho são habitualmente assinaladas nos textos já numerosos que se ocupam do tema. Para as empresas há benefícios em termos de flexibilidade, produtividade e criatividade; para os trabalhadores há benefícios em termos de autonomia, condições físicas, relações familiares, boa vizinhança e acesso ao trabalho (sobretudo para deficientes físicos, anciãos, donas de casa); para a coletividade, há benefícios em termos de redistribuição geográfica e social do trabalho, redução do volume de trânsito, estímulos à criação de novos trabalhos, revitalização dos bairros, redução da poluição e das despesas de manutenção viária, eliminação das horas de pico etc. (DE MASI, 2001, p. 212).

Ao passo que os efeitos da flexibilidade existente nos diferentes arranjos de teletrabalho necessitam de estudos aprofundados para se extrair conclusões sobre suas vantagens e desvantagens para teletrabalhadores e empresas, há benefícios de diferentes ordens objetivamente perceptíveis.

Para a sociedade em geral, o teletrabalho proporciona a redução do tráfego de veículos, gerando efeitos no sentido de desconcentrar os fluxos urbanos, favorecendo um desenvolvimento descentralizado das cidades. Esse mesmo ato de abstenção contribui para o meio ambiente na medida em que reduz a emissão de gases poluentes e a demanda por combustíveis, entre outras inúmeras vantagens econômicas indiretas (NILLES, 1997).

Estudo brasileiro referido em Relatório da OIT aponta nesse sentido: segundo estimativa da pesquisa, na região metropolitana de São Paulo, o tempo médio de deslocamento entre casa e trabalho é de 40 minutos devido ao congestionamento do tráfego, bem como essas pessoas estão expostas a concentrações de poluentes que excedem os padrões da Organização Mundial da Saúde – OMS, sugerindo que a expansão do teletrabalho “não apenas proporcionaria benefícios para a saúde para os indivíduos que teletrabalham, mas também teria um impacto positivo mais amplo no congestionamento do tráfego e na saúde do meio ambiente” (EUROFOUND and ILO, 2017, p. 37).

Com efeito, não parece haver contraponto contundente à conclusão de que a superação da necessidade de deslocamentos possibilitada pelo teletrabalho é potencialmente positiva a todos os envolvidos, com significativo impacto ambiental na medida em que é deflagrada uma reação em cadeia de benefícios, do ganho de tempo à redução do estresse do trânsito, entre outros aspectos imensuráveis.

No que diz respeito às empresas, a implementação do teletrabalho permite a redução das estruturas físicas e a inerente necessidade de manutenção das instalações e equipamentos (ROCHA; AMADOR, 2018), assim como gastos com

energia elétrica e suprimentos, entre os quais se insere até mesmo o café disponibilizado aos trabalhadores no local de trabalho, custos que passam a ser ônus do teletrabalhador, pois mesmo havendo a previsão na legislação para o custeio pela empresa, na relação empregatícia, dos equipamentos e infraestrutura necessária ao trabalho, ainda assim nem todos os custos serão contemplados pelo empregador.

> [...] o trabalhador em casa fornece muitas das coisas normalmente fornecidas pelo empregador: o local de trabalho, de estoque, de aquecimento, iluminação, seguros, tempo para entradas e saídas, gerenciamento e monitoramento (na forma de autogerenciamento, preenchendo relatórios e planilhas de horários, etc.) bem como na exposição à vários risco de saúde e segurança. O computador doméstico desempenha um papel interessante e ambíguo nisso tudo, já que é um instrumento tanto de produção quanto de reprodução, é usado tanto para fazer encomendas na mercearia ou para a lição de casa das crianças quanto para o trabalho em si (HUWS, 2009 p. 53).

A título de exemplo, a pesquisa da SAP Consultoria realizada em 2016, intitulada Estudo *Home Office* Brasil 2016 menciona o BYOD[11], "termo criado para descrever a tendência global que incentiva aos profissionais utilizarem seus próprios dispositivos pessoais para desempenhar suas atividades na empresa" (SAP, 2016, p. 15), sendo que 32% das empresas pesquisadas adotavam a prática, a qual, no entanto, e principalmente por fazer alusão ao uso de equipamento próprio no local de trabalho (na empresa) é incompatível com a legislação brasileira aplicável às relações de emprego, pois significa transferir os custos da atividade econômica ao empregado.

Atualmente, o teletrabalho demonstrou o seu potencial no contexto da pandemia do novo coronavírus ao ser praticado em larga escala mundialmente, se mostrando a grande alternativa para a continuidade do trabalho e da atividade econômica, bem como de diversas outras atividades de naturezas distintas, ganhando os holofotes e sendo noticiado como o aspecto positivo da pandemia, agora "descoberto" pela sociedade em geral.

Com isso, segundo noticiado pelo Correio Braziliense, 63% do total da força de trabalho da Administração Pública Federal se encontrava em *home office* em julho de 2020, cerca de 360 mil servidores públicos. A economia no período da pandemia se desdobra em várias frentes (CORREIO BRAZILIENSE, 2020a).

---

[11] BYOD é uma sigla para *Bring Your Own Device*, cuja tradução literal corresponde a "traga seu próprio dispositivo" (tradução do autor).

> Exemplo disso tem sido a experiência com o teletrabalho durante esses últimos quatro meses, por causa da pandemia. Só com despesas com diárias e passagens foram economizados R$ 270 milhões entre abril e junho. Com o deslocamento terrestre, por meio do TáxiGov, a redução de gastos foi de R$ 743,5 mil, se comparado ao mesmo período de 2019. Houve economia também de R$ 93 milhões entre março e maio de 2020, com a redução das despesas com adicional de insalubridade, de irradiação ionizante, periculosidade, serviço extraordinário, adicional noturno e auxílio transporte (CORREIO BRAZILIENSE, 2020a).

Segundo dados do Ministério da Economia do período entre abril e julho de 2020, calculou-se que "o trabalho remoto dos servidores públicos federais durante a pandemia de COVID-19 resultou em uma economia de R$ 691,992 milhões aos cofres públicos" (ESTADÃO, 2020).

Não à toa, o Governo Federal publicou a Instrução Normativa nº 65/2020, estabelecendo regramento para a implementação permanente do regime de teletrabalho nos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (CORREIO BRAZILIENSE, 2020a; BRASIL, 2020).

Além da redução de custos, o aumento de produtividade e eficiência organizacional também constituem as principais vantagens do teletrabalho para as empresas, segundo Rodrigues (2011). A autora destaca, entre outros aspectos potenciais, a flexibilidade horária e geográfica como fatores a possibilitarem "a oportunidade da empresa operar vinte e quatro horas por dia globalmente, mesmo na ocorrência de catástrofes" (sic) e o menor índice de absenteísmo dos empregados (RODRIGUES, 2011, p. 74-75).

Outra vantagem para empresa residiria no fato de que "no teletrabalho, o tempo ocioso do trabalhador não pesa no custo da produção. O elemento tempo cede espaço ao critério medida de quantidade de prestação de trabalho efetuado" (PRUNES, 1995, apud RODRIGUES, 2011, p. 75). A observação é pertinente e diz respeito a questão central no presente estudo, apontando a tendência ao controle por tarefa ou resultado apresentado pelo trabalhador em detrimento do controle de jornada, objeto de análise aprofundado no decorrer do trabalho.

Entretanto, a vantagem que parece ser a mais contundente em favor das empresas é o ganho de produtividade, amplamente referido (DE MASI, 2001; RODRIGUES, 2011; ROCHA; AMADOR, 2018). As pesquisas da SAP Consultoria sobre a situação do teletrabalho no Brasil, consolidada nas versões 2016 e 2018 do Estudo *Home Office* Brasil indicam que o aumento de produtividade com o teletrabalho

é um dos motivos determinantes para a implementação da prática pelas empresas no país (SAP, 2016; 2018).

O ganho de produtividade também é mote para a implantação do teletrabalho na esfera pública. Levando em consideração a experiência tida como bem-sucedida em órgãos do Poder Judiciário que já haviam adotado o teletrabalho, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho (TST), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) regulamentou a prática no âmbito do Poder Judiciário a nível nacional através da Resolução nº 227, de 15 de junho 2016, objetivando aumentar a produtividade, economizar tempo e reduzir custos, tanto de deslocamento de servidores quanto no consumo de bens em serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário, bem como promover a cultura orientada a resultados, entre outros propósitos elencados no art. 3º da norma (CNJ, 2016).

Estudo empírico realizado com servidores do Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) e da Receita Federal investigou as vantagens e desvantagens do teletrabalho, apontando para a melhoria da qualidade de vida, redução de custos, estresse e tempo de deslocamento, entre outros aspectos, também registradas desvantagens, como problemas de adaptação, psicológicos, infraestrutura e controle do teletrabalhador (FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020).

Mas nem tudo são vantagens em relação ao teletrabalho e quem aponta para o que classifica como “inconvenientes temidos” dessa revolução é o próprio De Masi (2001), entusiasta do que afirma ser o futuro do trabalho.

> E óbvio que uma revolução total desse gênero comporta também inconvenientes, sobretudo no início. Como já disse, é óbvio que o retorno ao trabalho no âmbito doméstico requer longo tempo de experimentação e aceitação. Os inconvenientes do teletrabalho, caprichosamente denunciados pelos funcionários e sindicalistas conservadores, são: para as empresas, a dificuldade de controlar o processo de trabalho de cada operador descentralizado, a resistência dos velhos chefes, a redução da identidade de empresa, a necessidade de revolucionar a mentalidade por meio da atividade formativa; para os trabalhadores, o possível isolamento inicial, a marginalização da dinâmica empresarial e dos jogos do poder; a necessidade de reciclar os hábitos pessoais e familiares, o perigo-principalmente para as mulheres-cio trabalho duplo, do excessivo enraizamento ao contexto familiar e de se desvincular da sociedade sindical; para a coletividade, o perigo da atomização sindical e de nova instabilidade (DE MASI, 2001, p. 2015).

A atomização do teletrabalhador em razão da descentralização física em relação ao local de trabalho enfraquece a sua coletividade enquanto classe

trabalhadora, resultando na dificuldade de organização e representação sindical, prejudicando fiscalizações, negociações e solução de conflitos coletivos e o exercício de direitos nesse sentido (RODRIGUES, 2011; WÜLFING, 2014).

O teletrabalho também se mostra como um potencial instrumento de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como demonstra o estudo de Bublitz (2014). Conclui a autora, contudo, que "esta nova forma de trabalhar necessita adequar-se para propiciar, além de uma remuneração digna, a inclusão social", destacando o isolamento social resultante da falta de contato humano direto com colegas de trabalho, virtude da presença física no local de trabalho (BUBLITZ, 2014, p. 112-113).

O isolamento social é talvez um dos aspectos negativos mais relevantes envolvendo o teletrabalho. Além da pesquisa de Bublitz (2014), diversos outros trabalhos empíricos também registram o isolamento como aspecto negativo referido por teletrabalhadores, como apontado, por exemplo, em "Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional" (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017), sendo essa uma desvantagem objetivamente perceptível, provável ocorrência a menos que a empresa ou o grupo de teletrabalhadores busque contornar tal quadro.

De Masi (2001, p. 215-216) discorda nesse ponto, referindo um isolamento apenas "inicial", e o faz apontando pesquisas, que elenca em uma lista de "efeitos verificados", a qual já denuncia outras tendências negativas:

> • O teletrabalho corre o risco de perpetuar a divisão sexual do trabalho. Nos níveis mais baixos da pirâmide empregatícia, escolhem-se principalmente mulheres; nos níveis mais altos, principalmente homens.
> • Com o teletrabalho, a produtividade aumenta, comparativamente ao trabalho executado no escritório. A maioria dos entrevistados declara que faz em casa em cinco ou seis horas o que no escritório exigia oito ou nove horas.
> • Excetuando os solteiros, a maioria dos teletrabalhadores não se queixa de isolamento, solidão, enfado ou estresse: as ligações que se criavam no escritório entre colegas criam-se em casa com os familiares e as pessoas do bairro, passando a somar com as ligações virtuais que sempre permanecem, com os chefes e colegas de trabalho.
> • Os relacionamentos hierárquicos também permanecem, mas melhoram: a combinação de vizinhança virtual e distância real permite interagir somente quando se apresenta a necessidade, eliminando toda a possibilidade de pequenos conflitos determinada, no escritório, pela convivência prolongada e forçada com chefes e colegas.
> • A maioria dos teletrabalhadores declara um aumento claro do tempo livre, um maior empenho no próprio crescimento cultural, formas múltiplas de autoformação e uma recusa de voltar ao trabalho concentrado no escritório.
> • Em síntese, ao lado das vantagens imediatas do teletrabalho, aos poucos vão-se sedimentando em volta dele e por causa dele novas formas de convivência, de ordens arquitetônicas e urbanísticas e de relacionamentos entre o trabalho e a vida que são como um prelúdio a um novo modelo

> coerente de civilização que o homem pós-industrial fará surgir (DE MASI, 2001, p. 215-216).

Ao se voltar para o teletrabalhador, parecem evidentes e passíveis de serem objetivamente constatados alguns aspectos positivos do teletrabalho, como o ganho de tempo com deslocamentos e até custos inerentes a esse processo não cobertos pelo empregador (economia que, também em tese, pode ser anulada com o aumento de gastos correntes com a estrutura própria de trabalho).

No entanto, a questão se torna complexa na medida em que as supostas vantagens atribuídas a essa forma de trabalho recaem sobre a sua característica mais controversa: a flexibilidade.

3.3 Flexibilização, intensificação e a desestruturação do tempo no teletrabalho

O teletrabalho é permeado por discursos que exaltam a característica da flexibilidade, a qual supostamente confere “liberdade” e “autonomia” ao teletrabalhador para a determinação sobre o “como” e o “quando” realizar o trabalho, qualitativos anunciados como fatores de modernização, permitindo maior tempo livre para a convivência familiar, lazer e outras atividades da vida, na forma como esse trabalhador decidir gerir o seu próprio tempo (RODRIGUES, 2011; ROSENFIELD; ALVES, 2011; COSTA, 2013).

> [...] a organização do processo de trabalho é marcada pela flexibilidade temporal e espacial. Se o contato tradicionalmente estabelecido entre o cliente (que pode ser o empregador) e o profissional tinha limites de tempo e espaço, como o tempo da jornada, os horários socialmente estabelecidos para o contato telefônico e os espaços presenciais, a tecnologia informacional permite uma relação flexível/elástica com o tempo, já que o trabalho pode ser produzido a qualquer tempo e em qualquer espaço e pode ser armazenado virtualmente ou, também desse modo, enviado para o cliente. Esse aspecto da flexibilidade é encontrado tanto no teletrabalho por conta própria como no assalariado (ROSENFIELD; ALVES, 2011, p. 219).

Em razão de sua potencial flexibilidade, o teletrabalho é entendido como de difícil controle diretivo e de jornada pelo empregador, como demonstramos a partir de elemento trazido ao defini-lo, segundo o qual “as ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente” e, como consequência que se apresenta como

lógica, “o controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas” (CAVALCANTE; 2012, *apud* BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 33).

> O discurso em torno do teletrabalho, principalmente o proveniente das empresas fomentadoras desta modalidade de ocupação, enfatiza a necessária flexibilidade a que devem estar dispostos os teletrabalhadores, tanto no que diz respeito à gestão do seu próprio trabalho, principalmente em termos de tempo. O teletrabalhador deveria ser flexível o suficiente para responder quase imediatamente às solicitações, para cumprir os prazos estipulados e para conduzir o trabalho de modo a atingir determinados resultados esperados (ALVES, 2014, p. 51).

Em página oficial do governo da Argentina na *internet*, o teletrabalho é apresentado e essa concepção é posta da seguinte forma: trata-se de trabalho por objetivo, o qual não será controlado por relógio, conceito obsoleto diante do aparecimento de outro, qual seja, o da disponibilidade e do objetivo cumprido, em busca de uma maior produtividade. As informações ressaltam, entretanto, que em respeito à legislação, o tempo de trabalho e a disponibilidade do trabalhador devem ser previamente acordados entre as partes (ARGENTINA, 2020b).

O controle pela entrega do trabalho, resultados ou produtividade também é referido por Nilles (1997) e De Masi (2001), sendo esse o entendimento de parcela majoritária dos pesquisadores do tema, reunidos em extenso levantamento acerca das definições de teletrabalho elaborado por Rodrigues (2011).

> Para milhões de trabalhadores parece cada vez mais irracional que o trabalho seja executado na unidade de tempo e local do grande escritório centralizado; difunde-se a aspiração por uma gestão autônoma, flexível, subjetiva e descentrada do próprio trabalho; toma-se consciência das oportunidades cada vez mais revolucionárias oferecidas pelo progresso tecnológico, capaz enfim de tornar ubíquas as informações e de eliminar os vínculos entre espaço e tempo. [...] Em outros termos, o local de trabalho não constitui mais uma variável independente do teorema organizativo e o horário rigidamente sincronizado não constitui mais uma exigência do trabalho, principalmente do trabalho intelectual. A administração por objetivos e a autonomia profissional dos trabalhadores permitem-lhes vender obras concretas e não tempo, permitem a seus chefes controlarem à distância os resultados, em vez de controlar de perto os processos (DE MASI, 2001, p. 208).

O fenômeno, que se trata de manifestação concreta e expressiva do processo de flexibilização[12] estrutural que demonstramos no capítulo anterior, atinge no âmago a estruturação do tempo de trabalho da sociedade industrial.

Nesse sentido, o Relatório da *Eurofound* (2003) intitulado "*A new organisation of time over working life"* aborda os padrões de mudança no mercado de trabalho e, entre outros aspectos, as preferências de uso do tempo, oferecendo "uma estrutura conceitual para considerar arranjos de tempo e vida profissional", tratando da reorganização do tempo como resposta possível às mudanças estruturais no cenário de flexibilização para o qual se caminha cada vez mais (EUROFOUND, 2003). O documento sintetiza a mudança paradigmática em curso:

> Vimos que o dia de trabalho padrão ou "normal" na Europa está diminuindo de importância (ver Capítulo 7). Além das chamadas 'horas de trabalho padrão', um número crescente de estruturas de horários de trabalho variadas tem surgido, especialmente na esteira da flexibilização do horário de trabalho economicamente orientada, projetada para adaptar as horas de trabalho tão exatamente quanto possível às flutuações da carga de trabalho. As estruturas flexíveis de horário de trabalho são caracterizadas por horários de trabalho cuja duração e a distribuição podem ser adaptadas aos altos e baixos das cargas de trabalho. Na ausência de horários de trabalho diários especificados (por exemplo, se o número de horas de trabalho a serem realizadas por um funcionário foi especificado apenas durante um determinado período), então temos uma estrutura de horário de trabalho "amorfa" ou sem forma. Os períodos de alocação podem ser semanas, meses ou anos. Em estruturas de trabalho autodeterminadas, como no teletrabalho ou trabalho em casa, o funcionário pode estruturar seu horário de trabalho quase completamente de forma autônoma, já que o que conta é a conclusão da tarefa, e não o número real de horas trabalhadas (Linnenkohl, 1995). Dada a soberania deste tempo, tais opções de horário de trabalho permitem que os funcionários formem arranjos de tempo de acordo com suas próprias necessidades individuais e preferências (EUROFOUND, 2003, p. 116-117).

Trata-se da apuração empírica da desestruturação do tempo de trabalho fordista. Cardoso (2007) explica que a compreensão do tempo[13] nas sociedades

---

[12] A flexibilidade nos ambientes de trabalho desponta como objetivos da adoção da prática pelas empresas no Brasil, para as quais o conceito de *home office* é entendido como "gerenciamento baseado em resultados, ao invés da presença física" em 71% dos casos (SAP Consultoria, 2016, p. 19), aparecendo, como principais ganhos, o aumento da produtividade. Em relação à jornada, em 47% das empresas o sistema é o *flexi-time*, cujo horário de trabalho é flexível e definido pelo próprio trabalhador. Em 41% das empresas, não há prática definida. O controle da jornada de trabalho em 55% das empresas participantes do estudo é realizado por meio de relatórios de atividades ou visita (SAP, 2016).

[13] Em "Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores", a autora discorre acerca do tempo e a sua condição (característica principal) enquanto uma produção social, aspecto não evidenciado a ponto de não reconhecermos a sua existência como atividade humana, exercendo forte normatividade e coerção na vida cotidiana, o qual "tornou-se uma representação simbólica de vasta rede de relações de caráter individual, social ou puramente físico, constituindo-se em um símbolo universal, praticamente inquestionável", a influenciar a noção de trabalho e de tempo de trabalho (CARDOSO, 2007, p. 21).

contemporâneas exige entender, antes de tudo, como as diferentes categorias que envolvem os tempos sociais - tempo de trabalho, tempo livre, ócio e lazer – foram sendo construídas nos diferentes momentos históricos. Ainda, a expressão “tempos” é utilizada no plural, muitas vezes, por se considerar a existência de uma multiplicidade de tempos sociais, mesmo que em cada cultura temporal haja um tempo dominante (CARDOSO, 2007).

A flexibilidade do trabalho implica não só na divisão e na organização da produção e do trabalho em si ou nas relações de trabalho, mas também no tempo de trabalho e demais tempos sociais que passam a ser moldados em detrimento das atividades laborais (CARDOSO, 2007); os tempos de trabalho definem os tempos de não trabalho.

Ainda, o tempo de trabalho não se restringe, necessariamente, ao tempo da jornada de trabalho e da busca pela sobrevivência e subsistência, como também envolve todos os momentos em que o indivíduo investe, objetiva e subjetivamente, em atividades e obrigações profissionais, e despende esforços físicos e/ou mentais em prol do labor (CARDOSO, 2007).

Contemporaneamente, diversos autores caracterizam o momento atual como de intensas transformações no tempo de trabalho e nos demais tempos sociais, podendo se afirmar que vive-se uma temporalidade urgente, decorrente de inovações organizacionais e tecnológicas ocorridas nas últimas décadas no mundo do trabalho, as quais refletem nas vivências temporais cotidianas de todos os sujeitos. Pode-se dizer, ainda, que não se tem mais a mesma separação nítida entre os tempos/espaços de trabalho e os tempos/espaços de não trabalho. E estas novas demarcações e configurações temporais são decorrentes, novamente, das mudanças no mundo do trabalho (CARDOSO, 2007).

Nesse contexto, há que se atentar às consequências pessoais da flexibilização, podendo-se destacar a intensificação do ritmo de trabalho, bem como horários irregulares, trabalho noturno, desorganização da vida familiar e de seus ritmos biológicos, gerenciamento da insegurança e, sobretudo, a disponibilidade constante e mobilização mental e psíquica em razão do trabalho (GAULEJAC, 2007).

Gustavo Gauthier (2006) explicita o paradoxo que se estabelece em torno da questão no contexto do teletrabalho:

> *"El riesgo en este sentido, puede consistir en la falta de separacion de las fronteras entre el tiempo de trabajo y de no trabajo, fundamentalmente cuando el teletrabajo se cumple desde el hogar, cuando los trabajadores inmersos en su actividad profesional se muestran incapaces de hacer la distinción entre actividad productiva y tiempo libre. Así lo que parece una gran virtud – la autonomía en la gestión del tiempo de trabajo –, puede convertirse en un gran defecto si al teletrabajador no se le permite o no es capaz de poner límites a lo que puede constituir uma invasión a su vida privada* (GAUTHIER, 2006, p. 40).

Nesse sentido, Hoffmann (2014, p. 99) adverte para a "perda das referências espaço-temporais do teletrabalhador, principalmente do tipo 'nômade', com evidentes efeitos deletérios produzidos pela impossibilidade premente de separar as vidas particular e profissional". O autor atribui, como resultado do controle por metas ao invés do tempo de labor e da intensificação do trabalho a precarização da relação de emprego nessa modalidade.

Segundo a OIT, a maioria dos estudos nacionais nos países pesquisados relatam o fenômeno da '*blurring of boundaries*' (embaçamento das fronteiras) entre os tempos de trabalho e de não trabalho, descrito no relatório como a "sobreposição das fronteiras entre as esferas de trabalho pago e vida pessoal" (EUROFOUND and ILO, 2017, p. 29).

Pesquisas como as de Barros e Silva (2010) e de Costa (2013) entrevistaram teletrabalhadores que revelaram trabalho intenso, em diversos horários, aumento de cobranças pelo empregador e aumento do estresse no regime de teletrabalho. Alves (2014) descreve a temporalidade observada no teletrabalho:

> O modelo de tempo encontrado no teletrabalho indica uma passagem veloz, valorizadora do presente, na qual se valorizam mais os eventos presentes, no curto prazo, um tempo passível de ser contraído ou dilatado e cuja medição não é a principal forma de controle, e sim a produção de práticas de separação entre as diversas temporalidades conectadas e de tentativa de controle dos imprevistos característicos do tempo-devir. O tempo no teletrabalho tem um modelo ambíguo, flexível e elástico, por um lado, e a "necessidade" de ser controlado, por outro. (ALVES, 2014, p. 30).

O relatório da OIT e da *Eurofound* "Trabalhando a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho" demonstra as transformações da organização do trabalho a partir do emprego das novas TICs, constatando, entre vários outros fatores, o aumento da intensidade do trabalho e do alongamento das horas laborais por esses trabalhadores (EUROFOUND and ILO, 2017).

Ao ser atribuído ao teletrabalhador o “como” e o “quando” realizar o trabalho, soa evidente, em um primeiro momento, que a verificação da satisfação contratual por parte do teletrabalhador recaia na entrega de resultados. Nesse processo, está se operando o deslocamento do controle diretivo do empregador quanto ao emprego da força de trabalho comprada, bem como o controle da distribuição das horas laborais do empregador para o empregado, produzindo implicações no plano da organização do trabalho e jurídico.

Nesse sentido, considerar a hipótese de que o teletrabalho tenha como parâmetro de controle a entrega de resultados em detrimento da duração do trabalho implica que uma massa crescente de teletrabalhadores seja submetida às consequências dessa formulação que passa a ser o paradigma. Além da suscetibilidade do teletrabalhador em laborar por tempo superior ao das horas contratuais, há, também, a questão do aumento da intensidade no trabalho, fatores que se encontram entrelaçados.

Isso porque na medida em que o controle das atividades é aferido exclusivamente através da tarefa/resultado apresentado e não pelo controle da efetiva jornada laborada, opera-se a substituição do parâmetro temporal – medido através da duração do emprego de energia físico-psíquica pelo trabalhador (força de trabalho) na atividade – pelo trabalho já objetivado no produto, medindo-se pela quantidade de tarefas concretizadas em um tempo determinado (MARX, 2013).

Em consequência, exige-se que o trabalhador corresponda à capacidade média de rendimento prevista para determinada atividade, possibilitando ao capitalista estabelecer plenamente a intensidade do trabalho, a qual recai sobre a capacidade produtiva do trabalhador, desconsiderando-se individualidades e tendo como decorrência natural o interesse do trabalhador em aumentar a intensidade do próprio trabalho, prolongando a jornada e reduzindo o preço do trabalho (MARX, 2013).

A conclusão de Marx (2013), ao analisar as formas de salário e precificação do trabalho, é a de que o trabalho remunerado por unidade/peça (em referência à produção de bens materiais feita geralmente em domicílio) – em contraposição ao pago pelo tempo de trabalho cuja medida é delimitada na jornada – é a de que se aumenta a concorrência e o potencial de exploração do trabalho, sendo a forma de valoração mais interessante ao modo de produção capitalista.

A emergência do controle pela realização de tarefas em detrimento do controle de jornada de trabalho torna fictícia a jornada contratualmente pactuada, uma vez que

o que interessa é a entrega do trabalho, independentemente do tempo que o teletrabalhador empregou na atividade.

Diante disso, se mostra imprescindível resgatar a noção de jornada de trabalho para se colocar em perspectiva a mudança que se opera nessa formulação: a jornada de trabalho é a medida do tempo de disponibilidade diária dos empregados em relação ao empregador, indicando a satisfação da obrigação contratual pelo trabalhador. Por se basear na duração do trabalho, a remuneração do empregado não guarda relação com o volume de produção e resultados, preservando-o dos riscos da atividade econômica, sendo considerada a forma mais justa de remuneração (DELGADO, 2017).

O controle de jornada é a regra no sistema trabalhista brasileiro e através da aferição da jornada de trabalho se garantem outros direitos atrelados ao fator tempo, os quais constituem o eixo central da estrutura de direitos trabalhistas. Ainda, a questão se encontra umbilicalmente ligada com o valor do trabalho e a forma salarial. O tempo de duração como parâmetro de controle da satisfação do contrato de trabalho corresponde ao salário por unidade de tempo, o qual é a regra no contexto das relações de emprego e eixo sobre o qual se estrutura grande parte dos direitos trabalhistas.

Nessa perspectiva, o tempo – da duração do trabalho – desloca-se para o tempo médio atribuído a uma tarefa específica ou à produtividade esperada nesse intervalo de tempo e quem determina esse tempo médio é o capitalista – diga-se, o mercado – e não o trabalhador, que, ao acelerar o seu próprio ritmo buscando o resultado no tempo esperado, contribui ele próprio para a redução desse tempo, em um círculo vicioso de intensificação do trabalho.

Ampliando a questão para a perspectiva estrutural, Rosso (2017) conclui que a flexibilização opera a conversão de tempos de não trabalho em tempos de trabalho, abrindo novas fronteiras para a acumulação capitalista e resultando na perda de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores, que somente no período que marcou o término da Segunda Guerra Mundial conquistaram o padrão das oito horas diárias e o controle da intensidade do trabalho (ROSSO, 2017). A conversão descrita pelo autor se mostra potencial no contexto do teletrabalho.

4. O TELETRABALHO ENQUANTO FENÔMENO JURÍDICO-NORMATIVO

O presente capítulo aborda o teletrabalho como fenômeno jurídico, tratando da problemática alvo da pesquisa a partir da esfera normativa envolvendo esse formato laboral, respondendo o objetivo específico *b*), qual seja, estabelecer o quadro jurídico-normativo envolvendo o teletrabalho no direito brasileiro, bem como aprofundando o objetivo específico a, relativo às consequências teóricas da flexibilidade temporal no teletrabalho a partir das implicações relativas a direitos, tensionando esse cenário com os direitos fundamentais envolvidos e, assim, completando a problematização teórica objeto de estudo.

Para tanto, o capítulo se setoriza a fim de desenvolver a temática, percorrendo, dentro do possível, uma linha temporal até os dias atuais, partindo daqueles que são considerados marcos regulatórios do teletrabalho.

Na sequência, se adentra à análise da evolução do teletrabalho no direito brasileiro, analisando a legislação e também outras normas reguladoras relevantes no tocante ao objeto específico de estudo, também trazendo o direito comparado naquilo que concerne ao problema de pesquisa.

Exposta a questão central, estabelece-se a problemática à luz da sistemática dos direitos fundamentais, concluindo a formulação teórica pretendida no presente capítulo, a fim de subsidiar as discussões com os elementos empíricos encontrados na etapa seguinte.

4.1 Marcos regulatórios internacionais

A busca por uma normatização pioneira envolvendo o teletrabalho remete a documentos que, no dizer de Wülfing (2014, p. 123), “por sua importância histórica, social, jurídica e econômica transformaram-se em marcos regulatórios internacionais do teletrabalho”. São eles a Convenção 177 e a Recomendação 184, da OIT, e o Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho.

Não ratificada pelo Brasil, a Convenção 177 da OIT e a sua complementação[14] – a Recomendação 184 – são frutos da 83ª Sessão da Conferência Geral da OIT, realizada em junho de 1996, em Genebra. Os documentos não tratam direta e especificamente do teletrabalho, mas do trabalho a domicílio, sendo considerados, conforme seus preâmbulos, como "Recomendação sobre trabalho em domicílio" e "Convênio sobre trabalho em domicílio", respectivamente (OIT, 1996a; OIT, 1996b).

Inexiste até o momento normatização por parte da OIT relativa ao teletrabalho especificamente. Ainda assim, as disposições da Convenção e da Resolução sobre trabalho em domicílio abrangem o teletrabalho, pois, como já visto, o teletrabalho *home office pode* ser enquadrado como uma espécie de trabalho a domicílio, gênero nessa relação dada a sua maior abrangência ao labor realizado a partir do domicílio do trabalhador, enquanto o teletrabalho exige o uso de TICs para a sua caracterização na modalidade *home office*.

Porém, é de se observar o significado da expressão utilizada, pois, apesar do termo "domicílio", o conceito possui maior abrangência, abarcando a ideia de trabalho externo ao passo que se refere a "outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador" (OIT, 1996a).

> ***Artículo 1***
> *A los efectos del presente Convenio:*
>
> *(a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:*
> *(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;*
> *(ii) a cambio de una remuneración;*
> *(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,*
> *a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;*
> *(b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;*
> *(c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa* (OIT, 1996a).

[14] Enquanto as Convenções são tratados internacionais e vinculam juridicamente os Estados ratificantes, as Recomendações têm caráter complementar às Convenções, "propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como está poderia ser aplicada", havendo, ainda, recomendações autônomas, as quais "não estão associadas a qualquer convenção e que podem servir como guias para a legislação e as políticas públicas dos Estados-membros" (OIT, 2020).

Depreende-se da norma que o elemento geográfico do conceito equivale ao trabalho remoto ou à distância de modo geral, abarcando não só a espécie teletrabalho *home office*, mas englobando todas as modalidades de teletrabalho, visto que a definição se dá por exclusão dos “locais de trabalho do empregador”.

Nesse sentido, a primeira legislação envolvendo o teletrabalho no direito brasileiro tratava de “trabalho à distância”, como se verá logo adiante, concepção que, ainda que englobe o teletrabalho, também se mostra ampla e genérica. Até o advento da Lei 13.467/2017, o teletrabalho também era enquadrado como uma forma de trabalho externo, bem como de trabalho a domicílio, por vezes referenciado como o “novo trabalho a domicílio” (DELGADO, 2017, p. 1023).

Além da noção de trabalho em domicílio, a incidência das normas da Convenção exige que se trate de trabalhador assalariado, afastando o trabalho autônomo e aquele assalariado que ocasionalmente labora em seu domicílio, conforme se extrai do *Artículo 1* acima transcrito.

Sem adentrar aos demais aspectos da Convenção 177 da OIT, o que ocasionaria grande desvio do objeto de estudo, merece registro a pretensão da busca pela igualdade de condições entre os trabalhadores em domicílio e os demais assalariados (Artigo 4, 1), cujo fomento deve se dar, entre outros aspectos, com a proteção em matéria de segurança e saúde do trabalho (Artigo 4, 2, c) (OIT, 1996a).

Naquilo que é o seu papel de complementaridade, a Recomendação 184 reproduz novamente o conceito de trabalho em domicílio e expande, em seções, os aspectos envolvendo o trabalho em domicílio a serem observados, como a definição específica e por escrito das condições de emprego, em conformidade às legislações nacionais respectivas, abordando, por exemplo, a escala ou taxa de remuneração e seus métodos de cálculo (Seção II, Disposições Gerais, 5.); prazo de realização, custos assumidos pelo trabalhador e respectivo reembolso (Seção III, Controle do trabalho, 7.); aspectos remuneratórios como piso salarial, preferencialmente por negociação coletiva, observadas as legislações nacionais (Seção VI, Remuneração), entre diversos outros aspectos. A Recomendação sobre trabalho em domicílio ainda consigna:

> *VIII. Horas de trabajo, períodos de descanso y licencias*
>
> *23. El plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores.*

> *24. La legislación nacional debería fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores* (OIT, 1996b*).*

Como se observa dos aspectos relativos ao objeto do presente estudo, no tocante às horas de trabalho e descansos, o documento limita-se a recomendar a edição de lei pelos países ratificantes, observada a igualdade dos trabalhadores em domicílio em relação aos demais, assentando que o prazo fixado para o término de um trabalho não prive esse trabalhador da possibilidade de desfrutar um tempo de descanso.

A Convenção 177 e a Recomendação 184, da OIT, almejam, em síntese, expandir direitos aos trabalhadores em domicílio assegurando que a sua proteção jurídica se dê pautada na igualdade em relação aos demais trabalhadores, com referência a aspectos basilares, estimulando a edição de leis e enfatizando a aplicação das legislações nacionais também a estes trabalhadores, constituindo importante normatização, ainda em 1996, infelizmente não ratificada pelo Brasil que somente em 2011 veio a ter a sua primeira regulamentação a envolver o teletrabalho.

A expansão do teletrabalho na Europa levou o Conselho Europeu a promover o diálogo social[15], resultando no "primeiro acordo europeu celebrado pelos próprios parceiros sociais", do qual participaram a Confederação Europeia de Sindicatos, a União das Confederações Industriais e de Empregadores da Europa, a União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas e o Centro das Empresas com Participação Pública, resultando no *Framework Agreement on Telework,* assinado em julho de 2002 em Bruxelas, na Bélgica (EUROPEAN UNION, 2002).

O Acordo-Quadro[16] Europeu sobre Teletrabalho é de adesão voluntária e tem como objetivo "estabelecer um quadro geral a nível europeu relativo às condições de emprego dos teletrabalhadores e conciliar as necessidades de flexibilidade e

[15] "O diálogo social é uma prática que prevê o confronto entre sindicatos, organizações de empreendedores e instituições públicas nas definições das políticas socioeconômicas. O diálogo social constituiu um dos pilares do modelo social da União Europeia e no desenvolvimento da programação dos Fundos estruturais que se baseiam no princípio da solidariedade e sua estreita concertação entre partes sociais, Comissão e Estado-membro" (IL DIALOGO sociale *apud* GOMBAR, 2015, p. 79).

[16] Acordo-Quadro *(Framework Agreement)* "é o termo utilizado para descrever o resultado positivo do diálogo social Europeu. O termo 'quadro' pretende realçar a natureza particular do acordo ao fornecer um esboço dos princípios gerais a serem implementados nos Estados-membros" (EUROFOUND, 2019).

segurança partilhadas por empregadores e trabalhadores", a servir de base para as legislações dos Estados-membros, bem como negociações coletivas ou entre empregador e empregado (EUROPEAN UNION, 2019).

Como já apresentado no capítulo que aborda as definições dessa modalidade laboral, o Acordo-Quadro define teletrabalho e teletrabalhador (item 2) e regula diversos aspectos como as condições de contratação (item 4), tratando de assegurar os mesmos direitos dos demais trabalhadores aos *teleworkers*; seu caráter voluntário (item 3), respeito à privacidade do teletrabalhador (item 6), responsabilidade pelo custeio dos equipamentos necessários ao trabalho (item 7), treinamento (item 10), proteção à saúde e segurança (item 8), questões de direitos coletivos (item 11), organização do trabalho (item 9) e até mesmo proteção de dados (item 5) (EUROPEAN UNION, 2002).

Os distintos tópicos abordados no Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho ensejariam uma comparação geral com o regramento do teletrabalho no Brasil a partir da reforma trabalhista da Lei 13.467/2017, o que demonstraria como a regulação nacional ainda é insuficiente no trato das diversas nuances envolvendo o teletrabalho, no entanto, desviaria do escopo deste estudo. A questão que nos importa, a destacar, são as disposições acerca da organização do trabalho.

> 9. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
>
> NO ÂMBITO da legislação aplicável, dos acordos coletivos e das normas da empresa, o teletrabalhador gere a organização do seu tempo de trabalho.
> A carga de trabalho e os padrões de desempenho do teletrabalhador são equivalentes aos de trabalhadores comparáveis nas instalações do empregador.
> O empregador assegurará que medidas serão tomadas para evitar que o teletrabalhador fique isolado do resto da comunidade laboral da empresa, como dar-lhe a oportunidade de se encontrar com colegas regularmente e acesso às informações da empresa (tradução do autor) (EUROPEAN UNION, 2002).

Conforme o Acordo – o qual foi elaborado em alinhamento com a estratégia de transição da União Europeia para uma economia e sociedade baseadas no conhecimento e na qual a promoção do teletrabalho em grande escala e como instrumento de geração de empregos é um dos compromissos estabelecidos (EUROPEAN UNION, 2002) –, "o teletrabalhador deve gerenciar a organização do seu tempo de trabalho", dentro do âmbito da legislação aplicável, acordos coletivos e regras da empresa.

Tal disposição se alinha com a ideia de distribuição flexível dos horários laborais pelo teletrabalhador, entendida como se tratando de *time sovereignty* (soberania do tempo), como ressalta o guia prático "*Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond",* publicado pela OIT em março de 2020 com instruções para a prática do teletrabalho durante e após a pandemia (OIT, 2020b, p. 05). Em "Chaves para teletrabalho eficaz durante a pandemia de COVID-19", Jon Messenger, especialista da OIT no tema, em alusão à "soberania do tempo" ressalta que é preciso dar aos teletrabalhadores a possibilidade de trabalhar nos horários e lugares que lhes sejam mais convenientes, para que possam ser "o mais produtivos possíveis" (OIT, 2020c).

O item 9 do Acordo-Quadro sobre a organização do trabalho ainda assenta a necessidade de trato equivalente entre a carga de trabalho e padrões de desempenho entre os teletrabalhadores e aqueles que laboram nas dependências do empregador e traz importante previsão de garantia, pelo empregador, de medidas para evitar o isolamento do teletrabalhador da comunidade de trabalho na empresa, promovendo a oportunidade de encontro com colegas de forma regular.

Segundo o Observatório Europeu da Vida Profissional (EurWORK) da *Eurofound*, relatório de 2006 do Comitê de Diálogo Social a partir dos interlocutores sociais que participaram da elaboração do Acordo-Quadro concluiu que a implementação do acordo se deu em praticamente todos os países da União Europeia e da Associação Europeia de Comércio Livre (EFTA), a partir de diferentes iniciativas como acordos bilaterais entre parceiros sociais, através de legislação e outras práticas (EUROFOUND, 2018).

O Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho não se constitui em uma Diretiva[17], sendo de livre adesão e estabelecendo normas gerais cujas especificações e aprofundamentos deverão se dar na forma como pretenderem os Estados-membros e atores sociais participantes nas suas regulamentações. Em 2008, a Comissão Europeia publicou relatório constatando a implementação de disposições essenciais do acordo em 21 Estados-membros, havendo margem para melhorias (EUROFOUND, 2018).

[17] No âmbito das espécies normativas da União Europeia, "uma diretiva é um ato legislativo que fixa um objetivo geral que todos os países da EU devem alcançar. Contudo, cabe a cada país elaborar a sua própria legislação para dar cumprimento a esse objetivo" (EUROPEAN UNION, 2019b).

Vigora na Comunidade Europeia desde 2004 a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu, também denominada de *Working time Directive* (Diretiva do tempo de trabalho), a qual "estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de tempo de trabalho" (Artigo 1º, item 1), regulando períodos de descanso, pausas, duração máxima do trabalho, trabalho noturno, por turnos, dispondo até mesmo sobe o ritmo de trabalho, sendo aplicada a todos os setores de atividade (EUROPEAN PARLIAMENT, 2003). A Diretiva traz em seu Artigo 2º importantes definições.

> Definições
> Para efeitos do disposto na presente diretiva, entende-se por:
> 1. Tempo de trabalho: qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional.
> 2. Período de descanso: qualquer período que não seja tempo de trabalho.
> [...]
> 9. Descanso suficiente: o fato de os trabalhadores disporem de períodos de descanso regulares cuja duração seja expressa em unidades de tempo, e suficientemente longos e contínuos para evitar que se lesionem ou lesionem os colegas ou outras pessoas e para não prejudicarem a saúde, a curto ou a longo prazo, por cansaço ou ritmos irregulares de trabalho (EUROPEAN PARLIAMENT, 2003).

É notável que as regulações no âmbito da Comunidade Europeia têm buscado se adaptar ao contexto de flexibilidade estrutural fortemente vivenciado naquele continente, regulamentando de formas diversas as condições e organização do trabalho a fim de garantir a saúde e segurança dos trabalhadores e demais direitos fundamentais. As normatizações são orientadas pelo conceito de *work-life balance*[18] (equilíbrio entre trabalho e vida pessoal), tema constante nas políticas sociais estratégicas para o futuro do trabalho na Europa, referente aos novos padrões de tempo decorrentes dos arranjos de trabalho flexíveis entre outros aspectos da esfera laboral (EUROFOUND, 2017).

Ressalte-se a definição de tempo de trabalho como sendo aquele à disposição do empregador, à semelhança do art. 4º, da CLT, segundo o qual considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador,

[18] Segundo o *European Observatory of Working Life* da *Eurofound*, "equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um termo usado para descrever o nível de priorização entre o trabalho e a vida pessoal de um indivíduo. Um bom equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é alcançado quando o direito de um indivíduo a uma vida plena dentro e fora do trabalho remunerado é aceito e respeitado como a norma - para o benefício mútuo do indivíduo, da empresa e da sociedade" (EUROFOUND, 2017).

aguardando ou executando ordens; e o período de descanso, consistindo em todo aquele que não se constitua em tempo de trabalho, e que deve ser expresso nas suas manifestações em unidades de tempo, como que buscando garantir por uma via inversa a efetividade de um desligamento considerando tempos de trabalho irregulares, como explicita o texto da norma.

Outro aspecto pertinente, e que não encontra paralelo no ordenamento jurídico brasileiro diz respeito à previsão acerca do ritmo de trabalho.

> Artigo 13º.
> Ritmo de trabalho
> Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que as entidades patronais que pretendam organizar o trabalho segundo um certo ritmo tenham em conta o princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado em função do tipo de atividade e das exigências em matéria de segurança e de saúde, em especial no que se refere às pausas durante o tempo de trabalho (EUROPEAN PARLIAMENT, 2003).

Como já visto nos capítulos anteriores, flexibilização e intensificação dos ritmos de trabalho encontram-se atreladas em razão das novas formas laborais de tempos parciais ou *flexi-time*, com o trabalhador respondendo cada vez mais à demanda em um contexto de irregularidade e inconstância, cenário já bem capturado pelo Observatório da *Eurofound*, como se pôde depreender dos excertos de relatórios transcritos no capítulo anterior – a tratar das novas estruturações dos tempos de trabalho –, resultando em novas exigências a fim de atenuar os efeitos dessas dinâmicas laborais aos trabalhadores.

Apesar de a Diretiva não abordar especificamente do teletrabalho, o que faz para outras espécies singulares de atividades, como a dos trabalhadores *offshore* e móveis, bem como aqueles a bordo de navios, tais disposições se aplicam indistintamente, abrangendo os teletrabalhadores. Cabe a cada Estado-membro o cumprimento do conteúdo da Diretiva a partir de legislação própria, como já referido.

É conclusivo, a partir do conjunto de normativas e documentos da OIT, *Eurofound* e do Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, a compreensão de que se opera uma mudança paradigmática em relação ao tempo de trabalho importando na (des)estruturação das jornadas de trabalho tradicionais crescente contexto de flexibilização estrutural. A distribuição das horas laborais no sentido da rígida jornada de trabalho fordista, com entrada, intervalos intrajornada e saída, encerrando o tempo de trabalho diário do empregado dá lugar às diversas formas de distribuição flexível

dos horários laborais, sendo o teletrabalho uma espécie expressiva de arranjos flexíveis na organização espaço-temporal do trabalho.

A breve análise desses marcos regulatórios leva ao encontro das observações de Rosso (2017), que, ao analisar a expansão das formas de trabalho flexível em países capitalistas centrais, perpassando pelo cenário da União Europeia concluiu que instituições como a *Eurofoundation* e a própria OIT "manifestam-se em prol de uma flexibilidade segura, entendida como uma flexibilidade com direitos" (ROSSO, 2017, p.165-166).

Nessa perspectiva, Helena André, ex-Ministra do Trabalho de Portugal e atual diretora do Centro das Atividades para os Trabalhadores da OIT, a qual participou da elaboração do Acordo-Quadro Europeu, declarou que "temos de passar a uma avaliação centrada nos resultados do que o trabalhador faz e não no número de horas trabalhadas", reforçando aquilo que se encontra na literatura geral sobre teletrabalho e foi abordado no capítulo anterior: a sua orientação para o controle por resultados em detrimento do controle de jornada (ECO, 2020). Ao citar "mais horas de trabalho" como um dos riscos do teletrabalho, Helena André fez referência ao "direito a desligar", como é chamado em Portugal o que no Brasil se conhece por "direito à desconexão", referindo ser o mesmo "fundamental em relação à questão do teletrabalho" para garantir o respeito à separação entre tempo de trabalho e vida pessoal, privada e familiar (ECO, 2020).

O direito à desconexão cada vez mais tem ganhado terreno como alternativa à garantia de direitos fundamentais dos trabalhadores em um contexto de flexibilidade laboral em que se verifica a tendência de os trabalhadores permanecerem sempre em disponíveis aos empregadores em razão do uso das TICs. Por não se limitar necessariamente ao teletrabalho, o direito à desconexão será abordado após o subcapítulo que trata estritamente da evolução do teletrabalho no direito brasileiro.

Abordados aqueles que são considerados os marcos regulatórios internacionais, paralelos com o direito comparado serão feitos em conjunto com a análise da legislação brasileira em relação ao teletrabalho, naquilo que concerne ao objeto de estudo desta pesquisa.

4.2 A evolução do teletrabalho no direito brasileiro

No Brasil, a primeira regulamentação a incidir sobre a prática do teletrabalho resultou da alteração da redação original do artigo 6º da CLT, pela Lei nº 12.551/2011, servindo para resolver um primeiro obstáculo à configuração da relação de emprego nessa modalidade, qual seja, a carência de suporte jurídico para a caracterização do elemento subordinação, em razão da dificuldade do exercício, pelo empregador, do poder de direção sobre o empregado quanto à forma de desempenhar a sua atividade, uma vez que este se encontra fisicamente distante.

No entanto, a norma tratou do teletrabalho de forma indireta e insuficiente, somente prescrevendo a não-distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado – presentes os elementos da relação de emprego – e incluindo o "trabalho realizado à distância" e a possibilidade de subordinação através dos meios telemáticos e informatizados de controle.

> 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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)
> 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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

O suporte jurídico à caracterização da relação de emprego em regime de teletrabalho foi trazido pelo teor constante do parágrafo único acrescentado. A equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos – subordinação clássica – se trata de uma expansão do conceito de subordinação para a sua adequação às formas laborais atuais, passando a legislação a assimilar as suas dimensões objetiva, em que o trabalho do empregado se integra aos fins empresariais, e estrutural, na qual, independentemente do alinhamento a objetivos ou do recebimento de ordens diretas, encontra-se "estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços" (DELGADO, 2017, p. 328).

A doutrina trabalhista também associa ao teletrabalho, assim como ao trabalho à distância em geral a ideia de parassubordinação, a qual consiste em uma subordinação atenuada, existindo uma zona cinzenta que confere ao trabalhador certa

autonomia, situando-se entre trabalho subordinado e trabalho autônomo (CASSAR, 2018). A parassubordinação reflete as transformações econômicas e no mundo do trabalho influenciadas pela tecnologia, a fim de adaptar o Direito do Trabalho às novas formas laborais flexíveis (LEITE, 2018).

Outros autores se referem, ainda, à parassubordinação como sinônimo de telesubordinação, em referência aos trabalhadores à distância, enquanto o poder diretivo do empregador, por se efetuar através dos meios telemáticos e informatizados, em que o direcionamento do trabalho é transmitido virtualmente, enseja a denominação de poder diretivo telemático ou, ainda, teledireção. Rodrigues (2011, p. 64) pontua que ocorre no teletrabalho "uma variação do grau de subordinação jurídica", dependendo "da forma de trabalho, do grau de poder diretivo patronal atrelado ao suporte informático e ao *know how* utilizados".

A introdução da categoria "trabalho à distância" pela Lei 12.551/2011, ainda que englobe o teletrabalho – que é uma espécie de trabalho à distância – é ampla e genérica. Diante da ausência de definição jurídica específica – condição superada com o advento da Lei 13.467/2017 –, o teletrabalho era enquadrado como uma forma de trabalho externo, bem como de trabalho a domicílio, por vezes referenciado como o "novo trabalho a domicílio" ou *home office*, em razão do elemento tecnologias da informação e comunicação (DELGADO, 2017, p. 1023).

Tais classificações não são incorretas, pois, afinal, se trata de trabalho externo, bem como pode ser realizado a partir do domicílio do trabalhador (*home office)*, porém, são insuficientes. Cabe repisar a distinção, portanto, entre o trabalho a domicílio, categoria jurídica antiga e que compreende certas atividades manuais, como a da costureira, da doceira e outras produções de caráter artesanal relacionadas à produção de bens materiais, e o teletrabalho, para o qual o elemento tecnologias da informação e comunicação como ferramenta de trabalho é característica essencial (DELGADO, 2017). A isso, como já visto, Leite (2018) acrescenta o fator espacial, uma vez que o teletrabalho se dá em ambiente virtual, podendo ser realizado de qualquer lugar, não se limitando, portanto, ao domicílio.

Ainda que tenha sido um avanço, na medida em que expandiu o alcance da relação jurídica de emprego e das normas que a guarnecem formalmente às novas conformações laborais advindas dos avanços tecnológicos, a Lei nº 12.551/2011 não tratou detalhadamente do teletrabalho e nem de suas especificidades.

No tocante à questão da jornada de trabalho, anteriormente à equiparação legal dos meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais de comando, supervisão e controle já haviam registros na jurisprudência das Cortes trabalhistas de casos concretos nos quais foram concedidas horas extraordinárias e demais direitos atrelados à aferição da jornada para teletrabalhadores, consideradas as provas de contatos e sobreaviso através de celulares, *e-mails, pagers* e outros meios (BARRETO; SILVA, 2015). Sendo o sistema protetivo trabalhista pautado pelo princípio da primazia da realidade, não é novidade que a devida comprovação do trabalho realizado e do tempo à disposição do empregador, por qualquer meio idôneo, ensejam a devida reparação pelos direitos negados.

Além disso, a interpretação e aplicação dos direitos trabalhistas, principalmente na ausência de disposição legal específica, devem ser norteadas, fundamentalmente, pelo princípio da proteção, o qual decorre da desigualdade estrutural entre capital e trabalhador, se confundindo com a razão de ser e do próprio surgimento do Direito do Trabalho. É o alicerce sobre o qual se assenta toda a malha protetiva ao trabalhador e tem como finalidade o equilíbrio dessa desigualdade – na qual o trabalhador é a parte hipossuficiente (RODRIGUEZ, 2000; DELGADO, 2017; CASSAR; 2018).

Segundo Rodriguez (2000, p. 35), “o princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador", para, assim, corrigir essa desigualdade. Por isso também chamado de princípio tutelar ou tuitivo.

Para o autor, além de ser fundamento e gênero que abriga todos os demais princípios de direito do trabalho, a proteção ao trabalhador se expressa em três formas distintas de presunções favoráveis aos trabalhadores (RODRIGUEZ, 2000, p. 45):

> a) a regra *in dubio, pro operario*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;
> b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e
> c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.

Portanto, no caso, a presunção protetiva do princípio tutelar se mostra uma barreira a interpretações prejudiciais ao teletrabalhador diante de lacunas legislativas e, em integração com o princípio da primazia da realidade sobre a forma suprem a ausência de regramento específico, impedindo, a exemplo, o simples enquadramento do teletrabalhador no artigo 62, inciso I, da CLT, tendo grande peso a comprovação da realidade fática para fins de garantia de direitos.

O teletrabalho era enquadrado pela doutrina no artigo 62, inciso I, da CLT, o qual prevê que “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” não se sujeitam às normas relativas à duração do trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho (DELGADO, 2017; CASSAR; 2018). Contudo, a própria redação do dispositivo assenta que a exclusão não se dá em termos absolutos, mas àqueles empregados cuja atividade seja incompatível com a fixação e aferição de horário de trabalho.

Barreto e Silva (2015), ao trazerem diversas referências doutrinárias sobre a questão, demonstram a existência de um cenário difuso e de diferentes abordagens, havendo quem entenda que o enquadramento no artigo 62, inciso I, da CLT, significa a incompatibilidade da fixação e controle de jornada no teletrabalho; quem considere, principalmente após a equiparação legal da Lei 12.551/2011, ser plenamente possível tal controle, a ser realizado através dos mesmos meios pelos quais o teletrabalhador realiza suas atividades e se comunica com a empresa, como uma espécie de via de mão dupla; assim como há quem pondere ambas as possibilidades, considerando as incontáveis conformações possíveis de realidades de teletrabalho.

Ao analisar a questão, Barros (2016, p. 217) assinala que “em geral, esse trabalhador não está sujeito ao controle de jornada e é livre para escolher o horário e por quanto tempo deseja trabalhar, daí a dificuldade de se comprovar a prática de horas extras”. Por outro lado, admite a possibilidade, em determinadas condições:

> É possível, entretanto, aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho mediante a utilização de um programa informático, capaz de armazenar na memória a duração real da atividade, dos intervalos, ou o horário definido pela exigência dos clientes do empregador, sem que o teletrabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar ao dia. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho e a jornada extraordinária e, consequentemente, é possível também fixar o salário por unidade de tempo (BARROS, 2016, p. 217-218).

Para Hoffmann (2014), deve haver a presunção da possibilidade de controle de jornada como regra geral, destacando a possibilidade de rígida fiscalização de horário através dos *softwares*, os quais podem e devem ser desenvolvidos para o registro das atividades desempenhadas através do computador. O autor reconhece, no entanto, o anacronismo do Direito do Trabalho em responder às nuances que acompanham a relação telelaboral, assentando que o sistema protetivo do trabalhador foi historicamente estruturado para atender a um processo laboral em que os aspectos de tempo e espaço – transcendidos no teletrabalho – eram determinados.

Barreto Júnior e Silva (2015) concluem, no ponto, que se o poder de controle do empregador pode ser exercido através dos próprios meios tecnológicos e informacionais, estando o teletrabalhador conectado à empresa também se pode controlar o tempo de trabalho, se aplicando a legislação normalmente.

Nesse sentido, a classificação em relação aos graus de conexão (FINCATO, 2016) apresentada no capítulo anterior se mostra relevante na avaliação acerca da possibilidade de subordinação, assim como da realização do controle de jornada de trabalho nesse formato laboral, a depender da comunicação em tempo real ou da técnica empregada pelos meios telemáticos e informacionais utilizados como instrumento de trabalho.

Assim, no teletrabalho *online*, em que se está conectado havendo um fluxo bidirecional, com comunicação contínua, o controle da efetiva jornada laborada parece ser viável, seja por um sistema de *login/logoff* em um servidor da empresa ou pela duração da comunicação em si. Na modalidade *one way line*, que significa uma via de mão única, pode ser mais complicado, exigindo, para tanto, o desenvolvimento de *software* específico, ou, então, o mesmo sistema *login/logoff*, a depender do tipo de trabalho. Já na modalidade *offline*, o controle de jornada pode ser obstáculo instransponível, situação na qual talvez não haja outra alternativa senão a aceitação do controle pela entrega de resultados.

De um lado, concluir pela possibilidade de controle de jornada a partir do parágrafo único do artigo 6º, da CLT, é um equívoco. Como explica Delgado (2017, p. 1025), controle de jornada e caracterização de subordinação são concepções distintas, cada uma com sua extensão e, embora reconhecendo o avanço da Lei 12.551/2011, não considera que a mesma tenha produzido “significativas repercussões no plano da jornada de trabalho”.

Por outro lado, não há dissenso quanto à possibilidade de controle da jornada efetivamente laborada pelo teletrabalhador, possível de ser realizada em talvez grande parte dos casos através dos mesmos meios telemáticos e informacionais pelos quais se realiza o trabalho. Tanto o é que existem formas invasivas de controle por *webcams,* microfones e outras formas que suscitam discussão acerca da própria privacidade do teletrabalhador, passível de ser invadida pelos meios tecnológicos (RODRIGUES, 2011).

A abordagem levantada até este momento, como se pode observar pelas datas das referências utilizadas, buscou contextualizar a discussão travada sobre a temática na vigência da Lei 12.551/2011, em período que antecedeu a reforma trabalhista de 2017. Se sobre a questão pairava a incerteza em termos de enquadramento jurídico, com a reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017, que tratou do teletrabalho, a problemática assume contornos polêmicos.

A reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 acrescentou à CLT o "Capítulo II-A", intitulado "Do teletrabalho", tratando especificamente sobre o agora instituto jurídico nos artigos 75-A a 75-E, bem como por outras disposições sobre o teletrabalho em seções específicas, como é o caso da adição do inciso III, no artigo 62, incluindo os empregados em regime de teletrabalho no rol daqueles que não se sujeitam ao controle de jornada de trabalho, e do novo artigo 611-A, regra polêmica que dispõe que "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei" em se tratando de alguns temas, dentre eles, o teletrabalho.

Ainda que não constitua objeto da presente pesquisa, a regulamentação do teletrabalho demanda breve passagem por aspectos gerais, uma vez que parte dos seus dispositivos se mostram imprecisos, enquanto outros aparentam, à primeira vista, conflitar com a sistematicidade da CLT e da Constituição Federal.

É o caso do artigo 75-D, *caput*, cuja interpretação leva à conclusão de que podem ser estabelecidas contratualmente "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" do teletrabalhador (art. 75-D, CLT).

Disposto dessa forma, conclui-se pela possibilidade de que o risco da atividade econômica – atribuídos pelo artigo 2º, da CLT, ao empregador – seja repassado ao teletrabalhador na medida em que este assume os custos que acompanham o teletrabalho, como, por exemplo, a aquisição de computador e até o plano de

telefonia/*internet* (DELGADO; DELGADO, 2017). Para os autores, há imprecisão no dispositivo, que pode passar a ideia de que há margem para negociação quanto aos encargos relativos ao equipamento e serviços necessários para a execução da atividade laboral, quando não há, sendo estes exclusivamente do empregador.

Sobre esse aspecto, para além da obrigação do empregador quanto a especificidade do trabalho em si, mas considerando o ambiente de trabalho como um todo, vale de destacar o artigo 21 da Convenção 155 da OIT, o qual dispõe que "as medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores", ampliando a sua obrigação com o teletrabalhador.

O meio ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador por riscos e danos é outra questão que dá ensejo a controvérsia. O artigo 75-E, da CLT, estabelece que "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". Acrescenta, em parágrafo único, que "o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador". A conclusão que se extrai é a de que se o teletrabalhador contrair doença profissional, tendo o empregador cumprido com a formalidade exigida no dispositivo, este se isenta de responsabilidade, significando a transferência ao empregado dos riscos relativos à saúde no trabalho (CASSAR, 2018).

Acerca dessa questão, Delgado e Delgado (2017, p. 139-140) ponderam que considerando a "lógica do teletrabalho", o conceito de meio ambiente do trabalho se estende ao local em que labora o teletrabalhador, ensejando uma responsabilização do empregador por danos decorrentes do trabalho, o que coloca em termos abstratos, tendo em vista a maior dificuldade, ainda que não seja impossível, da comprovação do nexo causal e da culpa do empregador.

A ideia de que um simples termo de responsabilidade devidamente assinado pelo empregado possa eximir o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais no teletrabalho se mostra contrária à lógica do sistema protetivo ao trabalhador, uma vez que cabe ao empregador adequar o ambiente de trabalho às regras das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho referentes ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, bem como fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos, exigências estas dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT.

A definição jurídica de teletrabalho, como já trazida no capítulo anterior, o considera como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (art. 75-B, da CLT). O parágrafo único do dispositivo estabelece que não descaracteriza o regime de teletrabalho o comparecimento nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas.

O conceito traz os elementos essenciais que caracterizam o teletrabalho na literatura geral apresentados no capítulo anterior, quais sejam, a descentralização física (fator espacial), em tempo total ou parcial em relação ao local típico de trabalho, conjugada com a utilização de TICs (fator tecnológico), estabelecendo, ainda, uma distinção entre teletrabalho e trabalho externo.

A reforma da Lei nº 13.467/2017 introduziu o inciso III, no artigo 62, da CLT, estabelecendo que teletrabalhadores não se sujeitam às normas de duração[19] do trabalho. O dispositivo, que constitui foco de análise no presente trabalho, possui o seguinte teor:

> CAPÍTULO II
> DA DURAÇÃO DO TRABALHO
> [...]
> SEÇÃO II
> DA JORNADA DE TRABALHO
> [...]
> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
> [...]
> III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

O capítulo que trata “Da Duração do Trabalho” se inicia no art. 57, da CLT, com a previsão de aplicação dos seus preceitos a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas. Logo na sequência, o art. 58 determina que “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”. O

[19] Convém estabelecer a distinção entre “duração”, “jornada” e “horário”, termos recorrentes com acepções distintas: duração é gênero, a noção mais ampla e que “abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração”, como a duração diária (ou jornada), semanal (em horas), mensal ou anual; a jornada corresponde ao lapso temporal diário em que o empregado se encontra em disponibilidade do empregador; e horário (de trabalho) “traduz, rigorosamente, o lapso temporal entre o início e o fim de certa jornada laborativa” (DELGADO, 2017, p. 977-978).

art. 59, por sua vez, traz a previsão de horas extras, as quais não devem exceder duas horas ao horário normal, previstas em acordo individual, convenção ou acordo coletivo; e a sua remuneração será, pelo menos, 50% superior à da hora normal, conforme parágrafo primeiro. Tais normas são reproduções de direitos sociais fundamentais entalhados no artigo 7º, da Constituição Federal de 1988:

> CAPÍTULO II
> DOS DIREITOS SOCIAIS
> [...]
> 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;
> [...]
> XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

De plano é possível vislumbrar o choque da norma. Uma vez alheio ao controle da jornada, o teletrabalhador se encontra suscetível a extensas jornadas sem perceber horas extras, adicional noturno, além de outras condições de trabalho afetadas que se constituem como direitos fundamentais, de estatura constitucional, e elementares na estrutura do sistema protetivo trabalhista.

Sabe-se, entretanto, que diante das múltiplas realidades de teletrabalho possíveis, há aquelas em que, de fato, se torna inviável o controle de jornada, como visto dos aportes teóricos trazidos anteriores à Lei nº 13.467/2017. Dessa forma, a indagação que se faz necessária é a seguinte: é possível conceber a exclusão dos teletrabalhadores, como regra geral, do controle de jornada? A resposta encontra-se vinculada a outra questão: afinal, é possível controlar a jornada no teletrabalho? Esta última tem sido (e já era anteriormente à Lei 13.462017, conforme exposto acima) o objeto das discussões teórico-jurídicas sobre o ponto.

> Em verdade, é de conhecimento geral a existência de inúmeros programas e aplicativos concebidos precisamente para o controle da duração do labor do empregado no sistema de teletrabalho, mediante, por exemplo, a programação do tempo médio para o cumprimento de cada tarefa ou projeto, com a criação de rotinas de trabalho, o acompanhamento dos períodos de login e logout, o envio de relatórios das atividades desempenhadas, o encaminhamento de mensagens online para acompanhamento das tarefas e fornecimento de feedback, a identificação instantânea da visualização de mensagens, o monitoramento em tempo real do trabalho que está sendo executado pelo obreiro, até mesmo com visualização da imagem em seu

> monitor e do conteúdo do texto digitado pelo empregado (PAMPLONA; FERNANDEZ, 2018, p. 10).

Para além das espécies de controle via servidor das empresas, cujo tempo conectado pode ser medido a partir da conexão (realização de *login* até o *logoff)*, há diferentes aplicativos, os *softwares* para computador ou para *smartphones* ou *tablets* que permitem bater o ponto à distância, inclusive com a sua localização geográfica precisa em qualquer lugar do planeta devido à difusão do *GPS* e da *internet*.

Para Melo (2019, p. 75), o uso de *smartphone* possibilita ao empregador controlar cada passo do empregado, de modo que "os meios informatizados – vinculados a uma atividade de trabalho – ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo" (MELO, 2019, p. 74.).

De fato, existem várias[20] soluções comerciais nesse sentido e, não havendo na especificidade pretendida, não faltam empresas do ramo da TI a desenvolver *softwares* sob medida a atender as necessidades das empresas. Mais que isso: há opções gratuitas disponíveis na rede. O registro de ponto pode ser *online*, a partir de *sites* acessíveis por navegador de qualquer dispositivo com acesso à *internet,* bem como há aplicativos/*softwares* a desempenhar tal função, os quais podem ser instalados no *notebook*, *tablet, smartphone* ou computador fornecido pela empresa ou do próprio teletrabalhador. Há sistemas com suporte a biometria, geolocalização a partir do *GPS* e até reconhecimento facial, fatores que podem ser combinados e condicionar a marcação do ponto à forma que o empregador desejar.

Com a expansão repentina do teletrabalho em razão da pandemia do novo Coronavírus, a revista Época Negócios (2020) entrevistou algumas empresas que ofertam o serviço de ponto virtual, as quais relataram aumentos de 40%, 80% e até 300% na procura pelo serviço (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2020). Vale destacar a explicação do funcionamento de alguns desses produtos.

> MarQPonto
> A marcação do ponto pode ser feita por reconhecimento facial. O sistema capta o dia, horário e localização. No entanto, o funcionário pode não permitir a captura da localização. "O usuário precisa aceitar os termos de uso. Se ele não quiser permitir a geolocalização, ele marca normal, e a empresa recebe um aviso da não autorização", diz Thiago Alves, sócio da MarQPonto. Os gestores podem acompanhar as informações em tempo real. Hoje, cerca de

[20] *Mywork*, PontoGO, Folha Certa, MarQ Ponto, Ponto Certificado, pontotel, TiqueTaque são algumas entra inúmeras opções disponíveis a partir de simples busca no *Google®.*

> 15 mil funcionários usam o aplicativo. A MarQPonto tem três planos de assinatura: o plano executivo, que cobra R$ 6 por funcionário para empresas que possuem entre 11 e 100 colaboradores, o plano básico, que custa R$ 54 por mês no plano semestral e o premium, indicado para empresas com mais de 100 funcionários. Neste último, o preço é sob consulta.
> Mywork
> Após a empresa cadastrar o funcionário, ele já consegue fazer a marcação de ponto no celular, computador ou tablet. "Quando o colaborador bate o ponto, o sistema capta a localização, o horário e captura uma foto para garantir que é a pessoa correta", afirma o diretor de operações do Mywork. Segundo ele, a coleta dos dados não fere a privacidade dos usuários. "A ferramenta só captura a localização no momento da batida do ponto", diz. As empresas também têm a opção de definir a região que o funcionário pode bater o ponto. O preço varia de acordo com a quantidade de funcionários, mas tem planos a partir de R$ 5 por funcionário.
> Ponto Certificado
> O Ponto Certificado Stefanini capta a biometria facial, a data, o horário, o local do ponto e as atividades realizadas durante o expediente pelo funcionário. A ferramenta funciona como um relógio de ponto tradicional só que online. As informações podem ser acessadas em tempo real pelo usuário e pelo gestor. "Nós usamos uma camada de tecnologia de certificação digital — a mesma segurança usada, por exemplo, numa sentença judicial, ou em uma nota fiscal eletrônica", afirma Daniel Yorran, executivo da Ponto Certificado. O preço não foi revelado pela empresa (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2020).

Portanto, em tese e pela perspectiva tecnológica, é plenamente possível o controle de jornada – na sua acepção típica, o controle de ponto –, constituindo raríssimas exceções a sua impossibilidade. As TICs não só permitem o controle de jornada como o facilitaram e aperfeiçoaram, e sendo elas um elemento essencial do teletrabalho, pode-se concluir que, a princípio, o controle de jornada do teletrabalhador depende apenas da vontade do empregador em instituí-lo.

Para se utilizar de um exemplo emblemático, hoje, para muito além do tacógrafo, a partir de um aplicativo de *smartphone* o empregador tem total controle do motorista graças à *internet* e ao *GPS*, podendo entrar em contato a qualquer momento, acompanhar em tempo real o percurso realizado, a velocidade, sendo possível o controle até mesmo do trajeto escolhido, sabendo em instantes se o veículo saiu da rota determinada.

Nesse sentido, atualmente o art. 62, inciso I, da CLT (incluído através da Lei nº 8.966/94), tem se mostrado ultrapassado diante das possibilidades tecnológicas que permitem a qualquer tempo e a qualquer lugar o controle da jornada laborada pelos trabalhadores externos, sendo crescente o reconhecimento pelos Tribunais de direito ao pagamento de horas extras e adicionais em razão da possibilidade desse controle.

> EMENTA HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE HORÁRIO PELO EMPREGADOR. Comprovado que o empregado atuava em atividade externa compatível com a fiscalização de horário pelo empregador, não se aplica o disposto no artigo 62, I, da CLT, sendo devida a contraprestação do labor extraordinário se extrapolada a jornada legal. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020010-59.2018.5.04.0661 ROT, em 09/10/2019, Desembargador Gilberto Souza dos Santos) (TRT4, 2020).

Pamplona Filho e Fernandez (2018, p. 08) entendem que o art. 62, inciso I, da CLT, em que pese o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já ter se posicionado quanto à constitucionalidade da norma, é de constitucionalidade duvidosa. Na mesma linha de Souto Maior (2003) ao tratar do inciso II, do referido artigo (gerentes), o qual enquadra como inconstitucional, os autores argumentam não ter a havido distinção pela Constituição Federal ao garantir direitos sociais fundamentais do quilate da limitação da duração do trabalho e seus consectários, os quais necessariamente abrangem esses trabalhadores. Os autores apontam, ainda, para a convencionalidade também duvidosa do dispositivo, eis que incompatível com as garantias à limitação do trabalho presentes nas normas, imperativas, de Direito Internacional (objeto do subcapítulo seguinte). Dessa forma, os autores tecem as seguintes considerações acerca da interpretação do dispositivo:

> a) O art. 62 da CLT assume como premissa um sistema de presunções. A exclusão do empregado externo do regime de duração do trabalho deve-se ao fato da inviabilidade de controle de seus horários, com a possibilidade de início, interrupção, retomada e cessação dos serviços insuscetível de verificação e determinação por parte do empregador. O exercente de cargo de gestão está excluído do regime de duração do trabalho em razão da possibilidade de estabelecimento, dada sua elevada posição na estrutura de pessoal da empresa, dos seus próprios horários, não estando sujeito a fiscalização em relação a tal matéria;
> b) As presunções fixadas no art. 62 da CLT possuem natureza relativa, não absoluta. É dizer: a discussão em torno do válido enquadramento em tal dispositivo está vinculada ao exame do quadro fático vivenciado na relação jurídica de direito material. Constatada a possibilidade de controle da jornada (no caso dos externos) ou sua efetiva realização (no caso dos ocupantes de cargo de gestão), afasta-se a presunção relativa estabelecida no art. 62 celetista, reconhecendo-se a submissão dos trabalhadores ao regime geral de duração do labor;
> c) Tratando-se de fato impeditivo do direito à percepção de horas extraordinárias, o ônus probatório quanto à demonstração do preenchimento dos requisitos para o lícito enquadramento nos casos excepcionais consagrados no art. 62 da CLT recai sobre o empregador (CPC/15, art. 373, II; CLT, art. 818, II) (PAMPLONA FILHO; FERNANDEZ, 2018, p. 09).

No mesmo sentido entende Souto Maior (2003), para quem cabe ao empregador a demonstração da impossibilidade de controle de jornada. O mesmo

raciocínio se aplica ao teletrabalho, também albergado no art. 62, da CLT, de modo que Pamplona Filho e Fernandez (2018, p. 08) entendem que o dispositivo a tratar do teletrabalho deve se submeter a esse sistema de presunções, rechaçando a redação do dispositivo, que leva à conclusão pela qual “o simples fato da adoção do teletrabalho seria suficiente para o afastamento dos direitos concernentes à duração do trabalho”.

Concluindo diversamente acerca da distribuição do ônus da prova, para Delgado e Delgado (2017, p. 138), o inciso III, do artigo 62, da CLT, não se mostra desarrazoado, tratando-se de “presunção relativa, que admite prova em contrário. Essa prova tem de ser realizada pelo autor da ação trabalhista – o empregado –, em face da presunção jurídica estipulada pela CLT”. Os autores partem do entendimento de que o contexto laborativo dos teletrabalhadores é de difícil ou de inviável controle de jornada e que estes possuem, em variadas situações, ampla liberdade, o que os possibilita a “escolha dos melhores horários para cumprir seus misteres provenientes do contrato empregatício”, argumento que remete à noção da flexibilidade inerente ao teletrabalho já explorada no capítulo anterior e a sua vocação para o controle pela entrega do trabalho em detrimento do controle de jornada.

Por outro lado, Cassar (2018, p. 669-670) entende que a exclusão dos teletrabalhadores “de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados” é absurda e que a interpretação da regra deve ser restritiva, enfatizando a equiparação trazida pelo parágrafo único da Lei 12.551/2011. No entendimento da autora, a regra inserida pela reforma trabalhista é inconstitucional.

Para Correia e Miessa (2018, p. 214), “o mero emprego de meios informatizados não é suficiente para o argumento de viabilidade do controle de jornada, sendo necessária a demonstração de que esses meios são capazes de efetivamente controlar e fiscalizar a rotina de trabalho” dos teletrabalhadores, devendo estes comprovar o controle e fiscalização do trabalho quando essa implique “o controle do horário de início e fim da jornada”, o que depreende-se da exposição ser a exceção à regra.

Segundo Miglioranzi e Habermann (2017, p. 63), a “real pretensão do texto é a exclusão da jornada” e os direitos a ela ligados, sendo a regra do inciso III, do artigo 62, da CLT, inconstitucional. As autoras registram, ainda, que o dispositivo contraria a atual jurisprudência sobre a questão, que vinha reconhecendo direitos relativos à jornada de trabalho em relações de teletrabalho. De fato.

Cassar (2018, p. 669) aponta que a distinção conceitual entre teletrabalho e trabalho externo visa “fugir da limitação contida no inciso I do art. 62 da CLT, que não exclui todos os externos do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, mas apenas aqueles cuja fixação de horário é incompatível com o serviço executado”, o que leva à intepretação de que a intenção do legislador foi mesmo a de excluir o teletrabalhador do controle de jornada, de forma geral.

Para a composição da discussão, se mostrou pertinente perquirir a intenção do legislador com a inclusão do referido dispositivo. O Projeto de Lei nº 6.787/2016 (PL 6.787/2016) – que culminou na Lei 13.467/2017 – não foi amplamente discutido com a sociedade, em particular com as classes trabalhadoras envolvidas. O teletrabalho foi discutido em comissão especial, tendo sido realizada audiência pública com exposições explicativas acerca desse fenômeno laboral. No mesmo mês (março de 2017), houve Emenda Aditiva ao PL 6.787/2016, com a seguinte ementa: “O Trabalho na Era da Economia Digital reclama por jornadas flexíveis. Normas trabalhistas para o Trabalhador do Conhecimento da Era da Economia Digital” (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017). Na linha de algumas das exposições, disponíveis em vídeo na *internet* assim como os *slides* utilizados nas apresentações, o teletrabalho foi apresentado atrelado à economia do conhecimento, enfatizando-se seus aspectos positivos e a figura desse trabalhador emergente do contexto informacional.

A Emenda Aditiva continha a proposta de inserção dos teletrabalhadores no art. 62, da CLT, inicialmente no que seria o inciso IV, com redação distinta do texto final: “IV – os empregados que exerçam a atividade de forma remota a partir de outro local que não o estabelecimento do empregador”. Com redação distinta da proposta, a norma veio ao ordenamento jurídico. Transcreve-se, abaixo, trechos da justificativa apresentada, revelando a perspectiva sob a qual o teletrabalho foi abordado, contribuindo para o polêmico art. 62, inciso III, da CLT:

> A economia baseada no conhecimento e na informação vem se intensificando e produzindo diversificação da oferta de bens tangíveis e intangíveis, sejam eles comerciais, financeiros, culturais, educacionais ou de entretenimento. Tal fenômeno vem alterando a interação econômica e social por meio de dispositivos computacionais que se tornam as principais ferramentas de produção de conhecimento e pela Internet, o grande espaço de compartilhamento e troca. Elevou-se, a níveis sem precedentes, a velocidade da criação, transferência, compartilhamento, uso e integração de informações e conhecimento entre indivíduos e empresas.
> Neste contexto, vemos surgir um novo trabalhador, com perfil, qualificações, anseios e desafios diferentes do trabalhador da era industrial. **Este novo trabalhador orienta-se pela consecução de objetivos mensuráveis, ao**

> **invés da execução de rotinas fixas e repetitivas**. Sua atividade é centrada na criação de novas ideias ou na resolução problemas, e desempenhada a partir da aplicação do conhecimento sobre a massa de informação disponível. O trabalho deixa de estar adstrito a um ambiente físico determinado. **O novo profissional não vê jornadas de trabalho diferenciadas como um problema, mas almeja também flexibilidade** e equilíbrio entre profissão e vida pessoal.
>
> A decretação da CLT, em 1943, se dá no contexto da economia industrial, caracterizada pelas relações laborais do chão de fábrica. A dependência dos meios de produção, de propriedade do empresário industrial, a subordinação e a hipossuficiência do trabalhador em face ao empregador são características desta era que permeiam os dispositivos legais e a jurisprudência. Com a diversificação das formas de produção, evidenciada pela expansão do setor de serviços, e o consequente impacto no mercado de trabalho, o trabalhador industrial e do conhecimento passam a coexistir. Se faz mister atualizar o direito do trabalho, aperfeiçoando os mecanismos de tutela de direitos de modo que atendam as expectativas dos profissionais do conhecimento e sejam compatíveis com o desenvolvimento de novos modelos de negócios.
>
> Neste sentido, **entendemos necessário a flexibilização do cumprimento de horários de almoço e horas extras, de modo a que o trabalhador possa melhor acomodar necessidades pessoais e intercorrências prioritárias que afetem a entrega das empresas, respeitando certo intervalo entre jornadas**. Semelhantemente, defendemos a flexibilização quanto ao gozo de férias em múltiplos períodos curtos. É imperioso reconhecer e regulamentar o teletrabalho (*home-office*), afim de garantir segurança jurídica para trabalhadores e empregadores, promovendo qualidade de vida e induzindo produtividade e sustentabilidade urbana. As convenções e acordos coletivos devem ser legitimados como instrumentos de proteção do emprego, por intermédio de redução de jornada e salário em situações econômicas adversas. **Há que se reconhecer, também, a relativização da hipossuficiência do trabalhador de alto conhecimento agregado e de alta renda, privilegiando maior liberdade negocial e valorização lastreada em desempenho e mérito**.
>
> **O Trabalhador do Conhecimento reclama por jornadas flexíveis e condizentes com a natureza digital de sua atuação. O trabalhador do conhecimento desfruta de autonomia e independência sem precedentes e atua de forma colaborativa e associativa**. **O uso intensivo dos meios telemáticos e a natureza das atividades desenvolvidas, orientadas para a consecução de tarefas, viabilizam o desempenho laboral em horários e ambientes diversos daqueles convencionados como ordinários pela legislação atual**. **A fluidez da criatividade desconhece horário e local e pode se dar em momentos e lugares diferentes**. **A conclusão da implementação de uma atualização de segurança da informação, por exemplo, pode exigir a continuidade do trabalho para além das horas suplementares permitidas em lei**. Assim, propomos que, atendidas características objetivas como qualificação acadêmica, nível salarial e modalidade de atuação, **possa o trabalhador desempenhar suas atividades em horários flexíveis** respeitando-se as latitudes estabelecidas pela Constituição Federal. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017).

A exposição de motivos apresentada para a inclusão da norma revela a perspectiva voltada para o contexto de flexibilização para o qual caminham as relações de trabalho, fazendo alusão ao trabalhador do conhecimento e, mesmo referenciando aos limites constitucionais, explicita a intenção da flexibilidade de horários, bem como a orientação para “a consecução de tarefas” como característica

do teletrabalho, como também se extrai da literatura geral que apresenta a modalidade, e fazendo menção, a título de exemplo, à necessidade da “continuidade do trabalho para além das horas suplementares”, ao mesmo tempo em que, de forma contraditória, exclui o teletrabalhador de perceber o adicional por essas horas suplementares laboradas.

Dessa forma, concluímos que o artigo 62, inciso III, da CLT, pretendeu a exclusão geral e irrestrita dos teletrabalhadores do controle de jornada. A observação feita por Cassar (2018) de que a distinção entre teletrabalho e trabalho externo trazida na definição do artigo 75-B, da CLT, busca “fugir” do enquadramento no inciso I, do artigo 62, é de extrema pertinência. Isso porque a regra referente à “atividade externa” não se refere a toda atividade externa, mas à “incompatível com a fixação de horário de trabalho”, como exposto acima.

Logo, a finalidade da norma do art. 62, inciso III, da CLT não surpreende, considerando tratar-se de uma reforma trabalhista neoliberal, apenas concebendo a literatura que, impregnada da narrativa de viés empresarial, propaga o teletrabalho como uma forma laboral flexível nas dimensões espaço-tempo e vocacionada ao controle por resultados em detrimento do controle de jornada – o que não está aqui sendo negado.

De fato, corrobora essa tendência a implementação do teletrabalho por órgãos do Poder Judiciário, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho (TST), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4). Com base netas experiências, tidas como bem sucedidas, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) regulamentou a prática a nível nacional através da Resolução nº 227, de 15 de junho 2016, objetivando aumentar a produtividade e promover a cultura orientada a resultados, entre outros propósitos elencados no artigo 3º da norma (CNJ, 2016).

O artigo 6º da Resolução estabelece meta de desempenho através de plano de trabalho individualizado para o servidor que inicia o regime de teletrabalho, a qual deve ser superior à meta dos servidores que executam a mesma atividade nas dependências do órgão. Quanto à jornada, assim dispõe o artigo 7º da norma:

> Art. 7º O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.
> §1º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas.

> §2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o *caput* deste artigo, cabendo ao órgão ou ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art. 10, *caput* e parágrafo único, desta Resolução (CNJ, 2016).

A Resolução nº 227/2016 do CNJ foi alterada pela Resolução nº 298, de 22/10/2019, a qual acrescentou um parágrafo terceiro ao artigo 7º, com o seguinte teor: "§3º Durante o regime de teletrabalho, o servidor não fará jus ao pagamento de benefício de auxílio transporte e nem se sujeitará a eventual banco de horas".

O que se depreende a partir da norma que regulamenta o regime de teletrabalho aos servidores do Poder Judiciário é o caráter absoluto do atingimento da meta pelo servidor teletrabalhador como parâmetro de desempenho das funções do cargo, suplantando o controle de jornada. Cabe anotar que, por força do artigo 39, §3º, da Constituição Federal, se aplicam aos servidores públicos a limitação da duração do trabalho diário contida no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição.

Entretanto, a regra do art. 62, inciso III, da CLT, não encontra caminho livre no ordenamento jurídico para surtir seus efeitos, encontrando resistência na inteligência do sistema protetivo trabalhista que tem sua base em direitos sociais fundamentais petrificados na Constituição Federal e no princípio da proteção, como já visto, bem como na hermenêutica aplicável à norma, de modo que na melhor das hipóteses a favor da validade do texto, sua presunção é *juris tantum*.

Porém, a interpretação jurídica majoritária encontrada sobre o art. 62, inciso III, da CLT, presente em grande parcela dos textos que tratam da temática é insuficiente e limitada ao âmbito de aplicação prática, revelando uma perspectiva instrumentalista, voltada ao viés da produção da prova em âmbito judicial, seja para concordar com a exclusão como regra geral, atribuindo-se à regra presunção relativa, passível de ser infirmada por prova em contrário; seja na discordância, entendendo tratar-se de interpretação restritiva, a referir exceções. A esse respeito, salutar é a observação de Souto Maior (2003, p. 13-14):

> Não se pode barrar a idéia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito.

O resultado desse estado de coisas se projeta na realidade dos Tribunais em forma de insegurança jurídica. A título de exemplo, no Tribunal Regional do Trabalho

da 4ª Região, há entendimentos jurisprudenciais distintos acerca da interpretação da norma. A 10ª Turma do Tribunal decidiu – e vem decidindo – que o teletrabalho é atividade incompatível com fixação de horário de trabalho:

> TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. Incontroverso que a reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou os controle, configurado óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulados pela autora em sede recursal. Inteligência do art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017 (TRT da 4ª Região, 10ª Turma, 0020747-27.2018.5.04.0026 ROT, em 24/08/2020).

Em sua fundamentação, o Desembargador Relator negou provimento ao Recurso Ordinário interposto pelo reclamante, voto acompanhado pelos demais, assentando que:

> Em que pese não haver acordo expresso quanto ao teletrabalho, ele é incontroverso, como já foi dito. Segundo o inciso III, inserido no art. 62 da CLT, pela edição da Lei 13.467/17, os empregados em regime de teletrabalho não estão abrangidos no capítulo que trata da duração do trabalho, passando a ser abrangido no capítulo II-A do teletrabalho acrescido pela Lei 13.467/2017 nos artigos 75-A e seguintes, sendo que no art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, dispõe:
> [...]
> Assim, ante as peculiaridades inerentes ao teletrabalho, em o trabalhador possui autonomia e liberdade para gerir os seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou os controle, fica configurado óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulados pela autora em sede recursal (TRT da 4ª Região, 10ª Turma, 0020747-27.2018.5.04.0026 ROT, em 24/08/2020).

A argumentação despendida é genérica e abstrata, sem analisar as peculiaridades do caso concreto – ainda que para constatar a impossibilidade do controle de jornada –, mostrando a adoção do discurso da flexibilidade inerente ao teletrabalho, conferindo os predicados de autonomia e liberdade ao teletrabalhador, o qual pode gerir os seus horários. Tal entendimento acende a reflexão sobre se o teletrabalhador não se encontrava sob melhores perspectivas de direitos diante da lacuna normativa que precedia a reforma perpetrada pela Lei nº 13.467/2017.

De modo diverso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região entende que havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada a sobrejornada deve ser remunerada:

> HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.
> (TRT-3 - RO: 00101320520165030178 0010132-05.2016.5.03.0178, Segunda Turma).

Quanto à interpretação abstrata do dispositivo, a 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA resultou em Enunciado acerca da questão a partir da realização de interpretações sistemáticas do dispositivo com a Constituição, com a própria CLT, Convenção 155 da OIT, Código Civil, etc. (ANAMATRA, 2018).

> TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, "e", "g" e "h" protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais ("Protocolo de San Salvador"), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT. (Enunciado Aglutinado nº 2 da Comissão 6) (ANAMATRA, 2018).

Isso porque, como visto, o artigo 62, inciso III, da CLT, contraria o que prevê a CLT e a própria Constituição Federal, também ensejando interpretação conforme o artigo 7 do Protocolo de San Salvador, que elenca “condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho”. Especialmente a disposição da alínea *g*, que prevê “limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais” (ANAMATRA, 2018).

O Enunciado não faz menção ao inciso XVI do artigo 7º da Constituição Federal, que prevê a “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”, outra consequência da ausência de controle de jornada. Também não faz menção à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, prevista no inciso IX do artigo 5º da CF, outro direito prejudicado por esse dispositivo. Delgado e Delgado (2017) ressaltam esses aspectos, de modo que, ficando em situação incompatível com o controle de jornada, o teletrabalhador *“fica excluído das regras da CLT que regulam, ilustrativamente, assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas”.* (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 133).

A interpretação sistemática também se dá com o artigo 6º, parágrafo único, da CLT, que equipara “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” aos “meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho”, o que possibilita não só a subordinação (estrutural) – possibilitando, portanto, a relação de emprego –, mas também o controle da jornada de trabalho a partir dos próprios meios telemáticos e informatizados (ANAMATRA, 2018).

O escopo da análise realizada neste subcapítulo se deu estritamente sobre o art. 62, inciso III, da CLT, no contexto que envolve, em um primeiro plano, a sua interpretação e aplicação prática, de modo que chegamos a algumas conclusões, abaixo desenvolvidas.

Resta evidente a necessidade de rigorosa análise ao caso concreto a fim de perquirir a possibilidade ou não de controle de jornada por parte do empregador, a distanciar-se do discurso que prega a autonomia e liberdade do teletrabalhador. É o que exige a lógica interna do sistema protetivo trabalhista brasileiro, calcado no princípio da proteção do trabalhador, sendo imprescindível privilegiar a realidade sobre a forma em observância ao princípio da primazia da realidade.

As respostas para os questionamentos formulados no decorrer do desenvolvimento do presente subcapítulo são no sentido de que sim, é possível controlar a jornada no teletrabalho, inclusive através do registro de ponto, plenamente possível tecnologicamente; por outro lado, não é possível conceber a exclusão dos teletrabalhadores, como regra geral, do controle de jornada.

Além disso, o debate jurídico que se trava no cenário interno brasileiro em relação ao controle de jornada no teletrabalho enquanto possibilidade técnica nos parece equivocado e assíncrono em relação à questão que realmente constitui o cerne dessa problemática: a flexibilidade como fator chave ao processo de geração de valor na dinâmica econômica que se estabelece com o paradigma da acumulação flexível, predicado que o teletrabalho expressa de forma sublime, em todos os seus aspectos, afetando a organização do (tempo de) trabalho segundo as necessidades da empresas, como já levantado no capítulo anterior.

Para além da discussão acerca da possibilidade técnica de controle de jornada no teletrabalho e da interpretação e aplicação na prática da norma – o que ignora o dano causado pela mera existência desse dispositivo com tal redação e o direito em tese ali representado, vide as inúmeras reportagens de consultores trabalhistas e interpretações a conduzir a implementação do teletrabalho nas empresas – há a

realidade e dinâmica socioeconômicas a tornar cada vez mais flexíveis as relações laborais em todos os seus termos, em especial as novas formas de (des)estruturação dos tempos de trabalho e vida, como já visto.

Nesse contexto, inúmeras pesquisas indicam a tendência crescente do que Fincato (2019) classifica como hiperconexão do teletrabalhador e, ao invés de buscar o controle de jornada nos moldes tradicionais, emergem formas alternativas que têm se mostrado mais efetivas para assegurar direitos fundamentais dos trabalhadores frente a esse cenário, como é o caso do direito à desconexão, o qual será analisado em subcapítulo juntamente com a jornada de trabalho sob a perspectiva dos direitos fundamentais.

O artigo 62, inciso III, da CLT, é claramente inconstitucional. A exclusão dos teletrabalhadores como regra geral do controle de jornada deflagra uma série de violações a direitos sociais fundamentais, iniciando-se com a transgressão do previsto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, que limita a duração do trabalho normal a oito horas diárias. Nessa linha, consequentemente, são atingidos diretamente os demais direitos previstos aos trabalhadores decorrentes do fator tempo, aferíveis justamente pelo instituto da jornada de trabalho, como a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 7º, inciso IX, da CF), a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (art. 7º, inciso XVI, da CF), intervalos intrajornada e interjornadas, bem como outras esferas de direitos imbricados com a limitação da jornada, como o direito à saúde e ao lazer, conforme será abordado adiante.

4.3 A fundamentalidade da limitação da jornada de trabalho e a vedação do retrocesso social

A gênese das práticas laborais flexíveis, segundo Rosso (2017, p. 21), remonta aos trabalhadores livres, “como aqueles entre tribos indígenas, camponeses, pequenos produtores rurais e urbanos”, os quais possuíam autonomia para decidir em que momentos trabalhar. Essa autonomia foi sendo perdida ao longo do tempo com a transformação dos modos de produção e dos processos de trabalho:

> Quando, na história, a heteronomia do trabalho foi responsável pela criação da escravidão, da servidão e especialmente do trabalho assalariado moderno, os trabalhadores perderam a autonomia de decisão, que passou

> de suas mãos para os donos dos escravos, senhores de servos, empregadores de assalariados, aumentando, com isso, a racionalização dos processos (ROSSO, 2017, p. 21).

Com a Revolução Industrial, o alongamento das jornadas laborais atingiu o seu ápice, ensejando as lutas operárias em prol de mínimas condições de trabalho, ocupando as jornadas de trabalho papel central nessas reivindicações (ROSSO, 2017), confundindo-se com o próprio surgimento do Direito do Trabalho (KLIPPEL, 2016).

Direitos à redução da jornada de trabalho foram sendo reconhecidos ao longo dos séculos XIX e XX, e alçados a direitos fundamentais com a inserção de direitos entre os quais da limitação da jornada a oito horas diárias na Constituição do México, de 1917, caracterizando significativo corpo de direitos sociais e "iniciando um período chamado de *constitucionalismo social*, pela ideia de que os direitos dos trabalhadores estariam protegidos pelas normas mais importantes do Estado", posteriormente o mesmo ocorrendo na Constituição de Weimar, em 1919, data da criação da OIT (KLIPPEL, 2016, p. 17).

Direitos humanos foram sendo progressivamente reconhecidos ao longo da história, passando a ter posição privilegiada com a Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH[21], de 1948, e as Constituições estabelecidas após a Segunda Guerra Mundial passaram a incorporar os seus valores como direitos fundamentais, demandando, para a sua interpretação e aplicação, um novo paradigma, emergindo o fenômeno do constitucionalismo, a ocupar o lugar do positivismo como teoria do direito, pautando-se em duas características fundamentais: a incorporação constitucional dos direitos fundamentais e o condicionamento da validade das demais normas do ordenamento à conformidade constitucional, não só no aspecto formal, mas também substancial (STRECK, 2012).

Ferrajoli (2012, p. 13) destaca duas concepções acerca da Constituição e do constitucionalismo. Como sistema jurídico, corresponde "a um conjunto de limites e vínculos substanciais, além de formais, rigidamente impostos a todas as fontes normativas pelas normas supraordenadas"; e como teoria do direito, a "uma concepção de validade das leis que não está mais ancorada apenas na conformidade

[21] A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, consagrou no Artigo XXIV que "toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas" (ONU, 1948).

das suas formas de produção a normais procedimentais sobre sua elaboração, mas também na coerência dos seus conteúdos com os princípios de justiça" estabelecidos constitucionalmente.

Luis Roberto Barroso discorre sobre as transformações advindas com a emergência do constitucionalismo:

> O constitucionalismo moderno promove, assim, uma volta aos valores, uma reaproximação entre ética e Direito. Para poderem beneficiar-se do amplo instrumental do Direito, migrando da filosofia para o mundo jurídico, esses valores compartilhados por toda a comunidade, em dado momento e lugar, materializam-se em princípios, que passam a estar abrigados na Constituição, explícita ou implicitamente. Alguns nela já se inscreviam de longa data, como a liberdade e a igualdade, sem embargo da evolução de seus significados. Outros, conquanto clássicos, sofreram releituras e revelaram novas sutilezas, como a separação dos Poderes e o Estado democrático de direito. Houve, ainda, princípios que se incorporaram mais recentemente ou, ao menos, passaram a ter uma nova dimensão, como o da dignidade da pessoa humana, da razoabilidade, da solidariedade e da reserva de justiça (BARROSO, 2001, p. 24).

Dessa forma, como fenômeno jurídico, esse novo paradigma possui uma característica comum partilhada de modo geral pelas diferentes concepções de constitucionalismo[22]: a ideia da submissão dos poderes públicos, inclusive o Poder Legislativo, a uma série de normas superiores como são aquelas que, nas atuais Constituições, sancionam direitos fundamentais (FERRAJOLI, 2012).

> Os direitos fundamentais integram, portanto, ao lado da definição da forma de Estado, do sistema de governo e da organização do poder, a essência do Estado constitucional, constituindo, neste sentido, não apenas parte da Constituição formal, mas também elemento nuclear da Constituição material (SARLET, 2012, p. 46).

Essas premissas são fundamentais como condição de existência e legitimidade do Estado Democrático de Direito, o qual possui finalidade transformadora e de realização da igualdade substancial, sendo expressão do constitucionalismo como sistema jurídico e que tem como núcleo essencial o sistema de direitos fundamentais individuais e coletivos, instrumentos de realização da dignidade da pessoa humana (SARLET, 2012; STRECK; BOLZAN, 2014).

[22] Barroso (2001) segue a corrente conhecida como neoconstitucionalismo, enquanto Ferrajoli (2012) trabalha com a ideia de constitucionalismo garantista e Streck (2012) com o constitucionalismo contemporâneo, as quais, apesar de guardar um núcleo comum, como exposto, seguem linhas filosóficas distintas em relação à interpretação e aplicação do direito.

> Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2006, p. 32-33).

Nesse contexto, os direitos e garantias fundamentais possuem aplicabilidade direta, não só pela coerência interna do sistema, radicado no princípio da dignidade da pessoa humana, mas, como destaca Sarlet (2012), no caso da Constituição Federal de 1988, em razão da própria positivação em seu artigo 5º, parágrafo primeiro[23], de norma garantidora de sua eficácia imediata.

Importa destacar que nem só os poderes públicos e o Poder Legislativo, como exposto, se submetem à eficácia dos direitos fundamentais, os quais também irradiam seus efeitos horizontalmente, nas relações jurídicas de âmbito privado (SARLET, 2012; CANOTILHO et al., 2013). Ou seja, assim como a poderes públicos e inclusive o poder constituinte derivado encontram limites materiais na árvore de direitos fundamentais, impedindo-se que uma lei ou emenda à Constituição viole o núcleo fundamental dos direitos fundamentais, o mesmo limite se aplica às relações entre particulares.

Além disso, a autoaplicabilidade dos direitos fundamentais não se restringe aos direitos e garantias individuais elencados no artigo 5º da Constituição Federal, alcançando também os direitos sociais, principalmente aqueles que não são de natureza prestacional, mas que compõem as liberdades sociais, como a limitação da jornada de trabalho constante do artigo 7º, inciso XIII, da CF. Como expõe Sarlet (2012), não mais se sustenta a distinção entre direitos sociais e direitos fundamentais em relação à sua titularidade, sendo os direitos sociais exigíveis individualmente, principalmente no tocante ao seu núcleo mínimo.

> Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida

[23] Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos 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 (BRASIL, 1988).

> aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. [...] A definição dos direitos sociais no título constitucional destinado aos direitos e garantias fundamentais acarreta duas consequências imediatas: subordinação à regra da autoaplicabilidade prevista, no § 1º, do art. 5º e suscetibilidade do ajuizamento do mandado de injunção, sempre que houver a omissão do poder público na regulamentação de alguma norma que preveja um direito social e, consequentemente, inviabilize seu exercício (MORAES, 2017, p. 164).

Acresce à tese José Afonso da Silva:

> Assim, podemos dizer que os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao aferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade (SILVA, 2017, p. 288).

O direito à limitação da jornada consubstanciado no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, assim como todos os demais relacionados ao fator tempo constantes do mesmo artigo não são de cunho prestacional (direitos sociais positivos), integrando o rol dos direitos sociais negativos, tratando-se de direitos de defesa, colocando-se no âmbito das liberdades sociais. Nas palavras de Sarlet (2012, p. 146), “são, na verdade, concretizações do direito de liberdade e do princípio da igualdade (ou da não discriminação), ou mesmo posições jurídicas dirigidas a uma proteção contra ingerências por parte dos poderes públicos e entidades privadas”. Isso implica, portanto, que tais direitos fundamentais não se sujeitam óbices como a falta de recursos por parte do poder público para a sua implementação – vide tese da reserva do possível –, gozando de eficácia plena a partir da norma Constitucional.

Nesse contexto paradigmático do Estado Democrático de Direito – o qual possui, no dizer de Streck e Bolzan (2014), um *plus* normativo enquanto direcionado à transformação do *status quo* no sentido da efetivação da igualdade substancial – os patamares alcançados de dignidade humana não podem sofrer retrocessos.

Os direitos sociais e fundamentais encontram-se protegidos pelo princípio da vedação de retrocesso social (*effet cliquet*), o qual se manifesta, primeiramente, como garantia constitucional implícita, a obstar alterações legislativas que venham a “desconstituir ou afetar gravemente o grau de concretização já atribuído a

determinado direito fundamental (e social), o que equivaleria a uma violação à própria CF" (CANOTILHO et al., 2013, p. 1.160).

O princípio da vedação de retrocesso social também se encontra relacionado à previsão constante do artigo 2º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC[24], a qual obriga os Estados à implementação progressiva dos direitos sociais, "incutindo um dever de permanente desenvolvimento e eficiente concretização dos direitos fundamentais sociais" (CANOTILHO et al., 2013, p. 1.160).

> A proibição de retrocesso social guarda relação com o princípio da segurança jurídica (consagrado, entre outros, no Preâmbulo da CF e no caput dos arts. 5º e 6º) e, assim, com os princípios do Estado democrático e social de Direito e da proteção da confiança, na medida em que tutela a proteção da confiança do indivíduo e da sociedade na ordem jurídica, e de modo especial na ordem constitucional, enquanto resguardo de certa estabilidade e continuidade do Direito, notadamente quanto à preservação do núcleo essencial dos direitos sociais (CANOTILHO et al., 2013, p. 1.160).

Nesse passo, imprescindível estabelecer, para a compreensão das implicações da problemática em estudo, a relação umbilical entre direito à limitação de jornada de trabalho, direito ao lazer e direito à saúde, ainda que sem a pretensão de fazer uma análise destes dois direitos fundamentais.

O direito ao lazer aparece no artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, conforme referido, passando a compor o rol de direitos humanos como direito essencial para toda a pessoa e imprescindível à dignidade humana (LUNARDI, 2008). A Constituição Federal de 1988 trata dos direitos sociais no artigo 6º, entre os quais se encontra o direito ao lazer[25], o qual também aparece nos artigos 7º, inciso IV, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a ser suportado por um salário mínimo capaz; no artigo 217, §3º, na seção do desporto, a ser fomentado pelo Estado como forma de promoção social; assim como no artigo 227, *caput*, como absoluta prioridade à criança, ao adolescente e ao jovem.

---

[24] O PIDESC foi incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 591/1992, reconhecendo direitos decorrentes da dignidade inerente à pessoa humana, dentre os quais o direito ao trabalho em condições justas e favoráveis (Artigos 6º e 7º), que assegurem especialmente "o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos" (g), entre outros direitos (BRASIL, 1992).

[25] O Brasil também aderiu ao Protocolo Adicional à CADH em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), de 1988, através do Decreto nº 3.321/1999. No artigo 7 do documento, a dispor sobre condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho, foi assegurada a limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais (g), bem como o direito ao repouso e ao gozo do tempo livre (h), a serem garantidos pelos Estados-partes (BRASIL, 1999).

Como explica Lunardi (2008, p. 39), o direito ao lazer não foi tutelado de forma direta pela Constituição, mas indiretamente através dos direitos do trabalho relacionados à limitação da jornada, constituindo estas “as normas que acabam por formar o núcleo das normas positivas de direito fundamental relacionadas ao lazer”, englobando, assim, a totalidade das normas que se destinam a regular os intervalos intra e interjornadas do empregado, descanso semanal remunerado, férias, ausências legais e, principalmente, a jornada de trabalho.

Aspecto que vale destacar nessa relação diz respeito à progressiva redução das jornadas de trabalho como política para a concretização do direito ao lazer no seu sentido mais profundo, como veículo para o livre desenvolvimento da personalidade e da autorrealização do ser humano, possibilitando um bem requisito para tanto, no caso, o tempo livre (LUNARDI, 2008).

Importa registrar, entretanto, que se está a tratar somente da dimensão imediata da manifestação do direito ao lazer, pois, como enfatizam Lunardi (2008) e Duarte (2009), a própria definição do que compreende o direito ao lazer é complexa é problemática, uma vez que, segundo os autores, o atual trato constitucional ao tema não abrange a profundidade da questão, ensejando críticas quanto à sua tutela indireta na medida em que não se trata do lazer em seu aspecto qualitativo, tempo que acaba por ser apropriado pela lógica capitalista, seja em prol do próprio trabalho – como na busca por qualificação –, seja na entrega ao consumo, em detrimento de um exercício de liberdade, de desenvolvimento humano mais nobre e da cidadania.

Contudo, ainda que a Constituição Federal de 1988 não tenha definido conteúdo específico ao direito ao lazer, o mesmo se reveste de função protetiva, se encontrando vinculado aos direitos da educação, cultura, desporto, assim como retomando à saúde e “perpassando garantias específicas sobre a saúde dos trabalhadores”, dentre elas a limitação da jornada, integrando “o conteúdo do mínimo existencial e da própria vida com dignidade, já que inerente à vida com (alguma) qualidade” (CANOTILHO et al., 2013, p. 1168-1169).

Ainda assim, tanto Canotilho et al. (2013) como Ingo Sarlet fazem referência ao direito ao lazer como integrante do mínimo existencial, que se constitui como garantia de condições mínimas para uma sobrevivência digna, as quais são intangíveis e irredutíveis, fundadas “essencialmente na conjugação entre o direito à vida e o princípio da dignidade da pessoa humana” (SARLET, 2012, p. 194).

O mínimo existencial não encontra positivação na Constituição Federal, sendo uma construção teórica decorrente do desenvolvimento da noção de dignidade humana, um conceito dinâmico, de modo que os direitos que o compõem podem variar em razão das condições socioeconômicas e culturais. A noção de mínimo existencial pressupõe que a dignidade da pessoa humana compreende mais do que a garantia da liberdade, ensejando “um mínimo de segurança social, já que, sem os recursos materiais para uma existência digna, a própria dignidade ficaria sacrificada” (CANOTILHO et al., 2013, p. 1.165).

Dessa forma, se por um lado a concretização do direito fundamental ao lazer, considerando seu aspecto qualitativo no sentido descrito por Lunardi (2008) e Duarte (2009), assuma caráter prestacional ao demandar atuação positiva por parte do Estado, naquilo que diz respeito à sua manifestação mais imediata, a garantia do tempo livre, se trata de direito social negativo, compreendido nas liberdades sociais, uma vez que tutelado pelas normas relativas à jornada de trabalho.

Outro aspecto de grande relevância que não se pode ignorar é a relação direta entre direito ao lazer e o direito à saúde, não se podendo falar em saúde sem lazer (DUARTE, 2009), da mesma forma que estes direitos se encontram indissociáveis à questão das jornadas excessivas, sendo a redução da jornada de trabalho considerada essencial para a manutenção da saúde física e mental do trabalhador, assim como cada momento de descanso, consubstanciados nos intervalos intrajornadas e interjornadas (KLIPPEL, 2016).

Assim como o direito ao lazer, o direito à saúde também consta no rol de direitos sociais fundamentais do artigo 6º, da Constituição Federal, que também prevê o direito fundamental do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme o inciso XXII, do seu artigo 7º. Ao contrário do direito ao lazer, possui robusto desenvolvimento se desdobrando em várias formas de proteção, das quais se destaca, aqui, a limitação da jornada.

A limitação da jornada possui, assim, fundamento biológico, quando diz respeito à fadiga física e mental, estresse e outras decorrências à saúde diretamente ligadas do labor excessivo; mas também fundamento social e econômico, pois as jornadas extensas têm efeito segregador de laços sociais, reduzindo a convivência do trabalhador com familiares e amigos, ao passo que esse trabalhador acaba por ser menos produtivo, uma desvantagem ao próprio empregador (CASSAR, 2018).

Nesse sentido, para além da esfera individual do trabalhador, a limitação da jornada também deve ser compreendida na sua dimensão coletiva, social, tratando-se de questão de saúde pública, conforme ressalta Delgado (2017, p. 975):

> [...] a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes de trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da "infortunística do trabalho".

Essa relação é estabelecida por Souto Maior (2003, p. 303) ao preconizar que "a limitação de jornada é uma questão de saúde da sociedade e não um problema meramente econômico e que diga respeito apenas à pessoa do trabalhador".

Dessa forma, a dignidade do trabalhador exige a observância dos direitos fundamentais à saúde e ao lazer, os quais se encontram diretamente ligados à limitação da jornada de trabalho, direito de estatura constitucional que se trata de norma de ordem pública, de caráter cogente, não podendo ser flexibilizada como regra (KLIPPEL, 2016), eis que também direito social fundamental. A Constituição Federal de 1988 consagra o valor social do trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, o qual "representa a projeção do princípio da proteção à dignidade do homem na condição de trabalhador" (CANOTILHO et al., 2013, p. 268-269).

Portanto, eis os fundamentos teórico-jurídicos à limitação da flexibilização no ordenamento brasileiro. A instituição da violação de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores – os quais se confundem com a evolução dos Direitos Humanos (DELGADO, 2017) – esbarra no sistema de direitos fundamentais e na sua eficácia protetiva, próprias do Estado Democrático de Direito, que veda o retrocesso dos patamares de dignidade humana alcançados (SARLET, 2012).

É sob o prisma do constitucionalismo sobre o qual se assenta do Estado Democrático de Direito, calcado no princípio fundamental da dignidade humana, fundamento central desse sistema, e dos direitos fundamentais que deve ser compreendido o *status* do direito – social fundamental – à limitação da jornada de trabalho, concepção que se aplica também ao direito ao não-trabalho ou à

desconexão, o qual se também reveste de fundamentalidade, como será tratado no subcapítulo seguinte.

4.4 O direito à desconexão do trabalho

Os avanços tecnológicos e a influência das TICs no trabalho se apresentam, segundo Souto Maior (2003), como um grande paradoxo, pois, ao mesmo tempo em que retiram o trabalho do homem, gerando desemprego, por outro lado têm feito o homem escravo do trabalho. E como consequência dessa contradição, emerge um bem da vida que passa a ter cada vez mais importância e demanda necessidade de preservação jurídica: o não-trabalho (SOUTO MAIOR, 2003).

O direito ao não-trabalho ou, metaforicamente, direito à desconexão, é um direito "cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana dos que lhes abandonam na fuga ao trabalho" (SOUTO MAIOR, 2003, p. 297).

> Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnológica, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo (SOUTO MAIOR, 2003, p. 298).

Segundo Cassar (2018, p. 618), o direito à desconexão consiste em "se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado". Fincato e Lemonje (2019) explicam o direito à desconexão e o contexto em que se sobressai a sua relevância:

> Na medida em que o exercício da atividade laboral não tem mais como limite as dependências do empregador, atenta-se à continuidade da jornada de trabalho para além dos limites previstos contratual e, sobretudo, constitucionalmente. É nesta conjuntura, em que os empregados encontram possibilidade de contínua troca de informações com o empregador, bem como fácil acesso às tarefas laborais a qualquer tempo, que o direito a desconectar-se de seu trabalho emerge (FINCATO; LEMONJE, p. 120).
>
> O direito à desconexão visa a proteção de bens tutelados por direitos já consolidados em nosso ordenamento jurídico – lazer, descanso, privacidade, saúde –, com especial atenção a um contexto em que a comunicação e o

> recebimento de informações tornaram-se ininterruptos e a saída da empresa ao fim da jornada não garante o afastamento das responsabilidades laborativas do empregado (FINCATO; LEMONJE, 2019, p. 126).

A sua divulgação no Brasil, através de artigo de Jorge Luiz Souto Maior, em 2003, refere a sua pertinência para todas as figuras do art. 62, da CLT, tendo usado como exemplo o caminhoneiro (tido como trabalhador externo enquadrado no art. 62, inciso I, da CLT), também tratando da questão aos altos empregados (gerentes, diretores e chefes, os quais, tradicionalmente, laboram de forma presencial) que, por força do artigo 62, inciso II, da CLT – o mesmo que posteriormente veio (des)abrigar os teletrabalhadores – não se sujeitam às normas relativas ao controle de jornada, os quais, em conexão com a empresa através de TICs, correm o risco de trabalhar indiscriminadamente (SOUTO MAIOR, 2003).

O teletrabalho, por ser realizado à distância do local típico de trabalho e por meio das TICs, propicia as condições que ensejam a necessidade de desconexão, justamente pelo contato intensificado entre empregador/tomador e teletrabalhador como algo natural dessa dinâmica laboral. Nesse contexto, a questão assume contornos sérios, principalmente após a exclusão dos teletrabalhadores da incidência das normas de duração do trabalho através da Lei 13.467/2017, resultando, no dizer de Fincato e Lemonje (2010), no risco de vulnerabilidade à hiperconexão[26] por parte dos teletrabalhadores.

O relatório da OIT da 104ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 2015 (OIT, 2015) intitulado “Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação”, ao tratar dos desafios no contexto de flexibilização dos tempos de trabalho, abordou a questão do trabalho “sob demanda”, as oscilações nas horas laborais e a invasão do trabalho na esfera pessoal em razão das TICs, registrando essa tendência:

> As novas tecnologias de comunicação e informação permitem, cada vez mais, que os trabalhadores por conta de outrem trabalhem em qualquer momento e lugar. No entanto, os telefonemas relacionados com o trabalho e os contactos via e-mail, fora do horário de expediente, podem ter efeitos negativos na saúde mental dos trabalhadores e na conciliação entre a vida pessoal e profissional. As análises entre países demonstram que tais práticas conduzem a uma crónica falta de recuperação e a um aumento nas ausências por doença. Estes efeitos intensificam-se caso não existam estratégias

[26] A hiperconexão nada mais é do que a continuidade, em razão do contato permanente com o empregador possibilitado pelas TICs, para além dos limites de tempo de trabalho estabelecidos (FINCATO; LEMONJE, 2019).

> estabelecidas para a gestão da conciliação entre as esferas da vida profissional e pessoal (sic) (OIT, 2015, p. 34).

Para a OIT, a disponibilidade constante para o trabalho em razão das TICs é um problema emergente e o direito à desconexão (*right to disconnect* ou *right to switch off*) é uma nova abordagem para tentar limitar os efeitos negativos do teletrabalho, ao proteger o tempo de folga dos empregados e buscar o equilíbrio entre trabalho e vida (terminologia já referida no capítulo anterior) (EUROFOUND and ILO, 2017, p. 49).

Alguns países europeus possuem iniciativas semelhantes ao direito à desconexão, sendo mais proeminente na Alemanha e na França, a nível de acordos internos ou mediante acordos coletivos, com a adoção de práticas como a limitação do funcionamento de servidores de *e-mail* após o período normal de trabalho e outros considerados como de descanso, caso da Renault, na França. (EUROFOUND and ILO, 2017).

Nesse mesmo sentido, a Volkswagen, em 2011, encontrou em acordo com seus funcionários estabelecendo a impossibilidade de transmissão de *e-mails* após 30 minutos do horário, com reativação apenas 30 minutos antes da jornada do dia seguinte. Já a Daimler adotou um programa que elimina de forma automática “todos os *e-mails* recebidos durante o período de férias de um empregado. Simultaneamente, é enviada uma mensagem ao remetente para o informar da situação e o convidar a entrar em contacto com outro trabalhador” (sic) (OIT, 2015, p. 34).

> Em 2013, o Ministério Federal do Trabalho e dos Assuntos Sociais alemão introduziu uma política relativa à duração mínima do tempo de lazer, através da qual os superiores só podem contactar os trabalhadores fora das respetivas horas de trabalho para resolver situações excecionais, que exijam medidas que não possam ser adiadas até ao início do período de trabalho seguinte. Por outro lado, os trabalhadores não devem ser penalizados por desligarem os telemóveis ou não abrirem as mensagens fora das horas de trabalho. Além disso o número de pessoas que têm que ficar acessíveis deve ser limitado, devendo os gestores ter em consideração as situações pessoais e familiares (sic) (OIT, 2015, p. 35)

A origem ao direito de se desconectar é atribuída a uma decisão de 2001 da Corte de Cassação da Câmara do Trabalho da Suprema Corte francesa que declarou que o empregado não era obrigado a levar seus instrumentos de trabalho para casa e dispor de um aparelho telefônico para uso profissional[27] (FRANCE, 2001). O *droit*

[27] *Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.727, Publié au bulletin* (FRANCE, 2001).

à la déconnexion foi introduzido no *Code du travail* francês em 2017, posteriormente atualizado, prevendo a estipulação por acordo coletivo das disposições para garantir a desconexão dos trabalhadores, sendo que, na falta, o empregador deve elaborar um estatuto nesse sentido, definindo métodos de exercício do direito à desconexão e também a implementação, por funcionários e equipes de supervisão e gestão, de ações de treinamento e conscientização sobre o uso razoável de ferramentas digitais. (FRANCE, 2017).

Outros países têm regulamentado o direito à desconexão, como a Itália, a Espanha, bem como a Argentina, através da Ley 27555 de 2020, a qual trouxe regulamentação para o teletrabalho e inovou assegurando o *derecho a la desconexión digital* na sequência das normas que tratam da jornada do teletrabalhador (ARGENTINA, 2020b).

> Artigo 5º - Direito à desconexão digital. A pessoa que trabalha na modalidade de teletrabalho terá o direito de não ser contatado e de se desconectar de aparelhos digitais e/ou tecnologias de informação e comunicação, fora do horário de trabalho e nos períodos de licença. Não pode ser penalizado por fazer uso deste direito.
> O empregador não pode exigir da pessoa que trabalha a realização de tarefas, nem lhe remeter comunicações, por nenhum meio, fora da jornada de trabalho.

Conforme a previsão do Artigo 5º, o teletrabalhador argentino não pode ser contatado, sendo assegurada por lei a sua indisponibilidade perante o empregador que, por nenhum meio, pode ser exigido fora da jornada de trabalho.

No Brasil, o aparato jurídico mais próximo relacionado à disponibilidade constante do empregado é a Sumula 428[28], do TST, a qual considera em sobreaviso o empregado que, através de TICs, “permanece em regime de plantão ou equivalente, aguardando o chamado para o serviço durante o período de descanso” (CASSAR, 2018; LEITE; 2018).

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho e as demais instâncias da Justiça trabalhista já decidem fazendo referência ao direito à desconexão, o qual se

[28] Súmula nº 428 do TST
SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

mostra atrelado ao direito fundamental ao lazer do trabalhador (LEITE, 2018), conforme fundamentação abaixo, do ano de 2013, do TRT da 2ª Região, a qual transcrevemos pela riqueza da sua fundamentação.

> SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na ideia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada, todo o tempo alienado, i.é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada *stricto sensu*); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada *lato sensu*) e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice-versa (jornada *in itinere*). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (parágrafos 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, parágrafo 2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo *aggiornamento* e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, *laptop*, *smartphone* etc., pelo que, a permanência em casa era condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) para permitir o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido (TRT 2ª R – RO 00026781620115020068 – Rel. Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros – 4 ª T. – DEJT 05.07.2013).

Decisão do TST, do ano de 2017, envolvendo gigante da tecnologia, confirmou indenização por danos morais ao empregado pela ausência de desconexão e o comprometimento do direito ao lazer, em razão dos plantões habituais em regime de sobreaviso, consignando a seguinte fundamentação:

> RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. [...] O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, "g" e "h" do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza in re ipsa, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento (AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 27/10/2017).

O direito ao não-trabalho, expresso na metáfora da desconexão em alusão às TICs, remete diretamente aos direitos a descansos e ao lazer, como se pode depreender das decisões trazidas acima. É importante destacar que o direito à desconexão não é somente o estado de incomunicabilidade do empregado frente ao empregador – ficar *offline* em relação à empresa, não estando de sobreaviso –, tendo uma concepção mais alargada, como se infere da amplitude dada à tese por Souto Maior (2003).

Nesse sentido, o direito à desconexão pressupõe algumas premissas, entre as quais é central a redução da jornada de trabalho, com vistas à efetiva redução da carga de trabalho, objetivando a ampliação do mercado de trabalho e não a mera redução de custos para o empregador com o consequente aumento da carga laboral (SOUTO MAIOR, 2003), denotando a finalidade de redução da jornada como política, essencial em um cenário de desemprego estrutural acentuado pela automação.

Da mesma forma, são pressupostos a serem respeitados os períodos de descanso intrajornadas, entrejornadas, descanso semanal remunerado e férias, os quais constituem “tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 17).

O que se tem, portanto, é a emergência de um bem jurídico que se encontra imbricado com o direito social fundamental ao lazer, imprescindível à noção de trabalho digno e que para a sua efetivação passa pela observância do direito à desconexão, o qual se ancora fundamentalmente na limitação da jornada de trabalho.

Como resta evidente, além de o direito ao não-trabalho corresponder, em sua formulação *a priori,* ao direito ao lazer, há verdadeira identidade entre as premissas do direito à desconexão expostas por Souto Maior (2013) e das normas positivas que tutelam o direito ao lazer referidas por Lunardi (2008), quais sejam, a limitação da jornada e todas as normas que tratam dos intervalos e descansos do trabalho.

Como se pode concluir, o direito à desconexão, primeiramente, consubstancia aqueles direitos diretamente ligados ao não-trabalho, traduzindo-se no direito fundamental ao lazer, no direito fundamental à limitação da jornada e demais direitos dessa natureza, carreando, logo atrás, o direito fundamental à saúde, uma vez que imbricado nos direitos fundamentais ao lazer e à limitação de jornada, revestindo-se, portanto, da fundamentalidade inerente aos direitos fundamentais positivados na Constituição Federal.

4.5 Paralelos com o direto comparado

Aproximações com o direito comparado são pertinentes de serem pontuadas no tocante à questão da jornada de trabalho. Nota-se uma grande diferença na abordagem da questão trazida pela reforma trabalhista da Lei nº 13.467/2017, daquela contida no Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho. Ao passo que a OIT e as instituições europeias ligadas ao trabalho, como a *Eurofoundation*, se mostram cientes das transformações envolvendo o universo laboral e a questão do tempo de trabalho no contexto de flexibilização estrutural vivenciado, lidando com a questão a partir de outros institutos e mecanismos a fim de assegurar direitos fundamentais aos (tele)trabalhadores, no Brasil a reforma trabalhista perpetrada pela Lei 13.467/2017 simplesmente exclui os teletrabalhadores das normas de duração do trabalho.

O Acordo-Quadro Europeu sobe teletrabalho foi adotado na França através do Acordo Nacional Interprofissional relativo ao teletrabalho, de 2005, posteriormente transposto ao *Code du Travail* francês em 2012, posteriormente alterado em 2017. O teletrabalho deve ser instituído por convenção coletiva ou, na falta, carta da entidade patronal, se existir, podendo também ser formalizado por qualquer meio. No

documento adotado deve ter a especificação, entre outros aspectos, “as modalidades de controle do tempo de trabalho ou de regulação da carga de trabalho” *(Article L1222-9, II, 3º)*; “a determinação dos intervalos de tempo durante os quais o empregador pode habitualmente contactar o trabalhador através do teletrabalho” (*Article L1222-9, II, 4º)*, entre diversos outros pontos (FRANCE, 2012). O *Code du Travail* francês também prevê em seção diversa o *droit à la déconnexion*, como visto.

Influenciado pelo Acordo-Quadro Europeu, o atual Código de Trabalho português (Lei n.º 7/2009) trata do teletrabalho em Subseção própria. Dispõe sobre diversos aspectos e, desde as prescrições para o regime de contratação (artigo 166º) aborda aspectos relacionados à duração do trabalho, entre os quais: a *“indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição”* (Artigo 166º, 5, alínea b); a *“indicação do período normal de trabalho”* (Artigo 166º, 5, alínea c); e *“se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período (*Artigo 166º, 5, alínea d) (PORTUGAL, 2009).

Logo adiante, o Artigo 169º assegura a igualdade direitos e deveres do teletrabalhador para com os demais trabalhadores, novamente se remetendo à duração do trabalho:

> Artigo 169.º
> Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho
> 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.
> [...] (PORTUGAL, 2009).

Contudo, a legislação portuguesa se aproxima da brasileira ao prever, também em seção distinta da reservada ao teletrabalho, a possibilidade de isenção de horário de trabalho:

> SUBSECÇÃO IV
> Isenção de horário de trabalho
> Artigo 218.º
> Condições de isenção de horário de trabalho
> 1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

> a) Exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
> b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;
> **c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico. (grifo do autor)**
> [...]
> 3 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.
> [...] (PORTUGAL, 2009).

Como se pode observar, o Artigo 218º do Código de Trabalho português guarda semelhança com o art. 62, da CLT, prevendo na alínea *a)* a isenção de horário para a categoria de trabalhadores equivalente à prevista no inciso II, do art. 62, da CLT, relativa aos gerentes. O teletrabalho vem compreendido na alínea *c)*, juntamente com figura equivalente ao trabalhador externo, nos casos em que não há controle imediato por superior hierárquico.

Nos referimos a aproximação em razão da possibilidade de isenção de horário pelo teletrabalhador, porém, a previsão lusitana assume contornos bem distintos da brasileira. Primeiramente, o dispositivo não está estabelecendo norma de caráter geral, mas (de)limitando tal condição às hipóteses em que não há controle imediato por superior hierárquico, bem como não está excluindo os teletrabalhadores dos necessários períodos de descanso (Artigo 219º, 3). Tampouco autoriza afastar as demais previsões legais, como a determinação da atividade a ser desenvolvida pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, nos termos da alínea *b)* do Artigo 166º (PORTUGAL, 2009).

Além disso, a condição de isenção de horário deve estar devidamente formalizada em acordo por escrito, devidamente acordada a espécie de modalidade conforme as alíneas do Artigo 219º, e deve ser comunicada ao órgão competente a fiscalizar as relações laborais, ato cuja inobservância incorre em infração, nos termos do nº 3, do Artigo 218º (PORTUGAL, 2009).

A isenção de horário também tem uma retribuição prevista no Artigo 265º, a qual deve ser estabelecida por instrumento de regulação coletiva, ou, na falta, uma hora de trabalho suplementar por dia (Artigo 265º, alínea a) ou duas horas de trabalho suplementar por semana em se tratando de espécie de isenção na qual há a observância do período normal de trabalho (Artigo 265º, alínea b), referindo-se a uma das modalidades do Artigo 219º (PORTUGAL, 2009), de modo que não há margem

total para o acordo entre as partes, devendo o arranjo ser enquadrado na forma das modalidades previstas na lei.

Comparando as legislações, para Pamplona Filho e Fernandez (2018, p. 07) a principal distinção existente entre a legislação brasileira e a portuguesa se deve ao fato que na CLT o regime de trabalho, por si só, leva à presunção automática da não incidência das normas relativas à duração do trabalho, enquanto no Código de Trabalho português há a "necessidade de indicação da duração do trabalho ou da previsão de isenção de restrições de horário de labor".

Primeiro país latino-americano a legislar sobre teletrabalho, na Colômbia a Ley 1221 de 2008, marco regulatório do teletrabalho, objetivou *promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo (Artículo 1º)* (COLÔMBIA, 2008). Em seu artigo 6º, excluiu os teletrabalhadores das disposições sobre jornada, horas extras e trabalho noturno como regra:

> *ARTÍCULO 6o. GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES*
> *1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.*
> [...]
> *PARÁGRAFO. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral mas de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado* (COLOMBIA, 2008)..

Contudo, o parágrafo do artigo faz a ressalva acima, relativizando a regra na hipótese em que o teletrabalho seja executado em situação em que haja o controle de jornada, caso em que a sobrejornada realizada a pedido do empregador ensejará o pagamento de horas extras e outros direitos. A Ley 1221 de 2008 é regulada pelo Decreto 884 de 2012, o qual estabelece condições especiais de trabalho a reger as relações entre empregadores e teletrabalhadores, bem como para o trabalho no setor público e privado. Em referência ao *Artículo 6º* da Ley 1221/2008, estabelece que o contrato ou vínculo de teletrabalho deve, entre outros aspectos, *"determinar los días y los horários em que el teletrabajador realizará sus atividades para efectos de delimitar la responsabilidade encaso de acidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal"* (Artículo 3, item 3).

Como se denota da leitura regulação, o teletrabalhador colombiano não fica completamente à margem do sistema protetivo trabalhista, a depender dos intérpretes, como no caso brasileiro, vez que, sendo verificável a jornada, incidem as regras sobre a matéria.

No Chile, a Ley nº 30036, marco regulatório do teletrabalho, foi regulamentada pelo Decreto Supremo nº 017-2015-TR, de 2015. Aplicável no âmbito privado e público, a norma traz definições e discorre sobre diversos requisitos, direitos e obrigações de teletrabalhadores e empregadores, elencando também princípios, dos quais destacamos:

> *Artículo IV.- Principios*
> *Son principios que orientan la aplicación de la modalidad de teletrabajo los siguientes:*
> *[...]*
> *c) Igualdad de trato: el empleador o entidad pública debe promover la igualdad de trato em cuanto a las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, en relación a quienes laboran presencialmente.*
> *d) Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral: promover un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos, personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles, a través de la modalidad de teletrabajo. En tal sentido, deberá existir uma adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios assignada* (CHILE, 2015).

Como se observa, é princípio a orientar as relações telelaborais no Chile a "adequada correspondência entre a carga de trabalho e a jornada", a fim de promover equilíbrio e conciliar a vida pessoal, familiar e laboral (CHILE, 2015), previsão de grande relevância em um contexto de flexibilização das relações laborais, principalmente por se constituir como princípio.

Além disso, é requisito formal do teletrabalho, devendo ficar consignado no documento respectivo (contrato, acordo, resolução ou designação) a troca da modalidade presencial para o regime de teletrabalho, bem como outros aspectos, entre os quais "*la jornada que se asigne al teletrabajador, de acuerdo con los límites previstos en las normas que resulten aplicables" (Artículo 1, e)* (CHILE, 2015).

Além disso, há capítulo específico tratando da jornada de trabalho, o qual garante a aplicação dos limites previstos nas normas sobre a matéria para os teletrabalhadores da iniciativa privada e servidores públicos (Artículo 3). O mesmo dispositivo prevê a possibilidade das exclusões das jornadas máximas de trabalho existentes na legislação geral sobre jornada de trabalho aos teletrabalhadores (CHILE, 2015), no entanto, como se depreende da leitura da norma, se trata da

exceção, encontrando-se o teletrabalhador chileno distante de uma exclusão total das normas da duração do trabalho, em cenário oposto à disciplina da Lei 13.467/2017.

Em meio à pandemia de COVID-19, foi aprovado na Argentina o *Régimen legal del contrato de teletrabajo* através da Ley 27555, de 14 de agosto de 2020, a qual estabeleceu os pressupostos legais mínimos para o teletrabalho. Além de prever a igualdade entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais e outros diversos aspectos, a lei Argentina prevê o prévio acordo escrito da jornada, tanto no trabalho pautado por tempo como por objetivos, o que deve ser observado pelos *softwares* ou plataforma de trabalho (ARGENTINA, 2020b):

> Artigo 4º - Jornada de trabalho. A jornada de trabalho deve ser previamente acordada por escrito no contrato de trabalho de acordo com os limites legais e convencionais em vigor, tanto no que se refere ao que for pactuado por hora como por objetivos.
> As plataformas e/ou softwares utilizados pelo empregador para os fins específicos de teletrabalho, e registrados de acordo com o disposto no artigo 18.º da presente lei, devem ser desenvolvidos de acordo com a jornada de trabalho estabelecida, evitando ligações fora desta.

Como se infere, as legislações estrangeiras sobre teletrabalho são ricas em diversidade de matérias tratadas, como direitos coletivos, proteção de dados, privacidade, direito ao teletrabalho por pessoas com deficiência, direito à regulação da intensidade da carga de trabalho, entre vários outros aspectos, o que nos leva à conclusão de que a reforma trabalhista da Lei 13.467/2017 tratou precariamente do teletrabalho.

O paralelo traçado com o direito comparado permite concluir, da mera leitura das normas relacionadas ao objeto da presente pesquisa que o teletrabalhador brasileiro se encontra, atualmente, potencialmente desprotegido em face de eventuais abusos por parte do empregador em decorrência da sua expressa exclusão das normas de duração do trabalho.

Das legislações analisadas, todas assentam a igualdade de condições entre o teletrabalhador e o trabalhador presencial. No Brasil, sequer o teletrabalhador servidor público possui tratamento isonômico com os demais, a ele sendo prevista meta superior à do servidor presencial, conforme art. 6º, da Resolução 227/2016, do CNJ.

Quanto ao teletrabalhador assalariado, em que pese a equiparação do artigo 6º da CLT, a partir da redação da Lei nº 12.551/2011, percebe-se o retrocesso em

termos de direitos com a regulamentação específica advinda da reforma trabalhista de 2017, como no ponto em análise, com a inserção do inciso III, no art. 62, da CLT.

5. A FLEXIBILIDADE TEMPORAL NO TELETRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS TELETRABALHADORES

O presente capítulo compreende a etapa de campo da pesquisa, prevista no terceiro objetivo específico traçado (*c*), qual seja, o de investigar as consequências práticas da flexibilidade temporal no teletrabalho a partir da percepção de teletrabalhadores acerca de sua realidade laboral.

A estruturação interna do capítulo visa a chegada às análises propriamente ditas partindo da compreensão do percurso metodológico percorrido, dos instrumentos utilizados, caminhos seguidos e seus porquês, a partir das conjecturas e premissas estabelecidas e obstáculos que se revelaram pelo trajeto, resultando no subcapítulo intitulado “Percurso metodológico”, o qual assume o caráter de um diário de campo.

Feito isso, parte-se para a análise e discussão dos resultados a partir dos dados coletados, sendo que a divisão dos subcapítulos se deu considerando o grau de relação entre as categorias apreendidas das narrativas dos teletrabalhadores entrevistados articulado com o objetivo geral da pesquisa, a fim de proporcionar a discussão da problemática levantada neste estudo. Dessa forma, as análises foram realizadas em outros três subcapítulos, quais sejam, “Perfil dos entrevistados e caracterização das empresas”, “Cotidiano laboral e jornada de trabalho: do controle de jornada ao ‘trabalho feito’” e Tempos flexíveis na prática”.

5.1 Percurso metodológico

A ideia da incursão em campo emergiu como uma tentativa de buscar elementos para melhor subsidiar a compreensão das contradições que observamos a partir do cotejo entre a literatura acerca do teletrabalho, a inserção do inciso III, no art. 62, da CLT, através da Lei nº 13.467/2017 – que incluiu os trabalhadores em regime de teletrabalho no rol daqueles que não se sujeitam às normas de duração do trabalho – e o sistema protetivo trabalhista brasileiro, em meio às transformações do mundo do trabalho em curso.

Traçado tal objetivo para compor a problemática levantada no debate teórico, se impôs a questão acerca da fotografia a ser tirada, tendo em vista que não há como apreender de forma absoluta as incontáveis realidades laborais possíveis de

teletrabalho, ou seja, não há como pretender abarcar o fenômeno de modo a estabelecer conclusões generalizantes sobre esse formato laboral, nem seus distintos aspectos passíveis de análise.

Nesse sentido, a calibragem das lentes a partir das quais observamos o modo como se opera na prática a flexibilidade temporal no teletrabalho levou, como primeiro desafio, à determinação dos sujeitos da pesquisa de forma a obter dados que satisfizessem a discussão proposta no estudo. Dois aspectos foram considerados como essenciais: o tempo em teletrabalho, de modo a assegurar que os sujeitos da pesquisa tivessem desenvolvido algum grau de percepção elaborada acerca de aspectos de sua própria realidade laboral; e a qualidade da relação de teletrabalho, de modo a assegurar se estar abordando o fenômeno telelaboral típico e não arranjo precário, incerto ou inconsistente que, apenas por configurar de forma esporádica os elementos definidores do teletrabalho pudesse ser, equivocadamente, confundido como teletrabalho propriamente dito.

Dessa forma, para a caracterização como teletrabalhador foram considerados os elementos geográfico e tecnológico, presentes nas definições do art. 75-B, da CLT, e da OIT (conforme Quadro 1), acrescidos do elemento organizativo, de modo que a função exercida em regime de teletrabalho é assim concebida na dinâmica da empresa, afastando, assim, configurações vagas de teletrabalho.

Além disso, uma vez que o escopo da presente pesquisa é investigar as implicações da flexibilidade temporal no teletrabalho em relação ao controle de jornada, se mostrou necessário delimitar a população-alvo àquelas relações telelaborais nas quais se verifica a configuração dos elementos principais da relação de emprego, a incidirem as normas trabalhistas, descartando-se profissionais liberais, teletrabalhadores autônomos e demais relações de trabalho revestidas de informalidade, nas quais não há subordinação e controle do trabalho estabelecidos, bem como servidores públicos estatutários, para quem tais elementos se configuram de forma distinta da relação empregatícia.

A partir dos critérios considerados, definiram-se os sujeitos aptos a participarem da pesquisa, como informantes-chave que, com propriedade, possam descrever seus contextos laborais nas particularidades pretendidas neste estudo: trabalhadores há pelo menos 1 (um) ano em regime de teletrabalho, em relação de trabalho na qual se verifica a configuração dos principais elementos da relação de emprego.

Cabe destacar que não foram estabelecidos outros filtros além dos critérios acima, tais como a área de atuação e o porte da empresa ou, ainda, o nível hierárquico de desempenho das funções pelo teletrabalhador. Pelo contrário, empregou-se um processo de amostragem aleatório, objetivando uma amostra que, na medida do possível, abarcasse distintas conformações telelaborais. Isto significa dizer que se buscou heterogeneidade, variação e tipicidade, conforme propõe Valles (1999) para o desenvolvimento de pesquisas qualitativas, a fim de se obter conhecimento diversificado, amplo e característico.

A fim de prospectar os sujeitos da pesquisa, foi elaborado um formulário através da ferramenta *Google Forms*® (Apêndice A), resultando em um total de 3 (três) páginas. Na primeira, o convite para a participação da pesquisa e breve apresentação do seu objeto e critérios buscados, servindo como questão-filtro a partir da pergunta "Você atende estes critérios?"; no caso de resposta positiva, a sequência contém o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para que, além de conhecerem o objetivo da pesquisa e compreenderem os procedimentos envolvidos, os entrevistados tivessem asseguradas as dimensões éticas da preservação de suas identidades e do sigilo das suas respostas; no caso de resposta positiva, uma última página com informações básicas de contato a serem enviadas para posterior marcação da entrevista.

A etapa de campo foi deflagrada em agosto de 2019 com o envio do formulário, após a consolidação do critério adotado e revisões do roteiro de entrevista (Apêndice B). Inicialmente, o *link* para o formulário foi enviado para endereços de *e-mail* de empresas pesquisadas na *internet* e que praticam o teletrabalho. A grande maioria das respostas foi requisitando mais informações e informando o repasse ao setor responsável por analisar o pedido.

Também foi feito contato com a SOBRATT, referência em teletrabalho no Brasil, tendo sido correspondido pela Diretora Regional do Rio de Janeiro (RJ) e pesquisadora do tema, que, após conhecer o escopo da pesquisa por videoconferência colaborou com a indicação de teletrabalhadores, resultando em importante contribuição a este trabalho.

O impulsionamento do formulário também se deu por meio de contatos pessoais e indicações, com divulgação em grupos de profissionais ligados à área tecnológica e ao âmbito universitário, o que se deu através de redes de contatos

particulares, bem como em grupos em redes sociais. Essa foi, inicialmente, a forma mais efetiva de propagação da pesquisa.

Além disso, ao final de cada entrevista realizada foi solicitada a indicação de um contato teletrabalhador, preferencialmente empregado, de empresa distinta da do entrevistado, prática que acabou resultando em indicações de colegas de trabalho da própria empresa ou, como na maioria das respostas, ficava “para depois”, via *WhatsApp*® ou *e-mail*, tendo em vista a natural consulta prévia ao possível indicado, não se concretizando em grande parte.

Das respostas ao formulário, parcela pequena dos contatos realizados através dos endereços de *e-mail* fornecidos não retornou. Nos contatos com aqueles que forneceram o número de telefone para contato via *WhatsApp*®, foi possível descartar respondentes que declararam “Sim”, porém, não se enquadravam, de fato, nos critérios da pesquisa. Outros respondentes remarcaram algumas vezes a data da entrevista, bem como também houve quem ficasse de dar retorno quanto à data por mais de uma vez, de modo que houve a desistência da entrevista. Foram realizadas 19 (dezenove) entrevistas por videoconferência, de agosto de 2019 a maio de 2020, das quais posteriormente foram descartadas 05 (cinco) por não satisfazerem plenamente os critérios estabelecidos para inclusão à amostra.

Para a coleta dos dados, buscou-se utilizar uma técnica que permitisse apreender a realidade social e compreender suas particularidades, sendo ela a entrevista semiestruturada, que tem como característica a conjugação de perguntas em que o informante pode discorrer livremente sobre o assunto, enquanto o pesquisador segue um roteiro pré-definido, e o faz “em um contexto muito semelhante ao de uma conversa informal” (BONI; QUARESMA, 2005, p. 75).

Para tanto, como instrumento de coleta de dados, utilizou-se um roteiro de entrevista composto por quatro blocos de questões (Apêndice B). Primeiramente, buscou-se conhecer o perfil pessoal e profissional do entrevistado. Em seguida, com questões elaboradas considerando os objetivos da pesquisa e tendo como base o referencial teórico, questionaram-se os teletrabalhadores quanto às especificidades relacionadas às suas atividades e jornada de trabalho, os reflexos da flexibilidade no cotidiano de trabalho e na vida pessoal, bem como sobre sua percepção geral sobre as particularidades de se teletrabalhar, instigando a comparação com trabalhos anteriores quando o caso, assim como indagando acerca de aspectos negativos da flexibilidade, a depender do desdobramento das falas dos entrevistados.

A condução dos diálogos se deu de forma flexível no tocante ao roteiro de entrevista, de modo a não se ater à realização das perguntas na sequência preordenada, mas quando (e se) oportuno no decorrer do diálogo. Durante as entrevistas, foi utilizado um caderno de notas onde eram registrados aspectos importantes e palavras-chave mencionadas, às quais se retomava como estímulo ao aprofundamento de questões muitas vezes referidas *en passant* pelos entrevistados. Buscou-se prezar a espontaneidade e o caráter de diálogo ao invés de uma tomada de perguntas, visando, inclusive, deixar os entrevistados confortáveis, favorecendo elaborações e aprofundamento no próprio ato da fala.

Dessa forma, tendo o roteiro como orientação, houve entrevistas nas quais perguntas sequer necessitaram ser feitas, aparecendo no corpo da fala do entrevistado. Em que pese o núcleo de questões comuns presentes no discurso de todos os entrevistados, a singularidade de cada universo particular relatado fez com que os diálogos se desenvolvessem de forma distinta, com grande variação. Aspecto a ser registrado, elementos inicialmente não previstos no roteiro de entrevista foram sendo naturalmente incorporados nos questionamentos tendo em vista a sua presença constante, como a questão da disciplina.

Tendo em vista a localização difusa dos teletrabalhadores, as entrevistas – que tiveram duração média de 45 (quarenta e cinco) minutos – ocorreram por meio de videoconferências, a critério dos entrevistados, tendo sido utilizadas as ferramentas *Zoom®, Hangouts®, Google Meets® e Skype®*, bem como salas dos próprios entrevistados, em plataformas *online* das próprias empresas onde trabalham, nomes não revelados por atribuírem diretamente às mesmas.

Com a autorização dos teletrabalhadores, os áudios das entrevistas foram gravados e, posteriormente, transcritos em sua integralidade.

A quantidade de teletrabalhadores a serem entrevistados não foi previamente definida, tendo sido priorizada a composição de uma amostra final e, desta forma, de um *corpus* analítico capaz de prover as compreensões necessárias sobre o contexto em estudo. Em se tratando de uma pesquisa qualitativa, considera-se, conforme orienta Minayo (2017, p. 8), que “[...] o número de pessoas é menos importante do que o empenho de enxergar todas as possibilidades de se aproximar do objeto empiricamente, prestando-se atenção a todas as suas dimensões e interconexões”.

Nesse sentido, tomou-se como base o princípio da “saturação” ou “redundância” proposto por Glaser e Strauss (1967), em que o critério de

encerramento da amostra consiste na identificação da repetição e, sobretudo, da repleção dos dados coletados, especialmente quando do cotejo entre teoria e campo (SIERRA, 1998; VALLES, 1999). Especificamente, considera-se como ponto de saturação o momento em que se observa, sobremaneira, a reincidência de respostas ao ponto de o acréscimo de novas informações deixar de ser necessário, pois não alterará a compreensão do fenômeno em estudo (THIRY-CHERQUES, 2009).

Além das condições de preconcepção da pesquisa de campo, tais como a elaboração adequada do instrumento de coleta de dados e a definição de sujeitos da pesquisa que detenham os atributos que se pretende investigar, a fidedignidade e a representatividade de uma amostra de pesquisa qualitativa pode ser garantida através da identificação da reincidência e da complementaridade das informações obtidas, bem como por meio da certificação que o quadro empírico foi mapeado e, portanto, pode ser compreendido (MINAYO, 2017, p. 4).

Dessa forma, considerando estes balizadores da amostra qualitativa ideal, foram tomados como sujeitos da pesquisa, ao final, 14 (quatorze) teletrabalhadores, atuantes nesse formato de trabalho há pelo menos um ano e que desempenham distintas funções em empresas de variados ramos de atividade, amostra esta capaz de subsidiar as discussões almejadas neste estudo.

No que diz respeito à análise dos dados, empregou-se análise de conteúdo que, de acordo com Bardin (2011, p. 42), consiste em:

> um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

A análise de conteúdo é desenvolvida em três fases: pré-análise, a qual consiste na organização preliminar das informações, a fim de que as mesmas sejam sistematizadas em ideias iniciais para posterior análise; a segunda etapa consiste na exploração do material, em que se codifica e enumera o conteúdo disponível e se faz sua categorização; e a terceira etapa, tratamento dos resultados, consiste na análise propriamente dita, com a interpretação e a inferência do conteúdo, permitindo “estabelecer quadros de resultados, diagramas, figuras e modelos, os quais condensam e põem em relevo as informações fornecidas pela análise” (BARDIN, 2011, p. 131)”.

Para tanto, na primeira fase – pré-análise – foi feita a preparação, a adequação e a leitura das transcrições das entrevistas acompanhadas dos áudios gravados, registrando *insights* e reflexões preliminares acerca dados a serem analisados.

Em seguida, na fase de exploração do material, foi realizada a categorização e a codificação das transcrições.

No processo de categorização, realizou-se a classificação dos elementos textuais (neste caso, oriundos das transcrições das entrevistas) com uma denominação relacionada à temática/conteúdo abordado. Esta técnica é denominada por Bardin (2011, p. 199) como análise categorial em que são realizadas "[...] operações de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamentos analógicos". Especificamente, foram definidas as seguintes categorias de análise: organização do trabalho; jornada e sobrejornada; controle do trabalho; pontos positivos e negativos da flexibilidade; e a opinião geral sobre o teletrabalho.

No que diz respeito à codificação, utilizou-se de codificação colorimétrica, ou seja, foram utilizadas cores como códigos de identificação das categorias, sistematizando visualmente os dados brutos (falas dos entrevistados) e transformando-os em representações do conteúdo a ser analisado, conforme pode-se verificar na Tabela de Codificação (Apêndice C).

Por fim, na terceira e última fase da análise de conteúdo, tratamento dos dados obtidos e interpretação, os resultados significativos foram analisados e discutidos, cotejando-se os achados empíricos com as teorias inerentes às temáticas sobrelevadas, possibilitando relações e inferências.

5.2 Perfil dos entrevistados e caracterização das empresas

As realidades laborais no teletrabalho podem assumir distintas configurações. Realizado fora das instalações formais típicas de uma empresa e através de TICs, o teletrabalho é opção para diversas áreas produtivas e empresas de diferentes setores, podendo abarcar variados perfis profissionais em funções que vão desde a execução de atividades administrativas até a gestão organizacional propriamente dita.

Nesse sentido, para conhecer a morfologia do teletrabalho e o cotidiano vivenciado pelos teletrabalhadores no exercício de sua atividade profissional, e realizar análises embasadas na sua complexidade, primou-se pela composição de

uma amostra heterogênea que pudesse, de alguma forma, representar a diversidade e os variados contornos que o teletrabalho pode assumir. Para tanto, além dos critérios de inclusão já apresentados, não houve delimitação quanto ao tamanho da empresa, setor, nível hierárquico de atuação do teletrabalhador, formação, gênero ou qualquer outro aspecto específico sobre empregado e empregador.

O Quadro 2 demonstra o perfil dos teletrabalhadores entrevistados. A fim de preservar suas identidades e garantir o sigilo na pesquisa, os entrevistados são identificados por siglas, de E1 a E14.

	Sexo	Escolaridade	Formação	Cargo/Função	Tempo no Cargo	Regime de TT*	Jornada Contratual
E1	M	Superior Incompleto	Engenharia de *Software*	Desenvolvedor	1 ano	Híbrido	220h/mês
E2	M	Superior Completo	Administração	Engenheiro de Soluções	3,5 anos	Integral	40h/sem
E3	M	Superior Incompleto	Engenharia de *Software*	Analista de Automação de Testes	1,6 anos	Híbrido	44h/sem
E4	M	Superior Completo	Engenharia de Telecomunicações	Engenheiro de pré-venda	15 anos	Híbrido	*Mobile Worker*
E5	F	Superior Completo	Direito	Advogada	4 anos	Híbrido	40h/sem
E6	M	Superior Completo	Administração	Assessor Comercial	2 anos	Híbrido	Jornada flexível
E7	F	Superior Completo	Psicologia e Análise de Sistemas	Testadora de *software*	5 anos	Híbrido	44h/sem
E8	F	Superior Completo	Biblioteconomia	Revisora Formatadora	4 anos	Integral	44h/sem
E9	F	Superior Completo	Arquitetura	Arquiteta	1,5 anos	Híbrido	NI**
E10	F	Ensino Médio Completo	Administração	Assistente Administrativa	2 anos	Híbrido	40h/sem
E11	F	Ensino Técnico	Técnico em Administração e Informática	Treinamento e Suporte Técnico	15 anos	Híbrido	40h/sem
E12	M	Superior Completo	Engenharia Elétrica	Arquiteto de Soluções	+ de 10 anos	Híbrido	NI**
E13	F	Mestrado	Administração e Filosofia	Diretor de Operações	3 anos	Integral	Não há
E14	M	Superior Incompleto	Ciências Sociais	Assistente Administrativo	2 anos	Integral	30h/sem

TT*: Teletrabalho; **NI: Não informada pois o teletrabalhador não soube especificar a resposta.

Quadro 2 – Perfil dos teletrabalhadores entrevistados.
Fonte: elaborado pelo autor.

Conforme demonstra o Quadro 2, metade dos entrevistados são homens e metade são mulheres, com sete entrevistados de cada sexo. O cargo mais elevado em termos de hierarquia organizacional é ocupado por uma mulher que, tendo

ascendido na empresa, passou à posição de Diretora de Operações (*Chief Operating Officer* – COO).

Todos os entrevistados trabalham com exclusividade para as empresas empregadoras e, à exceção da teletrabalhadora E13, são formalmente empregados. Apesar de prestar serviços através de Pessoa Jurídica, E13 preenche os demais requisitos da relação de emprego. A contradição é flagrante, pois E13 é COO da empresa, logo abaixo do CEO (*Chief Executive Officer*), exercendo papel estratégico na gestão, sendo, evidentemente, insubstituível no desempenho de suas funções. A pejotização é política na empresa *M* – onde trabalha E13 – e, desde o início da contratação, quando ainda residia no Brasil, a teletrabalhadora já atuava como prestadora de serviços em relação à empresa. Da análise da conversação com E13, restou claro tratar-se de típica relação de emprego, sendo, de fato, empregada assalariada, eleita, portanto, para compor o quadro de entrevistados.

A média de tempo no cargo e no regime de teletrabalho do grupo de entrevistados é de quatro anos e meio e as funções desempenhadas variam, havendo profissionais que desempenham atividades técnicas típicas da área de formação respectiva, exercentes de atividades administrativas e também de gestão.

Consolidou-se uma amostra de teletrabalhadores com Ensino Superior e uma predominância de profissionais formados em Administração e áreas das Engenharias (todos atuantes em empresas do ramo tecnológico), encontrando-se neste grupo os teletrabalhadores há mais tempo nesse formato. Dois (02) entrevistados, E4 e E12, teletrabalham há mais de 10 anos nas funções atuais, período que aumenta se somados os seus empregos anteriores, também em regime de teletrabalho. Estes dois teletrabalhadores não possuem jornada especificada, como se pode observar do Quadro 2, sendo que E4 é contratado como “trabalhador móvel” e E12, questionado, sequer recorda da disposição contratual nesse sentido.

Quanto às ocupações dos entrevistados, formou-se maioria de teletrabalhadores de empresas do ramo tecnológico (oito empresas). Por outro lado, internamente a esse grupo, os teletrabalhadores entrevistados exercem funções distintas e com nomenclaturas que variam de acordo com cada empresa, sendo nesse extrato predominante o trabalho em equipes e a característica da polivalência, aspectos que serão abordados no contexto de análise apropriado.

Outro aspecto de relevância diz respeito ao regime de teletrabalho, se em tempo parcial ou integral, de modo que a maioria dos teletrabalhadores entrevistados

exercem suas atividades em um regime híbrido, por razões distintas como relacionadas às atividades do cargo, por política de flexibilidade da empresa ou exigência de comparecimento eventual a reuniões ou atividades excepcionais que configurem a necessidade da presença pessoal, de modo que, apesar disso, todos os entrevistados em regime híbrido exercem suas funções predominantemente na forma remota, a maioria na modalidade *home office*.

Ainda sobre o perfil dos teletrabalhadores entrevistados, elementos que não compuseram o Quadro 2, a faixa etária vai dos 22 aos 51 anos de idade e à exceção da teletrabalhadora E13, residente em Ottawa, no Canadá, todos os demais entrevistados residem no Brasil, nas cidades de Brasília (DF), Florianópolis (SC), Pelotas (RS), Porto Alegre (RS), Rio de Janeiro (RJ), Santa Maria (RS) e Sant'Ana do Livramento (RS). Ademais, pode-se verificar – conforme demonstrará o Quadro 3 – que quase a totalidade dos entrevistados reside em localidade diversa das sedes das empresas. No entanto, em alguns casos as empresas possuem escritórios nas cidades em que residem os teletrabalhadores.

Além do perfil geral dos sujeitos da pesquisa, cabe caracterizar as empresas nas quais trabalham, pois, embora não se tenha a intenção de estudá-las em específico, é necessário conhecer o contexto de trabalho mais amplo em que os teletrabalhadores entrevistados se inserem. O Quadro 3 apresenta esta caracterização e, da mesma forma que os teletrabalhadores, as empresas em que os entrevistados trabalham são ficticiamente denominadas em ordem alfabética de "*A*" a "*N*", seguindo a ordem respectiva dos entrevistados (E1 – Empresa *A*; E2 – Empresa *B*, e assim por diante).

	Empresa	Área/Setor	Sede	Âmbito de Atuação	Caracterização*
E1	*A*	TI	Texas, EUA	Mundial	• Aprox. 40 anos no mercado; • Mais de 100 mil funcionários; • Primeira fábrica instalada no Brasil em 1999.
E2	*B*	TI	Washington, EUA	Mundial	• Mais de 20 anos no mercado; • Mais de 3 mil funcionários; • Líder mundial em tecnologias educacionais.
E3	*C*	TI	São Paulo, Brasil	Mundial	• Empresa brasileira com atuação em mais de 35 países; • Mais de 20 mil funcionários; • Considerada uma das mais importantes do mundo no ramo.
E4	*D*	TI	Califórnia, EUA	Mundial	• Aprox. 40 anos no mercado; • Mais de 40 mil funcionários;

					• Uma das maiores empresas de dispositivos de rede no mundo.
E5	*E*	Infraestrutura	Rio Grande do Sul, Brasil	Regional	• Mais de 50 anos no mercado; • Mais de 5 mil funcionários;
E6	*F*	Infraestrutura	Rio de Janeiro, Brasil	Nacional	• Aprox. 50 anos no mercado; • Mais de 10 mil funcionários; • Empresa de capital aberto.
E7	*G*	TI	Rio Grande do Sul, Brasil	Mundial	• Mais de 20 anos no mercado; • Mais de 1500 funcionários; • Atua no Brasil, América Latina e América do Norte.
E8	*H*	Educação	Rio Grande do Sul, Brasil	Regional	• Empresa que presta serviços voltados à edição e publicação de trabalhos em periódicos científicos.
E9	*I*	Arquitetura e Decoração	Rio Grande do Sul, Brasil	Regional	• Franquia há 5 anos no mercado; • Atendimento *online* e presencial.
E10	*J*	Soluções de Mobilidade	Suíça	Mundial	• Mais de 140 anos de fundação; • Mais de 20 anos no Brasil; • Aprox. 60 mil funcionários; • Instalações produtivas em 7 países; Presente em mais de 150 países.
E11	*K*	TI	Rio Grande do Sul, Brasil	Regional	• Mais de 30 anos no mercado; • Desenvolvimento e gestão de *software* para mais de 50 clientes (empresas do varejo).
E12	*L*	TI	Reino Unido	Mundial	• Mais de 20 anos no mercado; • Operações na Europa. América do Norte, América do Sul, Ásia e na América Latina, onde emprega mais de 1500 pessoas.
E13	*M*	TI	Califórnia, EUA	Mundial	• *Startup* brasileira premiada internacionalmente.
E14	*N*	Saúde	Rio Grande do Sul, Brasil	Regional	• Clínica de cardiologia que atua localmente e também pratica telemedicina com abrangência regional.

* As informações foram obtidas nos *sites* oficiais das empresas, os quais não serão indicados a fim de manter o sigilo destas.

Quadro 3 – Caracterização das empresas onde atuam os teletrabalhadores entrevistados.
Fonte: elaborado pelo autor.

O primeiro aspecto que se destaca no Quadro 3 é a área predominante das empresas onde os entrevistados trabalham: as empregadoras dos sujeitos da pesquisa são majoritariamente do ramo tecnológico. Tal amostra reflete as estatísticas do teletrabalho no Brasil, sendo este o segmento responsável por mais de um quarto das empresas adotantes do teletrabalho, segundo a Pesquisa *Home Office* Brasil 2018 (SAP, 2018).

A esse respeito, também parece ter contribuído para o resultado na predominância de respostas ao formulário da pesquisa a partir de trabalhadores da área da TI o fato destes possuírem ciência de que são teletrabalhadores (ou

trabalhadores remotos, para grande parte), se identificando como tais. Trata-se de conjectura, porém, não foram poucos os casos de respondentes que tinham dúvidas sobre se tratarem ou não de teletrabalhadores, bem como houve entrevistas realizadas e posteriormente descartadas por não se tratar de teletrabalho.

Quase metade dos entrevistados trabalha para empresas multinacionais sediadas no exterior, situação de empresas brasileiras como a *M*, a qual nasceu como uma *startup*[29], refletindo a tendência nesse segmento. Atualmente, várias *startups* brasileiras possuem sede no exterior. Também as empresas brasileiras do ramo informacional possuem projeção internacional, conforme o Quadro 3.

As respectivas empresas de TI da amostra atuam em diferentes espectros do ramo:

- Empresa *A:* desenvolve e presta suporte a diversas espécies de solução em TI, fabricando computadores, *notebooks* e os mais variados dispositivos tecnológicos;
- Empresa *B*: atua no desenvolvimento de soluções tecnológicas inovadoras na área educacional;
- Empresa *C*: é uma indústria de *software*, também prestadora de consultoria de ampla projeção internacional;
- Empresa *D*: é referência mundial em soluções para redes e comunicações, com ampla gama de atuação no ramo da TI;
- Empresa *G*: brasileira, presta soluções de infraestrutura de *software* em escala personalizada, referência no ramo;
- Empresa *K*: também brasileira, desenvolve *softwares* para gestão empresarial com ampla atuação na região Sul do Brasil;
- Empresa *L*: possui um portfólio variado de produtos, dentre os quais soluções que vão da área de mobilidade, infraestrutura de redes, segurança da informação, inteligência de dados e até *internet* das coisas (*IoT*);
- Empresa *M*: brasileira, é referência em inovação digital, atuando globalmente e tendo como clientes algumas das maiores corporações mundiais.

[29] Segundo a Associação Brasileira de Startups (ABSTARTUPS, 2020), *startup* é uma empresa jovem e inovadora que possui/desenvolve um modelo de negócio repetível e escalável. *Startups* atuam em cenários de incerteza e sem garantia de aprovação ou estabilidade do mercado (ABSTARTUPS, 2020).

Também foram entrevistados teletrabalhadores de empresas de outros segmentos, exercendo atividades profissionais tradicionais em formato de teletrabalho, a exemplo da diversidade de profissões e funções elegíveis a serem desempenhadas de forma remota. Empresas da área de infraestrutura (*E* e *F*), mobilidade (*J*), serviços educacionais (*H*), arquitetura (*I*) e também da área da saúde (*N*) demonstram que o teletrabalho é expansível a praticamente todos os segmentos, absorvendo grande parte dos postos de trabalho. Atividades administrativas, vendas e suporte se mostram efetivas quando realizadas a partir de TICs, assim como o exercício da advocacia, cujo sistema de justiça brasileiro caminha para a virtualização integral; o mesmo se verificou em relação aos projetos de arquitetura e *design* realizados remotamente pela entrevistada E9.

O perfil dos teletrabalhadores entrevistados e de suas empresas empregadoras assegura a heterogeneidade pretendida no que diz respeito à amostra de realidades de teletrabalho. Desta forma, além de permitir a análise das semelhanças e diferenças entre eles, teletrabalhadores, possibilita a compreensão, o estabelecimento de relações e inferências mais amplas acerca das percepções, ideias, sentidos e significações conferidas à realidade laboral estudada.

Independentemente do porte da empresa, âmbito de atuação e diferenças inerentes às atividades desempenhadas propriamente ditas, é possível verificar, mesmo a partir da heterogeneidade da amostra, a tendência a um padrão na organização do trabalho executado remotamente, resultando em relevantes implicações relativas ao controle do trabalho e da jornada de trabalho, a serem analisadas nas categorias estabelecidas para análise dos dados coletados.

5.3 Cotidiano laboral e jornada dos teletrabalhadores: do controle de jornada ao “trabalho feito”

A marcha para a compreensão do cotidiano laboral dos teletrabalhadores entrevistados parte da descrição da organização do trabalho e da distribuição das atividades e horas laborais, com vistas a identificar os nexos entre os tempos e a jornada de trabalho, bem como aspectos relacionados ao seu controle.

Ao analisar a organização do trabalho dos quatorze teletrabalhadores entrevistados, verificou-se que mesmo diante das diferentes espécies de funções exercidas, seja a de desenvolvimento/criação, vendas, suporte ou a burocrática e

operacional, há uma flexibilização em relação à distribuição das atividades e das horas laborais, a qual se manifesta em diferentes aspectos.

Inicialmente, percebeu-se que há o afrouxamento dos limites de início e fim de jornadas, sendo comum a desestruturação da jornada típica de trabalho, com a predominância de um regime híbrido entre a distribuição flexível do trabalho e o compromisso, seja com o cliente, com a equipe de trabalho, com a chefia ou relativo a alguma reunião marcada pela empresa, momentos em que a presença do teletrabalhador é indispensável, presencialmente ou virtualmente através de *chat* (grupo em ferramenta de comunicação textual, como *WhatsApp®,* ou aplicativo da própria empresa) ou videoconferência.

Mesmo nos casos em que se observa a organização do trabalho voltada à reprodução, no formato de teletrabalho *home office*, dos moldes tradicionais do trabalho realizado em estabelecimento do empregador, consubstanciada na jornada de trabalho formalmente controlada com vistas ao registro de entrada, intervalos e saída, a flexibilidade é constatada no conjunto das narrativas dos entrevistados, revelando contradições significativas entre o plano de jornada estabelecido e o que ocorre na prática.

A organização e distribuição das horas laborais revelou um cenário contraditório em relação à jornada de trabalho, o qual se passa a demonstrar perpassando pela síntese do cotidiano laboral de cada teletrabalhador entrevistado.

O Engenheiro do *Software* (E1) é o único brasileiro em uma equipe com pessoas de nacionalidades distintas (espalhadas pelo globo), atuando no desenvolvimento de projetos que avançam com entregas pelo time, semanais ou mensais de acordo com métricas da empresa. A rigidez na distribuição das atividades de E1 se dá em relação às reuniões diárias com a equipe, cujo horário varia em razão dos diferentes fusos horários em que se encontram os seus membros. Fora a reunião diária, E1 tem, segundo ele, a liberdade de escolha quanto ao horário de trabalho, mas tem que estar *online* para a equipe. Há uma planilha em uma plataforma *online* da empresa onde o horário é preenchido. A empresa orienta a respeitar intervalos de almoço, etc., bem como a jornada de trabalho. Refere haver o banco de horas para compensar situações de hora extra, porém, E1 não sabe precisar exatamente o quanto trabalha, referindo que excede a jornada normal quando fica “corrido” no final do mês, referindo-se à aproximação dos prazos de entrega das tarefas correntes. E1

escolhe como distribuir suas horas laborais, sendo que o que importa é entregar o trabalho. Para o teletrabalhador, a jornada “não faz muito sentido”:

> E1 – *“Eu acho que a jornada é... não impedimento, mas são... como que eu posso dizer, não... não faz muito sentido né, é muito mais pela entrega mesmo né, você consegue ver que os times conseguem entregar e tem toda essa liberdade, é isso”.*

A existência de um ponto virtual no caso do Analista de Automação de Testes E3 também não reflete, conforme afirma, um controle rigoroso do tempo efetivamente trabalhado. A parcela rígida da jornada de E3 consiste no compromisso de estar presente nas reuniões com a equipe de trabalho, a qual é mundial, encontrando-se seus membros em diferentes *timezones* (fusos horários). Exceto a disponibilidade através do *Skype*®, ferramenta com a qual se comunica com a equipe de trabalho, E3 possui, segundo ele próprio, flexibilidade quanto ao horário de trabalho, desde que o entregue. O que importa é o resultado da equipe no cumprimento das tarefas. Nas palavras de E3*, “[...] isso prevalece acima de tudo, tu tem que entregar o que tá pra ti”.* A empresa empregadora de E3 é a própria desenvolvedora de um *software* sofisticado de controle de jornada, o qual permite bater o ponto virtualmente, à venda no mercado.

Com horário de trabalho definido, em princípio, a Assistente Administrativa E10 executa várias atividades operacionais, sendo peça chave na articulação do funcionamento da empresa, servindo de elo entre vários setores distintos. Há um ponto móvel, possível de ser batido de qualquer lugar através de *GPS* (aplicativo Folha Certa) e a empresa se utiliza de banco de horas, havendo compensação em dias de folga após um período de acúmulo. Não há pagamento de horas extras. Apesar do controle existente, E10 revela:

> E10 – *“[...] é muito difícil respeitar esse horário, muito difícil porque muitas coisas cinco horas da tarde, cinco e quinze, ainda, como é que eu posso dizer, ainda estão pegando fogo né. Então a gente ainda continua, apesar da gente já ter batido o ponto a gente continua trabalhando”.*

Na prática, o controle de horário de E10 acaba por não refletir a realidade de trabalho, pois a teletrabalhadora acompanha a demanda, o que faz com que exceda o horário normal de trabalho, mantendo-se disponível regularmente. No início do *home office*, E10 refere ter tido grandes dificuldades até desenvolver a disciplina necessária

para controlar seus horários, perdendo o limite do trabalho, o qual se estendia pela noite. Atualmente, E10 refere atender "apenas urgências" após o horário normal de trabalho (demonstrando que, ainda assim, está disponível aos chamados do trabalho). Indagada sobre o registro desses atendimentos, E10 afirma que *"acabo fazendo e ficando por isso".* Segundo a teletrabalhadora, "a *gente acaba excedendo, não tem jeito [...] mesmo policiando, você acaba excedendo".* E10 necessita estar sempre disponível.

Já E14, também Assistente Administrativo, é responsável pelo trâmite de documentos, envio e recebimento de exames, organização de laudos, requisições, opera o *software* que faz a leitura dos exames, auxilia na manutenção do equipamento tecnológico necessário à realização desses exames em clínica praticante de telemedicina. Há jornada predeterminada, mas não há controle de horário. Ainda que afirme serem esporádicas as situações em que é exigido além do horário regular de trabalho, eventuais urgências demandam resposta imediata do teletrabalhador, que utiliza o *smartphone* pessoal para o trabalho, encontrando-se sempre disponível. Assim como referiram outros entrevistados, o trabalho excedente nunca é algo cobrado:

> E14 – *"Dependendo da carga a gente até faz uns minutos a mais, mas nunca é uma coisa... como é que eu vou dizer assim, cobrada né [...] Se eu tô com tempo bem tranquilo assim, não me importo de dar, de fazer esse auxilio, fazer essa... e, as urgências quando aconteceu foi muito rara assim de estar também, ah, oito horas da noite no máximo, nove da noite tá em casa fazendo alguma coisa e o doutor me mandar uma mensagem: ó, pode? Não era nem uma cobrança, coisa bem, tipo ah se tu não puder tranquilo. Mas se tu puder dar uma olhadinha em tal exame, ou tal coisa que tão pedindo".*

Entre as atividades desempenhadas por E11 encontra-se o suporte técnico, prestado inteiramente de forma remota através do computador, *Skype®, WhatsApp®* ou telefone fixo. E11 está sempre *online* e é conduzida pela demanda da empresa, a qual é grande, havendo fila de espera por atendimento na qual há clientes prioritários. Mesmo com horário de trabalho definido, não há controle de ponto nem mesmo na sede da empresa, onde labora presencialmente em parte do tempo, e E11 controla o próprio horário através de uma planilha. Há flexibilidade no horário, permitida pelo chefe, inexistindo controle da empresa nesse sentido. Havendo a necessidade, E11 atende após o término da jornada. Há uma conta de *WhatsApp®* que funciona como plantão ao qual toda a equipe tem acesso. Novamente, no caso de E11, em caso de

sobrejornada essas horas são posteriormente descontadas com folgas, em uma espécie de banco de horas informal. Na empresa *K* não há pagamento de hora extra. E11 revela, ainda, não desconectar nem nos finais de semana, pois, mesmo não estando integrando o plantão, se faz presente como forma de apoio à equipe.

Outra teletrabalhadora que, em princípio, possui horário de entrada e saída, necessitando se encontrar disponível em horário comercial durante as 44 horas semanais para as quais é contratada, a Revisora de publicações científicas E8 revela registrar em uma planilha o tempo despendido em cada projeto, mas não para o controle de jornada laborada e sim para fins de cobrança dos clientes pelo serviço prestado, que, com base na descrição feita por E8, tem como referência o tempo exigido pelo projeto. Não há cobrança da empresa pelo cumprimento de horas. Afirma possuir flexibilidade em ajustar o horário, querendo.

> E8 – *"[...] porque não tem uma... não tem um registro assim, tenho que entrar tal hora é, na verdade o controle acontece mais na entrega de tarefas. Acaba sendo pelo trabalho em si. Então consegui cumprir o que eu tinha que fazer, desde que eu faça isso... [pausa conclusiva]"*
> E8 – *"[...] mas o trabalho em si acaba controlando o meu horário sabe, as funções que eu faço, as tarefas e não um controle burocrático digamos assim, uma... um registro sabe..."*
> E8 – *"[...] às vezes têm algumas coisas urgentes que acabam, que o autor precisa muito pra aquele dia e já passou do meu horário e eu acabo fazendo, 'ah é só terminar isso aqui, tá, eu fico... eu faço, termino a tarefa mesmo que passe um pouco do meu horário, isso acaba acontecendo às vezes. Não chega a ser uma coisa que a empresa exija de mim, eles não... sabe, não tem esse tipo de cobrança de 'ah, tu vai ter que ficar até mais tarde porque o autor precisa. Eles perguntam se eu poderia, às vezes, 'tu poderia ficar hoje um pouquinho mais porque o autor precisa?' Mas ao mesmo... a maioria das vezes eu acabo estendendo meu horário porque eu prefiro terminar aquela tarefa... ficar até um pouco mais, terminar o que eu tenho que fazer do que deixar pro outro dia. Então isso acontece realmente porque é, né, eu tô na minha casa, no meu escritório, só ficar aqui mais um pouco."*

Indagada sobre a existência de horas extras nessas situações, E8 refere que para esses casos o setor de RH da empresa pode fazer uma compensação com os horários da semana seguinte, em uma espécie de banco de horas.

A organização e distribuição das horas laborais, no caso da Advogada E5, também se dá pela demanda. Contratada para atuar 40 horas semanais, não existe controle de jornada devidamente especificado para esse fim por parte da empresa, inexistindo o ponto. Apesar disso, há o registro do tempo conectada (*login*) ao banco de dados da empresa, que, no entanto, E5 não sabe bem a que fim serve. Há também o preenchimento de relatórios de atividades. Nada disso se sobrepõe ao "trabalho

feito", pois o que importa é o cumprimento do rol de tarefas que desempenha: as demandas jurídicas envolvendo a empresa na área de atuação de E5 devem ser atendidas, a nível regional, sendo a teletrabalhadora responsável por grande número de processos judiciais.

Mesmo tentando estabelecer uma rotina calcada em limites de horário, E5 labora quando e o quanto for preciso para cumprir os prazos processuais. Entende como limitada a sua liberdade de horário, tendo visão crítica a respeito da flexibilidade inerente ao teletrabalho, a qual, para ela, é "bem relativa". E5 não sabe estimar o quanto trabalha, mas o faz indiscriminadamente nos finais de semana, pois necessita ter a demanda sob controle. É conduzida pelos prazos e ritos processuais ao mesmo tempo em que responde à demanda interna da empresa (que possui mais de 5 mil funcionários), também volumosa.

Mesmo em posição privilegiada, a E13 também demonstra se enquadrar no mesmo padrão de trabalho conduzido pela demanda, na forma de projetos e objetivos, nos mesmos moldes que já ocorria anteriormente, quando ainda residia no Brasil e não ocupava cargo de direção.

> E13 – *"[...] pra gente é muito mais uma organização do trabalho que a gente tem objetivos semanais, mensais, individuais, de time, de projetos e a gente precisa ir atrás desses objetivos. Tá, então o que acontece muito no meu caso é... eu tenho fases extremamente, ã... demandantes, que é a atual, em que eu trabalho mais que oito horas por dia, mas existem fases que existe menos demanda e aí é uma questão de eu me organizar pra, eu fico off daí, tipo sei lá, tem um dia de tarde ali que eu sei que nada vai cair, eu fico off. Então não existe controle nesse caso".*

O mesmo padrão se observa no caso da Testadora de *software* E7. Quando determinado dispositivo chega em sua fase de testes, a equipe de E7 entra em ação, explorando falhas em códigos criados pelos desenvolvedores. Trabalha a partir do *login* no servidor da empresa. E7 tem jornada estipulada contratualmente e horário para início das atividades, o que, no entanto, é flexível por parte da empresa. Não há controle rígido nesse sentido, sendo o registro do início, intervalos e término do trabalho realizado *online,* informados pela teletrabalhadora. O que importa, entretanto, é a realização da tarefa a ela atribuída no âmbito do projeto no qual trabalha a equipe. A realização de eventual sobrejornada deve ser solicitada ao supervisor hierárquico, o qual solicita previamente horas extras dependendo da necessidade e abrangência do projeto. E7 trabalha conforme a demanda, recebendo tarefas semanais com prazo

de 10 dias para conclusão, em regra, laborando, inclusive, durante a madrugada, se for preciso, a fim de finalizar as tarefas postas, dependendo da urgência do projeto. Quando não tem tarefas em aberto a equipe fica ociosa, mas disponível à empresa durante o horário normal de trabalho.

Representando a ausência total de controle de jornada, o Engenheiro de Pré-Venda E4 sequer possui carga horária contratualmente estipulada, constando como *mobile worker* (trabalhador móvel). Possui ampla liberdade na organização do trabalho e distribuição das horas laborais. Encontra-se sempre disponível a partir das ferramentas colaborativas de comunicação da empresa, também lidando com colegas de trabalho em outros fusos horários, tendo em vista a empresar ser global. Exemplificou com caso recente: no dia anterior à entrevista, foi demandado às 23 horas (horário de Brasília).

E4 afirma trabalhar mais do que oito horas diárias, períodos que variam, não sabendo precisar ou estimar uma média mais específica do tempo diário de labor. Há uma ferramenta da empresa que faz uma medição do tempo gasto em reuniões e em outras atividades, mas não para fins de controle pela empresa e sim de auxílio ao trabalhador a gerir o seu próprio tempo. Não há controle, nem horário estipulado, nem cobrança a partir de seu superior hierárquico. As agendas dos trabalhadores da empresa são públicas, ferramenta através da qual mediante convite se marca compromissos entre equipe e colegas. E4 não se sente sobrecarregado uma vez que ele é quem define as suas próprias atividades e faz o seu horário.

O mesmo ocorre com E6, segundo o qual não importa onde, como ou quando, mas apenas o trabalho feito e a disponibilidade para atender também às demandas extraordinárias. A exigência da empresa é por disponibilidade.

> E6 – *"Então é assim, é um... pra gente que tava muito acostumado com isso de não... 'eu tenho aquele horário, eu tenho aquele horário a cumprir ali', mas é diferente entre eu tenho um horário a cumprir, eu tenho uma tarefa a cumprir. Então é aquela coisa assim... se eu cumprir a... se eu levei oito horas pra... pra fazer aquela tarefa ou se eu levei uma hora, o importante talvez seja realmente a tarefa a ser feita né, não o tempo que eu vou despender nela".*

Também o Engenheiro de Soluções E2 lida com vendas que exigem conhecimento e técnica, envolvendo a parte funcional, de *software*, infraestrutura e desenvolvimento, também prestando suporte a clientes. E2 é um teletrabalhador *fulltime* (em tempo integral) e trabalha conforme a demanda. Refere ter liberdade em

negociar com seu chefe. Em contrapartida, sabe que pode ser demandado pela empresa a ter dedicação extra, referindo uma cumplicidade nessa questão. Exemplificou, referindo ter trabalhado intensamente em um projeto recente por dias consecutivos, com jornadas mínimas de 12 horas diárias, estima ele, sem perceber hora extra. Não vê problema em razão da variação da demanda.

Para o teletrabalhador, que atende clientes de toda a América Latina, faz parte da troca. E2 é contratado para laborar 40h semanais, porém não possui ponto eletrônico ou controle de horas, inexistindo sistema de controle nesse sentido; afirma se autodeterminar em relação ao horário de trabalho "jogando" com os tempos, em relação aos quais necessita se autogerenciar, revelando contradição em relação à jornada autodeterminada *versus* jornada laborada de fato, o que parece permear o discurso de quase totalidade dos entrevistados.

> E2 – *"[...] eu trabalho até umas seis, efetivamente até às 18. E fico até umas sete e meia respondendo e-mails, respondendo WhatsApp, por que é mais ou menos esse, digamos esse espaço que eu defini pra o meu trabalho".*

Por sua vez, a Arquiteta E9 trabalha com projetos, os quais possuem curto prazo de entrega. A demanda é regional e o trabalho intenso, pois a empresa empregadora de E9 é uma franquia conhecida e forte atuante *online*, angariando projetos também a partir das redes sociais, sendo o tempo crucial para a entrega da demanda. Há uma plataforma *online* na qual recebe as designações para os projetos, o que deve ser feito dentro dos prazos estipulados pela empresa, e através da qual o trabalho é mediado. Além do salário base, E9 recebe 15% em cada projeto, o que estimula a competição entre os colegas pela rápida realização dos projetos.

A teletrabalhadora compara o trabalho no escritório – ao qual pode comparecer, querendo – com o trabalho que realiza em *home office*, com o qual teve dificuldade em se acostumar, acabando por trabalhar em excesso, também sequer sabendo estabelecer a média de tempo diária de trabalho, pois varia de acordo com os projetos. E9 é exemplo expressivo de nova tendência na área da Arquitetura e do *Design,* acarretando inconstância e intensidade na rotina de trabalho. Não há estipulação e controle de horário e nem uma rotina estruturada quanto à organização do trabalho, dedicando-se aos projetos sem ter qualquer consideração em relação a horários. Sendo um trabalho de criação, E9 refere que a qualquer tempo pode trabalhar, importando apenas a finalização em tempo do projeto.

Arquiteto de Soluções, E12 é um técnico que busca compreender a complexidade da demanda dos clientes (alta tecnologia) para então direcionar a empresa no desenvolvimento de solução específica, para, então, efetuar a venda desse produto ao cliente. Interage através de uma diversidade de TICs, como regra, bem como atua presencialmente, a depender da necessidade do cliente e da empresa. E12 não sabe dizer como é o seu contrato de trabalho *"com relação a esse tipo de coisa",* em referência ao horário de trabalho pactuado contratualmente. Teletrabalha há mais de 20 anos, desde o emprego anterior. O que importa é a entrega do trabalho no prazo e a satisfação dos clientes. Não importa quando, onde, como ou quanto foi trabalhado em termos de tempo:

> E12 – *"[...] a proposta tem que tá pronta no dia tal, na hora tal. E muitas vezes, seja por indisciplina ou sobrecarga de trabalho, ou por falta de planejamento, o trabalho acumula, o prazo tá chegando e às vésperas do prazo você tem que apresentar uma proposta, você vai trabalhar noite a dentro, trabalhar cedo, vai ficar... ficar mais disponível pra responder um e-mail, responder um celular, responder um WhatsApp, porque naquele dia, naquela hora, aquela proposta tem que estar pronta".*

Do percurso pela organização do trabalho e distribuição das atividades dos entrevistados, é possível perceber contradições em torno da questão da jornada de trabalho, existindo os que possuem instrumentos de controle de jornada, porém, não laboram sob a perspectiva de uma jornada estruturada de trabalho, rígida apenas em relação aos compromissos com a equipe, sendo o controle de jornada em grande medida fictício (E1 e E3); passando por aqueles que organizam o trabalho considerando uma jornada típica de trabalho, com início e fim preconcebidos, porém, não possuem instrumentos de controle do tempo de trabalho (E2, E5, E8, E11 e E14); havendo também aqueles que assumem um tempo flexível no sentido de não haver a tentativa de reproduzir jornada rígida de trabalho, inexistindo controle de jornada (E4, E6, E9, E12 e E13); e quem possua jornada predeterminada e controle de jornada (E7 e E10), ainda que também laborem conforme a demanda.

De fato, é possível inferir das narrativas que os instrumentos de controle de jornada observados se revelam como meras formalidades, a reproduzir a regra costumeira nas relações de emprego, produzindo efeitos em face de demandas visivelmente extenuantes, sugerindo ser mais voltado a atender a legislação do que efetivamente controlar a jornada laborada. Até mesmo nos casos em que os teletrabalhadores se conectam nos servidores das empresas – fazendo o *login* no

sistema, remontando à classificação quanto ao grau de conexão das partes, possibilitando o controle do efetivo tempo conectado (FINCATO, 2016) – a jornada não é rigorosamente controlada. Nem no caso da utilização de ponto móvel, como ocorre com E10, ou naqueles em que os teletrabalhadores preenchem planilhas com os horários trabalhados. A rigor, não há jornada rígida, assim como não há controle rígido do tempo de trabalho.

O controle de jornada, quando existente, se mostra relativizado, permanecendo em segundo plano, como mera formalidade cumprida a partir do anotado pelo próprio teletrabalhador, preponderando orientações das chefias e das empresas no sentido de que os teletrabalhadores devem limitar seus horários de trabalho, cumprir seus intervalos, etc., bem gerindo o seu próprio tempo. A percepção que se tem é que quase todos os aspectos de responsabilidade das empresas no ambiente de trabalho presencial se convertem em orientações para o teletrabalhador, seja em relação a aspectos ergonômicos, intervalos e limites ou a questões afetas ao meio ambiente de trabalho como saúde e segurança.

A referência ao pagamento de horas extraordinárias aparece de forma excepcional e no sentido do relato de E7, segundo o qual em situações de grandes projetos e demandas urgentes ou cujo prazo de entrega é exíguo. Foi observado que, na prática, há a eventual compensação de horas quando o seu excesso é flagrante em razão de aumento da demanda, ocorrendo em caráter informal – uma vez que sequer o cômputo das horas trabalhadas é feito de forma adequada – mediante acerto do teletrabalhador com seu superior hierárquico.

Nesse sentido, alguns entrevistados mencionaram a utilização do banco de horas pela empresa e, indagados acerca da existência de acordo escrito a respeito (Súmula 85, do TST, ou a exigência do art. 59, §5º, da CLT, acrescentada pela Lei 13.467/2017) ou previsão no contrato de trabalho, não souberam responder. Por outro lado, a compensação por folgas em dias de trabalho ou a correspondente redução de jornada relatadas ocorrem em tempo breve e a pedido dos teletrabalhadores conforme suas necessidades.

Contudo, é necessário ressaltar que a compensação de horas complementares à jornada habitual foi relatada como exceção, se inserindo dentro da mesma lógica da utilização do instituto das horas extras, ou seja, frente a demanda superior à normal nas quais a própria empresa estima tempo a maior para a execução do serviço. Além disso, a correta utilização do mecanismo compensatório pressupõe um correto

controle de jornada de trabalho, o que se mostra prejudicado de modo geral na amostra que se configurou na presente pesquisa.

Cabe destacar, portanto, que a sobrejornada referida nas narrativas dos entrevistados decorrente da flexibilidade observada quanto a início e fim de jornadas diárias não é compreendida nas eventualidades em que tais institutos são utilizados, logo, o trabalho excedente às horas laborais pactuadas fica à margem de remuneração ou de mecanismo compensatório, bem como dos demais aspectos da legislação que se mostram distantes da própria consideração pelos teletrabalhadores, como adicional noturno e por trabalho realizado em finais de semana.

É inegável que a organização do trabalho nas dinâmicas de teletrabalho de todos os entrevistados seja voltada para o cumprimento de tarefas ou metas, entrega de projetos ou apresentação dos resultados do trabalho. E6 é categórico: *"a gente tem que começar a pensar que a gente não tá mais só entregando horas, a gente também tem que tá entregando tarefas, resultados e tudo mais"*.

De diversas formas distintas essa afirmação foi feita. Os relatos dos entrevistados remetem à seguinte explicação de De Masi (2001, p. 208) sobre a organização do trabalho no teletrabalho:

> [...] o horário rigidamente sincronizado não constitui mais uma exigência do trabalho, principalmente do trabalho intelectual. A administração por objetivos e a autonomia profissional dos trabalhadores permitem-lhes vender obras concretas e não tempo, permitem a seus chefes controlarem à distância os resultados, em vez de controlar de perto os processos.

Alves (2014, p. 221), em pesquisa empírica sobre a experiência do tempo no teletrabalho, também concluiu no sentido de que "[...] o processo de trabalho torna-se menos importante do que o resultado entregue no prazo esperado".

No caso de alguns teletrabalhadores da área da TI a questão revela um cenário de complexidade em relação à distribuição das atividades e controle do trabalho. E3 narra que na Empresa *C* as tarefas são distribuídas e controladas por um *board* (quadro) e possuem graus de dificuldade, havendo a expectativa de que a equipe entregue uma tarefa em um período de tempo respectivo.

A atribuição de tempo de execução para as tarefas foi objeto da fala de E13, que revelou importantes aspectos da perspectiva de quem realiza esse controle, tendo em vista que a teletrabalhadora coordena uma equipe com teletrabalhadores distribuídos pelo globo. O sistema que a Empresa *M* – que opera essencialmente no

formato de teletrabalho – possui para fins de controle do trabalho é descrito por E13 (os trechos substituídos por “ConceitoX", “PlataformaN”, e assim por diante são formas de preservar o sigilo da empresa):

> E13 – *“[...] como é que a gente organiza, eles têm... a gente divide por times, eles têm objetivos quinzenais, que a gente chama de ConceitoA. Então eles se reúnem no início desse ConceitoA pra definir quais vão ser os objetivos dessas semanas de trabalho, considerando a alocação de cada um. Ã... depois que define esses grandes objetivos, eles vão pro Plataforma1 e colocam as atividades que precisam ser feitas pra atingir esses objetivos e calculam também qual é o grau de esforço que vai ser pra cada, pra cada uma das tarefas. Que é o que a gente chama de ConceitoB, toda a nossa organização tá muito baseada nas metodologias ConceitoC, [...] E aí eles fazem reuniões diárias por times pra alinhar o que foi feito no dia seguinte, o que vai ser feito naquele dia, eles compartilham ConceitoD e tal... quando chega no final da ConceitoA, aí isso é tudo no Plataforma1*[30]*. [...] o que ele me dá aqui é uma visão da performance do time, qual é a média que os times tão levando pra serem completadas”.*
> *Entrevistador: “Em tempo?”*
> E13 – *“E consegue me dar também. Em tempo. Desde o momento em que ela é definida, o momento que ela inicia e o momento que ela termina, então eu consigo ter a visão dos ciclos, isso estabelece uma linha de média e de comparação. E aí eu consigo ver pessoa a pessoa o quanto ela tá puxando pra cima ou pra baixo essa média. Então pra definir performance das pessoas, tipo quanto que naquele tempo também ela tá conseguindo entregar o que é esperado”.*

Detalhe relevante desse cenário é o de que esses trabalhadores basicamente lidam com ideias relacionadas à inovação e com a criação de códigos (programação), atividades típicas do ramo informacional, e se mostram enredados em uma teia de prazos, objetivos e avaliação de *performance* rigorosamente controlados.

Em suma, as plataformas utilizadas (acessíveis por navegador a qualquer lugar do globo por qualquer dispositivo com acesso à rede) permitem o controle, de forma minuciosa, de todo o trabalho dos teletrabalhadores através de painéis, com avaliações de *performance* que estabelecem e calculam o tempo de cada atividade conforme seus graus de dificuldade atribuídos. A visualização do mecanismo é impactante, mas, sobretudo, reveladora.

Primeiramente, pontua-se que a demonstração levou à conclusão de que entender pela dificuldade de controle do trabalho pelo empregador é desconhecer as

[30] Nessa altura da explicação, dada a quantidade de nomes utilizados, a teletrabalhadora, à semelhança de uma apresentações de *slides* em videoconferências, alternou a transmissão do vídeo da câmera para a tela do próprio computador, navegando pelos *boards* de controle (painéis semelhantes às telas de redes sociais, mas mais sofisticados, com uma multiplicidade de tipos de controles de projetos, tarefas, calendários, entre outros detalhes, com dados sobre os andamentos das tarefas de cada grupo em relação a prazos, etc.,), demonstrando o pleno controle sobre o trabalho dos teletrabalhadores.

possibilidades tecnológicas. Evidentemente, nem todas as empresas que operam em teletrabalho possuem e necessitam de tamanha sofisticação como a encontrada nas empresas dos entrevistados. De fato, são empresas líderes mundiais em suas áreas na TI e vanguardistas das possibilidades tecnológicas, no entanto, formas mais simples, como a entrega do conteúdo objeto do trabalho por *e-mails* ou outra forma efetiva, como a comunicação por meio de TICs em casos de atendimento a clientes, vendas, etc, também podem atuar à semelhança.

Em seguida, a análise é reveladora na medida em que permite observar que mesmo que a organização do trabalho dos teletrabalhadores se dê a partir de princípios toyotistas, isto é, pautando-se na flexibilidade como regra, na atuação técnica, polivalente e multitarefa, balizada pela demanda e pelo exercício do trabalho em equipe; o controle do trabalho foge a estes moldes. A verificação da execução das atividades e resultados individuais ou, conforme já mencionado, do trabalho feito, ao longo de determinado período de tempo, estabelece notadamente um padrão taylorista de controle do trabalho. Organização do trabalho toyotista, controle do trabalho taylorizado: sofisticada contradição já alertada por Antunes (2018, p. 93):

> "o trabalho nas TICs é pautado por uma processualidade contraditória, uma vez que articula tecnologias do século XXI com condições de trabalho herdeiras do século XX", em referência à junção da flexibilidade toyotizada com "técnicas gerenciais tayloristas-fordistas de controle sobre o trabalho prescrito".

Esse contexto remete à conjectura exposta no Capítulo 3, acerca da potencial intensificação do trabalho a partir da análise de Marx (2013) sobre o salário pago por peça[31], raciocínio do qual nos utilizamos no tocante à questão da intensificação dos ritmos de trabalho enquanto objetivado em tarefas. O tempo medido passa a ser não mais o da disponibilidade efetiva da força de trabalho do trabalhador (ainda que esse trabalhador seja remunerado com base nessa fórmula – por tempo), mas o da

[31] Os contratos de trabalho, como regra na sociedade industrial, são baseados na duração da força de trabalho contratada, expressando-se em salários por unidade de tempo. E por isso se falar em controle de jornada de trabalho. O salário por unidade de obra (ou por peça, como referia Marx) "adota como parâmetro a produção alcançada pelo empregado. A produção realizada (número de peças produzidas, por exemplo) é o critério essencial para cálculo do salário pactuado, independentemente do tempo de trabalho despendido pelo empregado, ou do tempo à disposição ao empregador" (DELGADO, 2017, p. 838). Não raro esses trabalhadores são enquadrados como trabalhadores externos, sendo uma forma residual de remuneração com previsão no art. 62, I, da CLT. Delgado (2017, p. 838), inclusive, associa essa forma salarial ao teletrabalho por se tratar de situação "sem controle real sobre a jornada laborativa".

quantidade de tarefas (ou da tarefa/projeto) realizadas em um tempo determinado, o qual, como se depreende das falas dos entrevistados, são determinados pelas empresas e encontram-se em constante redefinição a partir das médias estabelecidas pelos próprios teletrabalhadores nos registros do tempo despendido para as tarefas, determinando a intensidade do trabalho.

Dessa forma, a expectativa de cumprimento do prazo recai sobre a capacidade produtiva do trabalhador, que, ao acelerar o seu próprio ritmo buscando o resultado no tempo esperado, contribui ele próprio para a redução desse tempo, em um círculo vicioso de intensificação do trabalho, desconsiderando-se individualidades e tendo como decorrência natural o seu interesse em aumentar a intensidade do próprio trabalho, podendo resultar no prolongamento da jornada (MARX, 2013).

Marx (2013), para quem o pagamento por peça é a forma mais vantajosa ao capitalista, consigna, sobre essa formulação, que "se o trabalhador carece da capacidade média de rendimento e, por isso, não consegue fornecer um mínimo de trabalho diário, ele é dispensado" (MARX, 2013, p. 623). De forma análoga é a conclusão de E13 após a explicação do funcionamento do sistema de trabalho:

> E13 - *"[...] Mas é assim que eu vejo a performance então, a gente vai muito dentro daquilo que a gente tem... do que deveria... quanto ela ganha e o que ela não tá entregando. E aí pra gente o nosso fluxo é, o que acontece mais ou menos são três conversas de feedback se nunca melhora tá? A gente tem uma primeira conversa pra falar do problema, uma segunda conversa do tipo vamos definir tempo de ação e melhoria, porque precisa melhorar ou tu vai ter que encerrar a ligação, até uma terceira que se realmente não melhorou é tipo tá não tá entregando do jeito esperado a gente conversou sobre isso, a gente definiu planos não atingiu então agora a gente precisa encerrar".*

Nesse sentido, visualiza-se uma mudança de perspectiva atrelada ao emprego do tempo, que deixa de representar a medida de controle da jornada do trabalhador na empresa e passa a ser canalizado para o desempenho de tarefas e tomado como balizador da avaliação de *performance* do teletrabalhador. E3 revela esta nova prática quando diz *"[...] quando tu terminou a tarefa tu coloca lá quantas horas tu demorou pra terminar ela"*, em alusão a um registro que vai determinando o tempo médio de execução de determinadas rotinas, refletindo na expectativa de conclusão dessas tarefas pelas equipes de desenvolvedores.

Não há dúvida que o controle pelo "trabalho feito" suplanta o controle de jornada nas realidades laborais dos entrevistados: enquanto no local de trabalho a presença física do trabalhador se traduz no cumprimento da obrigação contratual através da

disponibilidade da força de trabalho ao empregador durante a jornada, no trabalho à distância a ausência física faz com que o cumprimento do contrato de trabalho seja demonstrado objetivamente através do trabalho concreto entregue ao empregador.

Não tendo sido o caso dos entrevistados neste estudo, a reprodução do controle tradicional no teletrabalho – a ensejar também o controle criterioso do tempo de trabalho, logo, da jornada – remete ao uso de dispositivos como câmeras (*webcams)* ou aplicativos de monitoramento de teclado ou outra espécie de interação com o sistema a possibilitar a supervisão direta pelo empregador da execução do trabalho pelo teletrabalhador. Nesta hipótese, de um teletrabalhador vigiado, a chefia ao estilo *big brother*, invisível, compreenderia um poder disciplinar, no sentido foucaultiano. Souza e Barbosa (2017, p. 347) assentam que "por ser uma gerência onipresente, ele não a vê, mas se sente obrigado a trabalhar mais e melhor" e corresponde à ideia do panóptico[32], o qual, para Foucault (1987), trata-se de um dispositivo, tecnologia intelectual de assujeitamento e mecanismo de dominação. Onde se lê detento, leia-se teletrabalhador:

> Daí o efeito mais importante do Panóptico: induzir no detento um estado consciente e permanente de visibilidade que assegura o funcionamento automático do poder. Fazer com que a vigilância seja permanente em seus efeitos, mesmo se é descontínua em sua ação; que a perfeição do poder tenda a tornar inútil a atualidade de seu exercício; que esse aparelho arquitetural seja uma máquina de criar e sustentar uma relação de poder independente daquele que o exerce; enfim, que os detentos se encontrem presos numa situação de poder de que eles mesmos são os portadores (FOUCAULT, 1987, p. 224-225).

O raciocínio, nesse cenário, é o de que quaisquer distrações que possam interferir no trabalho são eliminadas e o teletrabalhador, sem perder tempo com ócio, passa a ser mais produtivo, justamente o desejo por parte do empregador. Apenas por acreditar estar sendo vigiado, o teletrabalhador é moldado, função maior do poder disciplinar. O trabalhador, então, introjeta a necessidade de responder às expectativas da empresa e/ou da equipe de trabalho de tal forma que passa a operar em constante autovigilância.

[32] O panóptico, idealizado por Jeremy Bentham, consistia em um edifício em forma de anel a servir como uma penitenciária ideal em que um único observador central faz a vigilância de todos os prisioneiros, os quais não sabem se estão sendo ou não vigiados, mas, em razão do medo de o estarem, comportam-se da forma esperada.

Diferentemente do contexto no qual o meio tecnológico contém, explicitamente, dispositivo de monitoramento da forma como a atividade é desempenhada pelo teletrabalhador, em que se busca adaptar o poder disciplinar tradicional, o paradigma da entrega das tarefas ou resultados como meio de verificação do cumprimento contratual pelo empregado leva a uma situação aparente de não-controle, ou seja, em que não se busca "prender" o teletrabalhador à realização do trabalho em determinado lapso temporal. Nesse caso, não há supervisão direta, seja pessoal ou por meios de vigilância informáticos, mas sim um estado de liberdade, que confere a alegada autonomia para o trabalhador, podendo este realizar o trabalho quando quiser, empregando o tempo que quiser na sua execução, importando a entrega de resultados ao empregador.

Para Gaulejac (2007, p. 117), trata-se de uma ruptura com o sistema disciplinar tradicional, de vigilância direta, e da instituição de um sistema gerencialista: "passamos de um governo por meio de ordens para um gerenciamento por meio da realização de projetos, de uma vigilância hierárquica para o agenciamento de uma autonomia controlada". O autor descreve o fenômeno:

> As técnicas de gerenciamento perdem seu caráter disciplinar. A vigilância não é mais física, mas comunicacional. Se, sob certos aspectos a vigilância continua, graças aos crachás magnéticos, aos laptops, aos computadores, aos bips, ela não é mais direta. Ela incide de preferência sobre os resultados do trabalho do que sobre suas modalidades. Se a liberdade aumenta em relação às tarefas a cumprir, ela encontra a contrapartida em uma exigência drástica sobre os resultados. Trata-se não tanto de regulamentar o emprego do tempo e de quadricular o espaço, e sim de obter uma disponibilidade permanente para que o máximo de tempo seja consagrado à realização dos objetivos fixados e, além disso, a um engajamento total para o sucesso da empresa (GAULEJAC, 2007, p. 114).

Não é à toa que se verificou nas narrativas dos teletrabalhadores entrevistados a primazia da disponibilidade constante. Eles se mantêm conectados, acessíveis e em interação com as equipes, empresas e clientes, e permanecem à disposição dos empregadores através das TICs muito além dos horários de trabalho ou comercial:

> E3 – *"[...] na verdade eu sempre faço questão de estar à disposição, caso alguma coisa venha pra eu ter que fazer.*
>
> E4 – *"O estar trabalhando é estar online. [...] E quando você tem a ferramenta no celular, na teoria você tá online o tempo todo. Então, alguém pode nos chamar, ontem foi o caso, às onze horas da noite, não por nada, porque como é uma empresa global. [...] A gente tem um clima, de... é, eu vou dizer que é um clima, porque isso não tá escrito, eu não sou obrigado, mas é de respeito*

> *entre as pessoas, nas quais todo mundo tá online o tempo todo. [...] mas eu sempre pergunto se posso, é protocolo, entendeu? [...] Olha só, a gente, final de semana em geral, eu desconecto, mas não vou te dizer que eu nunca dou uma olhadinha. A gente tem uma regrinha que se precisar liga. Telefone é sempre a última chamada, a gente sempre sabe que tem gente que trabalha fim de semana, tem gente do grupo, então, se tem alguma atividade acontecendo fim de semana que eu sei que, eu acho que eu possa ajudar ou fazer alguma coisa eu dou uma olhadinha, tá? Quando é necessário alguém marca hora, então a gente marca atividade fim de semana, marca atividade de madrugada, isso acontece.*
>
> E8 – *"[...] então muita coisa acaba acontecendo, alguns autores ligam pro WhatsApp, eles preferem por questão de agilidade, assim, responder coisas por WhatsApp, o que é bom por um lado, porque pra mim acaba facilitando às vezes ter as respostas mais rápidas do que por e-mail. Por outro lado, é o meu número pessoal que eles têm, então já aconteceu de algumas vezes, por exemplo, sexta-feira de noite, sábado eles mandam um Whats querendo tirar uma dúvida. Então, aí eu tenho que analisar, depende da... se é uma coisa muito complexa eu finjo que não vi, deixo pra segunda-feira, que eu não vou também sentar pra trabalhar no sábado, sendo que não é o meu horário, mas se é uma coisa pontual, uma coisa que eu vou facilitar a vida deles, responder rapidinho, eu respondo, sabe?! Eu... eu acabo fazendo assim. Então, tem esse lado também, como acaba sendo um contato né, por internet, por Whats, por e-mail eu acabo, às vezes, fazendo além do que eu deveria, do que seria a minha obrigação, porque tem essa dinâmica né, de trabalhar assim de, mas não acon..., não é que a empresa me exija que eu faça muitas horas a mais, isso não.. assim, isso é... acaba sendo muito mais por mim."*
>
> E11 – *"Não, sempre há possibilidade, sempre tem. Por exemplo assim o colega que tá com o celular com o WhatsApp de plantão, surge alguma dúvida que ele não conseguiu resolver, ele vai chamar os colegas e aí quem tá ali meio disponível vai atender, vai ajudar. E aí, é, um companheirismo, um... então a gente sempre tenta atender. Às vezes eu me desligo mesmo, as vezes eu saio, desligo, dependendo do dia, do trabalho, aí eu desligo tudo. Aí deixo, esqueço telefone, largo, senão, não dá. [...] É só como eu disse, em alguma ajuda com algum colega ou alguma coisa muito específica que a gente entenda mais né. [...] aí o colega chama e a gente atende, mas assim, mais por companheirismo mesmo. [...] cooperação ali né, acho que a gente também não pode sair de lá e o colega precisando e tu não, não vou atender porque já passou o meu horário.*
>
> E12 – *"Então imagina que eu te vendi um sistema de acompanhamento dos processos e esse sistema saiu do ar né. E aí você vai me ligar e 'cara, o sistema tá fora do ar, tá todo mundo aqui parado o trabalho não flui porque o sistema que você me vendeu tá dando problema'. Então nessa hora eu tenho que tá disponível pode ser seis horas da tarde, oito horas da noite de sábado, domingo tem tudo, tem clientes que tem sistemas que não podem parar, que trabalham 24 por 7, e eventualmente no momento de crise você tem que estar disponível, é o tempo todo.*

As narrativas dos entrevistados coadunam com Gaulejac (2007, p. 116), para quem "não se trata mais de uma disponibilidade obrigatória durante as horas de trabalho, mas de uma disponibilidade permanente e livre". Revelam, ainda, que mesmo nos casos em que está relacionada à natureza do trabalho, a disponibilidade é consubstanciada por meio do incentivo das empresas a práticas que envolvem os

trabalhadores em um sistema de valores organizacionais e individuais, tais como o comprometimento, a cultura colaborativa, a autonomia e a disciplina.

Em verdade, o que se configura é uma outra esfera de controle operando sobre estes trabalhadores que, diferente da do controle pautado nas tarefas e resultados que é visível, mensurável e requerida objetivamente pela empresa empregadora, esta é subjetiva e tem como principal ator eles mesmos. O controle se desloca da esfera física para a mental: esta é a forma de operar no sistema gerencialista (GAULEJAC, 2007).

> A modelação dos comportamentos é concebida a partir de um sistema de valores que cada *manager* deve interiorizar: a valorização da ação, a exemplaridade das atitudes, a adesão aos ideias de gerenciamento, o primado dos resultados financeiros, a mobilização permanente para responder às exigências dos clientes, dos acionistas, dos colaboradores e dos fornecedores. [...] O poder gerencialista não funciona como uma "maquinaria" que submete indivíduos a uma vigilância constante, mas como um sistema de solicitação que suscita um comportamento reativo, flexível, adaptável, capaz de pôr em prática o projeto da empresa (GAULEJAC, 2007, p. 118).

Em sua pesquisa, Costa (2013, p. 470) entrevistou teletrabalhadores em regime de emprego, constatando que "o teletrabalho alimenta o auto entendimento dos entrevistados como indivíduos responsáveis, maduros, independentes, flexíveis e proativos, enquanto os faz trabalhar mais e de maneira automotivada", de forma que "os entrevistados articulam a experiência do teletrabalho à lógica que dá base ao controle na organização contemporânea".

É o que a autora denomina como o discurso do empreendedorismo de si. Através dele, as organizações mobilizam "o potencial de inovação do empregado, relaxando os mecanismos de controle burocráticos e ampliando os espaços de autonomia" (COSTA, 2013, p. 463). Para isso, é necessário incutir "valores" nesse empregado, que o canalizem para ser produtivo. Uma verdadeira construção de identidade. O êxito dessas práticas depende de "os indivíduos assumirem o status de serem sujeitos de sua própria existência" (COSTA, 2013, p. 464).

Ao invés do controle direto, pela subordinação tradicional, este é feito à distância através da regulação da pessoa do profissional. Trata-se da construção de "indivíduos com responsabilidade e interesse por conduzir suas vidas de maneira apropriada" (COSTA, 2013, p. 464). São técnicas de controle por autodisciplina.

> [...] a governança da organização contemporânea é construída sobre o discurso da empresa. Esse discurso é articulado, basicamente, sobre as seguintes características: iniciativa, autoconfiança e habilidade de aceitar responsabilidade por si e por seus próprios atos. Dessa forma, o que define a governança organizacional é a generalização da forma empresarial à conduta da organização e dos indivíduos. Assim, enquanto os departamentos se transmutam em unidades de negócio, tornando-se responsáveis por seus próprios resultados e pela condução de suas atividades, os indivíduos precisam adotar a postura de empreendedores de si. Na verdade, essa postura não se limita ao comportamento adequado ao ambiente organizacional. Trata-se da formatação de um novo sujeito. A ideia é que a própria vida do indivíduo seja vista como um empreendimento de si – algo que transcenda o vínculo circunstancial com a organização para a qual o indivíduo trabalha (COSTA, 2013, p. 464).

Disso resulta, como observa Costa (2013, p. 465) que "os indivíduos adequados ao teletrabalho são aqueles seguros, independentes, confiáveis, automotivados, capazes de gerir seu tempo e determinar prioridades de maneira adequada".

Forjadas essas características com êxito no sujeito, agora, devidamente condicionado, torna-se desnecessária a subordinação, de modo que o próprio teletrabalhador introjeta as funções equivalentes à de um gerente ou supervisor – ao encontro do que Huws (2009, p. 52) define como "condução compulsiva autogerada, em vez da autoridade implícita do chefe" –, exercendo-as ele mesmo, o que garante um sujeito produtivo por excelência, autovigiado e autodisciplinado.

De fato, os entrevistados mencionam reiteradamente a disciplina e a responsabilidade como habilidades inexoráveis do teletrabalhador e condições determinantes do usufruto da liberdade e da flexibilidade que, segundo eles, são benefícios do teletrabalho.

> E6 – "*Então isso aí realmente faz diferença, a mudança entre o trabalho que como eu tinha na fábrica e o trabalho que eu tenho agora, o que eu vejo mais é, é a função de que é saber aproveitar essa, vou chamar de liberdade sabe, mas, porque assim nem,* ***nem todo mundo tem, pode ter a disciplina ou pode ter a organização pra poder aproveitar essa liberdade.*** *Então, a gente entra naquelas coisas assim que talvez seja ãhn, fácil se perder, acha que a gente tá tão livre assim, mas a gente sabe que continua tendo que, tarefas a fazer, resultados a entregar, ih as coisas vão acontecendo. Então,* ***a gente precisa ter nesse sentido, a gente precisa saber né, usar, ter essa liberdade com responsabilidade".*** *(grifo do autor)*

> E10 – *"Então no começo, quando eu fiquei 100% em casa, foi muito complicado. Eu, eu tava, algumas demandas tavam acumulando, agora eu já consegui estabelecer uma rotina. A gente tem que, eu tive que tá muito assim, pressionar a própria cabeça pra seguir aquela rotina, tanto que era assim, não deixar tudo pra depois, como também deixar tudo pra mais tarde, eu tava trabalhando até sete, oito horas da noite. Mesmo depois de ter batido o ponto,*

> *se aparecesse alguma demanda eu ia lá e fazia, sabe? Eu tava muito descontrolada no começo".*
>
> E13 – *"Então a flexibilidade pra mim é algo bom, ãhn, eu tiro momentos durante o dia pra ir andar de bicicleta, às vezes eu trabalho menos porque eu não tô bem e às vezes, eu trabalho mais porque eu tô pilhada, eu gosto disso. Ao mesmo tempo isso é ruim, porque* ***se eu não tenho uma autodisciplina muito forte, ãhm, eu acabo trabalhando demais ou trabalhando de menos, é... e aí fica muito na minha a responsabilidade disso*** *sabe, e isso eu acho meio foda, porque eu acho que a empresa é responsável". (grifo do autor)*

Verifica-se que o "limite" da liberdade se encontra nas tarefas e resultados a entregar, se projetando na expressão "liberdade com responsabilidade", a qual, pode-se dizer, representa uma autonomia controlada. Ou seja, a liberdade e autonomia prometidas ao teletrabalhador podem significar não apenas uma ilusão, mas uma realidade exatamente antagônica, de controle total, objetivo e subjetivo.

Teletrabalhador há décadas, E12 detalha minuciosamente sua percepção a respeito da importância e das consequências da – ausência – da disciplina e da responsabilidade para quem atua na modalidade:

> E12 – *"Como tem muitos anos como eu trabalho nesse esquema, é, eu fui criando os meus hábitos, a minha disciplina, e, e, e as minhas regras pessoais né... [...] Há uma liberdade, mas há também uma responsabilidade de entender quando é urgente, quando não é, quando é crítico, quando não é crítico. é, e* ***uma disciplina até pra você se impor esses limites****".*
>
> E12 – "*E eu já senti isso a muitos anos atrás, porque você fica naquela 'puts, eu tô em casa, eu tenho que mostrar que eu tõ trabalhando, tá tudo sossegado, deixa eu aproveitar aqui que o trabalho tá rendendo' e se você não se policia, o trabalho acaba te envolvendo e de fato você trabalha muito mais do que deveria.* ***E essa disciplina e esse autopoliciamento que é fundamental pra você ter o equilíbrio****, se não a tendência é que de casa você trabalhe mais.*
>
> E12 – *"É, e o* ***outro negativo é justamente quando a pessoa não tem autodisciplina ou autocontrole****, porque aí tende a se trabalhar muito mais, acho que a tendência não é do menos, a tendência é do mais [...] eu normalmente, o que eu vejo são as pessoas sobrecarregadas. E aí como você não tem aquele eu vou... 'eu só produzo de oito a meio dia e de duas às quatro e na hora que eu vou embora'. [...] Então,* ***o negativo é quando você não consegue ter a disciplina pra estabelecer esses limites****. E às vezes não é do limite do 'agora chega', é o limite do, às vezes, esse agora chega pode ser meia hora, vou deixar meu telefone aqui no meu escritório e vou ali tomar um sorvete e já volto, né. E, e, isso já é suficiente muitas vezes,* ***é mudar um pouco o paradigma aí do que que é o horário de trabalho, o que é a carga de trabalho, eu acho que esse... até a gente aprender tende a ser negativo, porque gera desconfiança, gera sobrecarga, gera angústia, eu vejo muitas vezes pessoas, não hoje, mas eu fico angustiado 'eu tô trabalhando mas meu chefe não tá me vendo, será que ele sabe que eu tô trabalhando?*** *Então, vinte anos depois, eu te diria que é...* ***eu acho que a disciplina é fundamental****".*

> E12: [...] eu não conheço uma atividade profissional que você não tenha um volume de trabalho a ser tratado, então é muito da disciplina de você dizer 'não, chega, agora é só amanhã, né. Ou porque né, você é médico e tá todo mundo bem você pode ir embora pra casa, mas se tem um paciente ali na beira da morte você tem que ficar lá e da assistência pro cara. Então, **essa disciplina associada a responsabilidade que vai criando o equilibro de você pode fazer o bom uso dessa liberdade de melhor alocar as suas horas.**
>
> E12 – "Então, você ter o escritório no celular, né, suas atividades no celular, ela é, te dá uma comodidade de um lado, mas pode ser visto como uma coleira pelo outro, tá sempre ali disponível. De novo, eu acho que cabe ao profissional estabelecer esses limites, e, e, **de novo a questão da disciplina.** *(grifos do autor)*

As relações tecidas naquilo que diz respeito ao problema de pesquisa permitem inferir, portanto, que as implicações da flexibilidade temporal no teletrabalho em relação ao controle de jornada guardam relação com as novas formas organizacionais emergentes no contexto do paradigma da acumulação flexível, em que o assujeitamento desses trabalhadores aos valores organizacionais emerge como uma nova forma de controle mais interessante a essa dinâmica econômica, a operar sobre o envolvimento dos trabalhadores no sentido de desenvolver as competências necessárias ao trabalho nesses moldes.

Significa dizer que o controle de jornada de trabalho se mostra contraproducente ou até mesmo um obstáculo aos objetivos do capital, ou, ainda, nas palavras de E1, que controle de jornada *"não faz muito sentido"*, restando clara as dificuldades de uma imposição ao controle de jornada que surta efeitos com rigor, dado o alto grau de incompatibilidade com essas formas de organização do trabalho pautadas em tarefas e resultados.

Contudo, não se pode concluir em termos generalizantes, pois existem inúmeras realidades possíveis de teletrabalho, envolvendo as mais distintas atividades e formas de trabalho. Nesse sentido, a amostra de teletrabalhadores entrevistados na presente pesquisa se constituiu no que se pode chamar de teletrabalhadores "de elite", assalariados e consolidados em suas ocupações, grande parte empregados em algumas das maiores multinacionais atuais.

Conclui-se, entretanto, que do assistente administrativo ao desenvolvedor de *software* até a arquiteta, todos teletrabalhadores assalariados, o controle de jornada de trabalho é suplantado pelo trabalho feito.

Conclusão ainda mais contundente reside na constatação de que todos os teletrabalhadores entrevistados trabalham *online* durante todo o tempo e além,

permanecendo conectados de forma duradoura, em maior ou menor grau respondendo às demandas de clientes e empregador. Os resultados apontam para a urgente necessidade de se buscar meios de efetivar a desconexão do trabalho a fim de garantir os descansos e o lazer do trabalhador, o que, como já visto, tem como pressuposto a limitação da jornada de trabalho.

5.4 Tempos flexíveis na prática

Feitas as análises pretendidas acerca do objeto específico de estudo, o presente subcapítulo almeja contextualizar aspectos gerais da flexibilidade vivenciada na prática pelos teletrabalhadores, dada a riqueza dos universos laborais cujos elementos relevantes e ensejadores de estudos são vários.

A análise das narrativas dos teletrabalhadores realizada até o presente momento acerca da organização do trabalho, distribuição das atividades e dos aspectos atinentes à jornada e ao controle do trabalho, já revela, por si só, algumas percepções destes acerca do que classificam como pontos positivos e negativos da flexibilidade. Questões relacionadas à gestão da rotina e do ritmo de trabalho, bem como do tempo a ser destinado ao trabalho e a vida pessoal, dentre outras notadamente consideradas como vantagens e/ou desvantagens no/do teletrabalho.

Inicialmente, é interessante observar nas falas dos teletrabalhadores que a percepção deles sobre a flexibilidade não é categórica, pelo contrário, existem pontos paradoxais, ou seja, que são considerados tanto como positivos quanto negativos.

A “liberdade de horário” e a possibilidade de “estar em casa” são mencionadas como pontos positivos por possibilitarem que o teletrabalhador decida os momentos em que vai executar suas atividades ao longo do dia e de que forma vai organizá-las; defina o próprio horário de início e de fim do trabalho; gerencie aspectos da vida pessoal, tais como tarefas domésticas, refeições adequadas, presença na rotina familiar, reuniões nas escolas dos filhos ou mesmo encontros com amigos, o que lhes implica, segundo eles, incremento da qualidade de vida.

Ao mesmo tempo, são reiteradamente citadas como pontos negativos da flexibilidade justamente por possibilitarem tão fortemente a fusão do trabalho com a casa, das atividades laborais com as pessoais, o que ocasiona indistinção dos momentos destinados ao trabalho e a intervalos, bem como o descontrole nas horas laboradas. Configuram-se, portanto, como paradoxos da flexibilidade.

Especificamente, destaca-se que os teletrabalhadores elencaram como ponto positivo da flexibilidade inerente ao teletrabalho não necessitarem se deslocar e poderem evitar o estresse e o tempo gastos no trânsito no trajeto até a empresa; um benefício individual que, conforme analisam inúmeras pesquisas sobre a temática (NILLES, 1997; DE MASI (2001), EUROFOUND and ILO, 2017; FILARDI; CASTRO; ZANINI, 2020), impactam na sociedade e, sobretudo na saúde do meio ambiente.

Em sua tese de Doutorado, Oliveira (2017) realizou pesquisa empírica com vinte e nove teletrabalhadores *home office*, a fim de analisar a relação entre trabalho e vida de trabalhadores digitais, buscando compreender em que medida os seus trabalhos refletem na organização da vida privada e relações íntimas, apresentando resultados que corroboram os achados deste estudo. Os sujeitos da pesquisa de Oliveira (2017) também visualizam a ausência de deslocamento entre trabalho-casa como uma possibilidade concreta de ganhar tempo, valorizada pela redução do estresse que o trânsito pode causar. Esta vantagem é alertada pela autora como duvidosa, visto que ao utilizarem este "tempo livre" para trabalhar, podem estar simplesmente substituindo a natureza geradora de estresse: o trânsito pelo trabalho.

Ademais, a vantagem da disponibilidade e do tempo livre para atividades pessoais como, por exemplo, a realização de exercícios físicos e mais horas de sono ou simplesmente poder aproveitar o horário comercial para o pagamento de contas, ir ao banco ou fazer compras, e, sobretudo, para o trabalho doméstico, foi reiterada pelos teletrabalhadores entrevistados. O discurso do tempo livre já é conhecido nas narrativas do teletrabalho (RODRIGUES, 2011; ROSENFIELD; ALVES, 2011; COSTA, 2013).

Ocorre que ao analisar as consequências desses pontos percebidos como positivos pelos teletrabalhadores entrevistados, verifica-se que o tempo "ganho" é, na verdade, convertido em tempo de trabalho: os trabalhadores ficam "livres" para trabalharem naquele horário também, para intensificarem seu envolvimento com tarefas laborais, para não organizarem adequadamente – ou até anularem –, seus horários de intervalo, de descanso e de refeições. Para suas empregadoras, obviamente, as consequências são de aumento de produtividade e de disponibilidade para o trabalho.

Além disso, embora não seja foco nesta pesquisa e não se tenha a pretensão de abordar a complexidade dos estudos abarcando as relações entre trabalho e

gênero, é inevitável pontuar as diferenças nos relatos de homens e mulheres acerca da ocupação dos tempos flexíveis.

Ao passo que os teletrabalhadores se referem a flexibilidade como uma possibilidade de realizarem atividades pessoais e de interesse individual (por exemplo, sair para correr, jogar *videogame*...), é notório na narrativa das teletrabalhadoras que a flexibilidade é convertida em maior disponibilidade para os afazeres domésticos e as tarefas de cuidado que, neste caso, obviamente, não são remuneradas. Ao mesmo tempo em que gerenciam suas atividades profissionais, cumprem metas e resultados destinados aos objetivos de seus empregadores, desdobram-se na manutenção da casa, na garantia da alimentação da família, na atenção e na educação dos filhos, dentre outros trabalhos domésticos.

Das 7 (sete) teletrabalhadoras entrevistadas, somente 2 (duas) não narraram este cenário, sendo elas E7 (solteira, sem filhos, residindo com familiares) e E13 (solteira, sem filhos, morando sozinha fora do país). As demais, E5, E7, E8, E10 e E11, relataram um cotidiano de intensa permeabilidade entre atividades profissionais, domésticas e de cuidado.

> E5 – *"O que acontece com a gente que é mulher né, dona de casa, aí vou lá pegar um café e vejo que tem louça na pia, já vou lavar a louça, aí já volto com o café, aí sentei, li mais um e-mail, daí lembrei não sei o que lá, aí o filho chamou, aí tem roupa pra lavar, aí tu não trabalha. [...] O bom é, ãhm, pode ter essa flexibilidade é poder me organizar de acordo com as minhas necessidades em casa mesmo, eu prefiro trabalhar de manhã cedo, então eu acordava mais cedo e já começava a trabalhar [...] Aí depois de manhã, ali na metade da manhã eu já dava uma diminuída no ritmo pra dar uma atenção pro meu filho".*
>
> E8 – *"Então assim, até mesmo em casa, coisas assim de casa, parece uma coisa idiota, eu posso lavar uma roupa no horário de trabalho [...] consigo cuidar de coisas da casa que não conseguiria faze se tivesse no escritório.*
>
> E10 – *"E acaba, o que que acontece, eu começo a trabalhar mais cedo porque ela (a filha) não vai tá acordada ainda, então eu adianto muita coisa bem mais cedo, então eu começo a trabalhar seis e meia, sete horas, mas aí eu só bato o meu ponto sete e meia, né?*
>
> E11 – *"Que eu tô em casa, eu consigo estender uma roupa, eu não tenho que levantar as sete da manhã pra deixar já a roupa estendida antes de sair, posso fazer mais tarde né. [...] E, bom, de, de, de hora, às vezes a gente dá uma, dá uma relaxadinha, vai atender um bichinho de estimação ou vai né fazer alguma tarefa em casa".*

Atualmente, este cenário está potencializado em razão da pandemia da COVID-19. Conforme a pesquisa "Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na

pandemia", realizada pelas organizações "Gênero e Número - GN" e "Sempreviva Organização Feminista – SOF" de abril a maio de 2020, pico da pandemia no Brasil, o trabalho doméstico e de cuidado exercidos pelas mulheres em suas casas (de forma não remunerada), se intensificou de modo geral.

Impelidas a adotarem o *home office* e/ou impossibilitadas de apoio externo (diaristas, empregadas domésticas, creches e escolas...), as mulheres tiveram sua rotina ainda mais sobrecarregada, a acentuação do já elevado acúmulo das tarefas profissionais, da casa e dos filhos: "mesmo quando há um cônjuge na residência, a carga de serviço doméstico tende a ficar concentrada nas mulheres. O confinamento colocou uma lente de aumento na desigualdade de gênero e na sobrecarga que atinge a vida das trabalhadoras, mães ou não" (CORREIO BRASILIENSE, 2020b).

Neste sentido, o que se percebe é a crescente ampliação das desigualdades já existentes e o reforço de expectativas históricas e culturais de que a responsabilidade pelos cuidados com a casa e com os filhos são prioritariamente das mulheres. Inclusive, para E5 (casada, três filhos) a adoção do teletrabalho foi solicitada à empregadora especificamente para que ela pudesse atender, ao mesmo tempo em que trabalha (na atividade assalariada), demandas domésticas e familiares; o marido dela trabalha na mesma empresa.

> E5 – *"E aí a gente conversou, eu e meu marido, e ele disse 'olha quem sabe tu vê, conversa com o teu gerente de projetos se não tem como tu ficar de manhã em casa, que aí tu fica em casa com ele (o filho), ajuda ele nas tarefas da escola, que inclusive era algo que tava ficando sempre pro fim de semana e fim de semana a gente ficava cansado, não queria ajudar. Aí então eu conversei com meu gerente de projeto e pedi se eu poderia ficar de manhã, nas manhãs, aí em casa eu ficaria trabalhando meu horário normal, participaria das reuniões online como eu faria na empresa, almoçaria, levaria ele e ia pra empresa".*

> E5 – *"E aí foi em 2017, no segundo semestre, que eu solicitei trabalhar de manhã de casa, ficar em casa nas manhãs. Daí eles avaliaram, viram todo o meu trabalho até então [...] a empresa é muito tranquila assim de sentar, negociar, ver, avaliar, até com relação a aumento de salário, quando eu precisei pedir [...] então eu conversei com meu gerente de projeto sobre isso e ele disse: tá, então vamos fazer assim, a gente vai solicitar o teu aumento de cargo, consequentemente teu aumento de salário e aí tu fica de manhã então em casa, vamos ver se vai funcionar, eu quero ver se tu tá conseguindo, porque tu vai tá com filho pequeno em casa, eu quero ver se tu consegue dar conta. Então, eu procurava levantar mais cedo, já começar a fazer as minhas coisas antes de começar porque daí aí criança dorme até nove, nove meia, dez horas, então eu já me organizava antes pra coisas que eram mais importantes e tal, já fazia antes. E aí beleza, eu ajudava as crianças lá por onze e meia, quinze pro meio dia eu parava, pra cuidar do almoço tal, já deixava alguma coisa organizada e aí eu almoçava, deixava ele na escola uma hora e ia pra empresa de tarde".*

Cabe reiterar que se trata aqui apenas de um alerta para a sobrepujante desigualdade de gênero no mundo do trabalho, pois como já mencionado, não foi intenção desta pesquisa investigar aspectos relacionados à divisão do trabalho doméstico e atividades de cuidado e, portanto, durante as entrevistas não foram realizadas questões específicas sobre a temática, o que, talvez, possa não ter possibilitado aos teletrabalhadores falarem a respeito. No entanto, não se pôde ignorar o fato de que ao descreverem a organização do trabalho, a distribuição das atividades laborais, bem como as percepções (positivas e negativas) da flexibilidade, emergiu a constatação das diferenças de cotidianos entre homens e mulheres.

No que se refere especialmente aos pontos citados como negativos, merece destaque a ênfase dada pela maioria dos teletrabalhadores para o isolamento social, naturalmente implicado a partir da adoção do teletrabalho. Embora De Masi (2001) se refira a um isolamento inicial, ou seja, que pode ser superado com a experiência adquirida, conforme já anteriormente discutido, a desvantagem é fortemente referida na literatura e em pesquisas empíricas realizadas com teletrabalhadores (por exemplo, Costa, 2004; Costa, 2013; Bublitz, 2014; Aderaldo, Aderaldo e Lima, 2017; Oliveira, 2017; Chiaretto, Cabral e Resende, 2018; para citar algumas) e corroborada, também, neste estudo.

Para os entrevistados, o distanciamento dos colegas e das dinâmicas organizacionais ocasiona a falta por relações interpessoais, seja para simplesmente compartilhar momentos de intervalo do trabalho ou para estabelecer *networking* profissional. E essa percepção não é pontual, pois mesmo aqueles que possuem experiência significativa com o teletrabalho relatam o isolamento como um ponto extremamente negativo, como, por exemplo, E2, E5 e E7, teletrabalhadores há mais de três, quatro e cinco anos respectivamente, ou ainda E13 que atua na modalidade há três anos e chega a relatar problemas de saúde vivenciados por colegas e por ela mesma:

> E5 – *"Outra questão, por exemplo, relacionamento com colegas de trabalho, agora tá muito mais difícil a gente conversar por vídeo conferências e reuniões que se fazem desta maneira assim como nós estamos conversando agora".*
>
> E7 – *"Então uma coisa que eu gostava muito quando eu trabalhava na empresa era o contato com as pessoas, né?! Estar junto, almoçar com colegas de trabalho, conversar, trocar ideia, sair muitas vezes, sair no final da tarde junto até o ônibus, aí cada um pega o seu ônibus e tal. Então era uma coisa que gostava muito, da interação com as pessoas e que quando eu*

> *comecei a trabalhar em casa eu perdi isso, né. Eu almoço em casa, eu fazia comida e eu não tinha contato com os colegas mais. Ahn, então isso é uma coisa que pra mim foi ruim".*
>
> E13 – *"[...] e teve um caso, é, em 2017 ainda quando* ***uma pessoa saiu da Empresa M por causa de depressão****, saído de uma empresa local. Depressão? [entrevistador]. Depressão. Ela veio trabalhar com a gente remoto e ela não conseguiu e a gente ajudou ainda naquela época eu já tava cuidando da comunidade, tinha uma outra pessoa como CEO, nós duas conversamos com essa, esse cara, tentamos tipo ajudar. Até que ele concluiu de que cara 'trabalho remoto não é pra mim, eu preciso ir pro escritório, não consigo separar as coisas, não cons..., não tô dando conta'. E ele pediu pra sair. Cara, totalmente ok assim. Essa foi uma primeira bandeira, mas tipo, não tive tanta empatia na época, pra mim foi meio que um 'ah não tenho perfil do remoto, não é como eu que tenho, então beleza é questão de perfil', foi muito o pensamento que eu tinha na época, tenho que encontrar pessoas com o perfil do remoto*". (grifo do autor)
>
> E13 – *"[...] e aí me bateu em janeiro e fevereiro uma* ***deprê de isolamento*** *porque eu tava trabalhando de casa, até eu me dar conta que era isso, já era Março que aí eu fui resolver procurar coworkings pra pelo menos ir pra algum lugar, ver pessoas, conhecer pessoas, ter uma, e aí eu melhorei. Então essa foi, foi o segundo momento, que tipo cara,* ***isolamento é um lance perigoso*** *sabe?! [...] e aí com a quarentena todas as minhas questões de tá longe da minha família, os medos de morte e tal, ãhm, e altas demandas dentro da empresa, também trabalhando muito...e aí eu voltei pra trabalhar em casa né, o coworking fechou, ãhm, eu tive um Burnout,* ***um colapso de Burnout mesmo*** *[...]".* (grifo do autor)

Ainda sobre os pontos negativos, considera-se importante reiterar a questão da dificuldade que os teletrabalhadores têm de controlar o tempo de trabalho e os momentos de intervalo. Além de ser notória na descrição da organização do trabalho e da distribuição das atividades, da jornada e das formas de controle do trabalho empregadas, a dificuldade de estabelecer limites para descanso e para parar de trabalhar é novamente trazida à tona pelos entrevistados quando questionados especificamente sobre o que percebem como ponto negativo da flexibilidade. E a consequência disto também já é conhecida: trabalhar mais.

Também considerada uma desvantagem do teletrabalho pelos entrevistados é a responsabilização pela organização da estrutura laboral e de garantirem, eles mesmos, a infraestrutura e o ambiente adequado para execução de suas atividades. A narrativa dos entrevistados envolve desde a necessidade de espaço específico para o trabalho e estrutura física (energia, *internet*, ar condicionado, mobiliário...), até as interrupções relacionadas às demandas domésticas e familiares, e os atrativos de lazer e descanso que se fundem com as obrigações profissionais e dificultam a separação espacial das atividades.

> E2 – *"Eu acho que, eu acho que assim, acho que é uma linha tênue assim, entre, digamos, o teu local de trabalho sendo a tua casa, e a tua casa sendo o local de trabalho. São duas coisas bem diferentes, mas que é uma diferença pequena sabe? Então, por exemplo, eu quando comecei a trabalhar, eu não tinha um espaço de trabalho, eu trabalhava na mesa da sala sabe, era uma área de convivência, então eu tomava café ali e meu computador tava na ponta da mesa, tá. E eu percebi que pra mim, aquilo não era legal, sabe, ele tava, o meu ambiente de trabalho tava muito mesclado com a minha casa. Com o meu ambiente de lazer e descanso. Então o que eu fiz? Eu montei num outro quarto, no meu apartamento, um escritório. Então esse, o ambiente que eu tô agora é o meu escritório, eu tenho aqui os meus instrumentos, eu tenho o meu computador pessoal, eu tenho o laptop do trabalho e tal. [...] Tu fez um home office, literalmente assim.* (entrevistador). *Eu tenho um home office. É eu tenho aqui o meu "dois por dois", que esse aqui é o meu escritório, cara.*
>
> E10 – *"Então é meio complicado pra trabalhar em casa, ainda mais com criança porque tira o seu foco, assim. E acaba, o que que acontece, eu começo a trabalhar mais cedo porque ela não vai tá acordada ainda, então eu adianto muita coisa bem mais cedo, então eu começo a trabalhar seis e meia, sete horas, mas aí eu só bato o meu ponto sete e meia, né? Então eu assim, eu começo, eu adianto meu serviço, porque realmente depois do almoço é muito difícil trabalhar, é muito, dá uma vontade de dormir a tarde inteira, mas enfim, né. Mas assim, pra quem, isso é bem complicado assim, porque tudo te distrai de casa, isso acaba que, acaba que você não é tão produtiva como você seria se você tivesse num local focado pra aquilo".*

Conforme pode-se perceber ao longo das análises, tanto os pontos percebidos pelos teletrabalhadores como positivos quanto os negativos, implicam em consequências sobre o teletrabalhador, seja na esfera profissional ou pessoal, possibilitando-lhes busca por qualidade de vida ou modulação de suas individualidades e vida privada. Em verdade, o que se verifica nas narrativas dos teletrabalhadores é uma dicotomia de percepção: o que é benefício pode se tornar malefício se não houver o desenvolvimento de habilidades adicionais para lidar com esse formato de trabalho; o que é vantajoso pode se tornar uma desvantagem caso não seja gerida adequadamente pelo próprio trabalhador. Pontos negativos e positivos são permeáveis e a responsabilidade do papel que irão assumir para e no cotidiano laboral do teletrabalhador, depende quase que única e exclusivamente dele mesmo.

A Figura 1 sintetiza a análise dos principais pontos positivos e/ou negativos da flexibilidade, demonstrando aqueles que se destacaram como paradoxais, as principais narrativas dos teletrabalhadores a respeito de cada um deles e as consequências implicadas.

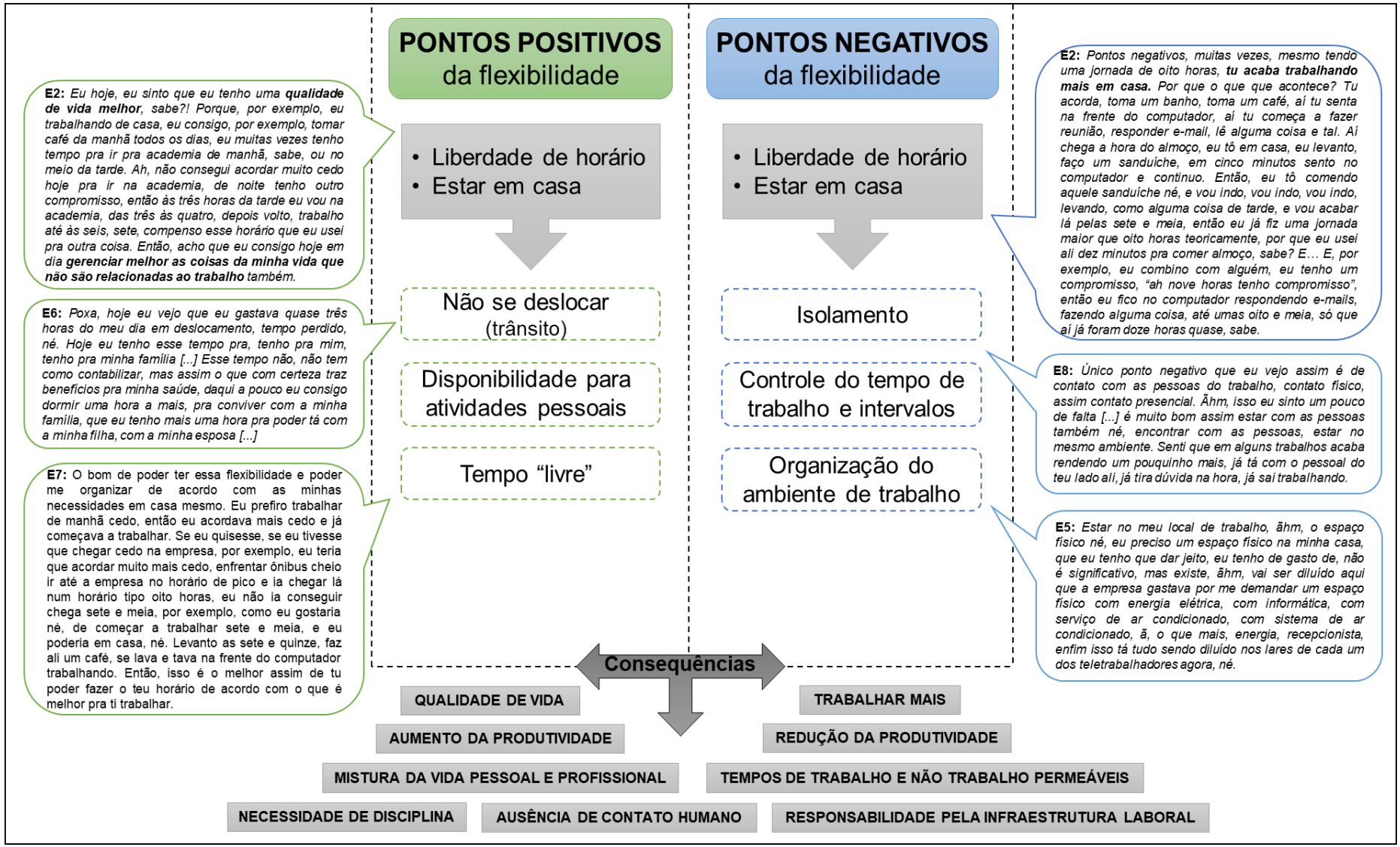


Figura 1 – Principais pontos positivos e negativos da flexibilidade.
Fonte: elaborada pelo autor.

Além de elencarem os pontos que consideram positivos e negativos da flexibilidade, os teletrabalhadores foram convidados a explicitarem sua opinião geral sobre a vivência prática do teletrabalho e da flexibilidade inerente a ele. Em suas narrativas, reiteraram visões já destacadas e, também, acrescentaram percepções sobre a adoção e a implementação do teletrabalho, abordando, principalmente, os seguintes aspectos:

a) a mescla/fusão da vida pessoal e profissional;
b) a existência de perfis profissionais e naturezas laborais que coadunam mais com as características do teletrabalho e, sobretudo, com a flexibilidade por ele proporcionada;
c) a necessidade de espaço físico estruturado e específico para o trabalho, bem como instrumentos adequados às suas atividades;
d) os ganhos dos empregadores ao serem desonerados de custos estruturais, os quais são repassados aos empregados; a importância do planejamento para a implementação do teletrabalho;
e) os benefícios da flexibilidade ao trabalho criativo;
f) a possibilidade de oscilação ou redução na produtividade;
g) as dificuldades de gerenciamento individual da liberdade e da flexibilidade; e,
h) o desafio do equilíbrio entre legislação, empregadores e empregados.

O Quadro 4 demonstra as principais opiniões dos entrevistados sobre o teletrabalho e a flexibilidade de modo geral, bem como as narrativas a elas relacionadas.

Dessa forma, do percurso percorrido no presente subcapítulo, foi possível concluir, a partir das distintas realidades laborais dos teletrabalhadores entrevistados que o fator flexibilidade se constitui em um grande paradoxo, dele derivando os aspectos positivos e negativos em seus diversos desdobramentos.

E	OPINIÃO PRINCIPAL	NARRATIVA
E1	• Considera positiva a flexibilidade de poder mesclar aspectos da vida pessoal e profissional ao longo do dia. • O trabalho ideal seria aquele que proporcionasse liberdade e, ao mesmo tempo, contato humano; um regime híbrido.	E1 – *"[...] o trabalho ideal é isso acho que é, é tu ter um local para te reunir com outras pessoas né, o escritório e ter a liberdade de trabalhar de casa ou de qualquer lugar do mundo que quiser, desde que tenha uma conexão de internet".*
E2	• Considera positiva a flexibilidade de poder mesclar aspectos da vida pessoal e profissional ao longo do dia.	E2 – *"Me permitir trabalhar no momento que eu quero e poder mesclar com outros aspectos da minha vida assim, sem me sobrecarregar constantemente".*
E3	• Considera positiva a flexibilidade de poder mesclar aspectos da vida pessoal e profissional ao longo do dia.	*E3 – "Cara, eu vou te dizer que na verdade essa questão do teletrabalho ela me auxilia bastante pra conciliar esse tempo pessoal que eu tenho, justamente por tipo, eu sou uma, eu gosto sair né bastante. Às vezes com os amigos, sexta-feira, sábado eu vou sair e às vezes me convidam, ah, sei lá, tem um aniversário lá que vai começar às 7 horas no sábado, [...] sábado não, desculpa, sexta-feira. E daí tu pensa, 'bah, se eu não trabalhasse de casa né, eu ia ter que ir pra o escritório, ia ter que levar toda minha roupa, ia ter que ir pra festa de mochila, ia ter que fazer um monte de coisa que não é problema porque eu trabalho de casa, entendeu?"*
E4	• A flexibilidade e a liberdade proporcionada pelo teletrabalho geram mais comprometimento dos trabalhadores. • Não é aplicável em todos os tipos de trabalho e de trabalhadores; existem perfis de profissionais e de naturezas laborais que coadunam mais com as características do teletrabalho e, sobretudo, com a flexibilidade por ele proporcionada.	E4 – *"[...] se você me perguntar se eu acho que todas as empresas deviam ser assim, eu acho que a gente se dedica muito mais. Essa é a minha opinião, acho que você consegue muito mais comprometimento [...] tem gente que não é comprometida, se não vai ser aqui, não vai ser em lugar nenhum, aqui ele não fica. Não fica, ele pede pra sair".*
E5	• Os maiores beneficiários da adoção do teletrabalho são os empregadores, que são desonerados de custos estruturais.	E5 – *"A empresa não demanda, não necessita daquele espaço físico, da disponibilidade daquele espaço físico pro empregado trabalhar, ela não necessita serviço de recepção ou de portaria né, não necessita de serviço de segurança, porque não vai ter o espaço físico, né. São ãhm, portas de trabalho, vamos dizer assim, que vão se fechar, não sei como vai ficar isso, médio prazo, se isso realmente for uma realidade, né. Ela não tem o custo com energia elétrica, água, ãhm, o que mais, vale transporte diminui. [...] até o café. Se ãhm, se existe vestimentas né, vestimentas de trabalho também não demanda mais né, isso por outro lado é diluído pra cada um dos empregados, cada um vai arcar com os seus custos nesse sentido".*
E6	• A viabilidade do teletrabalho está relacionada a existência de estrutura laboral e instrumentos de trabalho adequados; • É necessário planejamento para a implantação do teletrabalho;	E6 – *"[...] a gente não se dá conta, que isso ãhm, qual o benefício disso no escritório, o escritório te dá aquela estrutura, tava pensado, ele já é pra isso mesmo. Agora a tua casa, ela não foi feita pra isso, ou não foi pensada ainda pra isso, né?!* E6 – *"Então é aquela coisa assim, querer trabalhar da mesma forma que a gente trabalhava no escritório, só pegar e mudar o ambiente, talvez não vai ter os*

	• Não é aplicável em todos os tipos de trabalho e de trabalhadores; existem perfis de profissionais e de naturezas laborais que coadunam mais com as características do teletrabalho e, sobretudo, com a flexibilidade por ele proporcionada.	*resultados desejados [...] o que tá acontecendo hoje, as pessoas indo pro teletrabalho tudo de uma forma assim, muito desorganizada, precipitada, sem ou sem nenhum planejamento né, então é diferente de tu só muda a situação que das pessoas que realmente fazem o trabalho dessa forma, o trabalho remoto".* E6 – *"[...] eu vejo que, pelo menos assim nessa minha função, o que eu tenho feito e as pessoas tem assim, ãhm, são pessoas que realmente conseguem desempenhar as suas funções e tem, e tem também aproveitado essa liberdade. Mas assim, é algo que a gente vê assim que parece que não funciona pra todos os tipos de funções, então nesse caso, às vezes, é, é mais complicado assim de que ele possa funcionar. Eu tenho pra mim, pessoalmente que é a situação, o trabalho remoto não vai ser todas as funções que nós vamos fazer um mundo com 100% de trabalho remoto]".*
E7	• Considera positiva a flexibilidade de poder mesclar aspectos da vida pessoal e profissional ao longo do dia, mas ressalta a necessidade de organização do teletrabalhador; • A viabilidade do teletrabalho está relacionada a existência de estrutura laboral e instrumentos de trabalho adequados.	E7 – *"E aí eu ficava sozinha porque meu filho tava na escola e eu conseguia render, conseguia fazer o meu horário tudo bem direitinho e muitos momentos, e muitas vezes lá pelas dezoito e trinta ao invés do meu marido vir da empresa e pegar a pequena [filha] na escolinha eu mesmo saía de casa, que é mais perto da escolinha e buscava ela. Então isso também facilitou. Eu já botei ela numa escolinha de ballet, porque aí eu podia pegar e levar ela no ballet, não tava longe pra vir da empresa e pegar ela. Então muita coisa facilitou, além da economia de transporte que eu não precisava mais né, ãhm, enfim, almoço fora de casa que eu já não tava almoçando fora, então coisinhas que a gente foi percebendo que ajudou, até na economia da casa e da família".* E7 – *"[...] outra coisa que eu achava ruim que aí então depende muito da gente se organizar e fazer a rotina funcionar é tu ter um espaço pra ti trabalhar [...] se não o que acontece com a gente que é mulher né, dona de casa, aí vou lá pegar um café e vejo que tem louça na pia, já vou lavar a louça, aí já volto com o café, aí sentei, li mais um e-mail, daí lembrei não sei o que lá, aí o filho chamou, aí tem roupa pra lavar, aí tu não trabalha. Aí a produtividade cai, daí as coisas não rendem.*
E8	• Considera positiva a flexibilidade de poder mesclar aspectos da vida pessoal e profissional ao longo do dia; • A viabilidade do teletrabalho está relacionada a existência de estrutura laboral e instrumentos de trabalho adequados.	E8 – *"[...] pra mim uma coisa muito importante também, foi o ambiente de trabalho né, ter um cômodo da casa, ã, pra escritório, então quando a gente conseguiu ajustar isso fez muita diferença. [...] porque meu namorado também trabalha remoto, então o ambiente que é um escritório, um cômodo da casa, fez uma bancada, aí cadeiras de escritório, cadeiras ergonômicas, e aí fez todo negócio de altura do note, teclado, fez tudo, fez todo um arranjo pra ser um escritório mesmo assim. [...] Ter o escritório em casa fez muita diferença, ter o ambiente".*
E9	• A liberdade do teletrabalho é benéfica para o processo criativo; • A flexibilidade e a liberdade de trabalhar em casa é de difícil gerenciamento individual.	E9 – *"O bom na verdade de trabalha em casa, é que eu tenho muito mais liberdade de criar, eu me sinto mais confortável e pra mim é muito importante, porque quando a gente tá dentro de um escritório parece que a gente tem que terminar e a gente*

		tem que fazer aquilo e a gente não consegue fazer com mais, com mais autonomia ou do jeito que a gente quer fazer ou com a qualidade que a gente quer fazer". E9 – *"E um ponto negativo eu acho que, o, a pior coisa que é trabalhar em casa é a preguiça. Pra mim assim, porque eu sou muito distraída, eu me distraio com algumas coisas e às vezes a gente levanta e aí, por exemplo, tá frio, daí tu pensa 'ah, mas eu não quero, aí tu pensa 'ah mas eu tô em casa, entendeu? Vou ficar aqui um pouquinho e depois eu vejo o que eu faço, eu acho que às vezes isso atrapalha um pouco. Atrapalha muito, muito, pra mim é o que mais atrapalha assim. É a vontade mesmo, porque, às vezes, tu acorda sem vontade e aí tu pensa 'nossa, mas eu tô em casa eu não preciso trabalhar hoje, se eu quiser me dá um dia de folga, eu me dou".*
E10	• Considera negativa a flexibilidade de poder mesclar aspectos da vida pessoal e profissional ao longo do dia; • A produtividade é menor.	E10 – *"É, eu vejo que o trabalho presencial ele te deixa mais focado porque ali você tá lá só pra trabalhar, enfim, né, ele te deixa mais focado. Já o trabalho, o teletrabalho em casa, é, ele te deixa pouco, um pouco disperso. Então se você não fazer uma rotina certinha, você não vai conseguir nem gerir o seu horário como gerir as suas tarefas do trabalho".*
E11	• A produtividade é menor. • Não é aplicável em todos os tipos de trabalho e de trabalhadores; existem perfis de profissionais e de naturezas laborais que coadunam mais com as características do teletrabalho e, sobretudo, com a flexibilidade por ele proporcionada.	E11 - *Olha pra, pra mim até um certo ponto é vantajoso, mas eu acho que em questão de trabalho assim, de render realmente, de, não sei se, acho que não rende muito, porque tem coisas assim, por exemplo, o nosso trabalho que a gente precisa às vezes de, do pessoal do desenvolvimento, tu quer arrumar alguma coisa ou deu um erro no sistema ou uma mensagem. Então, fica um pouquinho mais lento da gente da, a resolver.* E11 – *"[...]o que eu vejo é isso, se a pessoa não tiver uma disciplina ela não vai render e não vai estar ali, às vezes tu chama, o cliente chama, tu não responde, leva mais de meia hora pra te responder e, então eu vejo um pouquinho isso, na demora às vezes da, da resposta de um chamado, uma dúvida, se pessoa não for bem, bem disciplinada".*
E12	• Não é aplicável em todos os tipos de trabalho e de trabalhadores; existem perfis de profissionais e de naturezas laborais que coadunam mais com as características do teletrabalho e, sobretudo, com a flexibilidade por ele proporcionada. • O maior desafio a ser superado no teletrabalho é o equilíbrio entre o que a legislação estabelece e as expectativas dos empregadores e empregados.	E12 – *"Não vou dizer que é possível pra tudo, pra qualquer função e etc., mas a lei não pode ser uma só hoje, [...] às vezes, parece que a lei não só é antiquada, como ela tenta em uma lei só abraçar uma infinidade de possibilidades que, talvez, ela não de conta, né. E aí existe por trás sempre aquela, aquela máxima que é correta de, de proteger o funcionário, de evitar uma exploração, de evitar que o cara tenha sobrecarga e etc., mas assim, e aí qual o equilíbrio disso, né? Como é que hoje, dada toda circunstância de possibilidades diferentes, a tecnologia envolvida, como é que a gente equilibra esse negócio pra ser bom pra todo mundo, né?. Porque assim, às vezes alguém me questiona: 'pô, mas você não ganha hora extra, você não tem ponto?', Não e que bom que eu não tenho, porque assim eu consigo administrar bem de uma forma que eu nunca acho que eu tô no prejuízo, entendeu? E até agora*

		nenhuma empresa virou pra mim e falou que achava que tava no prejuízo também, que eu tava entregando menos que devia, então achar esse equilíbrio amparado juridicamente é que eu acho que é bacana".
E13	• A viabilidade do teletrabalho está relacionada a existência de estrutura laboral e instrumentos de trabalho adequados.	E13 – *"Pra gente, por a gente ser muito pequena e não ter estrutura pra conseguir entregar isso, o que a gente faz é a gente paga acima da média pra galera comprar a sua estrutura, sabe? Então, conseguir bancar uma internet de qualidade, conseguir bancar o equipamento. A nossa solução foi 'quer saber vamos pagar acima da média, ã, e aí a galera compra o que quer, faz do jeito que quer'. Do que a gente tá tendo, do que a gente ter que absorver hoje essa parte. Pra nós é mais fácil dar a grana e aí a galera faz sabe".*
E14	• Não é aplicável para todos os perfis pessoais e profissionais.	E14 – *"[...] eu sempre fui uma pessoa um pouco introspectiva, eu, né, sempre gostei de ter o meu canto. Então pra mim é uma adaptação relativamente simples, mas eu consigo pensar em várias pessoas que eu conheci, que eu conheço, que com certeza esse, esse novo ambiente que a gente tá vivendo, com certeza, atrapalha bastante".*

Quadro 4 – Principais opiniões sobre o teletrabalho e a flexibilidade.
Fonte: elaborado pelo autor.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os constantes avanços tecnológicos e um porvir nos moldes da Quarta Revolução Industrial apontam para o teletrabalho como o futuro inegável do trabalho, a possibilitar cada vez mais atividades laborais nesse formato, trazendo consigo uma série de potenciais benefícios não só para as empresas, setores públicos e trabalhadores, mas para a sociedade como um todo, se mostrando uma alternativa às questões urbanas e ambientais e até mesmo em situações de calamidade pública, como vivenciado em razão da pandemia do novo coronavírus.

O teletrabalho transcende as dimensões espaço-temporais do trabalho da sociedade industrial e as suas características o harmonizam com o contexto de flexibilidade estrutural para o qual caminham as instituições sociais desde a esfera produtiva, passando pela regulatória e até as demais dimensões da sociabilidade, se mostrando como o formato de trabalho típico da sociedade pós-industrial.

As transformações do mundo do trabalho e as novas formas organizacionais emergentes do paradigma da acumulação flexível em convergência com o ideário neoliberal resultam na progressiva desintegração do sistema padronizado de trabalho assalariado, que teve seu ápice no decorrer do século XX nos países que experimentaram o Estado de Bem-Estar Social, resultando em um cenário crescente de flexibilização de direitos e de precarização do trabalho. Em meio a esse contexto, a possibilidade de se trabalhar de qualquer lugar e a qualquer hora desafia respostas dos sistemas de direitos e, em especial, do Direito do Trabalho na efetividade de resguardar o teletrabalhador na relação com o capital.

A flexibilidade temporal inerente ao teletrabalho é fenômeno que não encontra no Direito do Trabalho – o qual foi estruturado a partir de arranjos de trabalho rígidos, com tempo e espaço definidos da sociedade industrial – mecanismos adequados para assegurar direitos elementares historicamente conquistados como a limitação da jornada de trabalho, aspecto que, somado à inserção dos teletrabalhadores no rol daqueles que não se sujeitam à incidência das normas de duração do trabalho ensejou o presente estudo, o qual objetivou investigar as implicações da flexibilidade temporal no teletrabalho em relação ao controle de jornada.

O trajeto percorrido para a consecução dos objetivos propostos se iniciou com uma abordagem do teletrabalho a evidenciar seus aspectos constitutivos e a

construção discursiva em torno de suas características, a sua orientação para o controle por resultados em detrimento do controle de jornada e as potenciais consequências dessa organização do trabalho para os trabalhadores, como a intensificação dos ritmos de trabalho, a permeabilidade entre os tempos de trabalho e vida e o trabalho sem limites.

O teletrabalho enquanto fenômeno normativo foi analisado a partir da abordagem da sua evolução no ordenamento jurídico brasileiro no tocante à questão da jornada de trabalho. Concluiu-se que não é possível conceber a exclusão dos teletrabalhadores, como regra geral, da incidência das normas de duração do trabalho – intenção do art. 62, inciso III, da CLT – uma vez que é tecnologicamente possível controlar, como regra, a efetiva jornada de trabalho laborada pelos teletrabalhadores.

Nesse sentido, entendemos que o debate jurídico que se trava no cenário interno brasileiro em relação ao controle de jornada no teletrabalho, enquanto possibilidade técnica, nos parece assíncrono em relação à questão que realmente constitui o cerne dessa problemática: a flexibilidade como fator chave ao processo de geração de valor na dinâmica econômica que se estabelece com o paradigma da acumulação flexível, predicado que o teletrabalho expressa de forma sublime, em todos os seus aspectos, afetando a organização do (tempo de) trabalho segundo as necessidades empresariais, fazendo com que o controle de jornada seja um inconveniente para esse propósito.

No âmbito de aplicação prática, a regra do art. 62, inciso III, da CLT deve ser interpretada a partir da inteligência do sistema protetivo trabalhista que tem sua base em direitos sociais fundamentais petrificados na Constituição Federal e no princípio da proteção, se tratando de presunção relativa e sendo imprescindível a análise do caso concreto em observância, também, ao princípio da primazia da realidade sobre a forma para fins de sua incidência. Tal posicionamento interpretativo em se tratando de aplicação prática não afasta, no entanto, a inconstitucionalidade do dispositivo.

O Estado Democrático de Direito constituído através da Constituição Federal de 1988 tem como fundamento e objetivo maior a realização da dignidade da pessoa humana, expressa no rol de direitos fundamentais dentre os quais os de cunho social, neles constando a previsão da limitação da duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais petrificada

no art. 7º, inciso XIII, assim como outros direitos sociais fundamentais potencialmente afetados em decorrência da ausência de controle de jornada, como o direito ao lazer e aos repousos, e a remuneração do serviço extraordinário.

O direito à limitação da jornada de trabalho consubstanciado no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal integra o rol de direitos sociais negativos, sendo dotado de eficácia plena e horizontal, daí emanando o dever de abstenção de sua violação. Além disso, o princípio da vedação ao retrocesso social impede que tal patamar de dignidade conquistada regrida sob o mote da impossibilidade de controle de jornada como regra geral nas relações de teletrabalho, levando à conclusão de que o texto do art. 62, inciso III, da CLT, é incompatível com o direito fundamental à limitação da duração do trabalho, sendo, portanto, eivado de inconstitucionalidade.

O breve paralelo traçado com o direito comparado no tocante ao objeto de estudo demonstrou que a legislação brasileira desprotegeu o teletrabalhador ao excluí-lo expressamente da incidência do corpo de normas de duração do trabalho sem ressalvas, condição inexistente nas legislações analisadas, uma vez que mesmo nos casos em que o teletrabalhador pode ser isento de controle de horário (como na lei portuguesa) ou mesmo a ele não se aplicando, como regra, as disposições sobre jornada de trabalho (como na lei colombiana), há ressalvas nas legislações quanto ao dever de observância dos limites legais máximos de duração do trabalho diário, bem como a de que, na possibilidade de controle de jornada, este deve ser realizado.

A etapa de campo da pesquisa pretendeu investigar as consequências práticas da flexibilidade temporal no teletrabalho a partir da percepção de teletrabalhadores acerca de sua realidade laboral. Foram entrevistados quatorze teletrabalhadores assalariados exercentes de diferentes atividades nesse formato laboral e verificou-se que mesmo diante das diferentes espécies de funções desempenhadas, seja a de desenvolvimento/criação, vendas, suporte ou a burocrática e operacional, há uma flexibilização em relação à distribuição das atividades e das horas laborais, a qual se manifesta em diferentes aspectos. Percebeu-se o afrouxamento dos limites de início e fim de jornadas, sendo comum a desestruturação da jornada típica de trabalho, com a predominância de um regime híbrido entre a distribuição flexível do trabalho e o compromisso, seja com o cliente,

com a equipe de trabalho, com a chefia ou relativo a alguma reunião marcada pela empresa.

As implicações da flexibilidade temporal no teletrabalho em relação ao controle de jornada guardam relação com as novas formas organizacionais emergentes no contexto do paradigma da acumulação flexível, em que o assujeitamento desses trabalhadores a valores organizacionais emerge como uma nova forma de controle mais interessante a essa dinâmica econômica, a operar sobre o envolvimento dos trabalhadores no sentido de desenvolver as competências necessárias ao trabalho nesses moldes, cenário em que o controle de jornada de trabalho se mostra contraproducente ou até mesmo um obstáculo aos objetivos do capital, revelando-se em grande medida incompatível com essas formas de organização do trabalho pautadas em tarefas e resultados.

Contudo, não se pode concluir em termos generalizantes, pois existem inúmeras realidades possíveis de teletrabalho, envolvendo as mais distintas atividades e formas de trabalho. Nesse sentido, a amostra de teletrabalhadores entrevistados na presente pesquisa se constituiu no que se pode chamar de teletrabalhadores “de elite”, assalariados e consolidados em suas ocupações, grande parte empregados em algumas das maiores multinacionais atuais.

Conclui-se, entretanto, que do assistente administrativo ao desenvolvedor de *software* até a arquiteta, todos teletrabalhadores assalariados, o controle de jornada de trabalho é suplantado pelo trabalho feito.

Conclusão ainda mais contundente reside na constatação de que todos os teletrabalhadores entrevistados trabalham *online* durante todo o tempo e além, permanecendo conectados de forma duradoura, em maior ou menor grau respondendo às demandas de clientes e empregador. Os resultados apontam para a urgente necessidade de se buscar meios de efetivar a desconexão do trabalho a fim de garantir os descansos e o lazer do trabalhador, o que, como já visto, tem como pressuposto a limitação da jornada de trabalho.

Corroborado por esta pesquisa, o impacto das TICs no trabalho enseja novas formas de assegurar os direitos fundamentais desses trabalhadores, constatando-se, a partir das realidades laborais dos teletrabalhadores entrevistados a necessidade de interrupção da disponibilidade aos empregadores e clientes das empresas para além dos horários de trabalho acordados, sobrelevando a importância da garantia do direito à desconexão do trabalho.

O direito à desconexão do trabalho consiste, na prática, na cessação da disponibilidade ao empregador ou a clientes por meio de TICs, expressando o respeito aos descansos, meio de efetivação do direito fundamental ao lazer, por sua vez ancorado à limitação da jornada, significando meio de efetivação desse limite.

Nesse sentido, concluímos pela insuficiência da existência de jurisprudências favoráveis ao reconhecimento de direitos nesse sentido, desconhecidos dessa massa de trabalhadores, sendo necessário que o direito à desconexão seja regulamentado através de lei, em exercício do sentido clássico do papel do Estado através do Direito do Trabalho: a intervenção na relação capital-trabalho a fim de atenuar a desigualdade estrutural existente, limitando a invasão do capital aos tempos de vida do trabalhador e a sua consequente conversão em tempos de trabalho. A eficaz limitação do tempo de trabalho no teletrabalho é o grande desafio que acompanha essa forma de trabalho.

Por fim, percebeu-se a necessidade de ampliar a abrangência dos estudos abordando teletrabalho, sugerindo-se para pesquisas futuras:

a) abordar as possíveis implicações psicológicas da flexibilidade sobre os teletrabalhadores, explorando temáticas relacionadas, por exemplo, a depressão, Síndrome de *Burnout* e Estresse Ocupacional;
b) explorar as relações entre teletrabalho e gênero, a fim de aprofundar-se nas consequências da vivência de cotidianos laborais que mesclam cada vez mais vida pessoal e vida profissional e, principalmente, outras formas de trabalho como o doméstico, por exemplo, especialmente para as mulheres;
c) a realização de mais pesquisas de campo na área do Direito do Trabalho, em especial em relação ao trabalho realizado a partir das TICs, a fim de que as discussões acadêmicas e as contribuições avancem pautadas, sobretudo, na realidade laboral dos seus atores principais, os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABSTARTUPS – Associação Brasileira de *Startups.* **Tudo que você precisa saber sobre *startups.*** Disponível em: https://abstartups.com.br/o-que-e-uma-startup/#:~:text=O%20termo%20startup%20nasceu%20nos,pode%20ser%20considerada%20uma%20startup. Acesso em: 29 maio 2020.

ABT – Associação Brasileira de Telesserviços. **Impactos da desoneração da folha de pagamentos setor de *call center***. 2017. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/pl-8456-17-altera-a-carga-tributaria/documentos/audiencias-publicas/cassio-abt. Acesso em: 26 jun. 2019.

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cad. EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, v. 15, n. spe, p. 511-533, set. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512017000700511&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 31 agosto 2019.

ALVES, Daniela Alves de. **Tempo e trabalho.** Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. Porto Alegre: Escritos, 2014.

ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. 2017. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view. Acesso em 28 de maio de 2018.

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.

ANTUNES, Ricardo. **Sentidos do trabalho:** ensaio sobre a negação e a afirmação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

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

ARGENTINA. Ley 27555, de 14 de agosto de 2020. ***Régimen legal del contrato de teletrabajo.*** 2020. Disponível em: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm. Acesso em: 29 de agosto de 2020.

ARGENTINA. **Qué es el teletrabajo?** 2020b. Disponível em: https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/que-es. Acesso em: 24 fev. 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2011.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista Direitos e Garantias Fundamentais,** v. 16, n. 2, p. 29-56, jul./dez., Vitória, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro:** pós-modernidade, teoria crítica e pós-positivismo. Interesse Público, Belo Horizonte, v. 3, n. 11, jul. 2001. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/30918>. Acesso em: 05 agosto 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. São Paulo: Editora 34, 2011.

BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial.** São Paulo: Cultrix, 1974.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC,** v. 2. n. 1 (3), jan/jul., p. 68 -80, 2005. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/viewFile/18027/16976. Acesso em: 28 jan. 2019.

BRAGA, Ruy. A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. In: Antunes, Ricardo; Braga, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 abr. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n. 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/Del5452compilado.htm. Acesso em: 21 abr. 2018.

BRASIL. **Decreto Nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm Acesso em: 25 de maio de 2019.

BRASIL. **Decreto Nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm Acesso em: 25 de maio de 2019.

BRASIL. **Governo Federal**. Governo Federal define novas regras para o teletrabalho. 2020. Disponível em: https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/governo-federal-define-novas-regras-para-o-teletrabalho. Acesso em: 02 agosto 2020.

BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 28 abril 2018.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 abril 2018.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com deficiência e teletrabalho: reflexões à luz do valor social do trabalho (Inclusão social e fraternidade).** 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS. Porto Alegre, 2014.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, Brasil. **Projeto de Lei nº 6.787/16 – Reforma Trabalhista, 2017.** Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1536514&filename=EMC+653/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 25 maio 2019.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. (coords.). **Comentários à Constituição do Brasil.** São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores.** 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo – USP, São Paulo – SP, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017. Rio de Janeiro: Método, 2018.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. **Âmbito Jurídico,** Rio Grande, v. XV, n. 100, maio, 2012.

CHIARETTO, Silvana; CABRAL, Júlia Ribeiro; RESENDE, Leonardo Barros de. Estudo sobre as consequências do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador e da empresa. **RMGC – Revista Metropolitana de Governança Corporativa,** v. 3, n. 2, 2018.

CHILE. **Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. 2015**. Disponível em: http://www.aprodeh.org.pe/documentos/marco-normativo/discapacidad/Decreto_Supremo_017-2015-TR_aprueba_Reglamento_Ley_de_Teletrabajo.pdf. Acesso em 23 de novembro de 2018.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016. **Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências**. Disponível em:http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134. Acesso em: 21 jul. 2018.

COLOMBIA. **Ley 1221 de 2008**. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 2008. Disponível em: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf. Acesso em: 27 jul. 2019.

COLOMBIA. **Decreto 884 de 2012.** Por médio de cual se regulamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. 2012. Disponível em: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3638_documento.pdf. Acesso em: 27 jul. 2019.

COMPARATO, Fábio Konder. O capitalismo pós-industrial. **Estudos do Século XX,** n. 13, 2013. Disponível em: https://digitalis-dsp.uc.pt/bitstream/10316.2/36797/1/O%20Capitalismo%20Pos-Industrial.pdf. Acesso em: 18 dez. 2018.

CONGRESS, United States. **Telework enhancement ect of 2010 (Part III of Title 5)**. 2010. Disponível em: https://www.govinfo.gov/content/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf. Acesso em: 18 nov. 2019.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da reforma trabalhista.** Lei 13.467/2017. O que mudou? Comentários artigo por artigo. Salvador: Editora Juspodivm, 2018.

CORREIO BRAZILIENSE. **Governo lança Instrução Normativa com instrução para regime de teletrabalho.** 30 jun. 2020a. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/07/30/internas_economia,876842/governo-lanca-instrucao-normativa-com-instrucao-para-regime-de-teletra.shtml. Acesso em: 03 agosto 2020.

CORREIO BRAZILIENSE. **Sobrecarga atinge mulheres durante a quarentena deixando-as por um fio.** 26 abr. 2020b. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/04/26/interna-trabalhoeformacao-2019,848505/sobrecarga-atinge-

mulheres-durante-a-quarentena-deixando-as-por-um-fio.shtml. Acesso em: 10 set. 2020.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendedorismo de si. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 11, n. 3, artigo 8, Rio de Janeiro, set./nov., 2013.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho.** 2004. Tese (Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2004.

DE MASI, Domenico. **A sociedade pós-industrial**. 3. ed. Tradução de Anna Maria Capovilla. São Paulo: Senac, 2000a.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. 6. ed, Rio de Janeiro, Editora Sextante, 2000b.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho:** fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13/467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna. **O planejamento da pesquisa qualitativa:** teorias e abordagens. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DUARTE, Bernardo Augusto Ferreira Duarte. Levando o direito ao lazer a sério. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais,** v. 73, n. 4, ano XXVII, out/nov/dez., 2009.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social:** pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo. 3. ed. São Paulo, Paz e Terra, 2001.

ECO. **Trabalho.** 02 set. 2020. Disponível em: https://eco.sapo.pt/entrevista/temos-de-passar-a-uma-avaliacao-dos-trabalhadores-mais-centrada-nos-resultados-e-nao-no-numero-de-horas-diz-helena-andre/. Acesso em: 03 set. 2020.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Aplicativos de ponto eletrônico ajudam empresas a controlar jornada durante o *home office.*** 24 jul. 2020. Disponível em: https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2020/07/aplicativos-de-ponto-eletronico-ajudam-empresas-controlar-jornada-durante-o-home-office.html. Acesso em: 25 jul. 2020.

ESTADÃO. **Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos**. 2019. Disponível em https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-

fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079. Acesso em: 29 dez. 2019.

ESTADÃO. **Governo economiza quase R$ 700 milhões com home office.** 2020. Disponível em: https://www.terra.com.br/noticias/coronavirus/governo-economiza-quase-r-700-milhoes-em-4-meses-com-home-office-de-servidores,215cc113e821d601d72f0a507695b445wba9wru4.html. Acesso em: 05 set. 2020.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Análise juslaboral do teletrabalho.** Curitiba: Camões, 2008.

EUROFOUND. **A new organisation of time over working life.** 2003. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0336en_0.pdf. Acesso em: 27 agosto 2019.

EUROFOUND. **Work-life balance.** European Observatory of Working Life (EurWORK). 2017. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/work-life-balance. Acesso em: 28 de agosto de 2019.

EUROFOUND. **Framework Agreements.** 2019. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/framework-agreements#:~:text=A%20framework%20agreement%20is%20the,of%20the%20European%20social%20dialogue.&text=The%20Commission's%20Communication%20of%2026,final)%20lists%20in%20Annex%203. Acesso em: 26 mar. 2019.

EUROFOUND. **Telework**. European Observatory of Working Life (EurWORK). 2018. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/telework. Acesso em: 28 agosto 2019.

EUROFOUND and THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). **Working anytime, anywhere**: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf. Acesso em: 26 nov. 2019.

EUROPEAN UNION. **Framework agreement on telework**. Brussels, 2002. Disponível em: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=10418&langId=en. Acesso em: 26 mar.2019.

EUROPEAN UNION. EUR-Lex. **Teleworking.** 2019. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c10131. Acesso em: 26 mar. 2019.

EUROPEAN UNION. Regulamentos, diretivas e outros atos legislativos. 2019. Disponível em: https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_pt. Acesso em: 26 mar. 2019.

FERRAJOLI, Luigi. Constitucionalismo principialista e constitucionalismo garantista. In: FERRAJOLI, Luigi; STRECK, Lênio Luiz; TRINDADE, André Karam (org.). **Garantismo, hermenêutica e (neo)constitucionalismo:** um debate com Luigi Ferrajoli. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, p. 13-56, 2012.

FILARDI, Fernando; CASTRO, Rachel Mercedes P. de; ZANINI, Marco Tulio Fundão. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAPE.BR,** Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 28-46, jan., 2020.

FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso Brasileira,** v. 2, n. 2, p. 365-396, 2016.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698. Acesso em: 29 de outubro de 2019.

FOUCAULT, Michel. **Segurança, território e população.** Tradução de Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 2008. Aulas: 01 e 08 de fevereiro de 1978.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de Raquel. Ramalhete. Petrópolis: Vozes, 1987.

FRANCE. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.727, Publié au bulletin, 2001. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/. Acesso em: 29 de agosto de 2019.

FRANCE. **Code du travail**. Section 4: Télétravail (Articles L1222-9 à L1222-11). 2012. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000037388731/2018-09-07/ Acesso em: 29 de novembro de 2019.

FRANCE. **Code du travail.** Article L2242-17, 7º. 2020. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096. Acesso em: 29 de fevereiro de 2020.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos EBAPE.BR,** Rio de Janeiro, v. 17, n. spe, p. 844 – 856, nov., 2019.

GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social:** ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida – SP: Ideias & Letras, 2007.

GAUTHIER, Gustavo. **Teletrabajo:** introducción al estudio del régimen jurídico laboral. Montevideo: FCU, 2006.

GN – Gênero e Número; SOF – Sempreviva Organização Feminista. **Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia.** 2020. Disponível em: http://mulheresnapandemia.sof.org.br/. Acesso em 10 set. 2020.

GIDDENS, Anthony. **As conseqüências da modernidade.** Tradução de Raul Fiker. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GLASER, Barney; STRAUSS, Anselm L. **The discovery of grounded theory.** Chicago: Aldine, 1967.

GOMBAR, Jane. **Um diálogo social entre Brasil e Itália:** o mundo do trabalho diante da flexibilização dos espaços normativos. Porto Alegre: Cidadela, 2015.

GOMBAR, Jane. WULFING, Juliana. Matizes da sociedade laboral: inclusão social, mercado de trabalho e (des) emprego. In: GOMBAR, Jane. ALBERNAZ, Renata. HENKES, Silviana Lucia (org). **Direitos sociais e políticas públicas**. Pelotas: Editora UFPel, 2016.

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações,** Porto Alegre, RS, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul., 2017.

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

HOBSBAWM, Eric J. **Era dos extremos:** o breve século XX: 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOBSBAWM, Eric J. **A era das Revoluções 1789-1848.** São Paulo: Editora Paz e Terra, 1996.

HOFFMANN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,** v. 3, n. 33, p. 85-122. Curitiba, set., 2014.

HUWS, Úrsula. A Construção de um ciberariado? Trabalho Virtual num mundo real. In: Antunes, Ricardo; Braga, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Número de pessoas que trabalham em veículos cresce 29,2%, maior alta da série**. 2019. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-

noticias/noticias/26424-numero-de-pessoas-que-trabalham-em-veiculos-cresce-29-maior-alta-da-serie. Acesso em: 28 de dezembro de 2019.

ITALAC – International Telework Academy. **Estado del teletrabajo em América Latina**. 2017. Disponível em: https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-América-Latina.pdf. Acesso em: 29 mai. 2018.

KERSTENETZKY, Celia Lessa. **O estado do bem-estar social na idade da razão**: a reinvenção do estado social no mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

KEYNES, John Maynard. O fim do *laissez-faire.* In: **John Maynard Keynes Economia.** (Col. Grandes Pensadores). 2. ed. São Paulo: Ática, 1984.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho:** novas oportunidades para o trabalho flexível. 1. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LUNARDI, Alexandre. **A função social do direito ao lazer nas relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito)** – Centro Universitário FIEO, UNIFIEO, 2008.

LUNARDI, Alexandre. A estruturação positiva do Direito ao Lazer como Direito Fundamental. **Revista Acadêmica Direitos Fundamentais,** ano 2. n. 2. Osasco: 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARX, Karl. **O capital:** crítica da economia política. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf?sequence=6&isAllowed=y. Acesso em: 26 set. 2019.

MESSENGER, Jon et al. **Working anytime, anywhere:** the effects on the world of work, Eurofound and the International Labour Office. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf. Acesso em: 26 nov. 2019.

MIGLIORANZI, Juliana Migot; HABERMANN, Raíra Tucmantel. **Comentários à reforma trabalhista**. Leme: Habermann Editora, 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa,** São Paulo – SP, v. 5, n. 7, p. 01-12, abril, 2017.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). **Coronavírus:** o que você precisa saber. 2020. Disponível em: https://coronavirus.saude.gov.br/. Acesso em: 14 abr. 2020.

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

NUNES, Antônio José Avelãs. **A revolução francesa:** as origens do capitalismo – a nova ordem jurídica burguesa. Belo Horizonte: Fórum, 2017.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenio sobre el trabajo a domicilio**. 1996a. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 Acesso em: 01 jun. 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Recomendación sobre el trabajo a domicilio**. 1996b. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO. Acesso em: 01 jun. 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Conheça a OIT.** 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm. Acesso em: 01 jun. 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Normas Internacionais de Trabalho.** 2020a. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 fev. 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond**. A practical guide. Geneva: International Labour Office, 2020b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf. Acesso em: 01 agosto 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Keys for effective teleworking during the COVID-19 pandemic**. 2020c. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739879/lang--en/index.htm. Acesso em: 12 maio 2020.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em *Home Oficce.*** 2017. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de São Carlos (UFSCar), São Carlos/SP, 2017.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei n. 13.467/17. **Revista do Curso de Direito da UNIFACS,** n. 216. jun., 2018. Disponível em:

https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5461/3468. Acesso em 23 agosto 2019.

POCHMANN, Marcio. Brasil: segunda grande transformação no trabalho? **Estudos Avançados,** São Paulo, v. 28, n. 81, p. 23-38, aug., 2014.

POCHMANN, Marcio. O trabalho em três tempos. **Ciência e Cultura.** São Paulo, v. 58, n. 4, p. 29-31, Dec., 2006. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400015&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 26 nov. 2019.

PORTUGAL. **Código de Trabalho.** 2009. Disponível em: https://dre.pt/application/dir/pdf1s/2009/02/03000/0092601029.pdf. Acesso 23 agosto 2019.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Contrato de trabalho doméstico e trabalho a domicílio.** Curitiba: Juruá, 1995.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social:** métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR,** v. 16, n. 1, Rio de Janeiro, jan./mar., 2018.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2011.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. LTr: São Paulo, 2000.

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

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade:** os trabalhadores e a teoria do valor. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernandes; LUCIO, Pilar Batista. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Mac Graw Hill, 2006.

SAP – SAP Consultoria em Recursos Humanos. **Pesquisa *Home Office* Brasil 2018**. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2018/12/PESQUISA-SAP-REDUZIDA.pdf. Acesso em: 26 jan. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais.** 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SCHWAB. Klaus. **A quarta revolução industrial.** Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SCHOTS, Marie; TASKIN, Laurent. **Flexible working times:** towards a new employment relationship? Disponível em: https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal%3A17513/datastream/PDF_01/view. Acesso em: 21 maio 2020.

SIERRA, Francisco. Función y sentido de la entrevista cualitativa en investigación social. In: CÁCERES, Jesús Galindo. (coord.). **Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación.** México: Prentice Hall, 1998.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

SILVA, Josué Pereira da. A crise da sociedade do trabalho em debate. **Lua Nova - Revista de Cultura Política,** São Paulo: Cedec, n. 35. 1995.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Pesquisa home office Brasil 2016**. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-_Office_Consolidado_2016.pdf. Acesso em: 29 de maio de 2018.

SÓNOTÍCIAS. **Teletrabalho gerou R$ 54 milhões de economia para o Estado, diz CGE.** 31 ago. 2020. Disponível em: https://www.sonoticias.com.br/economia/teletrabalho-gerou-r-54-milhoes-de-economia-para-o-estado-diz-cge/. Acesso em: 02 set. 2020.

SOTELO, Ignacio. **El Estado Social:** antecedentes, origen, desarrollo y declive. Madrid: Editorial Trotta, 2010.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do TRT da 15ª Região,** n. 23, set., 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1. Acesso em: 07 jan. 2019.

SOUZA, Magali Rodrigues de; BARBOSA, Marco Antonio. Teletrabalho – Dominação ou servidão voluntária? Uma análise sob a ótica da teoria de Michel Foucault e de Etiénne De La Boétie. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas,** v. 33, p. 340, 2017.

STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, Jose Luis Bolzan. **Ciência política e teoria do estado.** 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

STRECK, Lenio Luiz. Neoconstitucionalismo, positivismo e pós-positivismo. In: FERRAJOLI, Luigi; STRECK, Lênio Luiz; TRINDADE, André Karam (org.).

Garantismo, hermenêutica e (neo)constitucionalismo: um debate com Luigi Ferrajoli. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2012. p. 59-94.

TEIXEIRA, Leandro Fernandez. **Limitação da jornada no regime de teletrabalho** Conteudo Juridico, Brasilia, 2019. Disponível em: https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53198/limitao-da-jornada-no-regime-de-teletrabalho. Acesso em: 07 nov. 2019.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing,** p. 20-27, 2009.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 428**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428 Acesso em: 25 de maio de 2019.

UBER. **Uber completa 5 anos de Brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas.** 2019. Disponível em: https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas/ Acesso em: 26 jan. 2020.

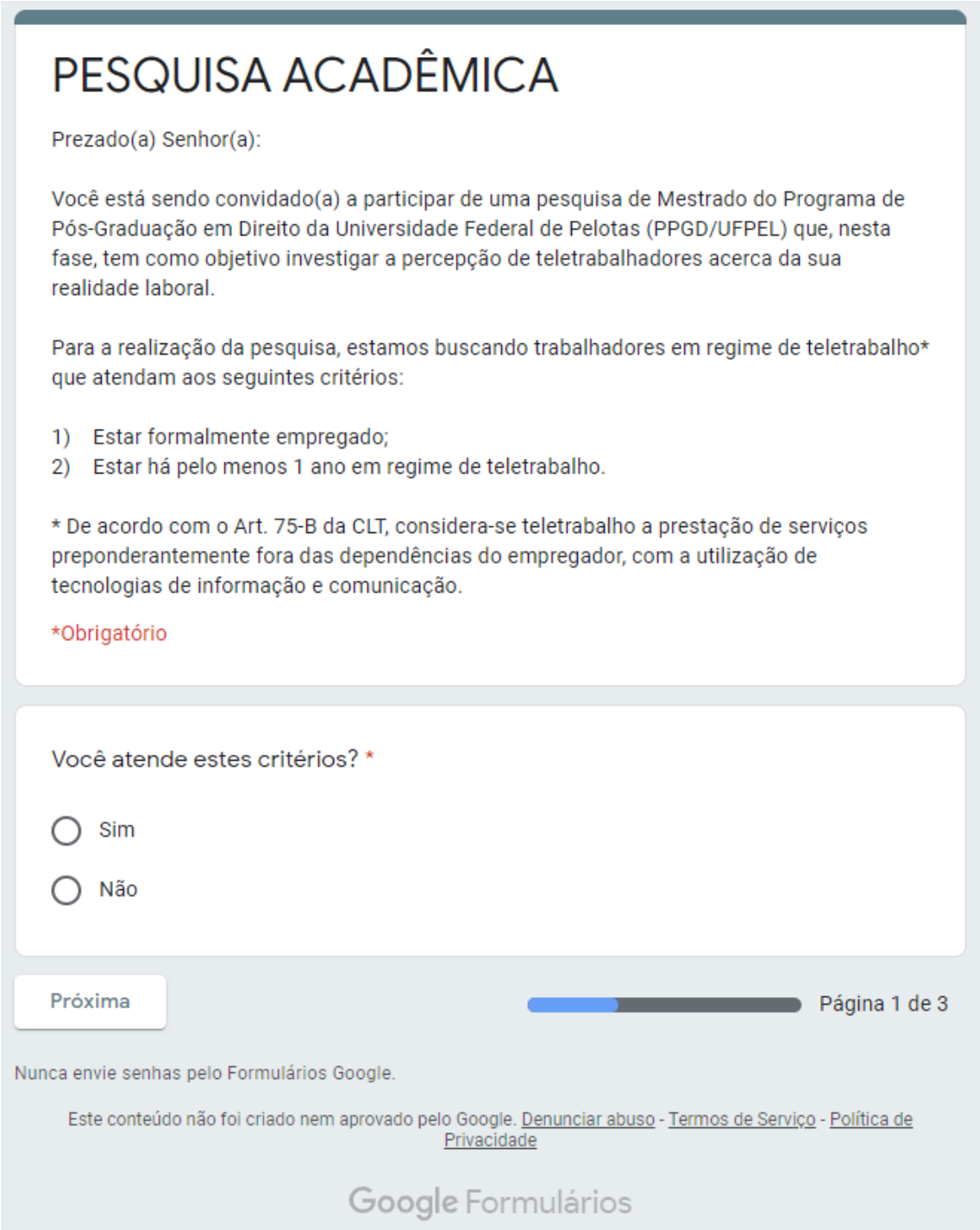
VALLES, Miguel S. **Técnicas cualitativas de investigación social:** reflexión metodológica y práctica professional. Madrid: Sintesis Sociologia, 1999.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of jobs report.** Colony Geneva/Switzerland, 2018. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf. Acesso em: 12 maio 2019.

WÜLFING, Juliana. **Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio da proteção do empregado para o Brasil.** 2014. Tese em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Florianópolis, 2014.

Apêndices

Apêndice A – Formulário Google *Forms*® – Convite para Participação da Pesquisa e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)



PESQUISA ACADÊMICA

Prezado(a) Senhor(a):

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pelotas (PPGD/UFPEL) que, nesta fase, tem como objetivo investigar a percepção de teletrabalhadores acerca da sua realidade laboral.

Para a realização da pesquisa, estamos buscando trabalhadores em regime de teletrabalho* que atendam aos seguintes critérios:

1) Estar formalmente empregado;
2) Estar há pelo menos 1 ano em regime de teletrabalho.

* De acordo com o Art. 75-B da CLT, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação.

*Obrigatório

Você atende estes critérios? *

- ◯ Sim
- ◯ Não

Próxima

Página 1 de 3

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. Denunciar abuso - Termos de Serviço - Política de Privacidade

Google Formulários

PESQUISA ACADÊMICA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado(a) Senhor(a):

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pelotas (PPGD/UFPEL) que, nesta fase, tem como objetivo investigar a percepção de teletrabalhadores acerca da sua realidade laboral. A pesquisa é conduzida pelo mestrando Terry Rosado Maders (pesquisador principal) sob a orientação da Profª. Dra. Jane Gombar de Azevedo (pesquisadora responsável).

Antes de concordar em participar da pesquisa e responder aos questionamentos inerentes a ela, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.

Como procedimentos da pesquisa, será realizada uma entrevista individual com questões sobre a sua vida profissional e realidade de trabalho, as quais serão gravadas por meio de um gravador de voz digital. Posteriormente, as entrevistas serão transcritas e, caso seja do seu interesse, poderá acessar o material para leitura e correções, se achar necessário.

As respostas às perguntas das entrevistas não representarão qualquer risco de ordem física ou psicológica para você, podendo apenas provocar algum desconforto. Por outro lado, como benefícios, a pesquisa oportunizará a construção de conhecimento científico, o qual será difundido em formato de dissertação e artigos acadêmicos, dando subsídio para reflexões sobre aspectos relacionados ao teletrabalho.

A sua participação é livre e voluntária. Não haverá nenhuma forma de compensação financeira e, também, não haverá custos para o participante. A identidade do participante permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa e, especialmente, na publicação dos resultados. Você terá o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade e sem perder os benefícios aos quais tenha direito.

O participante terá garantias de esclarecimentos antes e durante o curso do estudo. Em caso de dúvida, poderá entrar em contato com Terry Rosado Maders pelo e-mail terrymaders@gmail.com.

Você concorda com o Termo?

- ○ SIM. Após ter lido as informações contidas acima, fui esclarecido(a) sobre a pesquisa e concordo que meus dados sejam utilizados na realização da mesma.
- ○ NÃO. Não desejo participar da pesquisa.

Voltar | Próxima

Página 2 de 3

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. Denunciar abuso - Termos de Serviço - Política de Privacidade

PESQUISA ACADÊMICA

*Obrigatório

CONTATO

A sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, estas informações são apenas para fins de agendamento da entrevista.

Nome *

Sua resposta

Prefere ser contatado por e-mail ou por telefone (WhatsApp) para agendarmos a entrevista? *

- ◯ E-mail
- ◯ Telefone (WhatsApp)

Informe seu e-mail ou telefone (WhatsApp): *

Sua resposta

Voltar | Enviar | Página 3 de 3

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. Denunciar abuso - Termos de Serviço - Política de Privacidade

Google Formulários

Apêndice B – Roteiro de Entrevista

Faculdade de Direito
Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado (PPGD/UFPEL)
Mestrando: Terry Rosado Maders
Orientadora: Jane Gombar de Azevedo
Objetivo da pesquisa: investigar as implicações da flexibilidade temporal no teletrabalho em relação ao controle de jornada.

BLOCO A – PERFIL DO ENTREVISTADO
1. Apresentação: idade, naturalidade, estado civil.
2. Cargo.
3. Formação.
4. Tempo que trabalha no emprego/na empresa e no cargo atual.
5. Trabalho(s) anterior(es).
6. Atividade(s) na(s) empresa(s) que trabalhou antes.
7. Comparando com os trabalhos anteriores, o que tem de diferente na sua atividade atual?

BLOCO B – A JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR
1. Qual o tempo/jornada de trabalho estabelecida no contrato de trabalho?
2. Como se dá a distribuição das atividades de trabalho ao longo do dia e da semana? *(Descansos intra e interjornadas)*
3. Quantas horas de trabalho por dia e por semana? Como contabiliza isso?
4. Como se dá o controle do seu trabalho? *(pelo empregador)*
5. Quando e se excede a jornada de trabalho, ganha hora extra?

BLOCO C – A FLEXIBILIDADE NO TELETRABALHO
1. O(A) senhor(a) consegue se afastar/se desconectar totalmente do trabalho para momentos de relaxamento, de descanso e de lazer? Descreva seus momentos de relaxamento, descanso e lazer? *(o que faz e como faz para se afastar/desconectar do trabalho)*
2. Em folgas (férias, finais de semana, feriados) o(a) senhor(a) se desliga totalmente do trabalho?
3. Na sua visão, como está a qualidade e a quantidade de tempo que dedica para a sua vida pessoal (cuidar da saúde, lazer, estudos, passeios, descanso, amigos e família)?
4. E comparando com o tempo que dedica ao trabalho? Qual sua avaliação?
5. Na sua opinião, quais os pontos positivos da flexibilidade que o teletrabalho lhe possibilita?
6. E quantos aos pontos negativos da flexibilidade?

BLOCO D – A PERCEPÇÃO GERAL DO TELETRABALHADOR
1. Qual a sua opinião (geral) sobre o seu trabalho. O que gosta e o que não gosta?

Apêndice C – Tabela de Codificação das Entrevistas para Análise de Conteúdo

	CATEGORIA	
A JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR	**Organização do trabalho**	Como as atividades laborais são distribuídas ao longo do dia e da semana e como se dão os descansos intra e interjornadas.
	Jornada e sobrejornada	Como são contabilizadas as horas de trabalho por dia e por semana. Verificar se o teletrabalhador ganha hora extra quando; se excede a jornada de trabalho e se consegue se desconectar do trabalho (desconexão).
	Controle do trabalho	Como o empregador controla o trabalho do teletrabalhador; se há autonomia; imposição/necessidade de disciplina.
A FLEXIBILIDADE NO TELETRABALHO: A PERCEPÇÃO DO TELETRABALHADOR	**Pontos positivos e negativos da flexibilidade**	Pontos positivos e negativos da flexibilidade possibilitada pelo teletrabalho.
	Opinião Geral	O que o teletrabalhador mais gosta e o que não gosta ou gosta menos em relação a esta modalidade de trabalho.