

# REFLEXOS DO AVANÇO TECNOLÓGICO NO TELETRABALHO E OS 80 ANOS DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

## *REFLECTIONS OF TECHNOLOGICAL ADVANCES IN TELEWORKING AND THE 80 YEARS OF THE CONSOLIDATION OF LABOR LAWS*

Alexandre Agra Belmonte<sup>1</sup>

Viviane Lícia Ribeiro<sup>2</sup>

Werner Keller<sup>3</sup>

RESUMO: O presente artigo analisa as transformações havidas nas relações de trabalho, que modificaram o trabalho tradicional, prestado no interior das dependências do empregador, para a residência do empregado ou qualquer local de sua escolha, tendo essa nova realidade passado a ser prevista e regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho, embora já houvesse previsão normativa no art. 6º e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho acerca dessa forma de prestação de serviços, objetivando demonstrar suas vantagens e desvantagens, frente às transformações sociais ocasionadas pelo amplo processo de modernização tecnológica e efeitos da grave crise sanitária vivenciada.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Alterações Trabalhistas. Consolidação das Leis do Trabalho. Modernização.

*ABSTRACT: This article analyzes the transformations that have taken place in work relations, which have changed the traditional work, performed inside the employer's premises, to the employee's residence or any other place of his or her choice. This new reality is now provided for and regulated by the Consolidation of Labor Laws, although there was already a normative provision concerning this form of service provision in article 6 and in the sole paragraph of the Consolidation of Labor Laws, aiming to demonstrate its advantages and disadvantages, given the social transformations*

- 
- 1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor em Justiça e Sociedade; mestre em Direito das Relações Sociais; especialista em Direito Privado Aprofundado; presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho; membro fundador da Academia Nacional de Direito Desportivo; professor de mestrado do IESB; coordenador da FGV no exame nacional da OAB; Dr. Honoris Causa da Universidade Santa Úrsula; autor e conferencista. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1976191897045173>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2054-5839>. E-mail: [gmaab@tst.jus.br](mailto:gmaab@tst.jus.br).*
  - 2 *Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP); pós-graduada em Direito do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas; membro do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social (USP); advogada. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3740708673148891>. E-mail: [viliciaribeiro@gmail.com](mailto:viliciaribeiro@gmail.com).*
  - 3 *Doutor em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa; mestre em Direito do Trabalho pela Universidade Católica de São Paulo; professor assistente da COGEAE (PUC-SP) e convidado de outras instituições; advogado. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6811282843755389>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8787-0989>.*

*brought about by the broad process of technological modernization and the effects of the current major health crisis.*

*KEYWORDS: Telework. Labor Changes. Consolidation of Labor Laws. Modernization.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – A evolução do Direito do Trabalho; 3 – O teletrabalho e sua evolução normativa na Consolidação das Leis do Trabalho; 4 – A pandemia da covid-19 e suas consequências nas relações de trabalho. A importância e os desafios do teletrabalho na atualidade; 5 – Conclusão; 6 – Referências bibliográficas.

## **1 – Introdução**

Desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho até os dias atuais, a legislação trabalhista não parou de progredir e, desde então, a forma de labor vem se aprimorando e, com isso, surgindo novas maneiras de prestação de trabalho, totalmente diversas da tradicional, mas que continuam no mesmo padrão, ou seja, mantém-se a inter-relação entre empregado e empregador.

Constata-se que a tecnologia da informação, a globalização e o advento da internet, somados à grave crise sanitária vivenciada contribuíram, e muito, para um novo meio de comunicação – via plataforma digital – que viabilizou a prestação de serviços fora do local de trabalho, ensejando uma nova forma de relação de trabalho, intitulada teletrabalho.

Nesta pesquisa, procura-se efetuar o contraste do teletrabalho pré e pós-reforma trabalhista, inclusive com as alterações advindas com a Lei nº 14.442/2022, assim como as alterações havidas no ordenamento jurídico para validar ainda mais essa modalidade de trabalho e suas diferenças do modelo tradicional.

Em seguida mostram-se as alterações legislativas e algumas vantagens e desvantagens decorrentes do teletrabalho, atualmente.

Adiante, foram destacados os impactos e o descontentamento que os trabalhadores possuíam e, até o presente, encontravam-se latentes.

Por fim, analisam-se as preocupações existentes a respeito dos impactos das novas tecnologias na seara trabalhista e o futuro promissor ou não do teletrabalho.

## **2 – A evolução do Direito do Trabalho**

Vivemos em época de grandes mudanças e transformações. Como resultado do fenômeno da globalização e do avanço da tecnologia, as mudanças têm ocorrido dentro do campo jurídico de maneira bastante dinâmica. Para melhor compreensão do tema e do momento atual, com os fenômenos da globalização e da evolução tecnológica, impende breve incursão sobre a história do direito do trabalho.

Antigamente, o trabalho não era um fator de valorização do ser humano, estando destinado apenas aos escravos e aos sujeitos livres não cidadãos. Os resultados do trabalho dos escravos pertenciam aos senhores, que, por isso, concediam os meios de subsistência necessários à sobrevivência daqueles. Os senhores detinham poderes de vida e de morte sobre os escravos, podendo, por isso, desfrutá-los ou destruí-los (CUNHA, p. 2).

Na Idade Média prevalecia o sistema agrícola feudal – cenário fundamental para a compreensão do surgimento do capitalismo – onde o trabalho realizado pelos servos tinha como objetivo a subsistência do feudo, sem qualquer preocupação com a acumulação de riquezas.

Aliado ao avanço tecnológico e à migração de mão de obra rural nos séculos XVIII e XIX, a propagação da doutrina liberal resultou na denominada Revolução Industrial, fazendo com que maquinários fossem instalados em oficinas até então artesanais, transformando-as em instalações fabris que passaram a realizar produção em grande escala. O Estado liberal – fruto da filosofia *laissez faire, laissez passer* – implicou a destruição da economia familiar do trabalhador e no surgimento da economia industrial, advindo consequências funestas aos trabalhadores.

Contestando a ideologia liberal, calcada no individualismo, surgiram várias ideologias socialistas, com vistas à emancipação do proletariado, considerando irracional e injusta a economia capitalista de mercado, surgindo a doutrina intervencionista, onde a igualdade pura deveria substituir a igualdade jurídica, onde o interesse geral deveria se sobrepor ao interesse particular. Surgiu o Estado providência, que, para corrigir desigualdades, ampliou suas atribuições.

No Brasil, as diretrizes neoliberais foram impostas pelo Fundo Monetário Internacional, Banco Mundial e Bird, na Reunião realizada em 1989, conhecida como Consenso de Washington. Dentre as diretrizes estabelecidas, e com vistas ao escopo inicial deste trabalho, destaca-se a flexibilização dos direitos individuais trabalhistas.

Com as crises contemporâneas, o atual modelo do Direito do Trabalho passou a ser acusado de constituir fator de rigidez do mercado do emprego e do alto custo do trabalho. Daí a tendência para a flexibilização, ensejando maior liberdade de negociação entre as partes.

Dentro desse espírito de inovação tecnológica e flexibilização é que novas formas contratuais passaram a ser introduzidas no nosso ordenamento jurídico pátrio. Dentre elas, o teletrabalho que, no dizer de José Pastore (1998, p. 71), é “apenas o prelúdio da grande descentralização da produção e da força de trabalho que está por vir”.

### **3 – O teletrabalho e sua evolução normativa na Consolidação das Leis do Trabalho**

Hoje é possível acesso a informações e conhecimentos de qualquer parte do mundo. O acesso à internet está modificando as noções tradicionais de tempo e espaço, possibilitando a prestação de serviços em locais distantes da sede das organizações.

Os antigos modelos de relação de trabalho, calcados na prestação de serviços realizada nos centros de produção, com disponibilização integral do empregado, fiscalização e presença física do empregador, estão sendo substituídos por prestação de serviços realizada à distância, com o emprego de novas tecnologias, que provocam a descentralização do trabalho.

As novas tecnologias, em especial aquelas ligadas às telecomunicações e à transmissão de dados e informações, permitem que a prestação de serviços possa ocorrer, com muito mais frequência, fora dos centros de produção, ensejando o surgimento de novas formas de prestação de serviços.

Dentre os trabalhos realizados à distância temos o trabalho em domicílio, há muito previsto no ordenamento jurídico pátrio, mais especificamente nos arts. 6º e 83 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõem, respectivamente:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

(...)

Art. 83. É devido salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como executado na habitação do empregado ou em oficina da família, por conta do empregador que a remunerar.”

Embora o teletrabalho e trabalho em domicílio sejam figuras distintas, até que fosse promovida a atualização da legislação por meio da Lei nº 13.467/2017 mereciam interpretação analógica.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, antes mesmo da reforma trabalhista não havia regulamentação específica, sendo feita interpretação de que o uso de meios telemáticos não impedia a configuração da subordinação, nos termos do art. 6º da CLT.

A respectiva redação não tratava do trabalho à distância, mas o do executado em domicílio, não se distinguindo entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado. Nesta situação, o teletrabalho, portanto, poderia ser associado àquela modalidade de trabalho, pelo fato de ser igualmente prestado à distância.

O teletrabalho, no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, ocorreu por meio da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou a redação do *caput* do art. 6º da CLT e inseriu o parágrafo único, que equipara a submissão aos meios telemáticos e informatizados de controle do trabalho aos meios pessoais e diretos para fins de subordinação jurídica, ou seja, para a caracterização de um contrato de trabalho.

De acordo com o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, o local da prestação de serviços é irrelevante para configurar o vínculo de emprego. Caso haja um trabalhador que preste serviços em domicílio desenvolvendo programas de computador, por exemplo, havendo a presença dos requisitos de relação empregatícia (subordinação, habitualidade, onerosidade) restará configurada a relação empregatícia, com direito ao pagamento de todos os haveres trabalhistas. Já a Lei nº 12.551/2011 estabelece o trabalho à distância, normatizando o controle e comando do trabalho por meios informatizados ou telemáticos ao controle pessoal, mas não o regulamenta.

Até então, o teletrabalhador era possuidor dos mesmos direitos previstos na ordem jurídica trabalhista brasileira que os demais empregados, devendo apenas ser analisadas as circunstâncias nas quais o trabalho era desenvolvido para se aferir quais direitos lhe seriam aplicáveis.

Com as mudanças ocorridas por meio da Lei nº 13.467/2017, com o incremento dado pela Lei nº 12.442/2022, o teletrabalho passou a ser regulamentado e regido pelo Capítulo II-A, arts. 75-B e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual será explicitado nas linhas a seguir.

Importante comentar os artigos acrescidos pela Lei nº 14.442/2022 para esclarecer acerca dos direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores subordinados a essa modalidade já que, conforme veremos a seguir, essa nova forma de prestação de serviços passou a ter a preferência da maioria dos trabalhadores, atualmente após a crise da covid-19.

Após a referida regulamentação, permite-se que o empregado submetido a regime de teletrabalho por produção ou por tarefa possa exercer seu labor quando lhe for mais conveniente, sem que haja necessidade de controle de jornada e, conseqüentemente, pagamento de horas extras, ou seja, haverá presunção relativa de que o empregado designado ao regime de teletrabalho está sujeito a controle de jornada, cabendo ao empregador demonstrar o não enquadramento na exceção do inciso III do art. 62 da CLT e que, portanto, não era possível controlar a jornada.

Outra importante alteração diz desrespeito à redação do art. 75-B da CLT conceituando “teletrabalho” e “trabalho remoto” como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou

não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo, ou seja, o art. 75-B passou a considerar as expressões “teletrabalho” e “trabalho remoto” como sinônimas.

Também foram incluídos nove parágrafos no art. 75-B da CLT, a regulamentar que: i) o teletrabalho poderá ser realizado por jornada ou por produção ou tarefa; ii) o serviço sob essa modalidade por produção ou tarefa não enseja o pagamento de horas extras; iii) o comparecimento, mesmo o habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto; iv) teletrabalho não se confunde com o *telemarketing* ou teleatendimento; v) o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e semelhantes fora da jornada de trabalho não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, salvo previsão em acordo individual ou norma coletiva de trabalho; vi) aprendizes e estagiários também podem ser teletrabalhadores; vii) aos teletrabalhadores aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas normas coletivas relativas à base territorial de seu estabelecimento de lotação, de modo a dirimir a controvérsia existente em relação a qual norma coletiva será aplicada; viii) ao teletrabalhador que realiza seu trabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, exceto disposição em contrário estipulada pelas partes e/ou dispostos na Lei nº 7.064/1982; ix) acordo individual poderá dispor sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

O art. 75-C da CLT dispõe que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho, bem como foi incluído o § 3º no sentido de que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Imperioso demonstrar, ainda, a regulamentação não só das disposições a respeito do regime de teletrabalho, mas também do modelo híbrido, pois o § 1º do art. 75-B da CLT, conforme já mencionado, é expresso no sentido de que mesmo o comparecimento habitual do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Por fim, o art. 75-F da CLT determina que os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

A despeito de o teletrabalho apresentar diversos benefícios às partes, principalmente a possibilidade de o empregado prestar serviço do local que lhe for mais conveniente sem necessidade de deslocamento, se faz necessário que o empregador fiscalize o efetivo cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho para diminuir a possibilidade de adoecimento desse trabalhador.

#### **4 – A pandemia da covid-19 e suas consequências nas relações de trabalho. A importância e os desafios do teletrabalho na atualidade**

Anteriormente ao início do estado de pandemia, notoriamente declarado pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020, não se tinha ideia da enorme insatisfação que o mundo do trabalho vivia, mormente, aqueles que trabalhavam internamente em escritórios.

Isto é, o paradigma até então existente de que a agitação vivida nos grandes centros urbanos, assim como a rotina de trabalho das quais os trabalhadores se sentiam submissos com o trabalho, foi rompida com o advento da pandemia da covid-19 (THE WASHINGTON POST, acesso em: 10 jan. 2023).

Outro ponto de inflexão que corrobora tal rompimento foi a onda de pessoas pedindo demissão voluntária, algo não visto desde a década de 1970, movimento este mais conhecido como Grande Renúncia (CNBC, acesso em: 10 jan. 2023).

Tal fenômeno demonstrou que as pessoas estavam infelizes, desmotivadas e esgotadas com os seus trabalhos e quiseram reavaliar suas vidas e prioridades.

Consequentemente, muitos empregadores passaram a entender as necessidades dos trabalhadores, e, para tanto, passaram a oferecer trabalho remoto com o intuito de melhorar o bem-estar dos trabalhadores. Nesse sentido, segundo uma pesquisa da plataforma digital *Husky*, o número de trabalhadores que vivem no Brasil, todavia exercem seus misteres para o exterior, cresceu 491% entre 2020 e 2022 (O ESTADO DE S. PAULO. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/trabalho-remoto-externo-profissionais-brasileiros-veja-dicas/?utm\\_source=estadao:app&utm\\_medium=noticia:compartilhamento](https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/trabalho-remoto-externo-profissionais-brasileiros-veja-dicas/?utm_source=estadao:app&utm_medium=noticia:compartilhamento). Acesso em: 22 jan. 2023).

O que se viu, também, foi a disrupção das relações de trabalho, fazendo com que o futuro do trabalho se antecipasse, eis que vimos a utilização de tecnologias que talvez imaginássemos adotar apenas em breve, como, por exemplo, a realização de audiências judiciais (videoconferência) e telessaúde (saúde – Lei nº 14.510/2022, art. 26-B).

Essa mudança fez com o que o trabalho remoto fosse diversificado, ou seja, alguns trabalham em suas residências (*home office*), outros preferem tra-

balhar remotamente de outro ambiente que não seja suas casas (ex. *coworking*), inclusive há aqueles denominados como nômades digitais, que trabalham de qualquer lugar, dentro ou fora do país, tendo em vista o avançado desenvolvimento das tecnologias existentes.

E, por conseguinte, esse fenômeno gerou também uma flexibilização da jornada de trabalho, muito embora a Lei nº 14.442/2022 tenha relativizado essa flexibilização quando editou o art. 75-B da CLT, o qual traz polêmica quando trata das modalidades (por jornada ou por produção ou tarefa) de trabalho remoto.

Com efeito, a redação do § 3º do referido novel legal dispõe que somente o teletrabalho na modalidade por produção ou tarefa está isento de controle e fiscalização de jornada de trabalho, logo, a flexibilização ampla do trabalho remoto trazida inicialmente pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi parcialmente mitigada por essa nova legislação, o que acarreta discussões sobre o assunto (JANTORNO, acesso em: 10 jan. 2023).

Importante esclarecer, ainda, que o teletrabalho deve ser expressamente pactuado entre as partes (art. 75-C da CLT) e a sua jornada não pode ser prefixada (§ 9º do art. 75-B da CLT). Há uma controvérsia acerca do trabalho híbrido (revezamento do trabalho presencial e remoto), visto que Lei nº 14.442/2022 não o conceitua, assim como o teletrabalho “por jornada”.

Assim, há quem defenda que o teletrabalho “por jornada” ou trabalho híbrido fazem parte da regra geral de duração normal de trabalho previsto no art. 7º, XIII, da CF/88 e art. 58 da CLT e as exceções são o trabalho remoto por produção ou serviço, cujo entendimento compartilhamos (MIGALHAS, acesso em: 10 jan. 2023).

Outra questão a ser enfrentada e que gerará celeuma diz respeito à segurança do trabalhador que estiver em teletrabalho, isso porque o art. 2º da CLT dispõe que o empregador assume os riscos da atividade econômica, não podendo ser transferido ao empregado nem mesmo se este estiver sob o regime de trabalho remoto.

No intuito de evitar acidentes de trabalho típico e atípicos (doenças ocupacionais) decorrentes do trabalho remoto, o empregador (art. 75-E, *caput*, da CLT) tem a obrigação de adotar medidas ergonômicas, além de outras, para a preservação da saúde do empregado, buscando, inclusive, subsídios nas orientações ergonômicas aos servidores do Tribunal Superior do Trabalho que executem suas atividades em regime de teletrabalho como está previsto no anexo I da Resolução Administrativa nº 1.970/2018 do Egrégio Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho (JUSLABORIS, acesso em: 10 jan. 2023).

Denota-se, oportunamente, o entendimento da Anamatra, mais precisamente em seu Enunciado nº 72, no sentido de que, mesmo o empregado firman-



do o termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (art. 75-E, parágrafo único, da CLT), não retira a responsabilidade do empregador por eventuais danos decursivos do trabalho remoto (ANAMATRA, acesso em: jan. 2023).

Entretanto, em havendo um litígio judicial sobre o tema, haverá discussão mais complexa relativa não só ao direito material, como também, ao direito processual, como, por exemplo, ônus da prova, modalidades de responsabilidades (subjetiva ou objetiva), sem falar no conflito entre princípios constitucionais (princípio da inviolabilidade da casa – art. 5º, XI, da CF/88 x princípio da redução de riscos inerentes ao trabalho – art. 7º, XXII, da CF/88) quando se trata de fiscalização trabalhista (poder de polícia) em ambiente de trabalho domiciliar.

No entanto, o sucesso do trabalho remoto, segundo especialistas, está na combinação de dois fatores: a flexibilidade e o controle de suas vidas, com maior autonomia e liberdade; inclusive, 63% dos desempregados, em 2022, nos Estados Unidos, buscavam um equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional como prioridade na escolha de um novo emprego (LINKEDIN, acesso em: 10 jan. 2023).

Porém, há outras razões desencadeadoras de tal movimento ocorridas em 2021, tais como: a ausência de reconhecimento profissional, determinadas culturas empresariais no ambiente de trabalho, baixos salários e falta de perspectiva de ascensão na carreira, segundo o instituto norte-americano Pew Research Center (Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected>. Acesso em: 10 jan. 2023).

Doravante, as pessoas desejam uma recolocação no mercado de trabalho que atenda determinados anseios que não só melhores salários, todavia um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, além de uma maior flexibilização em sua jornada de trabalho e oportunidade de crescer profissionalmente. Segundo uma pesquisa da consultoria PwC, 77% dos trabalhadores no mundo inteiro estão dispostos a aprender novas competências (O ESTADO DE S. PAULO. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/link/camila-farani/demissoes-e-momento-do-mercado-de-tecnologia-exigem-capacitacao/?utm\\_source=estadao:app&utm\\_medium=noticia:compartilhamento](https://www.estadao.com.br/link/camila-farani/demissoes-e-momento-do-mercado-de-tecnologia-exigem-capacitacao/?utm_source=estadao:app&utm_medium=noticia:compartilhamento). Acesso em: 10 jan. 2023).

De outra banda, há pessoas que decidiram por se aposentar enquanto outros se tornaram empreendedores, começando seus próprios negócios, atingindo um número de 5,4 milhões de novos empreendedores em 2021 de acordo com o U.S. Census Bureau (CENSUS, acesso em: 10 jan. 2023).

Sem embargo, trabalhadores designadamente da linha de frente não aderiram ao fenômeno da Grande Renúncia da mesma forma daqueles trabalhadores de escritórios. Essa questão abordaremos um pouco mais adiante; no entanto, é possível adiantar o receio de pedir demissão à medida que a pandemia foi arrefecendo.

As empresas que contrataram trabalhadores que pediram demissão pelas razões trazidas pelo movimento da Grande Renúncia tiveram necessariamente que se reinventar para atrair esta nova leva de trabalhadores, além de reter seus talentos, entendendo que esse será o novo procedimento do futuro das relações laborais.

Além disso, é certo dizer que o trabalho remoto desenvolveu o formato híbrido, o qual concilia o trabalho presencial nas sedes dos empregadores com o trabalho remoto, modalidade esta que vem, atualmente, sendo bastante utilizada, servindo para agrandar o trabalhador e ao mesmo tempo fortalecer o valor da cultura empresarial aos trabalhadores e uma maior interação profissional e convivência social.

Não é à toa que a preocupação com a saúde mental do trabalhador vem crescendo nas empresas, principalmente quando a síndrome de *burnout* foi classificada, em 2019, como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (WORLD HEALTH ORGANIZATION, acesso em: 10 jan. 2023).

Neste sentido, o relatório da Organização Pan-Americana de Saúde (Opas) aponta que os transtornos mentais, desde 2019, são responsáveis por mais de um terço do total de incapacidades nas Américas (NAÇÕES UNIDAS. BRASIL, acesso em: 10 jan. 2023).

Portanto, o que se vê claramente é que o bem-estar emocional dos trabalhadores já vinha sendo uma problemática antes mesmo do início da pandemia da covid-19 e, após três anos de pandemia, tornou-se uma prioridade aos empregadores em programas destinados ao equilíbrio emocional dos seus trabalhadores e a segurança psicológica do ambiente de trabalho.

Nessa esteira, observa-se a utilização de uma nova expressão, *humanware*, como tendência em saúde mental corporativa, uma vez que é fundamental, além de exigir metas, comportamentos, competências, cargos, ferramentas de trabalho, tratar o ambiente de trabalho com leniência a fim de evitar ambientes tóxicos e desencadeadores ou contribuidores de doenças emocionais (O ESTADO DE S. PAULO. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/economia/evento-discute-tendencias-sobre-bem-estar-emocional-nas-empresas/?utm\\_source=estadao:app&utm\\_medium=noticia:compartilhamento](https://www.estadao.com.br/economia/evento-discute-tendencias-sobre-bem-estar-emocional-nas-empresas/?utm_source=estadao:app&utm_medium=noticia:compartilhamento). Acesso em: 11 jan. 2023).

Denota-se uma reorganização das relações de trabalho trazida especialmente pela interrupção parcial das economias ocidentais, incluindo o Brasil, a partir de 2020, com a decretação de *lockdowns*, fazendo com que milhões de trabalhadores pelo mundo drasticamente passassem instantaneamente a trabalhar de suas residências ou remotamente de outros lugares que até então não eram seus locais de trabalho.

Essa inesperada alteração de paradigma fez com que o trabalhador se visse compartilhando, ao mesmo tempo, uma rotina doméstica e outra de trabalho, evidentemente, resultou em transtornos psicológicos, eis que começaram a enxergar como era possível tornar o trabalho mais flexível do que se imaginava, ou melhor dizendo, não precisavam de tanto servilismo ao trabalho, já que este faz parte de suas vidas e não o contrário. Agora, é saber se isso prevalecerá.

Desse modo, conforme o enfraquecimento da pandemia, a melhora da economia e o retorno físico aos postos de trabalho, muitos trabalhadores passaram a se questionar qual é o sentido do trabalho em suas vidas, daí o surgimento do fenômeno da Grande Renúncia, por exemplo.

Nos Estados Unidos da América, David L. Blustein – professor da Escola de Educação e Desenvolvimento Humano do Boston College, em sua famigerada obra *The Importance of Work in an Age of Uncertainty*, traz, em apertada síntese, evidências de que a natureza do trabalho nos Estados Unidos da América está amplamente desgastada e com consequências psicológicas e sociais, sendo preciso adotar políticas que mirem a geração de trabalhos mais justos e dignos (COLUMBIA UNIVERSITY, acesso em: 11 jan. 2023).

Por conseguinte, não podemos olvidar que, segundo uma pesquisa da PwC e do Page Group realizada no Brasil entre janeiro e fevereiro de 2022, 68% dos trabalhadores entendem que são mais produtivos no trabalho remoto (EXAME, acesso em: 11 jan. 2023).

Vale consignar, por oportuno, que este estudo revela um conteúdo paradoxal, já que por um lado os trabalhadores se sentem mais produtivos e de outro essa maior produtividade pode levar a um aumento de doenças psíquicas e outras, em especial, porque na modalidade teletrabalho por “tarefa ou produção” não há duração mínima de jornada de trabalho.

Logo, pode haver excesso de trabalho desencadeador de moléstias ocupacionais, preocupação que os empregadores devem se atentar diante de sua obrigação legal de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro mesmo sendo remoto, como já explicitado pormenorizadamente acima.

Por derradeiro, mas não tão menos importante, se faz necessária uma profunda divagação não só do ponto de vista jurídico, contudo socioeconômica

entre as diferenças do trabalho remoto e híbrido em relação ao trabalho denominado como linha de frente (essenciais) e presencial.

Desde o início da pandemia da covid-19 (11 de março de 2020), aqueles que não puderam trabalhar remotamente, seja porque suas profissões assim exigiam ou porque a baixa qualificação profissional não os permitia, foram os mais duramente castigados pela pandemia.

Registra-se que os mais afetados economicamente foram notadamente aqueles que fazem parte do mercado informal de trabalho, como aqueles que, mesmo estando no universo formal, detêm baixa escolaridade e consequentemente estão empregados em funções cuja necessidade do uso de tecnologias é mais restritiva para não dizer que dela não se utilizam.

Constatou-se no auge da pandemia, de maneira translúcida, a desalentadora conclusão de que vivemos em castas de trabalhadores, isto é, aqueles profissionais mais qualificados e cujas atividades aderiram à utilização de novas tecnologias, que conseguiram se resguardar com maior afinco da contaminação do coronavírus e manter, de uma maneira geral, seus rendimentos, e aqueles com baixa qualificação profissional, e cujas atividades pouco ou nada dependam do uso de novas tecnologias, foram obrigados a se colocar muito mais em risco de contaminação e, certamente, tiveram suas rendas mais afetadas.

Resta demonstrada a desigualdade social pela diferenciação de qualificação profissional entre os trabalhadores, tendo em vista que aqueles que tinham conhecimento de novas tecnologias foram os mais favorecidos do que aqueles com menor escolaridade e menor oportunidade de melhores trabalhos durante a pandemia.

Essa desigualdade social mencionada viola o inciso XXXII do art. 7º da CF/88, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos, não só durante a pandemia da covid-19, mas é uma situação vivida perenemente em nosso país.

Esse abismo social só terá condições de ser realmente enfrentado quando houver políticas públicas de Estado e não de governo com compromisso sério e responsável de redimensionamento de todo o sistema de ensino, em todas suas instâncias, inclusive priorizando a educação técnica.

Essa é a única maneira para que o jovem possa ter melhores condições e oportunidades de disputar vagas mais qualificadas de trabalho, porquanto o desafio se multiplica não só pela grande concorrência entre as pessoas, como também com as novas tecnologias que buscam substituir o homem em uma vaga de trabalho.

Isso tudo sem contabilizar a massa de trabalhadores desqualificada e com baixa capacitação que precisa de outras políticas públicas específicas para ser requalificada, sabendo que muitos trabalhadores não conseguirão se requalificar e, então, outras políticas públicas necessitar-se-ão para estes excluídos do mundo do trabalho, cujo propósito será garantir no mínimo uma subsistência digna.

O novo governo brasileiro que tomou posse em 2023 comprometeu-se a impulsionar a geração de postos de trabalho que exijam mão de obra mais qualificada e consequentemente com melhor remuneração, incentivando, portanto, a produção de novas tecnologias cujo valor agregado desses produtos e dos serviços correlatos é alto e demanda maior capacitação profissional, sem falar que, em isso ocorrendo, o país estará em uma posição muito mais estratégica no mundo globalizado e diversificará suas matrizes de produção, não só como renomado exportador de *commodities* e produtos agrícolas, mas também de produtos e serviços relacionados às tecnologias mais diversas. Esperemos que isso de fato venha a ocorrer.

Visto o exposto, são inúmeras e hercúleas as adversidades, entretanto, quanto mais adiarmos o enfrentamento dessa grave situação socioeconômica, maiores são as chances de a justiça social (art. 170, *caput*, da CF/1988) se tornar uma utopia e não uma futura realidade.

## **5 – Conclusão**

A passagem do labor convencional para o teletrabalho, a partir de formas convencionais, não foi negociada ou sequer preparada, existindo, ainda, receio sobre a utilização desta forma de trabalho em muitos setores produtivos. Todavia, a expansão massiva do teletrabalho durante a pandemia pode ter sido considerada uma experiência positiva na organização do trabalho, ao menos durante a crise sanitária vivenciada por conta da covid-19.

Durante a pandemia, o teletrabalho surgiu como resposta improvisada ao nível das empresas e das organizações estatais perante uma restrição geral à mobilidade com imposição de distanciamento físico para poder conter a pandemia, fazendo com que muitos trabalhadores fossem obrigados a trabalhar de suas residências.

Infere-se, portanto, que, mesmo que o recurso ao teletrabalho tenha produzido um melhor conhecimento da importância em se organizar de modo mais racional e com melhores condições o trabalho, a necessidade de se providenciarem infraestruturas de telecomunicação e serviços de comunicação compatíveis com o teletrabalho é evidente e premente.

Contudo, ainda inexistente conhecimento acerca da relação entre esta forma de trabalho com a produtividade, nem com a melhoria das condições de

trabalho. Não temos ainda estudos científicos e empíricos indispensáveis para este conhecimento e para esta avaliação. Estes seriam urgentes para sabermos em que direção as relações laborais poderiam estabelecer novos acordos, ou em que enquadramento poderão ser aplicadas novas iniciativas.

Será muito difícil voltarmos à situação de pré-pandemia, mas há necessidade de que aprendamos como estas formas de trabalho poderão contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos profissionais, inviabilizando que más práticas dominem o futuro do trabalho.

Conclui-se, dessa feita, que o direito do trabalho, ao longo dessas oito décadas de vigência da Consolidação das Leis do Trabalho, vem sendo protagonista na proteção dos direitos sociais do trabalhador e resiliente às inúmeras transformações sofridas pelas relações de trabalho.

Mas, talvez, seu maior desafio esteja agora por vir, isto é, as novas tecnologias são um enorme desafio a serem enfrentadas por todos os vetores da sociedade e indiferentes não são às relações laborais.

Muitas preocupações existem a respeito dos impactos das novas tecnologias na seara trabalhista, mormente, em relação à substituição da mão de obra humana.

Não se adentrará esta discussão, tendo em vista não ser o escopo deste estudo, porém tal observação serve para demonstrar como as relações de trabalho tornaram-se mais complexas durante esses 80 anos.

É válido dizer que a Consolidação das Leis do Trabalho, cuja vigência se iniciou no século passado, é protagonista na história do direito do trabalho brasileiro, haja vista ter acompanhado as inúmeras transformações sociais até os dias atuais, que, se diga, não foram poucas.

Pode-se concordar e discordar de determinados dispositivos da CLT, mas o legislador tratou de emancipá-la, através da Lei nº 13.467/2017, à realidade do teletrabalho ou trabalho remoto muito antes da pandemia da covid-19 e, posteriormente, durante a pandemia, adequou-a (Lei nº 14.442/2022) às necessidades oriundas dessa modalidade de trabalho.

Sabemos que há e haverá outros enfrentamos, neste século XXI, entre a CLT e o dinamismo social imposto pela disrupção trazida pelas novas tecnologias, entretanto, o direito do trabalho, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, saberá compreender os seus impactos com o objetivo maior da constante busca pela paz social.

## 6 – Referências bibliográficas

ANAMATRA. 72. *Teletrabalho*: responsabilidade civil do empregador por danos a mera subscrição pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT não exige o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII, da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 10 jan. 2023.

CENSUS. *Business formation statistics, December 2022*. Disponível em: [https://www.census.gov/econ/bfs/pdf/bfs\\_current.pdf](https://www.census.gov/econ/bfs/pdf/bfs_current.pdf). 14-12-2022. Acesso em: 10 jan. 2023.

CNBC. *The great resignation has changed the workplace for good: ‘we’re not going back’, says the expert who coined the term*. Disponível em: <https://www.cnn.com/2022/05/10/the-great-resignation-has-changed-the-workplace-for-good.html>. Acesso em: 10 jan. 2023.

COLUMBIA UNIVERSITY. *The importance of work in an age of uncertainty: the eroding work experience in America*. Disponível em: <https://www.alumni.columbia.edu/content/importance-work-age-uncertainty-eroding-work-experience-america>. Acesso em: 11 jan. 2023.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. *Direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1997.

EXAME. *Você é mais produtivo no home office? Seu chefe pode não concordar*. Disponível em: <https://exame.com/carreira/produtividade-home-office-chefe>. Acesso em: 11 jan. 2023.

JANTORNO, Marcelo Scarin. *Do regime de teletrabalho previsto na reforma trabalhista e alterações promovidas pela Lei nº 14.442/22*. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/373881/do-regime-de-teletrabalho-previsto-na-reforma-trabalhista>. Acesso em: 10 jan. 2023.

JUSLABORIS. *Resolução Administrativa nº 1970, de 20 de março de 2018*. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128169/2018\\_ra1970\\_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128169/2018_ra1970_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Acesso em: 10 jan. 2023.

LINKEDIN. *The reinvention of company culture: why it should be your top priority this year*. Disponível em: <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/global-talent-trends-report?trk=MarkLinkedInPost-global-talent-trends-2022>. Acesso em: 10 jan. 2023.

MIGALHAS. *Trabalho híbrido, trabalho remoto e Lei nº 14.442/22*. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/375724/trabalho-hibrido-trabalho-remoto-e-a-lei-14-442-22>. Acesso em: 10 jan. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. BRASIL. *Transtornos mentais são responsáveis por mais de um terço do número total de incapacidades nas Américas*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/82565-transtornos-mentais-sao-responsaveis-por-mais-de-um-terco-do-numero-total-de-incapacidades>. Acesso em: 10 jan. 2023.

O ESTADO DE S. PAULO. *Demissões e momento do mercado de tecnologia exigem capacitação*. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/link/camila-farani/demissoes-e-momento-do-mercado-de-tecnologia-exigem-capacitacao/?utm\\_source=estadao:app&utm\\_medium=noticia:compartilhamento](https://www.estadao.com.br/link/camila-farani/demissoes-e-momento-do-mercado-de-tecnologia-exigem-capacitacao/?utm_source=estadao:app&utm_medium=noticia:compartilhamento). Acesso em: 10 jan. 2023.

O ESTADO DE S. PAULO. *Evento discute tendências sobre bem-estar emocional nas empresas*. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/economia/evento-discute-tendencias-sobre-bem-estar-emocional-nas-empresas/?utm\\_source=estadao:app&utm\\_medium=noticia:compartilhamento](https://www.estadao.com.br/economia/evento-discute-tendencias-sobre-bem-estar-emocional-nas-empresas/?utm_source=estadao:app&utm_medium=noticia:compartilhamento). Acesso em: 11 jan. 2023.

O ESTADO DE S. PAULO. *Trabalho remoto para fora cresce no Brasil e atrai recém-formados: veja dicas para se candidatar*. Disponível em: [https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/trabalho-remoto-exterior-profissionais-brasileiros-veja-dicas/?utm\\_source=estadao:app&utm\\_medium=noticia:compartilhamento](https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/trabalho-remoto-exterior-profissionais-brasileiros-veja-dicas/?utm_source=estadao:app&utm_medium=noticia:compartilhamento). Acesso em: 22 jan. 2023.

PASTORE, José. *O desemprego tem cura?* São Paulo: Makron Books, 1998.

PEWRESEARCH. *Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected*. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected>. Acesso em: 10 jan. 2023.

THE WASHINGTON POST. *How the pandemic ended American's bad romance with work. The Washington Post*. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/opinions/2022/11/14/covid-pandemic-work-resignation-quitting-unionization>. Acesso em: 10 jan. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Burn-out an "occupational phenomenon"*: International Classification of Diseases. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 10 jan. 2023.

---

Recebido em: 4/2/2023

Aprovado em: 6/2/2023

Como citar este artigo:

BELMONTE, Alexandre Agra; RIBEIRO, Viviane Lícia; KELLER, Werner. Reflexos do avanço tecnológico no teletrabalho e os 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 1, p. 113-128, jan./mar. 2023.