
TEMPO, TECNOLOGIA E TRABALHABILIDADE: DO CONTROLE DE HORAS TRABALHADAS AO LABOR POR PRODUTIVIDADE NO OCTOGENÁRIO ANIVERSÁRIO DA CLT

Gilberto Stürmer
Andressa Munaro Alves

RESUMO

Aniversariar é alinhar novos planos, desenhar novas metas, pensar no futuro com olhos que visam mais longe, ou pelo menos considerar que aqueles planos que ficaram para trás não mais pertencem ao horizonte em que se pretende chegar. O octogenário aniversário da Consolidação das Leis do Trabalho é a ratificação de oitenta anos bem vividos, seja pelas conquistas auferidas ao longo de oito décadas, seja pela sua própria razão de ser: documento que legitima uma história de progressos. Independente da ótica que se visualiza, o principal diploma dos trabalhadores é, sem dúvida, um produto que o cenário trabalhístico brasileiro alcançou. É neste passo e prospectando o trabalho do futuro que se visa responder aos seguintes questionamentos: Em um contexto de trabalho tecnológico, existem limites ao poder/direito do empregador ao dirigir e controlar a produtividade dos empregados? Em caso de utilização de equipamentos tecnológicos para esse controle, tais instrumentos podem ser convalidados como aliados ou potencial (e própria) fonte violadora de direitos? Para responder os desafios, utiliza-se o método de abordagem dialético, vez que o estudo contempla a moderna realidade laborativa e revisita algumas antigas estruturas estabelecidas pela legislação obreira. Considerando que a investigação científica gira em torno de (possíveis) novos modelos, o método procedimental é o histórico-

Gilberto Stürmer

Advogado e Parecerista.), Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina (2005) e Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Sevilla (Espanha) (2014). Coordenador dos Cursos de Pós-Graduação - Especialização em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Andressa Munaro Alves

Doutoranda e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) - Bolsista CAPES. Professora no Programa de Graduação em Direito nas Faculdades Integradas São Judas Tadeu. Pesquisadora e Líder de eixo do Grupo de Pesquisas "Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho" (PUCRS). Advogada. andressa.castroalvesadv@gmail.com.

tipológico-funcionalista, prospectando, com isso, novas estruturas. A interpretação que se destina é a sociológica, primando pela compreensão social constantemente em movimento, através de pesquisa assentada pela bibliografia existente. Constatase que os limites ao poder potestativo do empregador encontram-se lastreados pela Constituição Cidadã, razão pela qual justifica-se necessária prudência na utilização de equipamentos tecnológicos para o controle laboral, naturalmente porque estes devem ser utilizados como aliados ao investimento na trabalhabilidade dos laboradores, não como instrumentos de violações.

Palavras-chave: CLT 80 anos. Tecnologia. Trabalhabilidade. Pós-modernidade.

ABSTRACT

Having an anniversary is aligning new plans, designing new goals, thinking about the future with eyes that aim further, or at least considering that those plans that were left behind no longer belong to the horizon that one intends to reach. The eightieth anniversary of the Consolidation of Labor Laws is the ratification of eighty years well lived, either because of the achievements made over eight decades or because of its very reason for being: a document that legitimizes a history of progress. Regardless of the perspective that is viewed, the main diploma of workers is, without a doubt, a product that the Brazilian labour scene has achieved. It is in this step and prospecting the work of the future that the aim is to answer the following questions: In the context of technological work, are there limits to the power/right of the employer to direct and control the productivity of employees? In the case of the use of technological equipment for this control, can such instruments be validated as allies or potential (and own) sources violating rights? To respond to the challenges, the dialectical method of approach is used, since the study contemplates the modern labour reality and revisits some old structures established by the labour legislation. Considering that scientific investigation revolves around (possible) new models, the procedural method is the historical-typological-functionalist one, thus prospecting for new structures. The intended interpretation is sociological, striving for social understanding constantly in motion, through research based on the existing bibliography. It appears that the limits to the potestative power of the employer are backed by the Citizen Constitution, which is why prudence is needed in the use of technological equipment for labour control, naturally because these must be used as allies to the investment in the workability of workers, not as instruments of violations.

Keywords: CLT 80 years. Technology. Workability. Postmodernity.

INTRODUÇÃO

A seara trabalhista é indubitavelmente o ramo do direito que mais impactos sofre pela dinamicidade da vida contemporânea. As formas de prestar o labor são alteradas, a maneira de enxergar (e, também, vivenciar a lida), assim como as experiências de labor, são repensadas. Ao longo de seus oitenta anos de vida, a Consolidação das Leis do Trabalho, doravante CLT, foi modificada, revista e questionada. Não é à toa que, no ano de seu octogenário aniversário, novos questionamentos lhe sejam destinados.

Não bastasse o caminho de desafios já enfrentados, a moderna labuta em muito se distancia do que no passado de sua consolidação se vivera, questiona-se antigas certezas e duvida-se de vetustos padrões. Partindo dessas premissas, o estudo se desafia a responder: Em um contexto de trabalho tecnológico, existem limites ao poder/direito do empregador ao dirigir e controlar a produtividade dos empregados? Em caso de utilização de equipamentos tecnológicos para esse controle, tais instrumentos podem ser convalidados como aliados ou potencial (e própria) fonte violadora de direitos?

Não desconsiderando as dificuldades desta trilha, mas cientes de que através dos estudos proporcionados pela academia torna-se possível construir e (re)direcionar novas perspectivas ao direito, a reflexão é inédita e será desenvolvida através do método de abordagem dialético, vez que a análise contempla a moderna realidade laborativa ao visitar algumas antigas estruturas estabelecidas pela legislação obreira, alinhada à investigação da possibilidade de inclusão de novos moldes.

Na primeira seção, o estudo lança luzes ao empregador, contemplando seus direitos e deveres para com os obreiros, de forma a demonstrar ao leitor os conceitos atinentes. Na segunda parte, os refletores voltam-se ao trabalhador, tornando possível a compreensão dos dois polos elementares em toda e qualquer relação laboral empregatícia. Na terceira e última parte, a reflexão se destina a considerar o futuro da lida, entrelaçando as ideias até ali aventadas e fundamentando possíveis novos caminhos.

Visando correto exame, o método procedimental é o histórico-tipológico-funcionalista, visando assim embasar as (possíveis) novas estruturas lastreadas pela Constituição Cidadã. À frente da realidade contemporânea e defendendo o investimento em trabalhabilidade dos laboradores, a interpretação que se destina é a sociológica,

primando pela compreensão social constantemente em movimento, através de pesquisa arrimada pela bibliografia existente.

Através de visão otimista, os autores não se eximem de enfrentar os atuais problemas sociais, mas desenvolvem todo o estudo sob a ótica de uma oportunidade próspera para atualizar, melhorar e rejuvenescer a CLT. À vista disso, o estudo possui grande relevância para o cenário justrabalhista e carece de apreciação da comunidade científica.

1 NOVOS LIMITES AO PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR E O OCTOGÉSIMO ANO DE ASSUNÇÃO DE RISCOS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

A Consolidação que aprova as Leis do Trabalho é clara ao descrever quem é empregador e quais são as suas atribuições, dispondo, à luz do artigo 2º, que *“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”*¹ Além de detalhar nos parágrafos seguintes quem/quais podem a ele se equiparar², assim como as obrigações que cabem aos que nesse polo se dispõem a estar, a redação ainda indica o que (e quem) não³ pode ser inserido como parte integrante desta face econômica, afastando qualquer dúvida acerca de sua determinação.

Ocorre que, para além de todas as prerrogativas explicitamente elencadas no artigo que se dedica àquele que *“assume os riscos da atividade econômica”*⁴, a doutrina construiu desmembramentos deste poder/direito, e mais: não há consenso entre os autores acerca da certeza de em quantas camadas esses desdobramentos podem ser estratificados. Não pretendendo esgotar o assunto, mas considerando a importância de tal conhecimento para o presente estudo, além de sua instabilidade⁵, passa-se à

1 BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 17 fev. 2023.

2 À luz da inteligência do §1 do dispositivo em comento (BRASIL. Ob. Cit.).

3 Informação que se extrai do §2 do mesmo artigo (BRASIL. Ob. Cit.).

4 BRASIL. Ob. Cit.

5 Vez que grandes referências no cenário jurídico brasileiro como Maurício Godinho Delgado e Sérgio Pinto Martins possuem divergentes formas de ensinar a caracterização do “poder direito” e, consciente de suas excelentes contribuições, passa-se a utilizá-las.

análise de algumas respeitáveis orientações existentes sobre o tema, visando bem-compreender o que o presente tópico se propõe.

Martins, por exemplo, ensina que o poder de direção do empregador pode ser tripartido e, mesmo ciente de que essas três vertentes – indiretamente – tendem a se entrelaçar, todas se encontram determinadas à cada análise de seus detalhes, sendo estas: o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar. Quanto ao primeiro, ensina o autor que caberá ao empregador organizar o seu negócio, tanto sob o aspecto que abrange a sua estrutura, como a forma como deverá cada empregado executar as suas atividades.⁶ No que toca o poder de controle, esta é a possibilidade/direito de o condutor do empreendimento fiscalizar as atividades, no sentido próprio da palavra “controle”, posto que o empregador terá liberdade de supervisionar o horário laborado – conduta habitualmente realizada através do cartão-ponto –, o fluxo de início e fim de expediente, etc. O poder disciplinar, por sua vez, é a faculdade que o dono do negócio tem de propalar ordens sob sua atividade e que, se não cumpridas, poderão gerar penalidades aos infringentes, através de advertências, suspensões e, de forma mais severa, dispensa⁷ por falta grave.⁸

Delgado lança de forma mais profunda os desdobramentos do poder do empregador. No sentir do Ministro, as categorizações devem ser denominadas “*poder empregatício*”, e toda as prerrogativas que o dono do negócio possui estariam justamente dentro desta. A seu turno, leciona que o poder diretivo é semelhante ao de organização do primeiro autor; o fiscalizatório, na mesma linha do poder de controle daquele; e o poder disciplinar, também no sentido da primeira doutrina. O diferencial de Delgado é a sinalização de um quarto poder, o poder regulamentador – e, assim, se estaria falando sobre o poder de regulamentar internamente cláusulas contratuais.⁹

De toda sorte e independente de quantas possibilidades o empregador possui em coordenar o seu negócio, o desenvolvimento social ensina que não há direito absoluto, dado que existem direitos e deveres sociais e todos se encontram integrados

6 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020. 13ª ed. p.109.

7 Quanto a estas, o artigo 482 do diploma dos trabalhadores dispõe 13 alíneas e um parágrafo para que tais condutas graves e que ensejam a dispensa sejam devidamente configuradas (BRASIL. Ob. Cit.).

8 MARTINS, Sergio Pinto. Ob. Cit., p.790-797.

9 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

civilizadamente, pois possuem limitações.¹⁰ Ademais, anos mais tarde, já sob a batuta da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988¹¹, afastou-se qualquer dúvida acerca da ultrapassagem de certos limites, vez que, pelo norte dos princípios e valores que regem a Carta Magna brasileira, entende-se que toda e qualquer atividade – mesmo controlada por quem de direito – não poderá ultrapassar o princípio da dignidade humana.

Acontece que, no ano em que a CLT completa oitenta anos de idade, as atividades não são mais as mesmas que firmaram o pacto celebrado em 1943, nem sob o ponto de vista de sua redação que, como predito, já passou por diversas alterações, tampouco sob o platô de sua aplicabilidade prática (rotina de trabalho). A labuta da modernidade demonstra que *“o que está em crise não é a realidade, mas, sim, a nossa maneira de interpretá-la, os nossos modelos: uma vez que as categorias mentais oriundas da época industrial já não são capazes de explicar o presente”*¹².

As novas formas laborativas permitem compreender que, apesar do empregador continuar a deter o direito/poder diretivo das prestações de serviço – sob qualquer de suas ramificações –, estes poderes encontram-se metamorfoseados. As atividades laborativas não mais se desenvolvem apenas dentro dos muros da atividade econômica, e esse reconhecimento foi confirmado com o passar dos anos pelo texto trabalhista, tanto quando alterou o artigo 6º em 2011, não mais distinguindo o trabalho realizado nas dependências do empregador¹³ com àqueles à distância, como pela inserção de capítulo próprio ao teletrabalho, que ingressou no bojo celetista oriundo da Reforma Trabalhista¹⁴, por meio da Leiº 13.467, em 2017.

10 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p.410.

11 BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 fev. 2023.

12 MASI, Domenico de. **O Futuro Chegou: Modelos de Vida Para Uma Sociedade Desorientada**. [tradução Marcelo Costa Sievers]. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 1ª ed., 2013. p.5

13 BRASIL. **Lei nº 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#art1. Acesso em: 18 fev. 2023.

14 BRASIL. **Lei nº 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 nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974,

Diferentemente da exposição de motivos que originou a CLT, onde os desafios eram controlar os empregados mediante a supervisão destes dentro de “estações ou usinas elétricas”¹⁵, os impulsos que promoveram a reforma trabalhista ocorrida em 2017 já desenhavam os novos rumos da realização da lida. Na oportunidade, as razões que justificaram algumas alterações foram baseadas em dados de órgãos especializados em pesquisa, que reconheciam a ascensão do trabalho realizado em domicílio¹⁶ – motivo pelo qual necessário se fazia a iniciativa de novos passos legislativos.

Nessa linha e dentro de um contexto pós-moderno, onde se vive em “um novo começo permanente”¹⁷, o direito/poder diretivo possuído pelo empregador por assumir os riscos do negócio acabam encontrando novas e maiores balizas do que àqueles existes quando da primeira versão celetista, época em que a preocupação-mor era a não ultrapassagem da carga horária máxima de trabalho. Nos moldes apregoados naquele tempo, visava-se manter as arestas da condução do negócio sob o domínio do empregador dentro do local de trabalho, entretanto, hodiernamente, as formas de trabalho mudaram e a maneira de supervisão também.

A barreira inicia quando o assunto versa sobre a utilização de meios tecnológicos para este controle, vez que inúmeras atividades passaram a ser executadas em todo e qualquer lugar¹⁸, mas os limites de controle por parte do empregador e a privacidade pelo lado do obreiro ainda não foram satisfatoriamente pré-determinados¹⁹. Tanto não

.....
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. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 18 fev. 2023.

15 BRASIL. **Exposição de Motivos da Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 19 abr. 1943. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/29280/1943_clt_exposicao_motivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 fev. 2023. p.6.

16 BRASIL. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto De lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que “altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - consolidação das Leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para Dispor sobre eleições de representantes dos Trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho Temporário, e dá outras providências”**. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 19 fev. 2023. p. 42.

17 BAUMAN, Zygmunt. **O Mal-Estar da Pós-Modernidade**. Tradução Mauro Gama, Cláudia Martinelli Gama; revisão técnica Luís Carlos Fridman. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998. p.20.

18 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 19 fev. 2023.

19 CARVALHO, Gustavo Bazilio de; SILVA, Lucas Campos de Andrade. **O controle de jornada em home-office e seus limites em relação ao princípio constitucional da privacidade**. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/26364/1/ARTIGO-GUSTAVO%20>

foram que recentemente embaraços surgiram quando certa empresa de *call center* passou a inserir câmeras na casa dos funcionários que estavam em *home-office*, visando verificar a produtividade de seus laboradores. Surpreendidos pelo atípico monitoramento, mas receosos com o desemprego, os subordinados adaptaram-se²⁰.

O embate de direitos é flagrante pois, apesar da assunção de riscos do negócio por parte do empregador lhe garantir o direito potestativo de gerir o empreendimento, estes continuam a ser executados sob o prisma de uma Constituição que assegura a inviolabilidade da liberdade dos cidadãos, respeita e salvaguarda a intimidade de todos os brasileiros por ela regidos, bem como prima pela privacidade de todos que em solo nacional estão²¹. Diante disso, é chegado o momento da realização de novas divisas ao direito laboral, pois a tecnologia não irá retroagir e, para que a evolução trabalhista caminhe em direção próspera, urge-se novas leituras aos antigos modelos. Assim sendo, passa-se à análise da outra face dessa relação de trabalho e, posteriormente, conjecturar-se-á novas possibilidades.

2 OITO DÉCADAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MEDIANTE SALÁRIO *VERSUS* OS (NOVOS) LIMITES À SAÚDE DO TRABALHADOR

Conforme expõe seus motivos, a Consolidação das Leis do Trabalho demonstra as suas principais determinações, assim como a figura que almejava tutelar nas relações laborais desde seus incipientes artigos, o empregado. Além da importância de instituir um diploma que visasse regulamentar a relação entre capital e trabalho, o progresso jurídico instituído pelo documento celetista também foi o pronúncio da condensação de uma coleção de legislações esparsas existentes, estas que visavam unir harmonicamente as duas pontes da relação empregatícia, promovendo *“padrões mais altos de dignidade e de humanidade da justiça social”*.²²

.....
BAZILIO%20DE%20CARVALHO%20%281%29.pdf. 2022. Acesso em: 19 fev. 2023. p. 11.

20 SOLON, Olivia. **Funcionários de call centers da Big Tech enfrentaram pressão para aceitar vigilância doméstica**. Nova Iorque: NBC News. 8 Ago. 2021. Disponível em: <https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/big-tech-call-center-workers-face-pressure-accept-home-surveillance-n1276227>. Acesso em: 19 fev. 2023 [tradução nossa].

21 Conforme se verifica no caput do artigo 5º e no inciso X do mesmo dispositivo (BRASIL. Ob. Cit.).

22 BRASIL. Ob. Cit., p. 4.

O 3º artigo da CLT, dispõe que *“Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”*²³, não merecendo distinção entre *“trabalho intelectual, técnico e manual.”*²⁴ Através da leitura do presente dispositivo, naturalmente, interpreta-se que aquele que presta serviços a alguém depende disto, pois recebe salário²⁵. Não por outra razão, a atividade é exercida com frequência, pois necessita-se desta renda e, portanto, realiza-se a atividade de forma não-eventual. Ocorre, que assim como há muito Amauri Mascaro Nascimento²⁶ avisara, o dispositivo precisa ser modernizado.

Em um contexto pós-moderno, na realidade em que o diploma celetista completa seu octogenário aniversário, a palavra “dependência” precisa ser revisitada, notadamente, pela carga valorativa exposta na expressão. Isto, porque, como Nascimento expõe, “dependência” pode ser vista sob o aspecto econômico, técnico e jurídico, mas “dependentes” não necessariamente são imediatamente atrelados à ideia de empregados, impasse que propicia a visualização de diferentes contornos desta ultrapassada nomenclatura.²⁷ Além disso, acrescenta-se através deste estudo outro ponto a ser considerado: é dependente o trabalhador que labora por produtividade?

O fato é que por ele ser (ou estar) dependente, desde a exposição dos motivos celetistas confeccionados nos idos de 1943, cabe ao empregador proporcionar de forma obrigatória equipamentos de higiene e segurança²⁸ do (e para o) trabalho. O evoluir das relações apenas tornou mais modernas as recomendações existentes, basta ver que, no ano do estopim pandêmico, o Tribunal Superior do Trabalho emitiu documento com recomendações para a lida mediante o teletrabalho. No referido, questões como a preocupação com a saúde ergométrica, o aumento de produtividade e a sobrecarga

23 BRASIL. Ob. Cit.

24 Enxerto do parágrafo único do artigo 3º que descreve a figura do empregado (BRASIL. Ob. Cit.).

25 Que reverbera sua importância, notoriamente, por ser garantia constitucional prevista e salvaguardada pela Constituição da República Federativa do Brasil, em diversas passagens.

26 NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 662.

27 NASCIMENTO. Amauri Mascaro. Ob. Cit., p. 662.

28 Apesar das alterações legislativas, a consolidação trabalhista até hoje possui capítulo específico para tratar de assuntos relacionados à Segurança e Medicina do Trabalho. Entre os assuntos dispostos no referido estão: a utilização de equipamentos de proteção, medidas de segurança no trabalho e adicionais específicos, em razão dessa exposição. Vide Capítulo V da CLT. (BRASIL. Ob. Cit.)

laborativa alinhada à preocupação com a desconexão, foram enfrentadas.²⁹

Todavia, na contemporaneidade, o trabalhador não é o mesmo que laborava quando a CLT foi esculpida, e esse novo perfil trabalhista atravessa problemas sociais que se confrontam – mesmo que de forma indireta. Vive-se a realidade em que, apesar das preocupações com a necessidade de desconexão, incontestemente também é que aquele que trabalha com alta produtividade é mais cobiçado, pois *“questões como a produtividade no trabalho e a capacitação constante para a vida tornaram-se pauta frequente nas mesas negociais”*³⁰.

Dentro desses novos moldes, inclusive, no ano de 2022, a CLT reconsiderou algumas situações e abriu-se flanco reconhecimento ao assunto “produtividade”, posto que, com a urgência do enfrentamento de sua temática, fez-se reverberada através da Lei nº 14.442 novos contornos.³¹ A mencionada lei, além de reconhecer a possibilidade do controle da labuta realizada através de teletrabalho, ratificou o que socialmente se desejava desde a inclusão do teletrabalho na legislação obreira, a abertura legislativa à celebração de contatos por “produtividade” – mesmo cientes de que, em tese, essa produção não³² se pode controlar.

Nessa história de progressos, vive-se realidade em que, através dos equipamentos tecnológicos, pode-se trabalhar em qualquer lugar, espaço que enaltece o *anywherework*³³. E, à guisa dessas *“anywhere-possibilidades”*, relativiza-se certas

29 SECRETARIA de Comunicação Social do TST. **Teletrabalho:** O trabalho de onde você estiver. Material Educativo. 1ª ed., dez. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 20 fev. 2023.

30 FINCATO, Denise Pires; ALVES, Andressa Munaro. **Direito à trabalhabilidade, analfabetos digitais e o ‘ócio castigo’:** O direito de trabalhar na sociedade tecnológica. Jota. 2 fev. 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/direito-a-trabalhabilidade-analfabetos-digitais-e-o-ocio-castigo-02022023>. Aceso em: 20 fev. 2023.

31 BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 20 fev. 2023.

32 Inaplicabilidade de controle fruto da nova redação dada ao artigo 62, III da CLT (BRASIL. Ob. Cit.).

33 EUROFOUND and the International Labour Office. **Working anytime, anywhere:** The effects on the world of work. União Europeia, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 fev. 2023.

verdades, seja porque o texto trabalhista não abrange todas as (novas) situações, seja porque, considerando o conceito de “tempo” proposto pelo dicionário, menos possível ainda seria este controle, dado que esta é uma “*série ininterrupta e eterna de instantes*”³⁴, fator que dificultaria ainda mais a sua mensuração.

Modernamente, vive-se período em que remunerar o trabalhador pelo excesso de horas trabalhadas através de adicionais financeiros, reprisando a pecúnia que serve como compensação há oitenta anos³⁵ àqueles que são subordinados talvez não seja mais o caminho, ou mesmo a vontade real destes. É bom lembrar que o trabalhador da pós-modernidade visa novas metas, assim como se encontra em um cenário corporativo que exige outras *skills*,³⁶ razão pela qual se torna urgente a reflexão sob o (possível caminho de) investimento em sua trabalhabilidade.

Na linha do que a *Coaching* e Consultora de aprendizagem e talentos Rosa Krausz ensina, o grande desafio da Era do Conhecimento é possuir capacidade de atualização para o novo trabalho, elevando os graus de produtividade e adquirindo competências alinhadas à profissões que possam manusear o aparato tecnológico no exercício das atividades. Segundo a *Coaching*, os que possuírem tais aplicações estarão capacitados para o futuro do trabalho, da mesma forma que estarão um passo à frente do que se conhece por empregabilidade, pois estarão evoluídos sob a era trabalhabilidade.³⁷

Retomando o questionamento lançado no início deste tópico e organizando as ideias, percebe-se que o grau de dependência – defasado ou não tal termo – dependerá de quem está sendo questionado. A julgar porque o empregado em questão pode possuir alta trabalhabilidade, laborando com elevados índices de produtividade, disponibilizando, portanto, a sua mão de obra para mais de um empregador. Assim sendo, a pergunta não será se existe ou não dependência, mas o quanto desta labuta se depende.

Inconteste que o trabalho do futuro é sob o arrimo tecnológico, não apenas pela acessibilidade que os instrumentos proporcionam para os trabalhadores, mas pela

34 TEMPO. In: **Dicionário Priberam da Língua Portuguesa**. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/tempo>. Acesso em: 20 fev. 2023.

35 À título de exemplo, menciona-se o artigo 59 §1º celetista que prevê: “A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.” (BRASIL. Ob. Cit.)

36 KRAUSZ, Rosa. **Trabalhabilidade**. São Paulo: Nobel, 1999. p.66.

37 KRAUSZ, Rosa. Ob. Cit., p. 23-24.

possibilidade de utilizá-los, como aliados na realização de trabalhos repetitivos, assim automatizando atividades mecânicas.³⁸ Com isso, eis o paradoxo: a tecnologia se encarrega das tarefas repetitivas, mas pode ser a própria vilã do excesso de trabalho, ocasionando a não desconexão. A tecnologia é aliada na produção laborativa, vez que propicia o trabalho em qualquer lugar, mas, se utilizada sem limitação, pode se tornar fonte de violação de direitos.

Desta feita, visando os novos modelos sociais e a tecnologia que se encontra atrelada a todo esse enredo, intenciona-se na terceira e última parte deste estudo (re) visitar alguns pontos celetistas, de forma a interpretá-los sob as lentes do futuro do trabalho, propondo modernas respostas aos problemas aqui verificados. Sem perder de vista a essência que instituiu a raiz celetista e aproximando as duas faces desta relação, o estudo também levará em conta que a aurora que anuncia o amanhã é logo ali.

3 AOS OITENTA ANOS (MAIS JOVEM) A LIDA CONTINUA: NOVAS TENDÊNCIAS À CLT E O PORVIR TRABALHISTA

O sugestivo título que anuncia esta seção não possui fito de prenunciar (ou despertar) movimento de impacto ao conteúdo que se irá dispor, ao revés. À vista dos tópicos que este antecedeu, inequívoco que, apesar do diploma trabalhista completar oito décadas no ano corrente, a Consolidação das Leis do Trabalho faz-se a cada ano e, quiçá, a cada trimestre, mais renovada, seja pelas novas medidas legislativas que lhe alcançam, seja pelo próprio andarilhar social que lhe toca. A verdade é que, quando contrastado com outras normativas, o texto dos trabalhadores é o mais impactado pela aceleração (e mudança) social, portanto, a CLT é o mais revisitado texto legislativo existente.

Porém, essa revisitação acaba por angariar críticas quanto a sua organização, mas igualmente se reconhece a impossibilidade de utilização dos mesmos dispositivos consolidados quando de sua aprovação, haja vista que o contexto atual de trabalho

38
COMO a Tecnologia pode ser aliada da produtividade no trabalho? MetroByte. Disponível em: <https://www.metrobyte.com.br/gestao-de-ti/como-a-tecnologia-pode-ser-aliada-da-produtividade-no-trabalho/>. Acesso em: 20 fev. 2023.

se encontra afastado do que se vivera quando em sua primeira versão. Não é à toa que diversas foram as alterações legislativas perpassadas ao longo desses anos, tantas que demasiadamente pretencioso seria nominá-las no presente estudo, razão pela qual opta-se por pontuar apenas aquelas atinentes aos assuntos aventados nos tópicos que este antecedeu.

Norteando todas as reflexões através do eixo constitucional existente, sabe-se que *“o direito ao trabalho, [...] constitui o conteúdo normativo que veicula, [...] na forma de um direito fundamental, os comandos jurídicos que afirmam esse potencial do trabalho em termos de realização das necessidades e reconhecimento”*³⁹, pelo fato de toda e qualquer reflexão precisar respeitar os preceitos jusconstitucionais pré-fixados. Nesta esteira, as relações de trabalho – independentemente da época em que estão sendo analisadas – precisam obedecer (e garantir) que o âmago trabalhista ali existente fomente todas as potencialidades humanas possíveis, realizando-se sob relações que igualmente se desenvolvam atentando tais parâmetros.

Por isso, muito embora o empregador possua o poder/direito de conduzir o negócio⁴⁰, em um contexto de ascensão tecnológica na zona laborativa, talvez o segredo não seja controlar para remunerar o excesso de jornada, mas sim garantir que o trabalho exercido com o auxílio tecnológico seja desenvolvido de forma a potencializar e assessorar a capacidade de mão de obra humana, não violando-a. Como aliada, a tecnologia possibilita(ria) ao empregador o controle moderado – vez que o escopo é a aferição de trabalho enaltecendo de sua trabalhabilidade –, capaz e suficiente em expandir a produtividade dos trabalhadores, tudo em razão do maquinário se encarregar das atividades repetitivas, propiciando aos laboradores a produção de labor frutífero e efetivamente humano.

De bem ver, inclusive, que o investimento em trabalhabilidade já é refletido como potencial via de exclusão de responsabilidade civil do empregador quando se enfrenta problemas como o de dano existencial no excesso de jornada. Embora vanguardista, o estudo contorna o problema vigente nas relações de trabalho e propõe o investimento em trabalhabilidade como nova vertente capaz de mitigar as adversidades oriundas

39 WANDELLI, Leonardo Vieira. **O Direito Humano e Fundamental ao Trabalho**: Fundamentação e Exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012. p.73

40 Conforme o artigo atinente ao empregador enfrentado no tópico antecedente. (BRASIL. Ob. Cit.)

dessa excessividade. Com isso, evidentemente, não com o fito de se desincumbir de seu pagamento, mas como medida de mitigação *“teoricamente viável, se possível comprovar que o dono do negócio, além de adimplir as horas extraordinariamente laboradas, incentivou o trabalhador no investimento em sua trabalhabilidade”*⁴¹ ao longo desse período ‘excessivo’.

Nesse gizar, amparado pelos ensinamos de Sarlet, Marinoni e Mitidiero⁴², aplicar-se-ia o princípio basilar da Constituição Cidadã dentro de duas de suas possíveis atuações. A primeira, protetiva/defensiva pois, se respeitado os limites deste princípio fundamental nas fronteiriças de controle por parte do empregador – ainda a serem determinados –, determinar-se-ia cartilha com horários pré-fixados, formas de controle ajustadas e momentos proibitivos de convocação, preservando os períodos de lazer⁴³, etc. E a segunda, dentro de um eixo ativo e com escopo dignificante, pró-ativando a dignidade como razão justificadora de necessidade do exercício da lida, atrelada ao âmago⁴⁴ de todos os direitos fundamentais – e fim transformador.

Bom exemplo a ser seguido é a Norma Regulamentadora (NR) nº 17, anexo II. A NR que é destinada aos empregados de teleatendimento/*telemarketing* possui dispositivos importantes acerca da responsabilidade de cada parte, bem como alternativas para a proteção e preservação da saúde do trabalhador que labora em sua residência. A normativa suscita questões como as condições que devem possuir o mobiliário (conforto, tamanho, alcance), a organização do trabalho (repousos, produtividade, pausas), capacitação e treinamento (ciência dos riscos à saúde oriundas da atividade, métodos de trabalho, modernos procedimentos) – tudo bem-explicando direitos e deveres de ambas as partes⁴⁵.

41 FINCATO, Denise Pires; ALVES, Andressa Munaro. **A Responsabilidade Civil do Empregador e o Dano Existencial nas Relações Laborais**: o Investimento em Trabalhabilidade como Excludente de Danos. Revista Magister de Direito do Trabalho. Nº 111, nov./dez. 2022. p. 95.

42 SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p.

43 Garantia igualmente fundamental prevista no capítulo de direitos sociais. (BRASIL. Ob. Cit.)

44 Assim como defende Virgílio Afonso da Silva. (SILVA, Virgílio Afonso da. Direitos Fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 184-192.).

45 BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 17**. Teletrabalho em teleatendimento/telemarketing. 2007 (alt. 2021). Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17-anexo-ii-teleatendimento-atualizado-2021.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2023.

Neste estágio, recorda-se as lições de Amartya Sen, que defende que “os seres humanos não são meramente meios de produção, mas também a finalidade de todo o processo”⁴⁶, posto que dentro das relações empregatícias da pós-modernidade não se pode afastar as benesses disponibilizadas pela tecnologia, mas igualmente se defende que o controle e direito potestativo do empregador deve agir dentro dos limites que regem a República do Brasil. Assim, se conectaria as previsões existentes na CLT e se observaria as normas de saúde e segurança do trabalho que, mesmo não provisionando taxativamente o direito à desconexão, já estabelecem limites para que o exercício laborativo seja executado mediante condições mínimas de respeito à saúde⁴⁷.

Com isso, para que as garantias constitucionais não sejam violadas, é bom lembrar que toda e qualquer modernização, inclusão ou alteração, devem ser regidas à luz do que garante a Carta Constitucional do Brasil, seja pelos princípios que lhe norteiam, seja por seus próprios fundamentos. Destarte, é perceptivo que mudanças ocorrerão – e devem ocorrer –, mas “o moderno Direito do Trabalho é aquele que necessária e obrigatoriamente une o social e o econômico”⁴⁸ e exige novas posturas. Antes de instaurar embate entre as partes e/ou estabelecer medidas de penalização ao empregador por desatentar limites de controle, ou ao empregado por “não atingir os moldes esperados de produtividade” pretendidos, os casos concretos precisam ser analisados.

Ainda em tempo e reavivando os ensinamentos de Stürmer, nem estaria certo contrapor a labuta e as atividades econômicas, vez que “um não se concretiza sem o outro. Aqui, concretizar significa melhorar, realizar, alcançar um objetivo”⁴⁹. Tanto não faz sentido tal digladio que lançar olhar negacionista a esta parceria (capital e trabalho) é desconsiderar toda as possibilidades que juntos eles podem alcançar, notadamente porque sem atividade econômica não há trabalho e sem condições dignas para a vida não há laborador.

É sabido que questões temporais sempre foram polemicas no direito laboral,

46 SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. [Tradução: Laura Teixeira Motta; Revisão Técnica: Ricardo Doninelli Mendes]. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p. 375.

47 Na linha do que dispõe as disposições gerais do Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL. Ob. Cit.)

48 STÜRMER, Gilberto. **Proteção à relação de emprego**: promessa, efetividade de um direito social e crise. Revista LTr (Legislação do Trabalho), São Paulo, v. 73, n. 11, p. 1.334-1.339, nov. 2009, p. 1338.

49 STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 23.

mas parece que a trinca “tempo, tecnologia e trabalhabilidade”, tal qual o título que este estudo anuncia, é muito mais do que um tema instigante, é um debate social urgente que precisa ser enfrentado, naturalmente porque *“a arte laboriosa regida por trabalhabilidade tornaria a lida também fluída, pluralizada e capaz (mais do que nunca), de refletir autoestima e, igualmente, as realizações pessoais”*⁵⁰. A ordem do dia é, portanto, aproveitar o potencial humano, reorganizar as ideias, reajustar o tempo de trabalho e construir relações que incentivem a lida produtiva, digna e sem violações, em constante processo de evolução.

4 CONCLUSÃO

Aniversariar sempre é uma boa oportunidade para repensar a vida, os planos e as metas. O estudo em homenagem ao octogenário aniversário da Consolidação das Leis do Trabalho não poderia ser diferente. Não obstante aos audaciosos questionamentos suscitados no presente estudo, visualizava-se através desta oportunidade a renovação dos votos (de vida) do diploma celetista, alcançando-lhe novo olhar, certo de que é na academia que os pensamentos surgem, assim como as reflexões que visam um futuro melhor.

Afastando-se de qualquer (possível) crítica de utopia, a reflexão fez-se ancorada pelo diploma constitucional brasileiro, assim como pela própria legislação obreira existente para repensar novos modelos. Em verdade, o que se pretendeu foi rejuvenescer o olhar dado em 1943, certo de que oitenta anos mais tarde o mundo mudou, os laboradores não são mais os mesmos, os empregadores exigem novas condutas, mas ainda é através do trabalho que se alcança melhores condições de vida.

Entende-se que, em um contexto de trabalho tecnológico – e em todo e qualquer contexto –, haverá limitações ao poder/direito do empregador em dirigir e controlar a atividade econômica. E, naturalmente, tais limitações encontram balizas na Constituição do Brasil, assim como na legislação celetista existente que, indubitavelmente, necessita de modernização. Controlados por produtividade (ou

50 FINCATO, Denise Pires. ALVES, Andressa Munaro. Trabalhabilidade como bússola orientadora ao topo da pirâmide de Maslow. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano. 07, Ed. 08, Vol. 05, pp. 54-65, ago. de 2022. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-sociais/piramide-de-maslow>. Acesso em: 4 mar. 2023.

não), caberá aos estudiosos do direito, assim como tantas outras vezes, movimentar socialmente as estruturas e exigir tais atualizações.

Quanto à possível utilização de equipamentos tecnológicos para esse controle, verificou-se que, se não corretamente utilizados, ou não devidamente pré-ajustadas as formas de utilização, períodos e/ou espaço cronológico de aplicabilidade, haverá graves violações. Outrossim, considerando que estes instrumentos podem ser convalidados como aliados na incrementação da trabalhabilidade dos laboradores que, agora, possuiriam mais tempo para executar certo trabalho humano e efetivamente produtivo, entende-se que é precisa a consolidação de novos dispositivos bem-documentados para que se utilize de forma inteligente estes instrumentos.

No fito de contribuir, pontua-se alguns dos pontos que merecem ser positivados, de forma a compor de maneira harmônica e sem violações. Em caso de utilização de equipamentos tecnológicos para a lida e visando que isto fomentaria a trabalhabilidade de certo obreiro, alguns dispositivos poderão prever: ao empregador caberá o fornecimento de maquinário que possibilite a execução de trabalhos repetitivos, enquanto o trabalhador realiza a parte de seu trabalho que exige atenção pessoal, manuseio humano e sua trabalhabilidade (*skills*) próprias. Acerca deste controle, poder-se-ia pensar em trechos como: cumpridas as metas de produção do dia, o empregador estará proibido de se conectar ao seu empregado até o dia imediatamente posterior, estando esse livre para investir em aperfeiçoamento pessoal, etc.

Por derradeiro, conclui-se que, em um contexto pós-moderno em que o empregado não “é dependente”, mas “está dependente”, esta relação terá seu grau medido (e diferido) ao passo em que cada trabalhador for cotejado – seja à luz de sua trabalhabilidade, seja sob a dependência de sua produtividade, evidentemente. Então, espera-se que a cada novo contexto social os obreiros tornem-se cada vez menos dependentes, empoderando-se de muita trabalhabilidade, pois acredita-se que o porvindouro laborativo é próspero e “que temos muito tempo, temos todo o tempo do mundo, [...] somos tão jovens.”