



O TELETRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR (Nota técnica)

*Marcelo Garcia da Cunha
Lídia Loni Jesse Woida*

1. Considerações iniciais

A abordagem desta nota técnica envolve o chamado teletrabalho, fenômeno que vem sendo utilizado com crescente intensidade, principalmente no contexto epidemiológico do novo coronavírus.

Nas atividades que envolvem a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, o teletrabalho, pautado na realização de atividades laborais em local diverso do estabelecimento empresarial e mediante conexão virtual, tende a se sobrepôr à metodologia tradicional de trabalho, na qual a dinâmica laboral ocorre mediante presença física das partes.

Propõe-se, aqui, indicar os elementos que definem a noção e as características do teletrabalho, assim como os seus efeitos aos sujeitos da relação de trabalho (empregado/empregador e servidor público/administração), anotando-se fundamentalmente a situação de desequilíbrio com que se apresenta no cenário laboral atual, em que se constata vantagens demasiadas ao empregador e desvantagens acentuadas ao trabalhador.

Ao final, são elencadas algumas contribuições para mitigação desse desequilíbrio.



2. Contextualização histórica: o moderno que é antigo?

Até o século XVIII, o trabalho do homem concentrava-se na produção artesanal. Predominava um sistema produtivo pautado na atividade familiar e em pequenas oficinas. Era comum, nesse contexto, que o artesão localizasse sua atividade na sua própria residência ou em local muito próximo dela, haja vista os rudimentares meios de transporte da produção do trabalho à época disponíveis.

Com a Revolução Industrial, a metodologia de trabalho sofreu substancial alteração.

O trabalho manual cedeu lugar à produção por máquinas, operadas por trabalhadores, exigindo deles profissionalização técnica. O espaço produtivo foi redimensionado, deslocado para o interior das fábricas. O trabalho exercido através das máquinas permitiu um aumento extraordinário da capacidade de produção, e, em consequência, também aumentou a demanda por espaço para seu respectivo armazenamento.

A industrialização, e com ela a expansão das cidades, trouxe a necessidade de deslocamento do trabalhador entre o local de residência e o local de trabalho, agora situado no estabelecimento fabril, que passou a integrar a rotina do trabalhador.

Se anteriormente havia um inevitável entrelaçamento entre a vida pessoal e o ofício exercido, que se confundiam no mesmo ambiente, o novo sistema produtivo implicou uma completa separação entre ambos, não apenas devido à disjunção entre vida familiar e trabalho, mas também porque a racionalidade imposta pelo novo modelo produtivo exigiu a entrega total do indivíduo ao trabalho.



Os poderes de disciplina e de vigilância, no capitalismo então incipiente, surgiram justamente para dotar o dono da fábrica de meios de controlar o tempo e o corpo do trabalhador, tolhendo sua autonomia e impedindo sua plena realização, visto que o tempo e a força de trabalho deviam estar direcionados à produção. Michel Foucault retrata esses poderes à maneira de um sistema panóptico, fenômeno que se expressa por mecanismos de vigilância, controle e disciplina, capturando o tempo de existência e os corpos dos homens em prol do aparelho de produção¹.

Com o surgimento das chamadas tecnologias da informação e da comunicação, que se deu a partir da metade do século XX e que se estende aos dias atuais, e com a derrocada da metodologia de produção taylorista-fordista, houve a implementação de um novo paradigma ao mundo do trabalho.

A operacionalização das máquinas, antes realizada pelo trabalho humano, foi substituída pela dinâmica computacional. Para além da profissionalização técnica, o fenômeno impôs aos trabalhadores - agora em quantitativo proporcionalmente inferior, visto que a automatização exclui e marginaliza os não versados - especialização e conhecimento para melhor produzir nessa nova realidade. A retração da força humana de trabalho resultou numa redução do espaço produtivo, tornando obsoletas as grandes fábricas.

Esse sistema produtivo, contudo, não modificou, em essência, os poderes diretivos da empresa sobre o tempo e o corpo do trabalhador, visto que remanescem as exigências de sua total dedicação à produção, que deve, mais do que nunca, sob um capitalismo em crise devido aos seus efeitos sociais, ser eficientemente maximizada.

¹ FOUCAULT, Michel. *A verdade e as formas jurídicas*. 3. ed. 5. reimpr. Rio de Janeiro: NAU Editora, 2003, p.116.



Foi nesse cenário que o chamado teletrabalho passou a ser adotado com maior ênfase, mais precisamente no início do novo milênio, quando se disseminou a conexão em rede através da *Internet*, muito embora se tenha notícia do seu surgimento já a partir dos anos 1970, com iniciativas de virtualização do trabalho².

Percebe-se, à vista do exposto, certa circularidade no fenômeno do trabalho exercido fora de um estabelecimento profissional, pois não se trata de algo desconhecido. Essa modalidade laboral, segundo Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma, “faz o homem retroceder a um modo de produção, cujas características se equiparam àquelas de dois séculos atrás”³.

Como antes realçado, no sistema de produção artesanal, o trabalho era exercido predominantemente no ambiente familiar. Com a transposição da atividade produtiva para as fábricas, o trabalho assumiu conotação externa, encontrando-se atualmente, revestido sob outra configuração, ao menos no que diz respeito ao teletrabalho exercido na residência do trabalhador, num caminho indicativo de reversão histórica.

3. Definição e caracterização de teletrabalho

Também conhecido como trabalho remoto ou trabalho à distância, o teletrabalho é identificado como aquele realizado em um ambiente externo ao *locus* de trabalho tradicionalmente definido (estabelecimento físico de empresa, escritório, etc.) mediante utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

² LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; PEREIRA, Eddla Karina Gomes. *Precarização das relações laborais: análise crítica sobre as disposições do teletrabalho na Lei 13.467/2017*. Revista de Direito, Viçosa, v.12, n. 01, 2020, p. 05.

³ BUSNELLO, Ronaldo e PALMA, Eliane Arruda. *Teletrabalho: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu*. Revista de Direito, Viçosa, v. 10, n. 01, 2018, p. 189.



No contexto do teletrabalho, o espaço empresarial, definido a partir da Revolução Industrial, perde sua configuração nuclear na atividade produtiva, que passa a ser exercida à distância, através dos chamados meios telemáticos.

A CLT define o teletrabalho nos seguintes termos:

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

O art. 3º, inciso VII, da Instrução Normativa n. 65, do Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal, que estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades federais⁴, define o teletrabalho como modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada regular pode ser realizado fora das dependências físicas do órgão, em regime de execução parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, desde que as atividades sejam passíveis de controle e possuam metas e prazos definidos e, ainda, não configurem trabalho externo, dispensado do controle de frequência.

A instrução normativa prevê que as atividades que possam ser executadas de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos serão realizadas preferencialmente na modalidade de teletrabalho. Enquadram-se nessa hipótese as atividades cuja natureza demande maior esforço individual e

⁴ No âmbito federal, não há lei reguladora, em sentido estrito, do teletrabalho exercido pelos servidores.



menor interação com outros agentes públicos, aquelas que exigem elevado grau de concentração e as atividades que revelem maior grau de previsibilidade e/ou padronização.

O teletrabalho, como se nota, não necessariamente é realizado na residência do trabalhador, haja vista que há uma variabilidade extensa de situações que o configuram. Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma elencam algumas das múltiplas possibilidades configuradoras dessa modalidade de trabalho:

“Pode ser realizado na casa do empregado, em escritórios descentralizados da própria corporação ou em áreas gratuitas ou pagas de utilização de computadores e de acesso à Internet (telecentros, cibercafés, bibliotecas e centros de convivência). Como a versatilidade é uma de suas características pode se dar em salas de espera ou mesmo do escritório de clientes, online, assim como de hotéis, saguões de aeroportos e rodoviárias, automóveis e outros veículos de transporte, quando o trabalhador encontra-se viajando a serviço ou por razões pessoais”⁵.

É importante realçar a distinção do trabalho em domicílio da modalidade de teletrabalho em domicílio:

“O teletrabalho se resume como aquele que pode ser desenvolvido tanto no domicílio do empregado, quanto fora dele, desde que não seja na sede da empresa. Ademais, no teletrabalho não simplesmente se trabalha à distância, mas especialmente se o faz envolvendo o uso das tecnologias de informação e comunicação no seu desenvolvimento. Deste

⁵ BUSNELLO, Ronaldo e PALMA, Eliane Arruda. *Teletrabalho: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu*. Revista de Direito, Viçosa, v. 10, n. 01, 2018, p. 170.



modo, salienta-se que não pode ser confundido com o trabalho em domicílio, tendo em vista que este não necessariamente está ligado ao uso de tecnologias, como se desenvolve no teletrabalho”⁶.

De acordo com o art. 75-C da CLT, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, no qual serão especificadas as atividades realizadas pelo empregado. O mesmo dispositivo, nos seus §§ 1º e 2º, autoriza a alteração do regime presencial para o teletrabalho, desde que haja consenso entre as partes, admitida também a modificação na ordem inversa, em qualquer hipótese mediante registro em aditivo contratual.

Devido à pandemia do novo coronavírus, o teletrabalho, seguido de um discurso que o apregoa como algo aliado à modernidade, adquiriu uma dimensão até então inimaginável, trazendo com ele uma série de questionamentos acerca dos seus efeitos jurídicos no mundo do trabalho, notadamente no que se refere aos benefícios e prejuízos para as partes que protagonizam a relação laboral.

4. Efeitos do teletrabalho

A análise dos efeitos do teletrabalho pressupõe uma abordagem sob o ponto de vista dos sujeitos que protagonizam a respectiva relação jurídica (empregado e empregador/servidor e administração).

4.1 As vantagens do empregador/administração

⁶ FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá. *Home Office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista*. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 285, maio/ago. 2018.



O avanço dos recursos tecnológicos e das possibilidades de interação entre empregado e empregador torna a modalidade de trabalho à distância não mais sinônimo de isolamento ou de condições inadequadas de trabalho, pois nesse cenário a virtualidade passa a ser a nova realidade, restando irrelevante o local onde o trabalho é realizado e alterando a lógica empresarial, agora voltada prioritariamente a objetivos e resultados, ao invés de exigir a mera presença física do trabalhador⁷.

A dinâmica do teletrabalho resulta em inúmeras vantagens ao empregador.

O aspecto mais saliente envolve a redução dos custos operacionais do empreendimento. Isso porque a realização de atividades em ambiente diverso do estabelecimento empresarial implica diminuição, ou mesmo supressão, dos gastos que envolvem a estrutura física e pessoal necessária para a consecução das respectivas atividades.

O teletrabalho imprime redução de despesas como luz, água e equipamentos e materiais em geral. Além disso, a retração do quantitativo de pessoas trabalhando fisicamente no ambiente da empresa reduz, em consequência, a necessidade de trabalhadores que realizam atividades de apoio (como limpeza e manutenção de equipamentos) a aqueles que realizam as atividades finalísticas do empreendimento.

Em certos casos, notadamente naquelas atividades que envolvem essencialmente tecnologias informacionais, o teletrabalho pode resultar numa absoluta desnecessidade de um espaço físico estruturado para realizá-las, de maneira que os custos ficam praticamente limitados ao pagamento da remuneração ao trabalhador.

⁷ FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá. *Home Office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista*. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 284, maio/ago. 2018.



O valor da contraprestação devida ao trabalhador igualmente tende a ser reduzido com a prática do teletrabalho, pois verbas como auxílio-transporte, auxílio-refeição, adicionais de insalubridade e periculosidade, adicional de horas extras, adicional noturno podem ser suprimidas pelo empregador, concentrando-se a remuneração apenas no salário básico.

Nesse sentido, no que se refere aos servidores federais, o art. 33 da Instrução Normativa n. 65 autoriza o pagamento do auxílio-transporte aos servidores apenas quando houver deslocamento entre a residência e local de trabalho, ao passo que o art. 35 veda o pagamento de adicional noturno, exceto se a atividade exercida entre vinte e duas horas de um dia e cinco horas do dia seguinte for autorizada justificadamente pela chefia imediata. Ademais, o art. 36 igualmente impede o pagamento de adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios X ou substâncias radioativas, ou quaisquer outras relacionadas à atividade presencial.

Na medida em que a vida profissional do teletrabalhador passa a se confundir com sua vida familiar, em razão da transposição dos deveres profissionais para o ambiente residencial, e considerando que o tempo antes empregado no deslocamento entre residência e local de trabalho passa a ser utilizado na realização de atividades funcionais, o efeito imediato dessa disponibilidade ampliada é uma intensificação da produtividade em prol da empresa.

Nem mesmo os poderes diretivos do empregador são mitigados na modalidade de teletrabalho⁸. Isso porque a subordinação no teletrabalho ocorre numa dinâmica diversa da subordinação tradicional, que se sucede através de

⁸ Não se compartilha, aqui, o entendimento de que o teletrabalho implica uma "debilitação" da ideia de subordinação, devido ao fato de o trabalhador não se encontrar no estabelecimento do empregador, conforme apregoado por Raúl Saco BARRIOS. *El teletrabajo*. Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho, n. 60, 2007, p. 345.



mecanismos diretos e presenciais, ao passo que o uso da tecnologia permite que a empresa lance mão de meios indiretos e virtuais de comando, controle e de supervisão das atividades desenvolvidas, tal como ocorre com a fixação de metas a serem alcançadas pelo trabalhador em determinado espaço de tempo. A utilização de ferramentas virtuais tende a intensificar desmedidamente o poder diretivo sobre o trabalhador, “tomando sua subjetividade, sua privacidade, seu direito à desconexão, seu tempo de lazer e, logo, sua felicidade e sua liberdade”⁹.

O poder diretivo, nesse contexto, não se revela “menos importante ou rigoroso, uma vez que o empregador tem plenos poderes de fiscalização do teletrabalhador por meio de monitoramento remoto”¹⁰. Nesse sentido, o art. 6º, parágrafo único, da CLT diz que, para fins de subordinação jurídica, são equiparados os meios telemáticos de comando, controle e supervisão e os meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho.

No âmbito do serviço federal, o art. 29, parágrafo único, da citada Instrução Normativa n. 65, diz que o cumprimento de metas superiores às metas previamente estabelecidas não configura realização de serviços extraordinários.

Por fim, o art. 611-A, inciso VIII, da CLT determina que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre a modalidade de teletrabalho. A desregulamentação, no caso, amplia as possibilidades de o empregador impor as suas condições na relação contratual mantida com o teletrabalhador.

⁹ TEODORO, Maria Cecília Máximo e ANDRADE, Karin Bhering. *O panóptico pós-moderno no trabalho*. In *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Rodrigo de Lacerda Carelli *et alii* (Orgs.). Brasília: ESMPU, 2020, p. 265.

¹⁰ FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá. *Home Office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista*. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 291, maio/ago. 2018.



4.2 As desvantagens do trabalhador

Numa linha oposta ao que sucede com o empregador, o trabalhador experimenta inúmeras desvantagens no teletrabalho, que, na sua formatação atual, acentua mais ainda as possibilidades de exploração da mão de obra.

A mais evidente diz respeito à ausência de limites entre a vida profissional e a vida pessoal, em razão de que o *locus* de uma e outra se confundem, notadamente nos casos em que as atividades são exercidas na residência do trabalhador. O espaço e o tempo antes utilizados no lazer e convívio familiar passam a ser divididos com as atividades laborais.

Embora o ofício profissional seja um dos elementos que marcam a personalidade do indivíduo, pois é através dele que se insere no contexto social, é necessário que sua vida seja permeada de momentos alheios às obrigações laborais, imprescindíveis ao seu descanso e bem-estar psicofísico.

Além do mais, o trabalhador necessita de tempo disponível para cumprir seu papel no núcleo familiar (pai, mãe, cônjuge, etc.). Na medida em que esses momentos são reduzidos ou mesmo suplantados pelas atividades profissionais e pela tensão delas decorrentes, tornando praticamente impossível uma conciliação entre vida laboral e vida pessoal, os efeitos físicos e psicossomáticos se revelam cada vez mais latentes no trabalhador, ocasionando-lhe prejuízos à sua saúde.

Ademais, o ingresso de tarefas profissionais no ambiente residencial do teletrabalhador, incluindo contatos por telefone e videoconferência, ocasiona prejuízos irreparáveis à sua intimidade e privacidade, afrontando o art. 5º, incisos X e XI, da Constituição Federal, que estabelecem a inviolabilidade da vida privada e da residência do indivíduo.



A utilização de videoconferência entra em atrito com o direito à imagem do teletrabalhador, direito esse indenizável em caso de violação, conforme dispõe o art. 5º, inciso X, da Constituição Federal.

Efeito diretamente relacionado com a ausência de limites entre a vida profissional e a vida pessoal, como acima já mencionado, é o aumento do tempo que o trabalhador passa a despender com as tarefas profissionais.

A natureza do teletrabalho permite que seja realizado não apenas na residência do trabalhador, mas também em qualquer outro ambiente, público ou particular, acessível ao uso de tecnologias de informação e de comunicação. Essa versatilidade causa uma ideia ilusória de que o trabalhador tem liberdade e autonomia para executar suas tarefas profissionais, pois pode fazê-las onde e quando bem entender, mas ao mesmo tempo é desconsiderado o fato de que a conexão constante (equivalente à disponibilidade constante) inviabiliza a dicotomia entre trabalho e lazer e redimensiona o nível da intensidade do trabalho na vida do trabalhador.

Como o teletrabalho, no geral dos casos, é realizado na residência do empregado, os custos necessários para a realização das atividades laborais tendem a ser repassados a ele, tendo em vista a mencionada ausência de limites entre o ambiente de trabalho e a vida pessoal. A apropriação do espaço familiar pela empresa se estende aos equipamentos, materiais e insumos pertencentes ao empregado, tais como mobiliário, aparelho telefônico, computador, energia elétrica, alcance e velocidade da conexão à *Internet*.

Muito embora o art. 2º da CLT estabeleça que incumbe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica, o art. 75-D não impõe a ele a obrigação de cobrir as despesas decorrentes do teletrabalho, deixando essa questão à negociação entre as partes, porquanto apenas determina que a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do



trabalho remoto, assim como o reembolso dos custos arcados pelo empregado, deverão constar em contrato escrito. Tais utilidades não integram a remuneração do empregado.

Em julgado acerca dessa questão, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região decidiu que despesas com uso de computador, eletricidade e *Internet*, decorrentes do teletrabalho, devem ser atribuídas ao empregador:

“RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. RESSARCIMENTO DE DESPESAS. Hipótese em que a reclamante sempre desempenhou suas funções em sistema “home based”, tendo essa condição constado expressamente do contrato de trabalho celebrado. Todavia, o computador, eletricidade e internet eram indispensáveis para a própria admissão, revelando-se em cláusula abusiva a que transfere o risco do negócio ao empregado, em ofensa à regra preconizada no art. 2º da CLT, devendo ser considerada nula. É certo que o uso de computador, eletricidade e internet eram imprescindíveis ao pleno desempenho das atribuições da autora e, por tal razão, por corresponderem a uma verdadeira ferramenta de trabalho, as despesas decorrentes devem ser assumidas pelo empregador, sob pena de transferência irregular dos riscos do negócio aos empregados, prática vedada pela legislação pátria. Desprovido o apelo da ré”. Processo n. 0020988-32.2017.5.04.0512, Rel. Des. Luiz Alberto de Vargas, 8ª Turma, julgado em 18 de dezembro de 2018.

No serviço público federal, o art. 23 da Instrução Normativa n. 65 diz que caberá ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias ao teletrabalho, mediante utilização de equipamentos e mobiliários adequados e ergonômicos, assumindo, inclusive, os custos referentes à conexão à

Internet, à energia elétrica e ao telefone, entre outras despesas decorrentes do exercício de suas atribuições.

A transferência dos custos operacionais decorrentes das atividades realizadas remotamente, por empregado ou servidor público, implica um indevido enriquecimento pela parte contrária, empregador ou Administração Pública, prática vedada pela ordem jurídica (art. 884 do Código Civil).

Ademais, o esvaziamento do estabelecimento laboral ocasiona um isolamento do teletrabalhador, privando-o do convívio de colegas. A modalidade de trabalho à distância aniquila a ideia de coletividade, o senso de pertencimento e a possibilidade de troca de experiência e de conhecimentos. Consequência desse distanciamento é a erosão irremediável das atividades sindicais, que historicamente se estruturam no sentimento de classe que é despertado pela proximidade dos trabalhadores.

Nesse sentido, Ronaldo Busnello e Eliane Arruda Palma realçam os prejuízos experimentados pelo teletrabalhador:

“Ademais, especificamente, no que tange aos trabalhadores que exercem suas atividades em casa, o que se constata na prática é uma situação confusa e dúbia, que acaba por emaranhar a vivência de dois mundos bem distintos: o do lar e o do trabalho. Equilibrar esses dois mundos parece um exercício desgastante, que mantém o trabalhador em constante preocupação e isolamento, o que pode lhe trazer prejuízos significativos, em termos de sociabilidade, sem contar o considerável distanciamento do sentimento de classe e o afastamento daquela instituição que pode, ainda, lhe garantir um mínimo de direitos: o sindicato”¹¹.

¹¹ BUSNELLO, Ronaldo e PALMA, Eliane Arruda. *Teletrabalho: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu*. Revista de Direito, Viçosa, v. 10, n. 01, 2018, p. 187.

Outro aspecto a considerar diz respeito à saúde e segurança do trabalhador.

O art. 75-E da CLT apenas determina um dever de instrução ao empregador em relação ao empregado no tocante aos riscos da atividade, de maneira expressa e ostensiva. Incumbe ao teletrabalhador assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as respectivas instruções.

Diversamente do que sucede no estabelecimento da empresa, a modalidade de teletrabalho, à vista da disposição acima mencionada, permite que o empregador se exima de sua responsabilização frente aos riscos da atividade laboral, transferindo tais riscos ao empregado, bastando, para tanto, que este assine termo de responsabilidade. A lei, no caso, confere cobertura formal¹² a algo que pode ser resultado de uma simulação imposta pelo empregador.

5. Considerações finais

O sistema produtivo implementado a partir da revolução tecnológica não modificou os poderes diretivos e disciplinares do capital sobre o tempo e o corpo do trabalhador. Nesse contexto, emergiram iniciativas de virtualização do trabalho, destacando-se o regime de teletrabalho, mais recentemente acentuado pela necessidade de isolamento social decorrente da pandemia do novo coronavírus.

O espaço empresarial físico vem perdendo sua configuração nuclear na atividade produtiva, que, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, passa também a ser exercida em múltiplos ambientes,

¹² Acerca das chamadas “relações laborais encobertas”, utilizadas como forma de diminuição de custos para o empregador, vide: HERNÁNDEZ, Carmen Añez e NAVA, Yuneska. *Subcontratación: relación laboral encubierta*. Revista Telos, v. 14, n. 3, 2012, p. 333-345.



especialmente na própria residência do trabalhador. Novas formas de comando, controle e de supervisão das atividades laborais exercidas remotamente, com a utilização de ferramentas virtuais, tendem inclusive a intensificar o poder diretivo sobre o trabalhador.

Em que pese a narrativa predominante dissemine a ideia de que o teletrabalho é algo benéfico ao trabalhador, a verdade é que, ao menos no cenário em que se encontra atualmente, se constata um acentuado desequilíbrio entre os sujeitos da relação de trabalho, na qual se sobressaem vantagens ao empregador e desvantagens ao trabalhador, seja em razão da ascendência da negociação e da desregulamentação da matéria na seara trabalhista, seja devido à imposição unilateral de normas - justificadas na prevalência do interesse público, comumente apregoado de forma distorcida e abstrata - sobre teletrabalho no âmbito da administração pública.

Uma questão, portanto, se revela impositiva: como equacionar as distorções ocorrentes na modalidade de teletrabalho?

O enfrentamento desse problema, sob o ponto de vista axiológico, deve se dar com o reforço das perspectivas éticas que devem pautar as relações de trabalho, mais precisamente com a imposição de limites à desmedida exploração do capital sobre os trabalhadores, exploração essa que se rearticula, agora, na modalidade de teletrabalho.

Por outro lado, sob o ponto de vista jurídico, frente à nova realidade que se impõe, é necessário edificar uma estrutura solidamente protetiva dos teletrabalhadores. Em razão das deficiências e das distorções das normas ordinárias, essa tarefa deve estar orientada em um nível principiológico, notadamente nos princípios que fundamentam a ideia de dignidade e de humanização do trabalho.



6. Referências bibliográficas

BARRIOS, Raúl Saco. *El teletrabajo*. Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho, n. 60, 2007, p. 325-350.

BUSNELLO, Ronaldo e PALMA, Eliane Arruda. *Teletrabalho: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu*. Revista de Direito, Viçosa, v. 10, n. 01, 2018, p. 170.

FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá. *Home Office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista*. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 281-300, maio/ago. 2018.

FOUCAULT, Michel. *A verdade e as formas jurídicas*. 3. ed. 5. reimpr. Rio de Janeiro: NAU Editora, 2003.

HERNÁNDEZ, Carmen Añez e NAVA, Yuneska. *Subcontratación: relación laboral encubierta*. Revista Telos, v. 14, n. 3, 2012, p. 333-345.

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; PEREIRA, Eddla Karina Gomes. *Precarização das relações laborais: análise crítica sobre as disposições do teletrabalho na Lei 13.467/2017*. Revista de Direito, Viçosa, v.12, n. 01, 2020, p. 01-19.

TEODORO, Maria Cecília Máximo e ANDRADE, Karin Bhering. *O panóptico pós-moderno no trabalho*. In *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Rodrigo de Lacerda Carelli *et alii* (Orgs.). Brasília: ESMPU, 2020, p. 251-271.