XI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI CHILE - SANTIAGO

DIREITOS SOCIAIS , POLÍTICAS PÚBLICAS E SEGURIDADE II

JANAÍNA MACHADO STURZA

SÍLZIA ALVES CARVALHO

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direitos Sociais, Políticas públicas e Seguridade II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI
Coordenadores: Janaína Machado Sturza; Sílzia Alves Carvalho – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-560-7
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: Direitos Sociais, Constituição e Democracia na América Latina

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Direitos Sociais. 3. Políticas públicas. XI Encontro Internacional do CONPEDI Chile - Santiago (2: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI CHILE - SANTIAGO

DIREITOS SOCIAIS , POLÍTICAS PÚBLICAS E SEGURIDADE II

Apresentação

Os trabalhos aqui apresentados são desenvolvidos a partir de temáticas relacionadas aos direitos sociais e às políticas públicas, não havendo abordagens específicas a respeito da seguridade social. O elemento de coesão dos textos apresentados é o problema da exclusão social.

A problemática relacionada à saúde no trabalho e os desafios que a pandemia da COVID 19 impôs às pessoas para o exercício do trabalho em domicílio e do trabalho remoto é objeto de abordagem, se considerando de forma especial as questões específicas relacionadas à própria saúde e, também, aquelas situações relacionadas à inclusão digital. Assim, os meios para a execução das atividades profissionais fora do local de trabalho demonstrou que, embora, possa ser agradável permanecer em casa com a família durante o trabalho, esta realidade é desgastante e penosa, levando ao aumento da jornada de trabalho.

A política pública de acesso à saúde também é abordada, se considerando o sistema federativo brasileiro e a sua efetividade por meio dos consórcios públicos como mecanismos de acesso à saúde. Neste sendo, é proposta a competência comum e subsidiária entre os entes federados, por meio de um planejamento fundamental para assegurar a eficiência do. SUS.

Quanto às funções do Poder Judiciário em relação a execução das políticas públicas objetivando a efetividade dos direitos sociais, tratou-se do problema com referência a teoria de Boaventura de Sousa Santos sobre o acesso material à justiça. Desse modo, admite-se a possibilidade de que o judiciário atue na efetividade de políticas públicas, especialmente naquelas relacionadas à resolução consensual de conflitos.

A análise dessas políticas públicas foi realizada a partir do referencial de Maria Paula Dallari Bucci, portanto, portanto, a ação do governo visando a resultados práticos na concretização dos direitos fundamentais.

As pesquisas que tratam do acesso ao direito à educação destacaram a importância do processo de ensino e aprendizagem para o aprimoramento da democracia. Esse problema é tratado a partir da questão do elevado número de votos brancos, nulos e das abstenções. Apresenta-se a proposta da criação de uma política pública educacional que inclua no

currículo escolar disciplinas a respeito da democracia e de seu fortalecimento. Ainda, em relação à educação formal, há a abordagem a respeito do homeschooling como o meio complementar para garantir o acesso à educação a crianças nômades. Neste sentido, as crianças que vivem com sua família em circos teriam a garantia de acesso à educação assegurada. Ressalte-se que, tal abordagem não inclui o homeschooling para crianças com residência fixa.

O artigo a respeito da relação entre o processo educativo como o meio para a reconfiguração das políticas públicas de transferência de renda, parte da experiência pessoal como fundamento do desenvolvimento da pesquisa. Neste sentido, a vinculação entre a política pública de acesso à educação e a transferência de renda foram destacadas como meios para que os seres humanos alcancem a igualdade material e a dignidade.

O direito do trabalho de exceção é tratado sob a ótima das plataformas digitais e da crise econômica. Assim, a "uberização" e as plataformas de entregas, conquanto sejam caracterizadas por Antonio Casimiro com direito do trabalho de exceção, desafiando distintas problematizações. Enquanto, os trabalhadores em plataformas de transportes de pessoas, a exemplo do uber, reivindicam a regulamentação de sua atividade diretamente ao Estado, como no caso de acesso a crédito para a aquisição de veículos e seguros; no caso dos trabalhadores vinculados a aplicativos de entregas, suas reivindicações são direcionadas aos detentores das plataformas digitais, considerando, benefícios caracteristicamente trabalhistas. Assim a pesquisa foi desenvolvida considerando os seguintes questionamentos: Em que medida a ausência de regulamentação é importante para a economia? E quais suas consequências, considerando o direito do trabalho de exceção? Ainda a respeito do trabalho exercido por meio das plataformas digitais foi abordada a reação coletiva desses trabalhadores, considerando-se a possibilidade de sua sindicalização.

A governamentalidade durante a pandemia da COVID 19, é apresentada, considerando a vulnerabilidade social diante a biopolítica. A abordagem do problema é orientada metodologicamente pelas concepções de Foucault, Agamben e Achille MBembe quanto a definição do conceito de necropolítica. Assim a questão da vulnerabilidade social diante da necropolítica adotada pelo governo federal é caracterizada e definida por meio da pesquisa.

As pinktech são estudadas como um meio para o combate aos problemas inerentes à regressividade tributária e a consequente discriminação de gênero. Dessa forma, foi definida a necessidade da implementação de políticas públicas voltadas para a eliminação das práticas

do Estado que possibilitam a sobrecarga tributária quanto aos produtos voltados ao público de mulheres. Foi destacada a conexão interdisciplinar entre tributação e políticas públicas de isonomia e capacidade contributivas.

O programa Justiça 4.0 é tratado a partir das políticas públicas de inovação judiciária e o futuro da resolução de conflitos no Brasil. Abordou-se as duas iniciativas, ou seja, juízo 100% digital e o balcão virtual. Assim, o problema da quantidade de processos, e, da morosidade do judiciário pode ser resolvido por meio das novas tecnologias. Entretanto, deve haver atenção ao problema do jurisdicionado que está excluído digitalmente. Destacou-se, ainda, que a jurimetria oferece dados positivos sob o ponto de vista da tecnologia na resolução de conflitos. A questão subjetiva a respeito da ausência de habilidade quanto à usabilidade das plataformas digitais é destacada.

Há a análise da aporofobiaa partir do referencial de Nancy Fraser e da teoria de Adela Cortina quanto às relações baseadas em trocas. Destaca-se os problemas de uma sociedade que desenvolve suas relações baseada em critérios de meritocracia, sendo considerados pobres aqueles que não se esforçaram o bastante. Conclui-se ser este um fenômeno global como um produto do neoliberalismo. O tema envolve o sentido da constituição da sociedade a partir da emancipação social. Ainda sob as lentes de Fraser, abordou-se a justiça restaurativa e as suas possibilidades, considerando uma abordagem multidisciplinar e integrativa em relação à escuta da vítima.

A questão dos direitos sociais é tratada sob o ponto de vista do da baixa densidade da democracia atualmente, e a tentativa de desmonte dos conselhos nacionais, como o CONAMA. Neste sentido, a partir da abordagem translacional em direito, tratou-se do déficit jurídico da proteção social das mulheres. A prática da violência foi analisada partir de Bourdier.

Está caracterizada nas pesquisas que integram os textos apresentados a importância fundamental das políticas públicas como os meios para garantir a efetividade dos direitos sociais, sendo relevante considerada relevante a atuação do Poder Judiciário para assegurar a proteção dos direitos fundamentais.

SAÚDE E TRABALHO: OS DESAFIOS IMPOSTOS PELA PANDEMIA COVID-19

HEALTH AND WORK: THE CHALLENGES IMPOSED BY THE COVID-19 PANDEMIC

Janaína Machado Sturza [1]
Rosane Teresinha Porto [2]
Ezequiel Cruz De Souza [3]

Resumo

Em tempos de Pandemia Covid-19, muitas foram e ainda são as crises vividas pela sociedade, tanto na perspectiva sanitária quanto humanitária. Nesse sentido, mais do que nunca restou clara a fragilidade de alguns direitos sociais, entre eles a saúde e o trabalho, ou seja, trabalho digno (ou sua precarização), repercute diretamente na saúde dos trabalhadores. Nesse contexto, o presente artigo objetiva propor uma reflexão sobre a utilização do teletrabalho como uma medida necessária durante a pandemia Covid-19, levando-se em consideração os impactos aos trabalhadores nacionais e imigrantes. Seguindo este ideário, tem-se o seguinte problema de pesquisa: Qual o impacto mais importante da regulamentação do teletrabalho durante a pandemia no aspecto relacionado a dignidade e proteção do trabalhador? Para a realização deste estudo, caracteristicamente bibliográfico, utiliza-se o método hipotético-dedutivo. A construção do artigo está estruturada em dois momentos, sendo que inicialmente aborda-se os detalhes da regulamentação do teletrabalho na CLT pela Reforma Trabalhista de 2017 e pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022 e, na sequência, trata-se o segundo do impacto que os aspectos excludentes da regulamentação do teletrabalho causa aos trabalhadores brasileiros e imigrantes de baixa renda, impondo-lhes o desemprego e uma subcidadania. Por fim, verifica-se que os cidadãos, independente de nacionalidade, primam por trabalho digno e decente, características essenciais a sua saúde. O teletrabalho, altamente difundido durante a Pandemia, asseverou a exclusão de muitos trabalhadores do mercado de trabalhando, agravando ainda mais a crise pandêmica.

Palavras-chave: Direito à saúde, Pandemia covid-19, Políticas públicas, Teletrabalho, Trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

In times of the Covid-19 pandemic, many were and still are the crises experienced by society,

---

[1] Pós Doutora em Direito (UNISINOS). Doutora em Direito (UNIROMAIII). Professora no Programa de Pós Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado da UNIJUI/RS.

[2] Pós Doutora em Direito (UFRGS). Doutora em Direito (UNISC). Professora no Programa de Pós Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado da UNIJUI/RS.

[3] Doutorando em Direito pela UNIJUI/RS. Mestre em Direito pela UNIJUI/RS. Advogado militante.

both from a health and humanitarian perspective. In this sense, more than ever the fragility of some social rights, including health and work, that is, decent work (or its precariousness), has a direct impact on the health of workers. In this context, this article aims to propose a reflection on the use of telework as a necessary measure during the Covid-19 pandemic, taking into account the impacts on national and immigrant workers. Following this ideology, we have the following research problem: What is the most important impact of the regulation of telework during the pandemic in the aspect related to the dignity and protection of the worker? To carry out this study, which is characteristically bibliographic, the hypothetical-deductive method is used. The construction of the article is structured in two moments, initially addressing the details of the regulation of telework in the CLT by the Labor Reform of 2017 and by the Provisional Measure nº 1.108, of 2022 and, in the sequence, the second is the impact that the exclusionary aspects of telework regulation cause Brazilian workers and low-income immigrants, imposing unemployment and sub-citizenship on them. Finally, it appears that citizens, regardless of nationality, strive for decent and decent work, essential characteristics for their health. Telework, highly widespread during the Pandemic, asserted the exclusion of many workers from the labor market, further aggravating the pandemic crisis.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Right to health, Covid-19 pandemic, Public policy, Telework, Work

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Embora a vacina contra a COVID-19 (SARS-CoV-2) tenha alcançado um número significativo da população brasileira, possibilitando um retorno ao convívio, os problemas sociais como desemprego, inflação, desigualdade e concentração de renda seguem crescendo de maneira alarmante. A saúde e o trabalho são direitos sociais e fundamentais ao ser humano, pode-se dizer, inclusive, que são vias de acesso aos demais direitos fundamentais. Falar sobre saúde, trabalho e trabalhador, também perpassa pela necessidade do sujeito de direitos, ou seja, o direito que a pessoa humana tem de alcançar e ter acesso à direitos básicos, que produzem repercussão direta ao seu estado de saúde, como por exemplo mercado de trabalho em postos de trabalho decentes e não precários ou exploratórios. No entanto, a realidade assombrada pelo período da pandemia tem demonstrado o contrário – saúde e trabalho precarizados.

Neste contexto, o presente artigo tem como objetivo essencial fomentar uma reflexão sobre a utilização do teletrabalho como uma medida necessária durante a pandemia Covid-19, levando-se em consideração os efeitos causados aos trabalhadores nacionais e imigrantes, destacando-se também as fragilidades produzidas por esta modalidade de trabalho à vida e, consequentemente a dignidade das pessoas.

Assim, tem-se o seguinte problema de investigação: Qual o impacto mais importante da regulamentação do teletrabalho durante a pandemia no aspecto relacionado a dignidade e proteção do trabalhador? Para responder tal indagação, realiza-se um estudo bibliográfico, a partir do método hipotético-dedutivo. O texto está estruturado da seguinte maneira: o primeiro capítulo aborda os detalhes da regulamentação do teletrabalho na CLT pela Reforma Trabalhista de 2017 e pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022; o segundo capítulo trata do impacto que os aspectos excludentes da regulamentação do teletrabalho causa aos trabalhadores brasileiros e imigrantes de baixa renda, impondo-lhes o desemprego e uma subcidadania. Importante destacar que em ambos os capítulos busca-se fomentar uma abordagem de diálogos com questões pertinentes à saúde, a dignidade e a necessidade de promoção de políticas públicas de garantia a direitos dos trabalhadores.

Necessidades criadas pela Pandemia covid-19: o teletrabalho

Nas sociedades capitalistas, tradicionalmente, o empregador, por ser quem detém o capital, o know-how e os meios para a produção e comercialização de bens e serviços, tem o

direito de exigir a prestação do serviço empregado no interior de seus estabelecimentos empresariais. Desde os primórdios da revolução industrial e da passagem do capitalismo mercantil para o capitalismo industrial o trabalhador exerce suas atividades no estabelecimento do empregador.

No mundo antigo e no mundo feudal, o trabalho era exercido nas casas dos senhores donos de escravos e em pequenas oficinas artesanais, nas residências, e nos arredores das residências dos trabalhadores livres. Na passagem do mundo feudal para idade moderna, no século XV, e com o desenvolvimento do mercantilismo, se iniciou um movimento frenético de deslocamento do trabalho, das terras e casas dos senhores e nobres, para as oficinas de mão de obra artesanal que se organizavam em corporações de ofício que monopolizavam a profissão tanto na indústria como no comércio. Posteriormente, no século XVIII, com o triunfo da Revolução Francesa e a exaltação da liberdade individual as corporações de ofício foram extintas e consagrou-se que todo homem é livre para dedicar-se ao trabalho, profissão, arte ou ofício que achasse conveniente. No século XVIII, com a passagem da idade moderna para a idade contemporânea, a Revolução Industrial consolidou o capitalismo como sistema econômico e modificou profundamente o modo de produção criando o trabalho assalariado. Essas modificações sociais, na forma de organização do trabalho e de tomada da mão de obra, deslocaram o exercício para o interior dos estabelecimentos empresariais (Barros, 2006, p. 51-59).

Esse breve retrospecto histórico mostra, ao menos do ponto de vista do local do exercício do trabalho, um movimento de retorno às origens, de regresso do exercício do trabalho para o interior das casas dos trabalhadores. Logicamente, não se pode comparar o trabalho escravo, servil, ou livre que se exercia no interior das casas nas cidades antigas e no mundo feudal, com o trabalho assalariado e subordinado em um regime de economia de mercado.

Porém, de fato, nos primórdios das sociedades capitalistas, por razões metodologias, de produção e econômicas, o trabalho migrou das casas para os estabelecimentos empresariais. Agora, também por razões metodológicas, de produção e econômicas, com o que se convencionou chamar de teletrabalho, o exercício do trabalho começa a fazer, de uma forma mais intencional e regulamentada, o caminho inverso, retornando dos estabelecimentos empresariais para o interior das casas dos trabalhadores.

a) O teletrabalho e as outras modalidades de trabalho em casa: No Brasil, é bem verdade, o trabalho no interior das residências não é novidade, pois, sempre ocorreu com o

trabalho doméstico e com o trabalho em domicílio. Essas duas modalidades não se confundem.

O trabalho doméstico é regulamentado pela Lei Complementar n. 150/2015, e nele sem enquadra, segundo o artigo 1º da citada lei, aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana. Uma característica marcante do trabalho doméstico, é que, por força do parágrafo único do artigo do artigo 7º da Constituição, o legislador constituinte não estendeu ao trabalhador doméstico todos os direitos destinados aos trabalhadores urbanos e rurais.

Por sua vez, o trabalho em domicílio está previsto no artigo 6º do próprio texto consolidado, que não faz distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. O trabalho em domicílio, de acordo com o caput e parágrafo único do artigo 6º e o artigo 83 da CLT, pode ser definido como aquele executado no domicílio do empregado, o realizado a distância, ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere, sem a vigilância pessoal do empregador, ou quando, nessas condições, for gerido pelo empregador com utilização de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

O teletrabalho foi introduzido na CLT pela Lei n. 13.467 de 2017, conhecida como lei da reforma trabalhista e também não se confunde com o trabalho doméstico e o trabalho em domicílio. Difere do trabalho doméstico por ser exercido em atividade lucrativa do empregador, ao contrário do trabalho doméstico que se realiza em atividade pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família.

É sutilmente distinto do trabalho em domicílio tão somente em razão da utilização de tecnologias de informação e de comunicação. No trabalho em domicílio os meios telemáticos são utilizados pelo empregador com a finalidade única de gerir e fiscalizar a prestação do trabalho pelo empregado. No teletrabalho a utilização de tecnologias de informação e de comunicação se dá na execução do trabalho pelo empregado, embora também possa ter a finalidade de gerir e fiscalizar o trabalho realizado pelo empregado.

O regime de teletrabalho ou trabalho remoto, por força do § 4º do artigo 75-B da CLTA, também não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. Certamente quis o legislador deixar claro que não se aplica, automaticamente, ao teletrabalho as regras protecionistas específicas do labor na modalidade de telemarketing e teleatendimento contidas na NR17. Todavia, não há na legislação atual

nenhum óbice para que operadores de telemarketing ou de teleatendimento possam trabalhar no regime de teletrabalho, devendo, no entanto, neste caso, prevalecer as regras protecionistas da NR17 que regulamentam o trabalho do operador de telemarketing no tocante a conforto, segurança e a saúde no trabalho.

b) A definição de teletrabalho: Segundo Leite (2020, p. 244) o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, que não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar, em ambiente virtual. Garcia (2021, p. 255) assevera que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, normalmente na residência do empregado, embora mantendo o contato com o empregador por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.

O trabalho em domicílio acontece com a realização de tarefas manuais que se desenvolvem fora de ambientes virtuais e sem o uso de tecnologias de informação e de comunicação para sua realização. O teletrabalho, ao contrário, acontece em plataformas virtuais, na internet, ou com uso de aplicativos virtuais de última geração tecnológica. Por isso, o teletrabalho geralmente exige do trabalhador um conhecimento mais aprofundado de ambientes virtuais, tecnologias de informática e digitação, sem os quais o trabalho não pode ser realizado a distância.

Mesmo sendo realizado fora do estabelecimento de empregador, na modalidade teletrabalho, a relação só será de emprego, se estiverem presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT (Garcia, 2021, p. 256). Nessa linha de pensamento, o § 6º do artigo 75-B da CLT admite a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. Ao estender o teletrabalho ao estagiário, esse dispositivo celetista deixa claro que o regime de teletrabalho não é exclusivo para empregados e, que sua adoção não transmuda, automaticamente, uma relação de trabalho em relação de emprego sem a presença dos requisitos obrigatórios dos artigos 2º e 3º da CLT.

O artigo 75-B da CLT considera teletrabalho ou trabalho remoto 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 se configure como trabalho externo. A caracterização legal do teletrabalho não sofre qualquer prejuízo pelo comparecimento do empregado nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas.

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto 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 se configure como trabalho externo.

c) A jornada do teletrabalhador: No regime de teletrabalho o empregado poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará ao empregado as regras celetistas que disciplinam a duração máxima da jornada de trabalho e o consequente pagamento de horas extraordinárias. Contudo, a prestação de serviço que não seja realizada por produção ou por tarefa, que ocorra com a fiscalização do empregador, por intermédio da utilização de meios telemáticos atrai as regras celetistas de proteção ao trabalhador e obrigatoriedade de uma jornada máxima de trabalho com consequente pagamento da jornada extraordinária que for realizada pelo trabalhador sob o regime de teletrabalho.

Por simples exclusão, quando os serviços do teletrabalho não for prestado produção ou tarefa e havendo controle efetivo da jornada per qualquer meio tecnológico o empregado estará incluso nas regras de proteção da jornada e consequentemente, existindo jornada extraordinária, fará jus ao recebimento das horas extraordinárias que laborar.

Nesta linha de raciocínio é o Enunciado n. da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT.

Segundo dispõe o § 5º do artigo 75-B da CLT, o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Em outras palavras, o legislador quis deixar muito claro que, para que o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado seja considerado jornada extraordinária, deve antes existir um acordo individual, um acordo ou convenção coletiva firmado. Do contrário esse tempo não pode ser computado na jornada e consequentemente pago como hora extraordinária.

d) Da desconexão: A novíssima regulamentação do teletrabalho na CLT nada dispôs expressamente sobre o direito de desconexão. Perdeu o legislador importante oportunidade de regulamentar na lei o direito que o empregado possui de se desligar completamente do trabalho e gozar de forma eficaz do descanso interjornada e intrajornada.

Seguindo a linha de eliminar ao máximo, na regulamentação do teletrabalho, qualquer caracterização de serviço fora da jornada normal que viesse a caracterizar jornada extraordinária, a menção ao direito a desconexão no § 9º do artigo 75-E da CLT foi indireta e tímida.

De fato, o § 9º do citado artigo previu a possibilidade de regulamentação dos horários e dos meios de comunicação entre empregado e empregador dispor em Acordo individual. Essa regulamentação demonstrou uma preocupação tímida do legislador, no sentido de que a comunicação entre empregado e empregador, embora permitida, não deve prejudicar a concessão obrigatória e eficaz dos repousos legais remunerados ou não, a saber: descanso semanal remunerado, férias, licenças, intervalo interjornada e intervalo intrajornada.

e) Da aplicação de norma coletiva nas relações de teletrabalho: Para retirar qualquer dúvida a respeito de qual a norma coletiva que seria aplicável ao trabalhador em regime de teletrabalho, se aquela vigente e aplicável no local onde estiver localizado o estabelecimento do empregador, ou se aquela do local onde mora o empregado, o § 7º do artigo 75-B da CLT esclareceu que aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

f) Da aplicação da regulamentação do teletrabalho no espaço: O teletrabalho tem a característica especial de flexibilidade na escolha do local da prestação do serviço pelo empregado. Essa característica é, sem dúvida, uma contingência da liberdade que o trabalhador tem, de fixar sua residência em qualquer ponto do território nacional ou até fora dele, sem que isso cause prejuízo a continuidade da realização do trabalho.

Por conta dessa característica especial, o legislador entendeu por bem afastar do teletrabalho a incidência automática da Lei n. 7.064/82 que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Em outras palavras, para os empregados de um modo geral que não estiverem sob o regime de teletrabalho e forem contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior aplica-se as regras da Lei n. 7.064/82, a qual, além de prever um certa burocracia para o labor fora do território nacional, também admite a aplicação das leis do país da prestação dos serviços.

Entretanto, em se tratando de teletrabalho, por disposição explícita do § 8º do artigo 75-B da CLT, referida lei só será aplicada, se disposição estipulada entre as partes. Não havendo disposição das partes a regra aplicável é a do dispositivo celetista que estabeleceu que ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira.

g) Do registro e anotação do regime de teletrabalho e suas alterações: Essas disposições constam no artigo 75-C da CLT que estabelece textualmente o dever de o empregador fazer constar expressamente no contrato individual de trabalho prestação de serviços na modalidade de teletrabalho. Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

O poder de gestão do empregador foi preservado nessa modalidade, na medida em que o legislador permitiu que seja realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador. Para que essa modificação seja válida o empregador deve garantir um prazo de transição de no mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Ainda na linha de eliminar ao máximo as despesas que a realização do teletrabalho possa gerar para o empregador o legislador estabeleceu no § 3º do artigo 75-C que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

h) Do custeio dos insumos para a realização do teletrabalho: No artigo 75-D da CLT o legislador segue sua ideia de minimizar os custos do teletrabalho, agora, audaciosamente invertendo a regra do artigo 2º da CLT, segundo o qual, é o empregador que assume os riscos da atividade econômica.

No caso do teletrabalho, ao contrário das demais modalidade de trabalho celetistas, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, não será exclusiva do empregador. Poderá haver previsão diversa em contrato escrito estabelecendo essa responsabilidade para terceiro, para o empregado o para o empregador.

Ainda que estejam previstas no contrato escrito, tais utilidades, adquiridas por quem quer que seja, e por poderem ser utilizadas tanto no trabalho, como na vida privada do

empregado, uma vez que trabalha em sua própria casa, não integram a remuneração do empregado.

Sobre esse tema foi aprovado o Enunciado n. 70 na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: o contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D da CLT à luz dos artigos 1º IV, 5º XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.

i) Controle dos riscos labor-ambientais: Na regulamentação do teletrabalho o legislador deixou clara sua preocupação com a higidez física e mental do empregado que se ocupa do teletrabalho. Neste aspecto, foi reforçada, no artigo 75-E, a obrigação do empregador de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. De fato, o parágrafo único deste disposto, estabelece que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Porém, de acordo com o entendimento do Enunciado n. 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

A realização do teletrabalho não isenta o empregador da obrigação de manter o ambiente de trabalho sadio, bem como, não o exime da responsabilidade civil decorrente de danos que venham a ocorrer, por sua culpa, ao empregado em teletrabalho.

É nesse sentido o Enunciado n. 83: O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. exigência dos artigos 16 a 19 da Convenção 155 da OIT.

j) Da inclusão/exclusão dos empregados com deficiência: O artigo 75-F da CLT no afã de proporcionar incremento na inclusão social dos empregados com deficiência física no teletrabalho, dispôs que os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas 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.

Há entretanto que defenda que referido dispositivo possa ter efeito contrário, na medida em que retira o empregado com deficiência do convívio com as outras pessoas, confinando-os no ambiente de sua casa e consequentemente os privando do convívio com os colegas de trabalho, o que, na visão dos críticos, funcionaria como uma espécie de segregação e consequente exclusão social da norma.

k) Da pluralidade contratual para o teletrabalhador: É da essência do trabalho a realização do labor a distância e, faz parte de sua caracterização, o uso de tecnologias de informação e de comunicação. Nos casos de execução do teletrabalho por produção ou tarefa, não se exige a fiscalização de horários, mas tão somente o cumprimento da meta estabelecida. Essas circunstâncias próprias do teletrabalho levam ao entendimento de que seja possível ao empregado laborar simultaneamente para mais de um empregador. Saad (2021, p. 291) admite a pluralidade contratual sob o fundamento de que o silêncio da lei não proíbe que o empregado possa ter contrato ativo com mais de um empregador, desde que a tarefa ou as peças de cada empregador se realizem dentro de uma jornada normal. Para Saad, se o empregado, que trabalha no interior da empresa, tem a faculdade de concluir mais de um contrato de trabalho, por analogia, essa faculdade é extensível ao trabalhador submetido ao teletrabalho.

Trabalhadores e desemprego: a *subcidadania* no contexto da contemporaneidade

Como foi visto no capítulo anterior, é da essência do teletrabalho o uso da tecnologia da informação. Porém, essa característica importante do teletrabalho precisa ser vista à luz da realidade de uma grande parte dos trabalhadores brasileiros que não têm acesso a essas tecnologias.

Segundo a Agência Brasil[1] a pesquisa sobre o uso das Tecnologias de Informação e Comunicação nos Domicílios brasileiros (TIC Domicílios) divulgada em 2021, pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br), revelou que na média, o percentual de residências aptas a acessar a rede mundial de computadores subiu de 71% para 82% no período de dois anos. Apesar disso, o país ainda contabiliza 35,5

[1] Em 2021, 82% dos domicílios brasileiros tinham acesso à internet - disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-06/em-2021-82-dos-domicilios-brasileiros-tinham-acesso-internet. Acesso em: 18 jul. 2022;

milhões de pessoas sem acesso à internet e o número de domicílios das classes B, C, D e E, com computadores, caiu no mesmo período. Enquanto 100% dos domicílios da classe A possuem acesso à internet, apenas 61% dos das classes D/E dispõem do serviço. A proporção entre as residências da classe B chega a 98%, e os de classe C, a 89%.

Também, de acordo com o Boletim Desigualdade nas Metrópoles n. 04 do 1º Trimestre de 2021[2], o percentual de brasileiros vivendo em domicílios com renda per capita do trabalho menor que ¼ do salário mínimo, no conjunto das metrópoles, era de 20,2% no início da série histórica (2012). Já no primeiro trimestre de 2020 chegava a 24,5%. E apenas um ano depois, no 1º trimestre de 2021, alcançou o patamar de 29,4%. Em termos absolutos, isso significa que em um ano o número de pessoas nessa situação passou de 20.230.528 para 24.535.659.

Repercutindo informações da Pnad Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) do IBGE de 2018 o Jornal "O Tempo" noticiou que 6% da população brasileira vive em ambientes abarrotados, com mais de três pessoas por cômodo, que tornam quase impossível o tal isolamento social. Isso significa que esses 6% da população vive em ambientes abarrotados que tornam quase impossível o isolamento social, tratado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma das principais ferramentas para conter o Covid-19[3]. Também significa que essa parte considerável da população brasileira estão totalmente excluídos do teletrabalho justamente pela impossibilidade material de realizar o trabalho a partir de suas casas superlotadas e muito menos em outro local por absoluta impossibilidade de acesso aos equipamentos e a tecnologia da informação.

Entre os trabalhadores em situação precária, e, portanto, com sérias dificuldades de acesso ao teletrabalho, estão os migrantes, os quais constituem uma boa parte desse total. Como observou Standing (2014, p. 141), os migrantes são uma das razões do crescimento dos trabalhadores em situação de precariedade ao redor do mundo, sendo, também, as próprias vítimas, demonizados e transformados em bode expiatório dos problemas não criados por eles, quando cruzam fronteiras internacionais a procura de melhores condições de vida. A migração moderna, ao contrário do que alude o senso comum, não ocorre somente de países pobres para os ricos, ou do sul global para o norte. Na verdade, observa Standing que aproximadamente um terço dos migrantes do mundo se mudou de um país pobre para um país

[2] Disponível em: https://static.poder360.com.br/2021/07/BOLETIM_DESIGUALDADE-NAS-METROPOLES_04.pdf. Acesso em 18 jul. 2022.

[3] Disponível em: https://www.otempo.com.br/brasil/mais-de-11-milhoes-no-brasil-moram-em-casas-superlotadas-1.2317766. Acesso em 18 de jul. 2022.

rico. Outro terço se mudou de um país rico para outro e o outro terço se mudou de um país pobre para outro.

Observa-se que a migração moderna tem várias faces, uma parte de quem cruza fronteiras não é documentada; outra parte é composta por circulantes, tais como pessoas que cruzam fronteiras para ocupar postos de empregos temporários para remeter dinheiro para os parentes; há também hodiernamente a migração feminina que constitui atualmente expressivo contingente em comparação com qualquer outro momento histórico; a mobilidade estudantil, embora não seja novidade, tem crescido em vários países do mundo; há fluxos consideráveis de migrantes dentro das corporações multinacionais em consequência da globalização da atividade econômica e dos fluxos de capitais; a mais nefasta das faces da migração é sem dúvida os contingentes de refugiados e de pedidos de asilo (STANDING, 2014, 138).

O desemprego está aumentando no Brasil e junto com ele um exército de subcidadãos brasileiros e migrantes que esperam encontrar um lugar de acolhida de possibilidades para recomeçar. O tema do trabalho com pesquisa em andamento não discorre sobre o fenômeno da migração como mencionado anteriormente, porém, ao se abordar a respeito do desemprego e a desigualdade social no país, muitos problemas sociais estão correlacionados, entre eles, o fenômeno da migração.

A taxa de desemprego no Brasil ficou em 9,8% no trimestre encerrado em maio de 2022, segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o que representa 10,6 milhões de desempregados[4].

Nesse cenário caótico de crise econômica e ausência de efetividade de políticas públicas aos trabalhadores brasileiros, tem-se ainda, o problema dos imigrantes e ou os refugiados no Brasil, pois também sofrem por não ter acesso ao mercado de trabalho. Em outras palavras, o desemprego e ou a dificuldade para encontrar trabalho são os principais problemas enfrentados pelos refugiados no Brasil. As políticas públicas ainda não alcançam de maneira satisfatória os trabalhadores brasileiros e nem os estrangeiros que migram para esse país com o desejo de melhores condições de vida e dignidade humana.

No contexto brasileiro os trabalhadores natos ou estrangeiros vivem condições precárias e de subcidadania, por conta da ausência de postos de trabalho no mercado e a

[4] Taxa de desemprego fica em 9,8% no trimestre móvel até maio, diz IBGE - disponível em: https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2022/06/30/taxa-de-desemprego-fica-em-98percent-no-trimestre-movel-ate-maio-diz-ibge.ghtml. Acesso em 18 jul. 2022.

rápida transformação tecnológica do mundo do trabalho, também ocasionando exclusão digital e social.

Além da exclusão causada pela condição econômica, pelo não domínio da língua portuguesa, que causam natural prejuízo de acesso a postos de trabalho digno ao imigrante no Brasil, uma outra situação causa ainda mais preocupação, por ser muito degradante e por acometer um número considerável de trabalhadores estrangeiros que vem para o Brasil a procura de melhores condições de vida e trabalho, que é: cair nas mãos de exploradores que os coloquem para trabalhar numa condição análoga a de escravo.

Infelizmente, ainda há no país a mais antiga forma de exploração do trabalho sem direitos, qual seja, o trabalho análogo à condição de escravo. Nogueira (2020) informa que ações desenvolvidas pelo Ministério Público do Trabalho, em parceria com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, com a Defensoria Pública Federal e com a Polícia Federal, aliadas a um serviço de pesquisa da cadeia produtiva, possibilitaram o mapeamento na indústria de produção de vestuário *prêt-à-porter* em São Paulo, e com frequência flagram empresas beneficiando-se de mão de obra imigrante em condições análogas à de escravos dentro de pequenas oficinas de costura que abastecem as grandes redes de lojas de vestuário.

Segundo esclareceu Nogueira (2020), para chegar às grandes lojas as autoridades usaram como elementos de mapeamento as etiquetas das roupas, as orientações de produção, os detalhes de como trabalhar as peças e as notas de envio de modelos de produção. Tais ações já identificaram como beneficiárias finais dos serviços grandes as empresas Zara, M.Officer, Brooksfield Donna, Collins, Le Lis Blanc, Bô.Bo, Hippychik, Gregory, group GAP (group GEP in Brazil, envolvendo as marcas Cori, Emme e Luigi Bertolli) e 775, entre outras (REPÓRTER BRASIL, 2012).

Segundo informam Souza e Porto (2022, p. 62), no Brasil, ocorrem situações semelhantes com estrangeiros nas mais diversas áreas da produção econômica em que o precariado cresce e cuja exploração da mão de obra se assemelha muitas vezes a condições análogas ao trabalho escravo. O site Repórter Brasil (2012) publicou reportagem intitulada As marcas da moda flagradas com trabalho escravo, na qual reuniram-se várias denúncias de trabalho advindas de estrangeiros, a maioria bolivianos, em condições análogas à de escravo na produção de vestuário para inúmeras marcas famosas. Segundo a matéria, até a confecção de coletes para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) foi terceirizada pelo vencedor da licitação para uma pequena oficina que utilizava mão de obra estrangeira em condição análoga à de escravo.

As condições em que os trabalhadores foram flagrados pela fiscalização, segundo o site Repórter Brasil (2012), era, em resumo, em pequenas oficinas terceirizadas, onde os costureiros subcontratados trabalhavam 12 horas por dia ou mais, no mesmo local onde dormiam, dividindo o espaço com baratas e instalações elétricas que ofereciam risco de incêndio. Alguns viviam com a família — casal e filhos — em moradias sem condições básicas de higiene e sem local adequado para alimentação, o que obrigava a família a realizar as refeições sobre a cama, a mesma em que os quatro dormiam. As despesas da casa eram pagas pelos trabalhadores com desconto no salário. Em outra situação, um grupo de trabalhadores produzia em uma sala apertada sem ventilação, um local com fios expostos ao lado de pilhas de tecido e muita sujeira acumulada. O trabalho era realizado sem carteira de trabalho assinada. Cadernos com anotações dos empregadores indicavam cobranças ilegais de passagens de seus países de origem para o Brasil, com "taxas" e despesas que, segundo a fiscalização, consistiam em "fortes indícios de tráfico de pessoas". Além disso, verificaram-se endividamentos por meio de descontos indevidos e até casos de trabalhadores estrangeiros aprisionados no local de trabalho por dívidas com o empregador, retenção de documentos para evitar que retornassem aos seus países de origem e, ainda, trabalhadores que sofriam violência física de seus empregadores.

Em uma dessas fiscalizações, segundo anotou o Repórter Brasil (2012), as vítimas trabalham mais de 60 horas semanais para receber, em média, um salário de R$ 400,00 mensais. Entre elas, duas adolescentes de 16 e 17 anos. Trabalhadoras atraídas pela tentadora promessa de bons salários, fizeram dívidas para atravessar a fronteira e acabaram obrigadas a enfrentar um cotidiano de violações que incluía superexploração, condições degradantes, assédio e ameaças. A jornada se iniciava às 7h e terminava às 22h, sem horas-extras. Há, ainda, casos de trabalhadores que produziram peças durantes meses sem receber salários e que foram resgatados em graves condições de fome. O Repórter Brasil noticiou que, em fevereiro de 2014, o dono de uma oficina de costura localizada em Cabreúva (SP) tentou vender dois trabalhadores imigrantes como escravos no bairro do Brás, na região central de São Paulo. Não é só na indústria têxtil brasileira que ocorrem flagras de trabalho em condições análogas à de escravo. Os noticiários estão repletos de trabalhadores nessas condições, libertados em fazendas em todo o território nacional[5].

[5] Exemplificativamente, podem ser citadas as reportagens a seguir:
1 Operação flagra trabalho escravo em fazenda de café e resgata servidores em Machado, MG – disponível em: https://g1.globo.com/mg/sul-de-minas/noticia/2020/07/23/operacao-flagra-trabalho-escravo-em-fazenda-de-cafe-e-resgata-servidores-em-machado-mg.ghtml. Acesso em: 18 jul. 2022.

Nesse contexto, o cenário atual de subcidadania envolvendo os imigrantes pobres no Brasil é bem delineado por Ricardo Antunes (2018, p. 60), ao observar que, hoje, dados o crescimento e a circulação da força de trabalho imigrante, que se intensificam exponencialmente em dimensões globais, aumenta inda a superpopulação relativa e, por consequência, o *exército de força sobrante global de trabalho*. Essa realidade, segundo Antunes, amplia ainda mais os mecanismos de exploração, intensificação, e precarização da classe trabalhadora, uma vez que a destruição dos direitos sociais conquistados passa a ser uma imposição do sistema global do capital em sua atual fase de hegemonia financeira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No referido artigo, não com a pretensão de esgotar o assunto, houve a pretensão de desenvolver no primeiro capítulo uma análise sucinta sobre a regulamentação do teletrabalho no Brasil. O segundo capítulo analisou o impacto que os aspectos excludentes da regulamentação do teletrabalho impõe aos trabalhadores brasileiros e imigrantes de baixa renda, impondo-lhes o desemprego e uma subcidadania.

Ainda que não seja, a matéria do desemprego e sua relação com o fenômeno da migração no país, um tema fundante e principal do objeto de estudo desta pesquisa, no entanto, é possível sinalizar sua correlação, pois os cidadãos, independentes de nacionalidade, primam por trabalho com o fito de viver com dignidade e trabalhar de maneira decente. Ainda no problema de investigação pairam os desafios que também devem e serão enfrentados pela sociedade brasileira, tal como analisado aqui: o desemprego para as classes mais pobres gerado por formas de trabalho que já nascem com características excludentes, como é o caso do teletrabalho.

Num momento em que os avanços tecnológicas proporcionam grande transformação no mundo do trabalho, o teletrabalho se tornou uma realidade em nossa legislação trabalhista nacional, a partir da Reforma Trabalhista de 2017 e da Medida Provisória n. 1.108, de 2022, as quais se encarregaram de identificar e regulamentar os meandros dessa modalidade de prestação de serviço.

Porém, não obstante a promessa de geração de emprego apregoada antes da regulamentação do teletrabalho na Reforma Trabalhista de 2017, com a diminuição de custos

---

2 Operação flagra trabalho escravo em duas fazendas de Mato Grosso – disponível em: https://revistagloborural.globo.com/Noticias/noticia/2021/09/operacao-flagra-trabalho-escravo-em-quatro fazendas-de-mato-grosso.html. Acesso em: 18 jul. 2022;

de produção e a comodidade na realização do labor a partir da casa de quem trabalha, ou de outro local fora das dependências do estabelecimento do empregador, na verdade, uma análise mais detida da essência do teletrabalho à luz da realidade econômica das classes trabalhadoras mais pobres, mostra seus aspectos altamente elitistas e excludentes.

Justamente esta alta taxa de exclusão dos pobres ao teletrabalho, por não dispor de um espaço adequado que possa acomodá-lo durante o labor, bem como por não ter acesso aos equipamentos e as tecnologias da informação, talvez, seja o impacto mais importante que o teletrabalho apresenta para essa parte da população brasileira durante a pandemia de Covid-19, ao menos, no aspecto relacionado à saúde, dignidade e proteção do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: **o novo proletariado de serviços na era digital**. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2006.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 16ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pnad-COVID 2020**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 18 mai.2022.

LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 12ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. Livre comércio e comércio justo: as cadeias de produção globais e os desafios da promoção do trabalho decente. **Revista LTr:** legislação do trabalho. São Paulo: Ltr, v. 84, n. 01, 2020.

REPÓRTER BRASIL. **As marcas da moda flagradas com trabalho escravo**, 12 jul. 2012. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/>. Acesso em: 18 jul. 2022.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada**. 52ª ed, atual., ver. e ampl. por José Eduardo Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2020.

SOUZA, Ezequiel Cruz; PORTO, Rosane Teresinha Carvalho. **As transformações no mundo do trabalho: uma análise biopolítica em tempos de pandemia**. Blumenau/SC; Editora Dom Modesto, 2022.

STANDING, Guy. **O precariado:** a nova classe perigosa. Trad. Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.