

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

RODRIGO LUISI MIRÂNDOLA

**A SINDICALIZAÇÃO NO TELETRABALHO, ENQUANTO FENÔMENO DA  
SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL**

Porto Alegre

2022

RODRIGO LUISI MIRÂNDOLA

**A SINDICALIZAÇÃO NO TELETRABALHO, ENQUANTO FENÔMENO DA  
SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do título de bacharel em Ciências  
Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito  
da Universidade Federal do Rio Grande do  
Sul.

Orientador: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2022

Mirândola, Rodrigo Luisi

A sindicalização no teletrabalho, enquanto fenômeno da Sociedade Pós-Industrial / Rodrigo Luisi Mirândola.

-- 2022.

72 f.

Orientador: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade  
de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais,  
Porto Alegre, BR-RS, 2022.

1. Teletrabalho. 2. Organização sindical. 3.  
Sociedade Pós-Industrial. 4. Sindicalização do  
teletrabalhador. I. Dorneles, Leandro do Amaral  
Dorneles de, orient. II. Título.

RODRIGO LUISI MIRÂNDOLA

**A SINDICALIZAÇÃO NO TELETRABALHO, ENQUANTO FENÔMENO DA  
SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do título de bacharel em Ciências  
Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito  
da Universidade Federal do Rio Grande do  
Sul.

Orientador: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

**Aprovado em:** 07 de outubro de 2022.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

---

Prof. Rodrigo Coimbra

---

Prof.<sup>a</sup> Mônica Fenalti Delgado Pasetto

## RESUMO

O presente trabalho analisa a possível dificuldade de sindicalização dos teletrabalhadores, abordando os contextos distintos de surgimento do sindicato e do teletrabalho, respectivamente na Sociedade Industrial e na Sociedade Pós-Industrial. Faz-se a análise das formas distintas de prestação do trabalho consideradas no desenvolvimento jurídico dos institutos a fim de verificar as atuais incongruências que dificultam a sindicalização dos trabalhadores remotos. Nesse sentido, tem-se que, no teletrabalho, o empregado está isolado realizando suas tarefas de qualquer lugar com um horário flexível, enquanto, na origem e consolidação da organização sindical, os empregados realizavam os serviços reunidos em grandes contingentes em um mesmo local e horário. O objetivo, portanto, é identificar e compatibilizar as divergências entre sindicato e teletrabalho. Para isto, utiliza-se o método hipotético-dedutivo, com revisão bibliográfica acerca do surgimento do teletrabalho e do sindicato nas Sociedades Industrial e Pós-Industrial, análise da legislação pertinente aos institutos na atualidade, exame de Precedentes Normativos e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, e referências à atuação de sindicatos voltada ao trabalho remoto. A presente pesquisa identifica três incongruências e as examina no escopo de conformá-las, quais sejam, o enquadramento sindical do teletrabalhador, o qual pode estar situado em qualquer lugar, enquanto o sindicato está vinculado a uma determinada base territorial; as garantias de acesso do sindicato aos trabalhadores que foram consolidadas pressupondo um ambiente de trabalho físico e não virtual; e a garantia da democracia sindical nas assembleias para negociação coletiva, nos casos em que o trabalhador remoto estiver em região distante da base territorial da organização sindical que o representa. Faz-se, assim, o exame das questões, abordando-se as soluções apresentadas pela doutrina, legislação e atuação de sindicatos, destacando-se, por fim, a relevância da atuação do sindicato em matérias específicas do teletrabalho.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Sindicato. Sociedade Pós-Industrial.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>O TELETRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL .....</b>	<b>7</b>
2.1	A PRESTAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL .....	7
2.1.1	Sociedade Industrial .....	7
2.1.2	Sociedade Pós-Industrial .....	11
2.1.3	Teletrabalho na Sociedade Pós-Industrial.....	16
2.1.4	A outra face do teletrabalho na Sociedade Pós-Industrial.....	20
2.2	TELETRABALHO NO BRASIL .....	23
2.2.1	Análise normativa do teletrabalho .....	23
2.2.2	Presença do teletrabalho no Brasil .....	27
<b>3</b>	<b>A SINDICALIZAÇÃO DO TELETRABALHADOR .....</b>	<b>29</b>
3.1	O SINDICATO .....	29
3.1.1	Origem da organização sindical .....	29
3.1.2	A organização sindical brasileira.....	32
3.2	DIFICULDADES NA SINDICALIZAÇÃO DO TELETRABALHADOR .....	39
3.2.1	Diferenças na prestação do trabalho: a desestruturação do espaço e a flexibilização do tempo .....	40
3.2.2	Identificação de incongruências entre teletrabalho e sindicato.....	43
<b>4</b>	<b>CONFORMAÇÃO DO SINDICATO AO TELETRABALHO.....</b>	<b>48</b>
4.1	EXAME DE COMPATIBILIDADE.....	48
4.1.1	A desterritorialização do trabalho.....	48
4.1.2	As garantias de acesso sindical no meio virtual de trabalho .....	53
4.1.3	Igualdade de participação na negociação coletiva .....	56
4.2	A ATUAÇÃO SINDICAL ESPECÍFICA AO TELETRABALHO .....	60
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>64</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>67</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata de um tema de primordial importância na contemporaneidade brasileira, tendo em vista o aumento expressivo de trabalhadores em regime remoto devido à pandemia de Covid-19 e à implementação do teletrabalho no ordenamento jurídico pela reforma trabalhista. Dessa forma, a proposta desta monografia é investigar se o teletrabalho apresenta obstáculos para a sindicalização e de que forma se pode conformar as eventuais incompatibilidades entre o sindicato e o teletrabalho. A questão adquire uma importância ainda maior na atualidade, tendo em vista a corrente de flexibilização de direitos trabalhistas por meio da ampliação da autonomia coletiva privada. Através dela, os sindicatos passam a ter um papel ainda mais central nas relações de emprego, podendo pactuar instrumentos normativos coletivos capazes de prevalecer inclusive sobre previsões legais em determinados casos.

A fim de examinar o possível descompasso entre o sindicato e o teletrabalho, a presente pesquisa pretende investigar o contexto de surgimento dos dois institutos. À vista disso, tem-se que o sindicato surge na Sociedade Industrial, ao tempo da Primeira Revolução Industrial, enquanto o teletrabalho surge na modernidade, dentro do contexto maior da Sociedade Pós-Industrial.

Analisando o contexto de surgimento, verifica-se que os institutos se desenvolveram considerando características distintas de prestação do trabalho. Na origem da organização sindical e durante a maior parte de seu desenvolvimento, considerou-se o trabalho como sendo prestado em um mesmo local, por um grupo reunido de trabalhadores, e com um horário rigidamente sincronizado. A partir disso, consolidaram-se garantias às organizações sindicais, dentro desta conjuntura de prestação dos serviços. O teletrabalho, entretanto, modifica esses elementos, descentralizando o espaço da prestação do trabalho, fazendo com que o trabalhador remoto possa estar isolado, e flexibilizando o horário de trabalho, pois o controle de jornada passa a poder ser sobre seus resultados ou produção.

Assim, surgem questões que entram em uma zona de penumbra, como a efetividade das garantias de acesso do sindicato aos trabalhadores em um ambiente virtual de trabalho; o enquadramento sindical do empregado remoto diante da desterritorialização da prestação dos serviços do teletrabalho em contraposição à vinculação do sindicato a uma determinada base territorial; e a igualdade entre os

trabalhadores remotos e presenciais em deliberações de assembleias e demais atividades da associação sindical.

Nesse rumo, o que se questiona na presente pesquisa é se o teletrabalho apresenta obstáculos para a sindicalização dos trabalhadores remotos. Para isso, investiga-se a origem dos institutos a fim de encontrar as incompatibilidades existentes. O objetivo geral, portanto, é identificar e conformar as incongruências entre sindicato e teletrabalho que dificultam a sindicalização dos teletrabalhadores.

Dessa forma, utiliza-se o método hipotético-dedutivo, com revisão bibliográfica acerca do surgimento do teletrabalho e do sindicato nas Sociedades Industrial e Pós-Industrial, análise da legislação pertinente aos institutos na atualidade, exame de Precedentes Normativos e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, e referências à atuação de sindicatos voltada ao trabalho remoto.

Analisa-se, no primeiro capítulo, o surgimento do teletrabalho inserido no panorama da Sociedade Pós-Industrial. Para isso, apresenta-se brevemente o período antecedente, a Sociedade Industrial, destacando-se as mudanças que marcaram a passagem para a Sociedade Pós-Industrial. Na sequência, após verificar o teletrabalho como um dos desdobramentos mais recentes do período, será feito o exame legal do instituto e a verificação de sua presença no Brasil, através de levantamentos de pesquisas recentes.

No capítulo seguinte, será abordada a origem da organização sindical e a sua atual estrutura jurídica no Brasil, apontando-se os aspectos pertinentes para a sindicalização de um empregado remoto. Após, será feita uma comparação sobre a forma de prestar o trabalho na origem e consolidação da organização sindical com a forma de prestar o trabalho na modalidade do teletrabalho. Com isso, serão identificadas as incompatibilidades específicas e atuais que serão enfrentadas pela pesquisa.

No capítulo final, será aprofundado o exame das incongruências encontradas entre teletrabalho e sindicato, buscando-se soluções na doutrina, legislação, e atuação de sindicatos para compatibilizar os institutos. Por fim, será desenvolvido o importante papel da organização sindical para atuar em matérias próprias do teletrabalho.



## 2 O TELETRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL

### 2.1 A PRESTAÇÃO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL

O presente capítulo tem o objetivo de apresentar o instituto do teletrabalho, analisando-o como uma das várias manifestações da Sociedade Pós-Industrial. Esta abordagem proporciona melhor inserir o teletrabalho no contexto da evolução dos fenômenos que alteram o mundo do trabalho na sociedade contemporânea, permitindo entender a origem das possíveis incongruências deste instituto em relação ao instituto do sindicato, que, por sua vez, originou-se na Sociedade Industrial.

Neste capítulo, portanto, discorre-se brevemente sobre aspectos gerais da Sociedade Industrial para, na sequência, conceituar e apresentar as principais características da Sociedade Pós-Industrial relacionadas ao teletrabalho (modelo produtivo, utilização das tecnologias de informação e novo enfoque de mercadorias). Com isso, chega-se ao teletrabalho, com seu conceito, delineamento legal e análise de sua presença no Brasil. O instituto do sindicato será examinado no capítulo seguinte.

#### 2.1.1 Sociedade Industrial

A fim de que se possa compreender a origem do teletrabalho enquanto um fenômeno proveniente da Sociedade Pós-Industrial, faz-se relevante apresentar alguns dos principais atributos do período antecedente, qual seja, a Sociedade Industrial. Desde já, destaca-se que a Sociedade Pós-Industrial é um processo em andamento, de modo que coexistem características de ambos os períodos. Ademais, como os conceitos são amplos e abrangem fenômenos de diferentes ordens, serão priorizadas as características de organização da produção e prestação do trabalho, por estarem mais relacionadas à implementação de novas tecnologias na prestação do trabalho.

A sociologia denomina “Sociedade Industrial” a revolução da organização social, da economia e das políticas humanas ocorridas entre os séculos XVII e XVIII.<sup>1</sup> Assim, em uma análise geral, constata-se que a Sociedade Industrial se originou com

---

<sup>1</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A negociação coletiva e a noção normativa de trabalho digno para a OIT**: uma proposta de adaptação do direito coletivo do trabalho brasileiro à sociedade pós-industrial. 2005. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFSC, Florianópolis, 2005. p. 30.

as revoluções industriais observadas a partir do Século XVII. A partir delas, viabilizou-se o capitalismo industrial, marcado por um rearranjo das forças produtivas, com a migração da força de trabalho do campo para os centros urbanos.<sup>2</sup> Esta urbanização foi possível em razão da aplicação da ciência e da tecnologia na produção, o que acarretou o surgimento de grandes indústrias nas cidades e de novas oportunidades de trabalho para os trabalhadores rurais. Dessa forma, verifica-se inicialmente que houve um grande deslocamento de trabalhadores do setor primário para o setor secundário da economia, predominando, no mercado de trabalho da Sociedade Industrial, os trabalhadores fabris.

Além da utilização da tecnologia e das máquinas, as indústrias do período também elaboraram formas precursoras de organização científica do trabalho, as quais incrementaram a produtividade. Assim descreve De Masi sobre estes estudos:

Nascida da acumulação primária da economia colonial inglesa, da utilização da energia do vapor e da eletricidade, da conquista burguesa das liberdades parlamentares e da confiança iluminista no racionalismo, a organização científica estava destinada a evoluir por todo o século XIX, até encontrar o seu apogeu nas grandes fábricas metalúrgicas e automobilísticas dos Estados Unidos.<sup>3</sup>

Nesse rumo, destaca-se que um dos principais progressos da época foram estas novas formas de organizar de modo científico o trabalho no processo produtivo, consistindo na crescente utilização de máquinas e no racionalismo sobre as funções desempenhadas pelos trabalhadores. O apogeu, referido por De Masi, foi resultado da utilização dos modelos de organização desenvolvidos por Taylor e por Ford, que conferiram maior eficiência e produtividade. Nas palavras de Oliveira e Dorneles:

Nesse período, o modo de produção taylorista/fordista atinge o ápice de seu desenvolvimento, baseado na fragmentação, especialização e máxima racionalização das tarefas no processo produtivo. Com ele, houve um incremento até então sem precedentes do ritmo de produção: os custos caem, os lucros aumentam, os preços dos produtos diminuem, o mercado consumidor se amplia; conseqüentemente a demanda por produtos aumenta, assim como a necessidade de mais trabalhadores na produção.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil**: aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019. p. 198.

<sup>3</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 101.

<sup>4</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 21.

Em seu estudo sobre a organização científica da produção, Frederick Taylor fragmenta as etapas do processo produtivo entre os empregados, visando a diminuir o tempo ocioso dos funcionários. Ademais, seleciona e distribui os trabalhadores de acordo com suas aptidões naturais e os instrui com conhecimentos técnicos prévios.<sup>5</sup> Henry Ford, por sua vez, tomando por base o modelo de Taylor, implementou em suas fábricas de automóveis o seu próprio modelo de racionalização da produção, que potencializava a especialização e divisão das tarefas e introduzia a esteira rolante. Estas mudanças alavancaram seus índices de produtividade.<sup>6</sup> Em pouco tempo, o taylorismo e fordismo se tornaram as formas hegemônicas de organização do trabalho nas indústrias da época, aumentando significativamente a eficiência das fábricas.

Nesse ínterim, tem-se que, na Sociedade Industrial, o trabalho era dividido de forma cada vez mais específica e fragmentada entre os trabalhadores da linha de produção. Além disso, o trabalho era realizado em estruturas de tempo e espaço rígidas, isto é, embora a organização científica do trabalho permitisse alterar diversos aspectos do processo produtivo, o espaço da fábrica e o horário sincronizado de trabalho se mostravam como elementos invariáveis.<sup>7</sup>

Portanto, averigua-se que a produção na Sociedade Industrial foi marcada pela fragmentação e simplificação das tarefas realizadas pelos trabalhadores, em grandes fábricas com local e tempo de trabalho fixos. Ainda, é necessário destacar que o fordismo e taylorismo conferiram estabilidade à Sociedade Industrial, pois foram capazes de proporcionar crescimento econômico aos países industriais, com aumento dos postos de trabalho. Geraram, com isso, uma perspectiva de estabilidade na inserção no mercado de trabalho.<sup>8</sup> Outrossim, o capitalismo industrial apresentou grande capacidade de resistência, superando a crise de 1929 e tirando proveito da 2ª

---

<sup>5</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A negociação coletiva e a noção normativa de trabalho digno para a OIT**: uma proposta de adaptação do direito coletivo do trabalho brasileiro à sociedade pós-industrial. 2005. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFSC, Florianópolis, 2005. p. 41.

<sup>6</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A negociação coletiva e a noção normativa de trabalho digno para a OIT**: uma proposta de adaptação do direito coletivo do trabalho brasileiro à sociedade pós-industrial. 2005. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFSC, Florianópolis, 2005. p. 44.

<sup>7</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 180.

<sup>8</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A negociação coletiva e a noção normativa de trabalho digno para a OIT**: uma proposta de adaptação do direito coletivo do trabalho brasileiro à sociedade pós-industrial. 2005. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFSC, Florianópolis, 2005. p. 177.

Guerra Mundial.<sup>9</sup> Estes feitos fizeram com que surgisse uma fé em um progresso constante em cima do modelo produtivo da época.

Nesse rumo, com o intuito de sintetizar, De Masi identifica e lista as características essenciais do industrialismo, entre elas, ressalta-se a concentração de grandes massas de trabalhadores nas fábricas organizadas pelo modo de produção industrial, a prevalência dos trabalhadores no setor secundário, a progressiva racionalização da organização do trabalho, com a divisão cada vez mais específica das funções dos trabalhadores, e a fé em um progresso constante.<sup>10</sup>

Há de se ter em vista que o modelo produtivo da época era marcado pela economia de escala com grandes estoques e contingentes de trabalhadores. A partir da crise do petróleo de 1973, o modelo produtivo da Sociedade Industrial deixa de ser hegemônico na Sociedade Pós-Industrial. A crise revelou que o modelo produtivo até então utilizado era incapaz de lidar de forma eficiente com as variações de mercado, de modo que foram elaboradas novas formas de organizar a produção a fim de conferir maior flexibilidade às indústrias. Além disso, com a crescente automação das fábricas e com a mudança da natureza das mercadorias de bens materiais para serviços e informação, ocorre um deslocamento de trabalhadores ao setor terciário da economia. A transformação é tão abrangente que justificou a utilização de uma nova denominação ao novo período, qual seja a Sociedade Pós-Industrial.

As novas características da Sociedade Pós-Industrial, entretanto, legam alguns dos principais aspectos da Sociedade Industrial. Entre eles, destaca-se principalmente a aplicação da ciência na organização do processo produtivo. Iniciada com Taylor e Ford, esta forma de gerenciamento foi logo implementada de forma predominante na sociedade, e os estudos sobre a organização científica do trabalho se desenvolveram criando novas formas mais refinadas. Nota-se, assim, que esta organização foi responsável por criar empresas redes, multinacionais, distritos industriais, e o próprio teletrabalho, porquanto sempre procurou introduzir os avanços tecnológicos no processo produtivo. Com isso, vê-se que os estudos sobre a forma de organizar o trabalho protagonizaram o estabelecimento da Sociedade Industrial e a rápida

---

<sup>9</sup> VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil**: aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019. p. 199.

<sup>10</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 121.

passagem a uma Sociedade Pós-Industrial.<sup>11</sup> Conforme De Masi, sem o progresso nos estudos da organização científica do trabalho que ocorreu no século XX, as novas tecnologias da Sociedade Pós-Industrial, por si só, não seriam capazes de exercer o impacto que tiveram no mercado de trabalho, desestruturando o espaço e o tempo até então tidos como rígidos na organização do processo produtivo da Sociedade Industrial.<sup>12</sup>

### 2.1.2 Sociedade Pós-Industrial

A denominação Sociedade Pós-Industrial é a designação teórica do conjunto de alterações econômicas que ocorreram a partir da década de 70, transformando o mundo do trabalho. Trata-se, em termos gerais, da mudança do enfoque produtivo da indústria para o setor de serviços.<sup>13</sup> Importante salientar que a Sociedade Pós-Industrial é um processo em andamento, autores costumam apresentar perspectivas de como ela pode se desenvolver, mas o suporte concreto ao conceito se dá nas características da Sociedade Industrial que já não estão mais presentes na atualidade. Segundo o entendimento de De Masi, embora a nova sociedade não se caracterize mais pelo modo de produção industrial, ainda não há condições de se concluir sobre qual processo será hegemônico. Assim, sugere ser possível levantar a hipótese de que a Sociedade Pós-Industrial não se apoiará sobre um setor único, mas sim em uma rede de setores e fatores (informação, ciência, serviços, indústria, etc.). Nesse rumo, o autor conclui: ““É por isso que eu prefiro usar ainda o termo “pós-industrial”: um nome que não ousa dizer o que seremos, mas se limita a recordar o que já não somos.””<sup>14</sup>

Um dos precursores a elaborar o conceito de Sociedade Pós-Industrial foi Daniel Bell, que publicou sua obra “O advento da Sociedade Pós-Industrial” na década de 70, apresentando um exame prospectivo das novas características da sociedade com base em uma análise da estrutura social então presente. Conforme Bell:

<sup>11</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 148.

<sup>12</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 149.

<sup>13</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. Teoria geral clássica do direito do trabalho e sociedade pós-industrial: faces de uma crise e perspectivas para superação. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 37, n. 436, p. 59-79, abr. 2020.

<sup>14</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 136.

O conceito de sociedade pós-industrial lida sobretudo com as mudanças na estrutura social, com a maneira segundo a qual a economia está sendo transformada e como está remanejando o sistema ocupacional, e com as novas relações entre a teoria e o empirismo, particularmente entre a ciência e a tecnologia.<sup>15</sup>

Concebendo o conceito de Sociedade Pós-Industrial como uma generalização ampla, Bell desenvolve o seu significado a partir de cinco dimensões, quais sejam:

1. Setor Econômico: a mudança de uma economia de produção de bens para uma de serviços;
2. Distribuição ocupacional: a preeminência da classe profissional e técnica;
3. Princípio axial: a centralidade do conhecimento teórico como fonte de inovação e de formulação política para a sociedade;
4. Orientação futura: o controle da tecnologia e a distribuição tecnológica;
5. Tomada de decisões: a criação de uma “tecnologia intelectual”.<sup>16</sup>

Através desta conceituação, depreende-se que deixam de predominar os empregos fabris no trabalho da Sociedade Pós-Industrial, crescendo o número de profissionais do setor de serviços, com conhecimentos técnicos e teóricos específicos de suas profissões. Há de se ter em vista que a obra foi publicada nos anos 70, tornando muito visível para Bell, a partir de gráficos de regiões desenvolvidas do mundo, o crescimento do trabalho em escritórios, enquanto diminuía o número dos trabalhadores semiquilificados característicos do início da industrialização.<sup>17</sup> A força de trabalho, desse modo, já não está em sua maior parte aplicada à agricultura ou à manufatura (setor primário e secundário da economia), mas sim aos serviços (setor terciário), em atividades como comércio, finanças, transporte, saúde, recreação, pesquisa, educação e governo.<sup>18</sup> Junto a isso, ocorre também o desenvolvimento de tecnologias de informação e sua implementação na realização do trabalho. Diante destas alterações, a própria natureza das mercadorias se transforma de bens materiais para serviços e informação. Nesta vereda, explica Dorneles:

Já a sociedade pós-industrial se difere por ser predominantemente produtora de serviços, em que a matéria-prima essencial é a informação. Com isso,

<sup>15</sup> BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial**: uma tentativa de previsão social. São Paulo: Cultrix, 1977. p. 26.

<sup>16</sup> BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial**: uma tentativa de previsão social. São Paulo: Cultrix, 1977. p. 27-28.

<sup>17</sup> BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial**: uma tentativa de previsão social. São Paulo: Cultrix, 1977. p. 30.

<sup>18</sup> BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial**: uma tentativa de previsão social. São Paulo: Cultrix, 1977. p. 28.

crece em importância a classe de profissionais liberais e técnicos como setor de alocação da ocupação e da renda. O conhecimento teórico passa a ocupar um papel cada vez mais relevante na organização social, estruturando as relações de poder. Conseqüentemente, crescem em importância os problemas relativos à gestão e difusão do conhecimento e da tecnologia.<sup>19</sup>

Assim, devido ao novo papel dos serviços e da informação como mercadorias predominantes e ao crescimento do setor terciário com os serviços técnicos e profissionais, é possível constatar a centralidade que as novas tecnologias adquiriram no mundo do trabalho. Para De Masi, o desenvolvimento delas foi um dos fatores propulsores do salto da Sociedade Industrial para a Pós-Industrial, destacando entre as inovações tecnológicas os meios de transporte, a comunicação em massa e o rápido desenvolvimento da eletrônica, da informática e da telecomunicação.<sup>20</sup>

Ainda, é importante abordar que a própria indústria (setor secundário) também se modificou. Conforme referido anteriormente, a crise do petróleo de 1973 pode ser identificada como um dos principais fatores da transição para a Sociedade Pós-Industrial. Em razão dela, surgem novas formas de organização do processo produtivo, substituindo as formas da Sociedade Industrial até então predominantes. O fim do progresso estável do sistema fez com que empresas começassem a instaurar um modelo de produção flexível.<sup>21</sup> Neste cenário, surge o modelo toyotista de produção, o da “acumulação flexível”. Em razão do progresso da tecnologia de informação e do transporte, o toyotismo consegue funcionar com a matéria-prima na estreita medida do necessário, o que, por sua vez, permite a eliminação dos grandes estoques, característicos do modelo produtivo do período anterior.<sup>22</sup> Ou seja, a produção se torna mais flexível, de modo que a empresa pode responder com maior velocidade às recessões que comprometem a demanda no mercado. Tais

<sup>19</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A negociação coletiva e a noção normativa de trabalho digno para a OIT**: uma proposta de adaptação do direito coletivo do trabalho brasileiro à sociedade pós-industrial. 2005. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFSC, Florianópolis, 2005. p. 98.

<sup>20</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 140.

<sup>21</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A negociação coletiva e a noção normativa de trabalho digno para a OIT**: uma proposta de adaptação do direito coletivo do trabalho brasileiro à sociedade pós-industrial. 2005. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFSC, Florianópolis, 2005. p. 160.

<sup>22</sup> ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 4. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1997. p. 23-24 apud DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A negociação coletiva e a noção normativa de trabalho digno para a OIT**: uma proposta de adaptação do direito coletivo do trabalho brasileiro à sociedade pós-industrial. 2005. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFSC, Florianópolis, 2005. p. 163.

características fizeram com que a implementação da “acumulação flexível” se tornasse hegemônica na Sociedade Pós-Industrial.<sup>23</sup> Com isso, a massificação da produção, característica da Sociedade Industrial, dá lugar à flexibilização da produção orientada pelo mercado.<sup>24</sup>

A partir dos eventos supramencionados - advento da “acumulação flexível”, substituição da mercadoria principal de bens materiais por serviços e informação, e deslocamento da força de trabalho ao setor terciário – verifica-se que as novas tecnologias adquiriram uma maior importância e transformaram o mundo do trabalho. Torna-se, assim, cada vez mais possível a realização das tarefas laborais em regime remoto, visto que a natureza dos produtos e das ocupações dos trabalhadores permitem, através do teletrabalho, a flexibilização das estruturas de tempo e local de trabalho, tradicionalmente rígidas no trabalho fabril da Sociedade Industrial.

Contudo, todos estes processos da Sociedade Pós-Industrial não podem ser vistos como se fossem uma nova realidade aplicável a todos. Conforme alerta Vargas, na exposição desta nova organização do trabalho não se pode incorrer em um achatamento da realidade, isto é, fazer parecer que todo o trabalho humano já é pautado pelas características da Sociedade Pós-Industrial.<sup>25</sup> Reitera-se que as transformações são um processo em andamento e que as formas de organização do trabalho de diferentes períodos ainda convivem.

A fim de exemplificar este convívio, no próprio mercado digital pode-se verificar um contraste extremo entre as formas de prestação do trabalho. De um lado do mercado de trabalho digital, há trabalhadores assalariados livres, provavelmente com um sindicato à disposição. Ocorre que, na outra ponta deste mesmo mercado, há escravidão e trabalho infantil.<sup>26</sup> O processo produtivo das tecnologias de informação

<sup>23</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A negociação coletiva e a noção normativa de trabalho digno para a OIT**: uma proposta de adaptação do direito coletivo do trabalho brasileiro à sociedade pós-industrial. 2005. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFSC, Florianópolis, 2005. p. 160-162.

<sup>24</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A negociação coletiva e a noção normativa de trabalho digno para a OIT**: uma proposta de adaptação do direito coletivo do trabalho brasileiro à sociedade pós-industrial. 2005. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFSC, Florianópolis, 2005. p. 131.

<sup>25</sup> VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil**: aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019. p. 195-196.

<sup>26</sup> FUCHS, Christian. Capitalism, patriarchy, slavery, and racism in the age of digital capitalism and digital labour. **Critical Sociology**, v. 44, n. 4-5, p. 677-702, 2018. Versão digital fls. 1-26. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0896920517691108>. Acesso em: 12 maio 2022. p. 14-15.



dependem de vários minérios como o cobalto, utilizado para produzir as baterias de celulares e laptops. Mais da metade do estoque de cobalto do mundo é proveniente da República Democrática do Congo, onde em 2014, a UNICEF estimou 40.000 menores trabalhando em minas do referido país.<sup>27</sup> Portanto, verifica-se que as características de prestação do trabalho na Sociedade Pós-Industrial ainda não são universais e possivelmente continuarão convivendo com outras formas de prestação do trabalho.<sup>28</sup>

Da mesma forma, é importante abordar os desdobramentos mais recentes deste período, destacando-se entre eles o crescimento do setor terciário informal, isto é, do número de trabalhadores do setor de serviços que prestam o trabalho em modalidades precárias e instáveis. Isso ocorre, pois o esvaziamento do setor secundário para o setor terciário - característica da Sociedade Pós-Industrial - não se deu somente em empregos técnicos e intelectuais, mas também em trabalhos informais, revelando um reflexo negativo das mudanças do período.

A implementação dos modelos produtivos de maior flexibilidade na indústria fez com que mais trabalhadores precisassem migrar ao setor de serviços, muitos destes, no entanto, não possuíam a instrução necessária para ocupar cargos de trabalho que proporcionassem segurança econômica. Além disso, a Sociedade Pós-Industrial permitiu, através dos avanços tecnológicos e da globalização, que as empresas deslocassem suas fábricas para países em que os direitos trabalhistas fossem mais flexíveis, aumentando assim seu capital. Ocorre que o fechamento das fábricas do país de origem reduz ainda mais o espaço para a força de trabalho no setor secundário, de modo que mais trabalhadores precisam recorrer ao setor de serviços. Além disso, objetivando manter os postos de trabalho destas fábricas, vários países adotaram medidas flexibilizando o direito trabalhista interno, no intuito de evitar que as corporações buscassem países estrangeiros mais flexíveis e lá alocassem seus investimentos.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> FUCHS, Christian. Capitalism, patriarchy, slavery, and racism in the age of digital capitalismo and digital labour. **Critical Sociology**, v. 44, n. 4-5, p. 677-702, 2018. Versão digital fls. 1-26. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0896920517691108>. Acesso em: 12 maio 2022. p. 14-15.

<sup>28</sup> VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil: aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019. p. 195.

<sup>29</sup> STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2014. p. 22.

Este fenômeno faz parte de um impulso maior no sentido de desregular o direito do trabalho dentro deste mais recente cenário das relações de trabalho na Sociedade Pós-Industrial. Constata-se, assim, uma corrente de flexibilização dos direitos trabalhistas pautada por uma acentuada desregulação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, abrangendo inclusive o Brasil, com ênfase na década de 1990 e nos anos de 2016/2017.<sup>30</sup> Nesse interim, recentemente na Sociedade Pós-Industrial, tem-se uma grande parcela de trabalhadores realizando serviços em empregos instáveis e informais, o que contrasta com o trabalho seguro e consolidado do século XX.<sup>31</sup>

Guy Standing identifica uma classe originada desta nova configuração, o precariado.<sup>32</sup> Conforme o entendimento de Standing:

Além da falta de garantia no emprego e da renda social insegura, aqueles que fazem parte do precariado carecem de uma identidade baseada no trabalho. Quando estão empregados, ocupam empregos desprovidos de carreira e sem tradições de memória social, ou seja, não sentem que pertencem a uma comunidade ocupacional imersa em práticas estáveis, códigos de ética e normas de comportamento, reciprocidade e fraternidade.<sup>33</sup>

Com isso, constata-se uma precarização das relações laborais entre os desdobramentos mais recentes da Sociedade Pós-Industrial, sendo que as novas tecnologias também estão presentes nestes empregos instáveis, em fenômenos como a “plataformização” do trabalho - motoristas e entregadores de aplicativo.

Dessa forma, compreende-se que a Sociedade Pós-Industrial se desenvolve em diferentes aspectos, consolidando novas formas de prestação do trabalho a partir das tecnologias e implementando-as em novos empregos no setor de serviços de modo formal e informal. Assim, segue-se ao exame do teletrabalho dentro deste contexto.

### 2.1.3 Teletrabalho na Sociedade Pós-Industrial

Na conjuntura da Sociedade Pós-industrial, tem-se que o teletrabalho se originou a partir da utilização das novas tecnologias no espaço de produção. À vista disso, reitera-se que, o desenvolvimento da organização científica do trabalho, iniciado na Sociedade Industrial e continuado na Sociedade Pós-Industrial, sempre

<sup>30</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 112.

<sup>31</sup> STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2014. p. 15.

<sup>32</sup> STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2014. p. 15.

<sup>33</sup> STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2014. p. 31.

procurou implementar as inovações tecnológicas no processo produtivo. Além disso, o crescimento do setor terciário, a modificação da indústria pela “acumulação flexível”, e a predominância de serviços e informação como mercadorias dominantes também fizeram aumentar a possibilidade de se prestar o trabalho em regime remoto.

Em sua obra “O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial”, publicada no final da década de 90, De Masi observa de forma otimista os efeitos da implementação das novas tecnologias na forma de realização do trabalho:

Através da eletrônica e da informática atingiu-se uma grande redução de custos e uma enorme gama de novos serviços, com a inédita possibilidade de interagir à distância e em tempo real. E veio também a possibilidade de reduzir o trabalho humano indispensável para produzir bens e serviços. A presença de um computador em cada escritório e em cada casa já agilizou um posicionamento radicalmente novo para as duas categorias ancestrais da nossa vida racional: tempo e espaço.<sup>34</sup>

Compreende-se, então, que a organização científica do trabalho da Sociedade Industrial tinha os elementos do tempo e do local de trabalho como inváriáveis no processo produtivo, representados pelo espaço da fábrica e pelo horário cronometrado, com o recorrente sino avisando do final do expediente. A organização do trabalho da Sociedade Pós-Industrial, por sua vez, utilizou as novas tecnologias, permitindo o manejo do tempo e do local de trabalho, agora tidos como elementos variáveis. Desenvolveram-se, como consequência, novas modalidades de realizar os serviços, como o teletrabalho, uma alternativa ao processo produtivo capaz de flexibilizar as estruturas do espaço e tempo no trabalho.

Acerca da variação do espaço produtivo, esta se tornou viável, pois o teletrabalho permite ao empregado realizar as tarefas de sua própria casa. Ou seja, no teletrabalho, ao invés do empregado se deslocar ao local de trabalho para realizar suas funções, a informação chega ao seu domicílio, onde ele realiza as mesmas tarefas por meio de um computador perfeitamente similar ao do ambiente de trabalho.<sup>35</sup> Ainda, o teletrabalho não se restringe ao domicílio do empregado, podendo ser realizado também em escritórios satélites mais próximos da casa do trabalhador em comparação com a sede da empresa. Desse modo, a centralização espacial do

<sup>34</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 144.

<sup>35</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 211-212.

processo produtivo não é mais uma estrutura rígida imune à organização científica do trabalho.

De Masi explica sobre a descentralização espacial da prestação do trabalho:

A grande empresa monolítica vai-se desarticulando e diluindo em distritos e aparatos e para um número crescente de dependentes torna-se tecnicamente possível trabalhar com o terminal na própria casa ou em unidades organizativas intermediárias. Isso determina uma progressiva desestruturação do espaço produtivo.<sup>36</sup>

Da mesma forma, a estrutura do tempo de trabalho também deixa de ser rígida em decorrência do teletrabalho, pois este permite a flexibilidade dos horários de expediente. Para atingir esta fluidez de horário, o controle do trabalho deixa de ser sobre a jornada, passando a ser realizado sobre os resultados. Esta característica faz com que o teletrabalho seja menos alienante e mais apropriado ao trabalho intelectual.<sup>37</sup> Neste ponto, há de se ter em vista que, na Sociedade Industrial, a fragmentação do trabalho alienou o empregado da integralidade do processo produtivo, pois o trabalhador era responsável somente por uma pequena fração da produção. A prestação do trabalho em regime remoto, no entanto, conecta mais o trabalhador ao produto de seu trabalho, visto que controle de sua produtividade se dá sobre seus próprios resultados, e não por um horário rigidamente sincronizado.

Diante da flexibilização do tempo e espaço, De Masi analisa o teletrabalho:

Torna-se cada vez mais clara a inutilidade do trabalho executado na unidade de tempo e de lugar do grande escritório centralizado; difunde-se a aspiração por uma gestão autônoma, flexível, subjetiva e descentrada do próprio trabalho; toma-se consciência das oportunidades cada vez mais revolucionárias oferecidas pelo progresso tecnológico, capaz, enfim, de tornar ubíquas as informações e de anular os vínculos espaço temporais.<sup>38</sup>

Assim, com o advento do trabalho remoto, entra em declínio a fábrica como unidade fechada de tempo e lugar de trabalho.<sup>39</sup> Ademais, com o contínuo desenvolvimento das tecnologias de informação, surge uma pluralidade de meios de

<sup>36</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 139.

<sup>37</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 213.

<sup>38</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 181-182.

<sup>39</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999.p. 139.

comunicação, o que representa um aumento na conectividade, a qual se relaciona diretamente com a performance do teletrabalhador.<sup>40</sup>

Portanto, avalia-se que as novas tecnologias e o teletrabalho foram capazes de alterar significativamente o modo de se prestar o trabalho na Sociedade Pós-Industrial. O local e o tempo deixam de ser estruturas rígidas no mundo do trabalho, passando a ser manobradas pelas diferentes formas de organização científica do processo produtivo. Outrossim, a flexibilização dos horários de trabalho a partir do controle sobre o resultado permitiu ao trabalhador maior conhecimento sobre o processo produtivo quando comparado à alienação das tarefas fragmentadas e específicas executadas nos moldes do taylorismo e fordismo da Sociedade Industrial.

Porém, importa observar que grande parte do desenvolvimento do direito do trabalho se deu considerando a prestação dos serviços centrada em bases temporais e espaciais fixas, o que diverge da fluidez do tempo e do local possibilitada pelas novas tecnologias.<sup>41</sup> Nesse sentido, diferenciando-se do viés otimista de De Masi, Harvey percebe o teletrabalho da Sociedade Pós-Industrial como uma nova forma de exploração invisível dos trabalhadores:

[...] intensificação das estratégias de extração de mais-valia mesmo nos países capitalistas avançados, pois ao lado do emprego “tradicional” surgem “sistemas de trabalhos alternativos” – tais como o “teletrabalho”, a intensificação do trabalho informal, a subcontratação e a terceirização – que permitem o retorno da “superexploração invisível do trabalho”. Invisível, pois, ao mesmo tempo, utiliza-se de formas de trabalho tradicionalmente não abrangidas pela proteção juslaboral e cria novas formas de prestação de serviços ainda não absorvidas por este ramo jurídico.<sup>42</sup>

Surge, assim, uma preocupação de que o trabalho remoto, ao invés de significar um avanço nas relações de trabalho, possa ser um retrocesso em sua utilização.

<sup>40</sup> STAPLES, D. Sandy. A study of remote workers and their differences from non-remote workers.

**Journal of End User Computing**, v. 13, n. 2, abr./jun. 2001. Disponível em:

<https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=googlescholar&id=GALE|A72609405&v=2.1&it=r&sid=AONE&asid=c70e667c>. Acesso em: 28 abr. 2022.

<sup>41</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. Teoria geral clássica do direito do trabalho e sociedade pós-industrial: faces de uma crise e perspectivas para superação. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 37, n. 436, p. 59-79, abr. 2020.

<sup>42</sup> HARVEY, David. Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 5. ed. São Paulo: Loyola, 1992. p. 175 apud DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A negociação coletiva e a noção normativa de trabalho digno para a OIT**: uma proposta de adaptação do direito coletivo do trabalho brasileiro à sociedade pós-industrial. 2005. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFSC, Florianópolis, 2005. p. 161.

Assim, salienta-se que De Masi analisou o teletrabalho de forma prospectiva e otimista durante o crescimento de sua implementação no contexto do final dos anos 90. Por consequência, importa apresentar também exames sobre teletrabalho de períodos mais recentes da Sociedade Pós-Industrial, em que se vincula a maior implementação desta modalidade de trabalho à Quarta Revolução Industrial.

#### 2.1.4 A outra face do teletrabalho na Sociedade Pós-Industrial

Em um exame mais recente da Sociedade Pós-Industrial, relaciona-se o teletrabalho à Quarta Revolução Industrial. Nesse sentido, conforme interessante entendimento de Azevedo, Castro e Ferreira sobre o teletrabalho:

É que se nota que esse fenômeno carrega exatamente muitas das características e das propostas do Trabalho 4.0, como a descentralização/flexibilização geográfica e cronológica do trabalho, a versatilidade e o monitoramento constante e em tempo real das atividades desempenhadas pelos trabalhadores, em qualquer lugar que se encontrarem.<sup>43</sup>

Ou seja, compreende-se que se confirmam as características observadas por De Masi quanto às alterações da maneira de prestar o trabalho, decorrentes descentralização do espaço e flexibilização do tempo de trabalho.

A fim de contextualizar a Quarta Revolução Industrial, relacionada ao teletrabalho, importa apresentar, brevemente, as classificações anteriores, já referidas de forma abrangente no exame da Sociedade Industrial e Pós Industrial. A Primeira revolução industrial ocorreu na segunda metade do século XVIII, iniciando no Reino Unido, com a utilização de máquinas a vapor, principalmente no setor têxtil. Conforme referido, houve um êxodo para as cidades, onde o excesso de mão de obra foi alocado nos primeiros parques fabris.<sup>44</sup> A Segunda Revolução Industrial, por sua vez, começa ao final do século XIX, utilizando energia elétrica, petróleo e gás natural,<sup>45</sup> momento

<sup>43</sup> AZEVEDO, Amanda Segato Machado de; CASTRO, João Vitor Cruz de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A indústria 4.0 e os novos desafios do universo trabalhista. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção**. Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 129-156. p. 145.

<sup>44</sup> AZEVEDO, Amanda Segato Machado de; CASTRO, João Vitor Cruz de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A indústria 4.0 e os novos desafios do universo trabalhista. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção**. Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 129-156. p. 131.

<sup>45</sup> AZEVEDO, Amanda Segato Machado de; CASTRO, João Vitor Cruz de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A indústria 4.0 e os novos desafios do universo trabalhista. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção**. Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 129-156. p. 132.

em que surgem os estudos de organização científica da produção, como Fordismo e Taylorismo. A Terceira Revolução Industrial começa nos EUA na segunda metade do século XX, com a utilização da energia nuclear, avanços na telecomunicação e informática, alcançando os outros países.<sup>46</sup> Por fim, o século XXI vivencia a denominada Quarta Revolução Industrial. No ano de 2011, a Alemanha apresenta pela primeira vez o conceito de Indústria 4.0, iniciando a Quarta Revolução Industrial. O termo Indústria 4.0 nomeava o projeto alemão que promoveria um grande salto de competitividade a partir de novas tecnologias no setor de manufatura.

Sobre a Indústria 4.0, Vello e Volante esclarecem: “Ela está voltada para os sistemas de Produção Ciber-Físicos, que é a interconexão das etapas de produção, ou seja, uma indústria mais eficiente e que utiliza fontes de energia renováveis que não foram abordadas nas outras revoluções.”<sup>47</sup> Esta nova etapa industrial, portanto, contribui com a alteração do enfoque de mercadorias da Sociedade Pós-Industrial, em que a indústria deixa de centrar em bens para priorizar os serviços e a informação. Nesse rumo, a fonte hegemônica do trabalho deixa de ser o emprego tradicional, manufatureiro, destinado à confecção de mercadorias materiais. Chaves Júnior explica o papel da indústria 4.0 nesta mudança:

[...] a produção contemporânea não se preocupa tanto com a confecção da mercadoria material, isso, também, porque a automação e a inteligência artificial, a indústria 4.0 – que liga a internet das coisas até mesmo ao ambiente produtivo – possibilitaram aumentar, e de forma exponencial, a capacidade de reprodução de bens tangíveis, o que, logicamente, fez diminuir o valor desses bens, materiais e reproduzíveis, no mercado.<sup>48</sup>

Assim, estes novos desdobramentos também repercutem no crescimento do setor terciário informal, pois a interconexão e a automação na indústria contribuem para liberar cada vez mais trabalhadores ao setor de serviços, muitos dos quais terminam por prestar serviços em relações inseguras, por vezes mediadas pelo

---

<sup>46</sup> AZEVEDO, Amanda Segato Machado de; CASTRO, João Vitor Cruz de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A indústria 4.0 e os novos desafios do universo trabalhista. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção**. Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 129-156. p. 132.

<sup>47</sup> VELLO, Ana Cristina; VOLANTE, Carlos Rodrigo. O conceito de indústria 4.0 e os principais desafios de sua implantação no Brasil. **Interface Tecnológica**, Taquaritinga, v. 16, n. 2, p. 325-336, 2019. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/686>. Acesso em: 18 jul.2022. p. 327-328.

<sup>48</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Direito do trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho**. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179934/2019\\_chaves\\_jr\\_jose\\_direito\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179934/2019_chaves_jr_jose_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 15 jul. 2022. p. 37.

teletrabalho. A utilização do teletrabalho, então, aumenta, seja em empregos seguros, seja na prestação de serviços em situações precárias e informais. Dessa forma, embora o viés otimista de De Masi acerca da inovação do teletrabalho tenha se consolidado em grande parte, compreende-se que atualmente o trabalho remoto também apresenta aspectos negativos, relacionados com a sua implementação em empregos informais.

Nestas análises mais recentes das alterações da Sociedade Pós-Industrial, constata-se, então, a utilização do teletrabalho como um instrumento de flexibilização de direitos trabalhistas, por ser utilizado em novos serviços desprovidos de segurança. Ocorre que a interconexão da produção advinda da Quarta Revolução Industrial tornou as empresas mais enxutas, com enxugamento instrumental de pessoal e de despesas por meio de mecanismos como o teletrabalho e a terceirização.<sup>49</sup> Com isso, empregados perdem os postos de trabalho, recorrendo ao setor de serviços para garantir o seu sustento, por vezes desempenhando atividades em situações precárias. Desse modo, o desenvolvimento tecnológico aumenta também os trabalhos informais intermediados pelas novas tecnologias, como se verifica no caso dos motoristas e entregadores de aplicativo, que não possuem um vínculo empregatício reconhecido.<sup>50</sup> Denomina-se este fenômeno de plataformização do trabalho, pelo qual se utiliza plataformas de aplicativos eletrônicos para prestação de trabalhos informais.<sup>51</sup> Este é um dos novos contornos negativos da utilização do teletrabalho na Sociedade Pós-Industrial, em que surgem empregos precários com jornadas de trabalho extenuantes mediadas por tecnologia e algoritmos.

Portanto, o teletrabalho, inserido no âmbito da Sociedade Pós-Industrial, não pode ser entendido somente por um viés otimista em razão da possibilidade de flexibilização do local e do horário de trabalho, e de outras características como um maior conhecimento do processo produtivo proporcionado ao trabalhador. É

<sup>49</sup> AZEVEDO, Amanda Segato Machado de; CASTRO, João Vitor Cruz de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A indústria 4.0 e os novos desafios do universo trabalhista. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção.** Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 129-156. p. 138.

<sup>50</sup> AZEVEDO, Amanda Segato Machado de; CASTRO, João Vitor Cruz de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A indústria 4.0 e os novos desafios do universo trabalhista. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção.** Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 129-156. p. 139.

<sup>51</sup> AZEVEDO, Amanda Segato Machado de; CASTRO, João Vitor Cruz de; FERREIRA, Vanessa Rocha. A indústria 4.0 e os novos desafios do universo trabalhista. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção.** Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 129-156. p. 144.



necessário compreender que o teletrabalho também está sendo implementado no setor de serviços informal, diminuindo direitos trabalhistas na medida em que é utilizado para intermediar precárias relações de prestação de serviços sem segurança social, como no caso da plataformização do trabalho.

À vista disso, na presente pesquisa, analisa-se a compatibilidade do teletrabalho com o instituto do sindicato, pertencente ao direito coletivo do trabalho. Não é objetivo deste trabalho realizar o exame da sindicalização especificamente dos teletrabalhadores informais, pois estes podem ter seu próprio vínculo empregatício contestado, afetando o direito de livre associação sindical. O que se investiga na presente pesquisa, então, é como o teletrabalho, da forma como foi incorporado ao ordenamento jurídico, relaciona-se com o sindicato, no objetivo de encontrar possíveis incompatibilidades que dificultam a sindicalização dos teletrabalhadores.

Nesse rumo, entende-se que a mera previsão do instituto no ordenamento jurídico não significa a sua implementação perfeita no direito do trabalho. Avalia-se crucial que haja também a sua conformação com outros institutos jurídicos trabalhistas. Assim, para verificar a existência de deficiências e da necessidade de conformação do teletrabalho à organização sindical, passa-se ao exame legal do teletrabalho no Brasil.

## 2.2 TELETRABALHO NO BRASIL

### 2.2.1 Análise normativa do teletrabalho

Para favorecer a análise dos delineamentos legais do teletrabalho, faz-se pertinente a abordagem de algumas conceituações próprias acerca do instituto. Conforme Fincato e Marsillac:

Esta modalidade de labor é, em primeira análise, uma nova maneira de o mercado de trabalho se (re)organizar, superando limites de tempo e espaço, através da utilização dos meios telemáticos, alterando a forma como é exercido o controle, comando e supervisão do empregador e, por consequência, a subordinação (que deixa de ser direta e presencial).<sup>52</sup>

Ainda, conforme o didático entendimento de Martinez:

<sup>52</sup> FINCATO, Denise Pires; MARSILLAC, João Pedro Ignácio. O teletrabalho como instrumento de “inserção excluída” da mulher no mercado de trabalho. *In*: FINCATO, Denise; VIDALETTI, Leiliane Piovesani (org.). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho**. v. 4. Porto Alegre: FI, 2021. p. 239-273. p. 241.

O teletrabalho é um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.<sup>53</sup>

Complementando, acrescentam Marcheti e Volpon:

[...] o teletrabalho configura um verdadeiro elemento do contrato de trabalho, pelo qual há o estabelecimento do local de trabalho – preponderantemente fora das dependências do empregador – devendo assim constar no instrumento contratual firmado, que especificará também as atividades que serão realizadas pelo empregado em teletrabalho – e como, da mesma forma como se consigna nos contratos de trabalho a prestação de trabalho presencial.<sup>54</sup>

No panorama internacional, a Organização Internacional do Trabalho define teletrabalho como uma forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permite a separação física e utilize uma nova tecnologia de comunicação.<sup>55</sup>

Os conceitos supra se coadunam com a definição legal dada pela CLT, que incorporou o teletrabalho ao ordenamento jurídico por meio da Lei 13.467 de 2017 - a reforma trabalhista - regulando a matéria no Título II, “das normas gerais de tutela do trabalho”, no capítulo II-A. A referida lei conceituava o teletrabalho no art. 75-B com a seguinte redação: “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”<sup>56</sup>.

A previsão, contudo, foi alterada pela publicação da Medida Provisória 1.108/22, convertida na Lei 14.442 de 2022, que abriu a possibilidade de o regime ser reconhecido mesmo que a prestação de serviços não seja de maneira preponderante fora das dependências do empregador:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a

<sup>53</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 143.

<sup>54</sup> MARCHETI, Renata; VOLPON, Ricardo de Arruda Soares; POLO, Heloísa Barcellos. Covid-19 e as relações de trabalho no Brasil: breves considerações. In: WARDE, Walfrido; VALIM, Rafael (coord.). **As consequências da covid-19 no direito brasileiro**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 351-391. p. 367.

<sup>55</sup> Art. 1º da Convenção 177 da OIT sobre trabalho em domicílio. Convenção não ratificada pelo Brasil.

<sup>56</sup> BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 12 jun. 2022.

utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.<sup>57</sup>

Presentes em ambas as definições estão as características de o trabalho ser prestado fora das dependências do empregador mediante a utilização de tecnologias da informação e de comunicação. Nessa vereda, cumpre salientar que não necessariamente ele será prestado no domicílio do trabalhador, podendo ser também realizado em, por exemplo, um escritório satélite perto de sua residência. Nesta previsão legal, verifica-se a presença da característica de desestruturação do espaço de trabalho.

Ademais, a definição legal distingue expressamente o teletrabalho do trabalho externo. O teletrabalho definido pela lei não se trata de modalidade de trabalho externo, mas sim de um trabalho interno, pois o meio ambiente do trabalho se torna virtual, e nele se insere o teletrabalhador. Ou seja, embora o trabalhador remoto esteja fisicamente ausente da sede, ele está virtualmente inserido no ambiente de trabalho interno da empresa.<sup>58</sup> Também se pode distinguir o teletrabalho do trabalho externo, na medida em que este deve ser obrigatoriamente desempenhado fora da sede da empresa, como ocorre com os vendedores externos, os instaladores de antena, entre outros, enquanto aquele sequer precisa ser desempenhado de forma preponderante fora das dependências do empregador, segundo o atual conteúdo do artigo legal supramencionado.

Nesse mesmo sentido, o §1º do art. 75-B complementa: “O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto”<sup>59</sup>. A redação anterior à Medida Provisória, convertida na Lei 14.442/2022, era semelhante, apenas não constava o trecho “ainda que de modo habitual”.

Ainda, no que concerne às disposições legais do teletrabalho, destaca-se o §2º do art. 75-B, dispondo que o controle do trabalho remoto poderá não ser por jornada,

<sup>57</sup> BRASIL. **Lei nº 14.442 de 2 de setembro de 2022**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm). Acesso em: 8 set. 2022.

<sup>58</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 143.

<sup>59</sup> BRASIL. **Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 8 set. 2022.

mas também por produção ou tarefa.<sup>60</sup> Cumpre destacar que, ao se optar pelo controle por produção ou tarefa, não incidirão as disposições legais sobre jornada e, por consequência, o trabalhador não terá direito às horas extras, como dispõe a nova redação do art. 62, III, da CLT: “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”.<sup>61</sup> Ou seja, este dispositivo consagra a flexibilização do horário de trabalho pelo teletrabalho. Ressalta-se, contudo, que quando a modalidade de controle escolhida for a de jornada, o teletrabalhador deverá ter o controle sobre seu horário de trabalho, aplicando-se os dispositivos legais correspondentes.

Importa destacar, também, que deve estar expresso no contrato de trabalho a previsão de prestação do serviço em regime remoto. Assim, para ser caracterizado o teletrabalho, é exigida a sua formalização. O art. 75-C da CLT prevê: “A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho”.<sup>62</sup> As alterações de regime, por corolário, também devem constar em aditivo contratual formalizado.

Por fim, considerando os objetivos da presente pesquisa, cumpre destacar a previsão do §7º do art. 75-B, da CLT : “Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado”.<sup>63</sup> A questão sobre o enquadramento sindical do teletrabalhador é controversa. Há entendimento doutrinário no sentido de que incidem os diplomas normativos coletivos pactuados na localidade do empregador não do empregado.<sup>64</sup> O exame aprofundado desta disposição e seus efeitos será realizado posteriormente na pesquisa.

<sup>60</sup> BRASIL. **Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 08 set. 2022.

<sup>61</sup> BRASIL. **Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 12 jun. 2022.

<sup>62</sup> BRASIL. **Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 08 set. 2022.

<sup>63</sup> BRASIL. **Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 08 set. 2022.

<sup>64</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 144.

Portanto, verifica-se que as normas pertinentes ao teletrabalho, além de serem novas, ainda são objeto de alterações, urgindo não somente a necessidade de consolidar o regramento da prestação do trabalho em regime remoto, como também de compatibilizá-lo com a organização sindical no Brasil. É crucial conformar o instituto do sindicato ao teletrabalho em razão da importância adquirida pelo trabalho remoto nos últimos anos, diante de sua crescente implementação nas relações de emprego. Assim, faz-se pertinente, primeiro, apresentar levantamentos da presença do teletrabalho no Brasil.

### 2.2.2 Presença do teletrabalho no Brasil

Constata-se que esta aumentou consideravelmente nos últimos anos. A crescente utilização do trabalho remoto nas relações de emprego repercute no seu peso dentro do movimento sindical, de modo que as incongruências e deficiências entre os institutos afetam um contingente cada vez maior de trabalhadores no Brasil.

Em 2017, no marco de celebração dos 20 anos do teletrabalho na América Latina, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades apurou que a quantidade de teletrabalhadores no Brasil seria em torno de 7.500.000.<sup>65</sup> Contudo, o número poderia estar inflacionado, pois o levantamento não diferenciava os trabalhadores independentes dos que realizam o trabalho remoto em uma relação de emprego, isto é, com o elemento da subordinação.

Faz-se relevante, então, o levantamento feito pela Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, que se propôs a mensurar o trabalho remoto no Brasil em 2020, no contexto da pandemia de Covid-19. A pesquisa feita apontou que, dos 83 milhões da população ocupada, 8,2 milhões seguiram trabalhando de modo remoto, correspondendo a 11% do total.<sup>66</sup>

O DataSenado, por sua vez, aponta que em setembro de 2020 o número de teletrabalhadores no Brasil corresponderia a cerca de 10 milhões de brasileiros. Em sua pesquisa, consta que 6% da população trabalhava à distância naquele momento,

<sup>65</sup> SOBRATT. **Primer informe estado del teletrabajo:** en América Latina y el Caribe. (En el marco de la celebración de los 20 años del Teletrabajo en Brasil). Disponível em: [https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/10/16.10.2017-Relatorio\\_Italac\\_2017.pdf](https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/10/16.10.2017-Relatorio_Italac_2017.pdf). Acesso em: 25 fev. 2022.

<sup>66</sup> IPEA. Carta de Conjuntura nº 52, Nota de Conjuntura 6 – 3º trimestre de 2021. **Trabalho Remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia de Covid-19:** quem, quantos e onde estão? Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714\\_notas\\_trabalho\\_remoto.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_notas_trabalho_remoto.pdf). Acesso em: 27 fev. 2022.

sendo que aproximadamente 60% dos entrevistados afirmaram que o trabalho nessa modalidade era decorrente da situação causada pela pandemia do coronavírus, e que a empresa empregadora não dispunha dessa modalidade de trabalho antes do início da pandemia.<sup>67</sup> Ainda, conforme estudo elaborado pela Fundação Instituto de Administração (FIA), com dados coletados em abril de 2020, 46% das empresas adotaram o trabalho em casa no início da pandemia.<sup>68</sup>

Constata-se, a partir dessas apurações, que pandemia de Covid-19 foi responsável por aumentar de forma abrupta a importância do teletrabalho, o qual foi utilizado como meio de reduzir o risco de contágio e manter o funcionamento das empresas. Dessa forma, cresceu o número de trabalhadores em regime remoto e a importância deste instituto jurídico. Portanto, com o aumento significativo da presença do teletrabalho no Brasil, torna-se relevante compatibilizá-lo com o instituto do sindicato, crucial para a defesa dos interesses dos trabalhadores.

---

<sup>67</sup> DATASENADO. **Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho.** 2020. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/institucional/datasetenado/publicacaodatasetenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em: 14 jun. 2022.

<sup>68</sup> ATMOSFERA FIA. **Pesquisa Gestão de Pessoas na crise Covid-19.** 2020. Disponível em: [jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf](http://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf). Acesso em: 14 jun. 2022.

### 3 A SINDICALIZAÇÃO DO TELETRABALHADOR

#### 3.1 O SINDICATO

Após a análise do contexto de surgimento do teletrabalho na Sociedade Pós-Industrial e de seu delineamento legal no Brasil, passa-se, no presente capítulo, ao exame do instituto do sindicato, de sua origem na Sociedade Industrial, e de sua atual estrutura jurídica no Brasil. Na sequência, levando-se em consideração as diferenças entre os institutos, como as características distintas de prestação do trabalho nos períodos em que surgiram, será feita uma comparação entre sindicato e teletrabalho, com o fim de identificar as possíveis incompatibilidades que dificultam a sindicalização dos trabalhadores remotos. As incongruências encontradas serão enfrentadas no capítulo seguinte.

##### 3.1.1 Origem da organização sindical

Enquanto o teletrabalho surge somente na Sociedade Pós-Industrial, tendo crescido a sua implementação devido à Indústria 4.0 e à pandemia de Covid-19; o sindicato esteve presente desde o início da Sociedade Industrial, acompanhando o desenvolvimento da produção e da indústria até a modernidade. Sobre esta evolução da associação sindical da classe operária ao longo do desenvolvimento da indústria, Stürmer e Bittencourt observam:

[...] o Direito do Trabalho foi resultado de uma luta social coletiva e que resultou na formação de consciência da classe operária, a qual tem seu marco inicial no fim do século XVIII até o processo de constitucionalização, cuja luta coletiva foi fundamental para resgate e reconhecimento e as fases da consolidação da indústria propiciaram lutas e conquistas.<sup>69</sup>

Verifica-se, então, que as organizações sindicais se desenvolveram no final do século XVIII, tendo diferentes etapas de consolidação até a sua mais recente constitucionalização. Historicamente, considera-se o sindicato a representação coletiva dos trabalhadores, tendo por objetivo a defesa dos interesses econômicos e jurídicos dos representados.<sup>70</sup> A associação sindical também permite o equilíbrio da

<sup>69</sup> STÜRMER, Gilberto; BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. Direito do trabalho e indústria 4.0: fases de consolidação e a responsabilidade social. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 297-320. p. 301.

<sup>70</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 394.

negociação nas relações com o empregador, visto que o empregado, isoladamente, está em manifesta vulnerabilidade. Faz-se relevante, então, compreender o surgimento e a evolução da organização sindical, relacionando-a com as diferentes formas de indústria e de organização do trabalho decorrentes das Revoluções Industriais.

Na Primeira Revolução Industrial, predominavam ideais liberais, tendo como pressuposto a igualdade entre os indivíduos, de modo que vigorava a crença na autorregulação do mercado. Dessa forma, havia a máxima exploração do trabalho em condições precárias neste período, surgindo sindicatos que buscavam pressionar os empregadores por melhores condições de trabalho. Entretanto, foi neste período que, em 1791 na França, foi promulgada a Lei *Le Chapelier*, proibindo qualquer forma de organização em associações ou corporações de trabalhadores, criminalizando-as por atentarem contra a igualdade entre indivíduos.<sup>71</sup>

O que se observa é que neste primeiro momento os sindicatos foram tornados ilícitos, pois afrontavam ideais liberais como a igualdade entre os particulares e a liberdade absoluta na exploração dos negócios. Neste panorama, foi crucial a luta dos sindicatos por melhores condições sociais e de trabalho, pois fez com que os Estados passassem a positivar na lei garantias mínimas aos empregados. Com isso, foi possível superar o até então vigente absenteísmo estatal, fundado no ideal de igualdade que afastava a necessidade de proteção. Dessa forma, por meio da organização do proletariado, foi possível a conquista de melhores condições de trabalho, o que culminou na origem e desenvolvimento do próprio direito do trabalho, porquanto este é resultado das lutas travadas coletivamente, as quais fizeram cessar a inércia dos Estados diante das relações laborais.<sup>72</sup>

À vista disso, de extrema relevância sobre o surgimento das associações sindicais, tem-se as percepções Oliveira e Dorneles:

<sup>71</sup> STÜRMER, Gilberto; BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. Direito do trabalho e indústria 4.0: fases de consolidação e a responsabilidade social. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 297-320. p. 303.

<sup>72</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; JAHN, Vitor Kaiser. As balizas da intervenção da Justiça do Trabalho sobre os instrumentos da vontade coletiva e a possibilidade de superação in concreto da regra contida no artigo 8º, §3º, da CLT. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA (RE)PENSANDO O TRABALHO CONTEMPORÂNEO: o futuro do trabalho, 29-30 de agosto, 2019, Franca, São Paulo. **Anais eletrônicos** [...]. Franca: UNESP-FCHS, 2019. v. 3. p. 295-312. Disponível em: <https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/anais-repensando-2019.pdf>. Acesso em: 10 maio 2022.



Com grandes contingentes de trabalhadores reunidos em locais específicos de trabalho, normalmente exercendo suas atividades em péssimas condições de vida e de trabalho (a “questão social”), não demorou muito para que se firmassem laços de identidade e de solidariedade, e com eles as organizações sindicais.<sup>73</sup>

Ou seja, desde já, pode-se verificar que a centralização do local e horário de trabalho, junto com a reunião presencial e simultânea de vários empregados para a prestação do trabalho favoreceram que surgisse um sentimento de classe e solidariedade, frente as precárias condições de trabalho, marcando o começo dos sindicatos. O local centralizado era a fábrica, enquanto o horário rígido se dava na necessidade de disciplina para que a linha de produção não fosse interrompida.<sup>74</sup>

Na sequência, com o manifesto comunista de 1848 e com a Encíclica *Rerum Novarum* de 1891, o movimento dos trabalhadores se tornou mais coeso e desenvolvido.<sup>75</sup> Neste momento, da segunda metade do século XIX, constata-se uma tolerância ao movimento sindical, na qual os Estados passaram a criar legislações assegurando a existência dos sindicatos e até os protegendo. Da mesma forma, surgem, no âmbito internacional, importantes legislações que garantem maior proteção ao trabalhador, destacando-se, entre elas, a presença do direito do trabalho na Constituição mexicana de 1917, o surgimento da OIT em 1919 e a constituição de Weimar, também de 1919. Estas legislações que toleram e desenvolvem os sindicatos marcaram o período da Segunda Revolução Industrial.<sup>76</sup>

Prossegue-se ao período da Terceira Revolução Industrial, que antecede e coincide em parte com a Sociedade Pós-Industrial, na qual o direito de sindicalização foi reconhecido internacionalmente na Declaração Universal de Direitos Humanos (1948). Nela, o art. 20 assegura o direito de associação pacífica, sendo que o art. 23, item 4, prevê a criação de sindicatos e a livre filiação.<sup>77</sup> É neste período também que

<sup>73</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 21.

<sup>74</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Direito do trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho**. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179934/2019\\_chaves\\_jr\\_jose\\_direito\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179934/2019_chaves_jr_jose_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 15 jul. 2022. p. 38.

<sup>75</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 21.

<sup>76</sup> STÜRMER, Gilberto; BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. Direito do trabalho e indústria 4.0: fases de consolidação e a responsabilidade social. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção**. Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 297-320. p. 306-307.

<sup>77</sup> **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Artigo 20**

1. Todo ser humano tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica.

a Constituição Federal/1988 assegura, no rol dos direitos sociais, o direito de livre associação do trabalhador em sindicatos (art. 8º da Constituição Federal),<sup>78</sup> cujo exame jurídico será abordado na sequência.

Já no século XXI, com a Quarta Revolução Industrial, pertinente referir nos termos de Stürmer e Bittencourt:

Nos movimentos anteriores de consolidação da indústria e sua relação com o trabalho e organização coletiva de trabalhadores, verificou-se certa unidade no sentido da necessidade de uma resposta a cada avanço tecnológico e organização empresarial. A cada momento da fase de consolidação anteriores, observaram-se o esforço e necessidade de manifestação do Estado, seja no primeiro momento no sentido de proibição do sindicalismo, seja no segundo momento com a fase de tolerância, em que se percebeu que o movimento de consciência de classe estava se consolidando e era algo inevitável e após, a fase do reconhecimento jurídico do reconhecimento sindical.

Entretanto, o movimento histórico e atual é marcado por algumas características singulares, levando em conta que, neste momento, ocorrem as tendências físicas, digitais e biológicas, as quais alteram substancialmente a forma de organização empresarial e as tradicionais relações de trabalho, sendo necessária a criação de novas teorias para dialogar com as novas tecnologias empregadas pelas indústrias e nos postos de trabalho.<sup>79</sup>

Nesse sentido, nota-se agora que os avanços mais modernos da tecnologia modificam a organização empresarial e a tradicional relação de trabalho, sendo possível inserir entre estes avanços, o teletrabalho. Este instituto modifica a própria forma de prestar o trabalho, tornando-a diferente de como era considerada no desenvolvimento jurídico do sindicato. Assim, os referidos autores destacam que a organização sindical precisa melhor dialogar e se conformar como este moderno panorama do mundo do trabalho.

### 3.1.2 A organização sindical brasileira

No ordenamento jurídico brasileiro, os sindicatos são associações reconhecidas pelo direito que defendem os interesses de determinada categoria

---

2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação. **Artigo 23**, item 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 29 jul. 2022.

<sup>78</sup> STÜRMER, Gilberto; BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. Direito do trabalho e indústria 4.0: fases de consolidação e a responsabilidade social. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 297-320. p. 308.

<sup>79</sup> STÜRMER, Gilberto; BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. Direito do trabalho e indústria 4.0: fases de consolidação e a responsabilidade social. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 297-320. p. 310.

profissional ou econômica. A categoria profissional corresponde à organização sindical dos trabalhadores, enquanto a categoria econômica norteia a criação de sindicatos de empregadores. Ainda, também são possíveis federações e confederações sindicais para coordenar a atuação respectivamente no plano regional e nacional.<sup>80</sup> O instituto do sindicato se insere dentro do direito coletivo do trabalho, junto à negociação coletiva e à greve. A função negocial do sindicato é prevista pela Constituição, permanecendo, assim, o histórico objetivo da organização sindical de pleitear coletivamente melhores condições de trabalho aos empregadores.

Os sindicatos são associações de natureza privada, conforme dispõe o art. 53 do Código Civil,<sup>81</sup> possuem CNPJ e dependem de registro no Ministério do Trabalho para terem a capacidade sindical e firmarem os instrumentos normativos coletivos pela via da negociação coletiva. A solidariedade entre os trabalhadores fundamenta a organização associativa em sindicatos. Ao encontro do exposto, estabelece o art. 511 da CLT:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.<sup>82</sup>

Portanto, tem-se que o sindicato se constitui através da solidariedade de interesses econômicos – categoria econômica - ou da similitude das condições de vida e de situação de emprego na mesma atividade econômica – categoria profissional.

<sup>80</sup> OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 394.

<sup>81</sup> BRASIL. **Código Civil, 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 29 jul. 2022.

<sup>82</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 29 jul. 2022.

Ademais, tem positivado o seu objetivo de defender os interesses da categoria representada.

No presente trabalho, prioriza-se o exame do sindicato dos trabalhadores, ou seja, das organizações associativas em defesa de categorias profissionais. Neste ponto, além de corresponder à categoria profissional descrita no §2º do dispositivo legal supramencionado, o enquadramento sindical deve ser feito também de acordo com a atividade preponderante da empresa, que é definida pelo artigo 581, §2º, da CLT<sup>83</sup> como o objetivo final, para o qual as demais atividades eventualmente desenvolvidas pela empresa convergem. Ressalva-se, ainda, a existência da categoria profissional diferenciada, prevista no art. 511, §3º, da CLT, na qual o critério associativo são as funções de estatuto profissional especial ou condições de vida singulares do empregado.

Uma vez exposta a representação sindical da categoria, importa distinguir o trabalhador considerado no plano individual do trabalhador considerado no plano coletivo, isto é, representado por um sindicato. No plano individual, pressupõe-se a vulnerabilidade do trabalhador, fazendo incidir o princípio da proteção e sendo vedadas alterações contratuais que piorem a situação do empregado. O art. 468 da CLT dispõe que serão inválidas alterações do contrato de trabalho que, mesmo com o consentimento do trabalhador, resultem direta ou indiretamente prejuízos a este.<sup>84</sup> O referido dispositivo torna evidente a posição do Estado de regular as relações de trabalho, diante da vulnerabilidade do empregado individualmente considerado na negociação com o empregador. A noção da vulnerabilidade no plano individual decorre do fato que a pessoa do trabalhador é indissociável de sua energia laboral, de modo que “é portadora de direitos fundamentais intrínsecos a sua condição humana, situação da qual emergem limites intransponíveis aos poderes patronais”<sup>85</sup>.

Ocorre que, no plano coletivo, considera-se que existe equilíbrio negocial entre a coletividade de trabalhadores unida e o empregador, de modo que há um rol de matérias que permitem a negociação para alterar, mesmo para pior, a situação dos

<sup>83</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 29 jul. 2022.

<sup>84</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 29 jul. 2022.

<sup>85</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. Teoria geral clássica do direito do trabalho e sociedade pós-industrial: faces de uma crise e perspectivas para superação. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 37, n. 436, p. 59-79, abr. 2020. p. 63.

trabalhadores. Sobre o equilíbrio negocial entre sindicato e empregador, conforme anteriormente exposto, historicamente, os trabalhadores coletivamente considerados se revelaram capazes de contrabalançar a maior força negocial do empregador, sendo que a própria luta das organizações sindicais representou o início da conquista de direitos trabalhistas e do próprio direito do trabalho.<sup>86</sup>

Assim, enquanto no plano individual a proteção se dá na limitação da liberdade negocial individual vedando alterações contratuais que piorem a situação do empregado, no plano coletivo a proteção é manifestada com a garantia ampla de constituição de sujeitos coletivos, os quais, em tese, neutralizam a vulnerabilidade negocial.<sup>87</sup> Nesse sentido, o art. 8º da Constituição Federal/1988 assegura o princípio da liberdade associativa profissional e econômica, tornando independente de prévia autorização do Estado a fundação de associações.<sup>88</sup> O princípio da liberdade associativa tem por escopo permitir a autonomia coletiva privada, isto é, o reconhecimento da legitimidade e suficiência das associações para defenderem seus interesses e pactuarem acordos com os empregadores.

A liberdade associativa se manifesta em um duplo aspecto. O primeiro é a liberdade individual para associação ao sindicato, pela qual se garante a autonomia do trabalhador para participar ou não do sindicato, podendo também se desfiliar livremente da organização. Em razão deste aspecto, as regras que obriguem a contratação de trabalhadores sindicalizados ou deem preferência à contratação destes são incompatíveis com o princípio da liberdade associativa.<sup>89</sup> Ademais, recentemente, a reforma trabalhista desobrigou os trabalhadores da contribuição sindical, sendo necessária previa autorização por escrito para o desconto desta verba na folha (art. 545 da CLT)<sup>90</sup>, o que se relaciona com a liberdade individual para associação ou não ao sindicato, embora possa apresentar reflexos negativos em

<sup>86</sup> OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 30.

<sup>87</sup> OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 30.

<sup>88</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 29 jul. 2022.

<sup>89</sup> OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 380.

<sup>90</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 12 jun. 2022.

razão da retirada abrupta desta fonte de custeio.<sup>91</sup> Destaca-se, no entanto, que mesmo não contribuindo, todos os trabalhadores da categoria, independentemente de filiação, submetem-se às normas decorrentes de instrumentos normativos coletivos pactuados pelo sindicato de sua categoria em negociação coletiva.

O segundo aspecto do princípio da liberdade associativa é a liberdade organizacional, manifestada na liberdade sindical interna, a qual assegura a autonomia para constituir, alterar e estruturar as associações representativas da classe. A liberdade sindical interna também permite a criação de federações, confederações e entidades representativas afins.<sup>92</sup>

Limitando o princípio da liberdade associativa, o inciso II do art. 8º da Constituição Federal<sup>93</sup> restringe a possibilidade de criar mais de um sindicato por base territorial, a qual não pode ser inferior a um município. Este dispositivo consagra o princípio da unicidade sindical.

O inciso III do art. 8º da Constituição Federal,<sup>94</sup> por sua vez, define que o sindicato representa os direitos e interesses de uma determinada categoria, sendo esta profissional ou econômica. As definições de categorias se deram na exposição supra do art. 511 da CLT.

A função negocial da organização sindical se dá por meio da negociação coletiva. Ela está conceituada no art. 611 da CLT<sup>95</sup>, segundo o qual, é possível firmar diplomas negociais coletivos versando sobre as condições da relação de emprego. A negociação coletiva pode ser feita entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa, resultando em um acordo coletivo; ou entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato dos empregadores, constituindo uma convenção coletiva. A única diferença, portanto, são os sujeitos que a celebram, modificando, assim, a abrangência do instrumento

<sup>91</sup> VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil: aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019. p. 318-319.

<sup>92</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 380.

<sup>93</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 29 jul. 2022.

<sup>94</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 29 jul. 2022.

<sup>95</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 21 jun. 2022.

normativo coletivo. O inciso VI do art. 8º da Constituição Federal<sup>96</sup> prevê a negociação coletiva como prerrogativa exclusiva do sindicato.

A negociação coletiva é possível, pois no plano coletivo há a autonomia coletiva da vontade e não vulnerabilidade na negociação. Conforme didático entendimento de Dorneles e Jahn:

[...] o conceito de autonomia da vontade coletiva perpassa pela compreensão de que, enquanto o trabalhador em sua individualidade está em um patamar inferior ao de seu empregador, subordinado a este e, portanto, sem forças para manifestar sua vontade, de outro lado esta disparidade inexistente, ao menos em tese, quando se trata do ente sindical obreiro.<sup>97</sup>

Dessa forma, por meio da negociação coletiva, é possível é possível aumentar e inclusive reduzir direitos dos trabalhadores, por meio da previsão do art. 611-A da CLT<sup>98</sup>, acrescentado pela reforma. Este dispositivo expressamente ampliou as três hipóteses tradicionais de redução de direitos pela via da negociação coletiva, previstas no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição Federal.<sup>99</sup> As disposições em instrumentos normativos coletivos sobre as matérias listadas no art. 611-A da CLT prevalecem, inclusive, sobre a lei, alterando o sistema anterior, em que, por regra, não seria possível alterar a situação do empregado para pior do que estava garantido na lei, a qual, sendo de hierarquia normativa superior, constituía um importante limite às previsões dos instrumentos coletivos.

Nesse sentido, este dispositivo legal acrescentado pela reforma é um reflexo de um processo de flexibilização de direitos trabalhistas da Sociedade Pós-industrial, em que, por meio da autonomia da vontade coletiva, autoriza-se a desconstrução de direitos dos trabalhadores. Sobre isto, Oliveira e Dorneles observam:

<sup>96</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 29 jul. 2022.

<sup>97</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; JAHN, Vitor Kaiser. As balizas da intervenção da Justiça do Trabalho sobre os instrumentos da vontade coletiva e a possibilidade de superação in concreto da regra contida no artigo 8º, §3º, da CLT. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA (RE)PENSANDO O TRABALHO CONTEMPORÂNEO: o futuro do trabalho, 29-30 de agosto, 2019, Franca, São Paulo. **Anais eletrônicos** [...]. Franca: UNESP-FCHS, 2019. v. 3. p. 295-312. p. 302. Disponível em: <https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/anais-repensando-2019.pdf>. Acesso em: 10 maio 2022.

<sup>98</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 18 ago. 2022.

<sup>99</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 05 set. 2022.

Fatores tidos como inerentes à sociedade pós-industrial (diversificação e complexificação da massa de trabalhadores e da própria sociedade, crise regulatória do Estado Social, globalização da economia, entre outros) são cada vez mais vistos como fundamentos para a chamada flexibilização do direito do trabalho, que sistematicamente pode ser caracterizada pela gradativa delegação das competências próprias do direito das condições mínimas à esfera negocial, em especial, no âmbito da autonomia coletiva privada<sup>100</sup>

A reforma trabalhista, dessa forma, ampliou a autonomia coletiva negocial. A alteração legal não apenas exacerbou os poderes da negociação coletiva trabalhista, possibilitando a flexibilização e diminuição de direitos e garantias dos trabalhadores, como também restringiu de forma abrupta as fontes de custeio do sistema sindical.<sup>101</sup> Esta amplificação das prerrogativas da negociação coletiva pela reforma se deu por dois aspectos, quais sejam, pela introdução da primazia do negociado sobre o legislado no rol de matérias do art. 611-A da CLT, e pela redução das possibilidades de interferência do Poder Judiciário nas convenções e acordos coletivos.<sup>102</sup>

Quanto a mínima interferência, o art. 8º, §3º, da CLT.<sup>103</sup> incluído pela reforma restringiu o exame do juiz sobre a negociação coletiva, que somente se daria sobre a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico (art. 104 do Código Civil<sup>104</sup>), pautando, assim, a atuação do Poder Judiciário pela intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.<sup>105</sup> Necessário ressaltar que, embora o art. 8º, §3º, da CLT forneça maior segurança jurídica aos diplomas negociais coletivos, ele não deve ser interpretado de modo que autorize uma autonomia absoluta e ilimitada do sindicato. Nesse sentido, deve-se ter em vista que é um direito dos trabalhadores o

<sup>100</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 389.

<sup>101</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1565.

<sup>102</sup> VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil: aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019. p. 321.

<sup>103</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 18 ago. 2022.

<sup>104</sup> BRASIL. **Código Civil, 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 29 jul. 2022.

<sup>105</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; JAHN, Vitor Kaiser. As balizas da intervenção da Justiça do Trabalho sobre os instrumentos da vontade coletiva e a possibilidade de superação in concreto da regra contida no artigo 8º, §3º, da CLT. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA (RE)PENSANDO O TRABALHO CONTEMPORÂNEO: o futuro do trabalho, 29-30 de agosto, 2019, Franca, São Paulo. **Anais eletrônicos** [...]. Franca: UNESP-FCHS, 2019. v. 3. p. 295-312. p. 299. Disponível em: <https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/anais-repensando-2019.pdf>. Acesso em: 10 maio 2022.



reconhecimento de acordos coletivos e não dos sindicatos (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal<sup>106</sup>). Dessa forma, é direito do trabalhador que a norma oriunda de uma negociação coletiva não seja conhecida, quando o sindicato tiver pactuado norma prejudicial visando ao interesse econômico próprio e não ao interesse da coletividade.<sup>107</sup>

Portanto, tem-se que a reforma trabalhista acresceu importância à autonomia da vontade coletiva e, por consequência, aos sindicatos. Desse modo, entende-se a tamanha relevância dos estudos para conformar a organização sindical às alterações nas relações de trabalho decorrentes dos avanços tecnológicos da modernidade. Estando os trabalhadores remotos sujeitos aos dispositivos dos instrumentos normativos coletivos pactuados pelos sindicatos de suas categorias, torna-se crucial analisar a sindicalização destes trabalhadores.

### 3.2 DIFICULDADES NA SINDICALIZAÇÃO DO TELETRABALHADOR

No Brasil, a todos os trabalhadores é assegurada a liberdade associativa em sindicatos, o que importa dizer que ela é também assegurada aos empregados em regime remoto. Porém, com base na análise dos diferentes contextos de surgimento e no exame legal, é possível verificar características antagônicas entre sindicato e teletrabalho. Dessa forma, avalia-se providencial verificar estas incongruências que podem dificultar ou desestimular a sindicalização dos trabalhadores remotos.

Realiza-se, então, uma comparação entre aspectos divergentes inerentes às estruturas jurídicas e características dos institutos. Assim, neste exame, parte-se das diferenças gerais relacionadas à forma de prestação do trabalho para encontrar incompatibilidades específicas e atuais, as quais serão enfrentadas no capítulo seguinte desta pesquisa.

Reitera-se que, modernamente, o teletrabalho adquire também um lado informal na prestação de serviços em precárias relações, como no fenômeno da

<sup>106</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 05 set. 2022.

<sup>107</sup> DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; JAHN, Vitor Kaiser. As balizas da intervenção da Justiça do Trabalho sobre os instrumentos da vontade coletiva e a possibilidade de superação in concreto da regra contida no artigo 8º, §3º, da CLT. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA (RE)PENSANDO O TRABALHO CONTEMPORÂNEO: o futuro do trabalho, 29-30 de agosto, 2019, Franca, São Paulo. **Anais eletrônicos** [...]. Franca: UNESP-FCHS, 2019. v. 3. p. 295-312. p. 304-305. Disponível em: <https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/anais-repensando-2019.pdf>. Acesso em: 10 maio 2022.

plataformização do trabalho (motoristas e entregadores de aplicativo). Nestes casos, o próprio reconhecimento da relação de emprego é um tema controvertido. Trata-se das novas modalidades de prestação de serviços da Sociedade Pós-industrial que se contrapõem ao emprego consolidado do período antecedente. Esta parcela da população realiza serviços informais, tem dificuldade de reconhecer quem é seu empregador, quantos companheiros de trabalho tem, e também não possuem salário estável ou previsível, nem benefícios.<sup>108</sup> Neste desdobramento mais recente da Sociedade Pós-industrial, o teletrabalho é também implementado como instrumento da prestação de serviços nestas relações precárias, sem segurança social ao trabalhador. No entanto, embora algumas destas novas formas de prestação de serviço possam estar imunes à organização sindical e afetem os sindicatos por representarem formas concorrentes de emprego da força de trabalho, nada impede que venham a encontrar espaço para a organização coletiva apesar das dificuldades.<sup>109</sup> Porém, a utilização informal do teletrabalho – embora seja crucial o seu estudo - não é especificamente o objeto da presente pesquisa, porquanto tem controvertida a própria relação de emprego e, por corolário, o direito à livre associação sindical. O que se investiga, desse modo, é como que se compatibilizam no ordenamento jurídico os institutos do teletrabalho e o do sindicato. Nesse rumo, passa-se ao exame da sindicalização no teletrabalho, considerando este como a modalidade contratual de prestação do trabalho formalmente prevista em uma relação de emprego que observa as demais normas pertinentes da CLT.

### 3.2.1 Diferenças na prestação do trabalho: a desestruturação do espaço e a flexibilização do tempo

A fim de proceder ao exame da compatibilidade, compreende-se importante comparar os principais atributos dos institutos e de suas origens. Nesta abordagem, retoma-se que o teletrabalho teve origem na Sociedade Pós-Industrial, marcado pela aplicação das inovações tecnológicas no mundo do trabalho. Ademais, é também uma decorrência da mudança do enfoque de mercadorias da produção, que passou de bens materiais para serviços e informações. Ainda, cumpre esclarecer que o trabalho

<sup>108</sup> STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2014. p. 23.

<sup>109</sup> VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil**: aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019. p. 334.

remoto é também uma consequência das formas de organização científica do trabalho, que sempre procuraram implementar os avanços da tecnologia no processo produtivo. Desse modo, o teletrabalho é um fenômeno que se insere dentro das diversas alterações da Sociedade Pós-industrial, num contexto em que o setor de serviços ganha maior espaço e importância, enquanto a manufatura se torna cada vez mais flexível e autônoma, liberando força de trabalho ao setor terciário.

O sindicato, por sua vez, originou-se na Sociedade Industrial, ao tempo da Primeira Revolução Industrial, tendo um processo de reconhecimento e proteção que se desenvolveu acompanhando a evolução da indústria. Frisa-se que na sua origem, o trabalho era realizado em um local e tempo de trabalho fixos, com grandes contingentes de trabalhadores enfrentando condições precárias para prestar seus serviços e vivendo em frágeis condições sociais. Encontravam-se em uma grande fábrica, realizando suas tarefas em um horário rigidamente sincronizado, características que facilitaram para tornar coeso um sentimento de classe e solidariedade. E é neste contexto que se organizam as representações coletivas para a defesa dos interesses dos obreiros.

O teletrabalho, entretanto, altera estas características de prestação do trabalho, pois o local e o tempo da prestação de serviço deixam de ser fixos. A partir desta modalidade de prestação do trabalho, o trabalhador tem a sua produção controlada não necessariamente pelo horário cronometrado, mas sim por produção ou tarefa. Além disso, o empregado não precisa mais se deslocar a um centro presencial de trabalho, podendo realizar as atividades isoladamente do próprio domicílio ou de escritórios satélites. Destaca-se que não se trata de um trabalho clandestino, pois devidamente reconhecido na CLT, devendo estar formalizado o regime no contrato de trabalho, respeitando as demais normas. Acerca da descentralização do local e flexibilização do horário decorrentes do teletrabalho, observa De Masi:

A quantidade e qualidade das idéias e bens produzidos são cada vez menos ligadas a um lugar e a um tempo fechados e precisos de produção; os novos meios de transporte e acima de tudo as novas tecnologias informáticas permitem, enfim, anular as distâncias e transformar o trabalho em *teletrabalho*, realizando (aqui e agora) o sonho antigo da ubiqüidade, porque a matéria-prima do trabalho intelectualizado – a informação – é suscetível, por sua natureza, à máxima transferência em tempo real.<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 208.

Com isso, no teletrabalho, o local e o tempo de trabalho deixam de ser aspectos rígidos e invariáveis, como eram considerados durante a origem e o desenvolvimento jurídico do sindicato. Ou seja, no trabalho remoto, há fluidez do tempo e do local, podendo o teletrabalhador estar isolado durante a prestação dos serviços. Isto é o oposto do panorama no surgimento dos sindicatos, no qual o trabalhador exercia suas funções ao lado de vários outros empregados em um mesmo local e horário. Dessa forma, as incompatibilidades encontradas entre o teletrabalho e a organização sindical se dão em razão destas diferentes características da prestação do trabalho nos períodos em que surgiram.

A partir destas diferenças, pode-se perceber também um enfraquecimento da solidariedade e da percepção de classe, pois, no regime do teletrabalho, não há o convívio presencial no ambiente de trabalho que favorecia a associação em sindicatos. Nesta vereda, faz-se relevante a referência de Martinez:

Afora isso, o teletrabalho, como qualquer modalidade de serviço em domicílio, é um fenômeno de isolamento do obreiro. Por não encontrar outros trabalhadores submetidos às mesmas condições laborais, ele tende a evitar o associativismo. Por consequência, há um natural enfraquecimento da luta de classes e da atuação sindical.<sup>111</sup>

Em sua obra, De Masi também indica este possível risco do teletrabalho, referindo autores sindicalistas da época, que consideravam o teletrabalho um atentado à solidariedade, à convivência civil e à coesão de classe, impedindo a formação de uma identidade social. Para os autores indicados por De Masi, o trabalho na empresa obriga os empregados assalariados a comunicarem informações.<sup>112</sup> Nesse sentido, os vínculos on-line para a produção podem esvaziar o conceito de categoria profissional, por serem conexões virtuais, heterogêneas, sem identidade, similaridade ou homogeneidade.<sup>113</sup>

No entanto, segundo importante observação de Oliveira e Dorneles:

Por mais que atualmente se identifique um processo de particularização de condições e de demandas, os trabalhadores ainda são uma classe social

<sup>111</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 143.

<sup>112</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 215.

<sup>113</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Direito do trabalho 4.0**: controle e alienidade como operadores conceituais para identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179934/2019\\_chaves\\_jr\\_jose\\_direito\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179934/2019_chaves_jr_jose_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 15 jul. 2022. p. 42.

definida a partir do papel que desempenham no processo produtivo capitalista: fornecedores, nos termos e limites de um contrato pré-estabelecido, de sua força de trabalho. Isso lhes dá um contorno básico, lhes permite a identificação de interesses básicos em comum, que não podem ser negligenciados no âmbito da liberdade associativa.<sup>114</sup>

Assim, mesmo que se verifique características de prestação do trabalho que dificultem a associação, a organização sindical deve ser sim conformada com o teletrabalho. Ademais, deve-se considerar que a quantidade de trabalhadores remotos representa um peso cada vez maior ao movimento sindical, e, por isso, devem ter assegurado seu efetivo direito de associação sindical. Tal observação se torna ainda mais relevante em um contexto de possível desconstrução de direitos trabalhistas através da autonomia coletiva sindical, o que revela a necessidade de adequar o instituto do sindicato ao teletrabalho.

Assim, identificadas as diferenças inerentes entre o teletrabalho e o sindicato relacionadas à modificação da forma de prestação do trabalho pelo teletrabalho, passa-se ao exame para encontrar os problemas jurídicos específicos decorrentes destas diferenças. Para isso, analisa-se possíveis defasagens do sindicato em relação ao trabalho remoto, posto que se desenvolveu juridicamente considerando a prestação dos serviços de forma presencial em um mesmo local e horário.

### 3.2.2 Identificação de incongruências entre teletrabalho e sindicato

A partir da diferença na forma de prestação dos serviços entre o teletrabalho e o trabalho prestado no contexto de surgimento e desenvolvimento do sindicato, encontram-se, na presente pesquisa, três dificuldades de sindicalização do trabalhador remoto.

Por estar isolado, desempenhando suas atividades em local diverso e tempo flexível, o trabalhador remoto pode ter prejudicada a sua participação nas atividades sindicais, visto que ausente na legislação tentativas de conformar o sindicato a esta nova realidade de prestação do trabalho. A fim de exemplificar, não há assegurado na legislação um meio de participação do teletrabalhador nas assembleias sindicais destinadas a firmar um instrumento normativo coletivo, resultado de negociação coletiva. Ressalta-se que a negociação coletiva fixa normas que vinculam toda a categoria, e, por isso, deve-se garantir que seja um instrumento democrático da

---

<sup>114</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 384.

relação de trabalho, desempenhando uma função política, pela qual os integrantes da relação de emprego efetivamente exercem o poder de se autorregulamentar.<sup>115</sup>

À vista disso, a CLT previu no artigo 612 que, para firmar e pactuar acordos ou convenções na negociação coletiva, é necessária a realização de assembleia especialmente designada para este fim, cuja validade dependerá, na primeira convocação, do comparecimento e votação de dois terços dos associados ou interessados. Na segunda convocação, devem comparecer e votar um terço para ser válido o instrumento normativo coletivo celebrado pelo sindicato, seja em acordo ou em convenção coletiva.<sup>116</sup> Ocorre que esta norma vai de encontro ao princípio da autonomia sindical previsto no inciso I do art. 8º da Constituição Federal, pelo qual se garante a autogestão às organizações sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou estatais.<sup>117</sup> Assim, as regras que fixam quóruns de votação configuram um verdadeiro “estatuto sindical legal”, traduzindo-se como ingerências do Poder Público na organização sindical, violando a autonomia sindical.

Esta questão faz com que a administração sindical seja foco de uma das grandes controvérsias em matéria de direito coletivo do trabalho no Brasil.<sup>118</sup> Nesse sentido, os quóruns previstos no artigo podem ser questionados, na medida em que há possibilidade de a entidade sindical, por meio de sua autonomia, prever quóruns diferentes em seu estatuto. O quórum legal, portanto, viola o princípio constitucional de autonomia coletiva privada dos sindicatos. Trata-se de a matéria própria à regência dos estatutos sindicais. Ainda assim, as disposições criadas em decorrência da autonomia sindical devem se submeter “aos princípios jurídicos da lealdade e transparência nas negociações coletivas, da racionalidade e razoabilidade, da vedação ao abuso do direito”.<sup>119</sup>

Embora o quórum previsto na lei afronte a autonomia sindical assegurada na Constituição e não tenha aplicabilidade direta caso exista previsão distinta no estatuto sindical, ainda assim deve-se assegurar formas de garantir a participação democrática

<sup>115</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 434.

<sup>116</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 21 ago. 2022.

<sup>117</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1562.

<sup>118</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 412.

<sup>119</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1663.

dos representados na negociação coletiva. À vista disso, importa destacar que a categoria dos trabalhadores é a verdadeira titular da autonomia da vontade coletiva, cabendo ao sindicato representar o seu interesse.<sup>120</sup> Desse modo, a pactuação coletiva pressupõe a deliberação em assembleia, ainda que pelo quórum estatutário, sob pena de nulidade da norma pactuada.<sup>121</sup>

Nesse ínterim, a primeira dificuldade verificada de sindicalização do teletrabalhador está em como assegurar a sua participação e ciência do trabalhador das assembleias, mais especificamente, nas destinadas a firmar os instrumentos normativos decorrentes de negociação coletiva. Neste ponto, deve-se considerar que além de estar isolado e trabalhando virtualmente, o teletrabalhador pode estar também em uma localidade diversa da base territorial do sindicato, visto que o art. 75-B, §7º, da CLT previu que valerá a norma coletiva da organização sindical de base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, isto é, do local onde estiver a empresa que o contratou.<sup>122</sup> Isso pode causar dificuldades, pois o empregado pode estar domiciliado longe da base territorial de seu sindicato, e estará invariavelmente submetido aos diplomas negociais coletivos pactuados por este.

A descentralização do local e flexibilização do tempo pelo teletrabalho também geram a segunda dificuldade na sindicalização do teletrabalhador percebida na presente pesquisa. O sindicato se desenvolveu considerando um ambiente físico para prestação das tarefas, tendo a jurisprudência dos tribunais superiores assegurado garantias de acesso a este ambiente para a organização sindical, como espaços reservados para colocação de avisos sobre as atividades sindicais e como o livre acesso dos dirigentes sindicais aos empregados nos períodos de intervalo. No entanto, com o teletrabalho, o ambiente de trabalho se torna virtual, e os trabalhadores estão isolados, não havendo formas previstas de assegurar o contato do sindicato a eles. Dessa forma, constata-se a segunda incongruência entre o sindicato e o teletrabalho, novamente resultante das distintas formas de prestação do trabalho.

<sup>120</sup> SANTOS, Ronaldo de Lima. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2007. p. 225 apud. OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 464.

<sup>121</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 464.

<sup>122</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 8 set. 2022.

Por fim, a terceira incompatibilidade a ser enfrentada nesta pesquisa são os efeitos da desterritorialização do trabalho para a representatividade sindical. Na Sociedade Pós-Industrial, devido à globalização, as empresas buscam países com direitos trabalhistas mais flexíveis para fixarem suas fábricas. Isso se torna mais fácil com a prestação do trabalho em regime remoto, pois sequer há a necessidade de um ambiente físico para esta transposição. Consta-se, então, a extraterritorialidade do capital em contraste com a inamovibilidade dos trabalhadores permitiu que empresas buscassem territórios menos regulados em matéria trabalhista para fixarem suas fábricas e contratarem trabalhadores.<sup>123</sup> Tal fenômeno se relaciona diretamente com o teletrabalho, que, por conta do vínculo virtual que conecta o trabalhador remoto ao cliente do empregador, pode-se transferir a unidade de prestação dos serviços para um local sem tantas conquistas legais aos empregados, onde o custo da hora de trabalho seja mais barato.<sup>124</sup>

Este fenômeno é reproduzido de forma semelhante no âmbito nacional, diante da vinculação dos sindicatos a uma base territorial. Nesse sentido, entende-se que não haveria impedimentos para uma empresa escolher contratar empregados de uma determinada base territorial com representação sindical mais fraca, visando favorecer a pactuação de instrumentos normativos coletivos mais vantajosos ao capital. Este terceiro problema identificado na sindicalização do teletrabalhador configura um *law fishing* semelhante ao de quando empresas buscam países com direitos trabalhistas mais flexíveis.<sup>125</sup>

Sobre esta situação, não havia previsão legal sobre qual seria a base territorial do sindicato competente para representação do teletrabalhador na pactuação da negociação coletiva. Porém, com a MP 1.108 de 2022, no artigo 75-B, § 7º, da CLT, referido anteriormente, optou-se pela base territorial do estabelecimento de lotação do empregado, isto é, de onde estiver a empresa que o contratou. Entretanto, surge a necessidade de se interpretar o significado de estabelecimento de lotação do

---

<sup>123</sup> VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil:** aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019. p. 203.

<sup>124</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 143.

<sup>125</sup> VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil:** aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019. p. 195-196.



empregado e os efeitos decorrentes desta escolha, como as demais incompatibilidades identificadas.

Portanto, encontram-se três dificuldades da sindicalização do teletrabalhador, quais sejam, os efeitos da desterritorialização do trabalho em contraposição a vinculação territorial do sindicato; as garantias de acesso do sindicato ao ambiente de trabalho quando este se torna um ambiente virtual; e a problemática da participação do trabalhador remoto nas assembleias que versam sobre negociação coletiva, quando realizadas em sindicato de base territorial distante do município do empregado. Destaca-se que as incongruências percebidas são todas decorrentes da fluidez do local e do tempo de trabalho decorrentes do regime de teletrabalho, contrapondo-se com a forma de prestação do trabalho presente quando do desenvolvimento jurídico do sindicato, que vinculou a organização sindical a uma base territorial e fez surgirem garantias aos sindicatos relacionadas a um ambiente físico e presencial para os trabalhadores. A partir disso, compreende-se relevante o exame e enfrentamento destas incongruências com a identificação dos fundamentos jurídicos pertinentes e de possíveis formas de conformação das incompatibilidades.

## 4 CONFORMAÇÃO DO SINDICATO AO TELETRABALHO

No capítulo final, pretende-se aprofundar o exame das incongruências identificadas, quais sejam, os efeitos da desterritorialização da prestação do trabalho, pois o teletrabalho transgride barreiras físicas; a conformação das garantias de acesso do sindicato aos trabalhadores, considerando um ambiente virtual de trabalho; e a efetividade da democracia sindical nas assembleias destinadas à negociação coletiva, quando o teletrabalhador está distante da base territorial do sindicato. Nesse rumo, serão analisados os aspectos jurídicos pertinentes e o modo pelo qual as questões são tratadas pela doutrina e pela atuação de sindicatos. O objetivo final é concluir se o trabalho remoto dificulta a sindicalização, de que forma isto ocorre, e como as dificuldades poderiam ser superadas. Aborda-se, ainda, o papel das organizações sindicais em demandas específicas dos teletrabalhadores, tendo em vista as novas alterações advindas da Lei 14.442 de 2022. Neste ponto, dá-se ênfase à atuação sindical relacionada aos temas do custeio dos equipamentos utilizados para o teletrabalho e da garantia do direito de desconexão.

### 4.1 EXAME DE COMPATIBILIDADE

#### 4.1.1 A desterritorialização do trabalho

O teletrabalho descentraliza o local de prestação do trabalho, de modo que o empregado remoto pode realizar as suas tarefas de seu próprio domicílio, ainda que este seja distante do estabelecimento da empresa. Esta descentralização espacial ocorreu na medida em que o trabalho foi externalizado através de atividades fora da fábrica, com o crescimento do trabalho no setor terciário e com a prestação do trabalho a domicílio.<sup>126</sup> Assim, verifica-se que a modalidade do trabalho remoto flexibiliza o conceito de espaço de trabalho, pois este deixa de se restringir a um espaço físico, onde o empregado desempenha suas funções presencialmente, passando a ser um espaço virtual, que transgride barreiras físicas.<sup>127</sup> Desta nova forma de prestação do

<sup>126</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 138.

<sup>127</sup> MONTE, Deborah. **Enquadramento sindical no teletrabalho**: reflexos sobre o fenômeno da desterritorialização. 2021. Disponível em: <https://blog.editoramizuno.com.br/enquadramento-sindical-no-teletrabalho-reflexoes-sobre-o-fenomeno-da-desterritorializacao/>. Acesso em: 05 set. 2022.

trabalho, em que a territorialidade é fluída, emerge a necessidade de se compatibilizar os critérios de enquadramento sindical ao teletrabalhador.

Nesse rumo, reitera-se que o enquadramento sindical tradicionalmente previsto no ordenamento se dá em relação a uma determinada base territorial, não inferior a um município, considerada como o local onde o trabalhador presta seus serviços, por entendimento implícito do art. 8º, inciso II, da Constituição Federal.<sup>128</sup> Dessa forma, no dispositivo, o critério utilizado é o local da prestação de serviços ao invés do estabelecimento empresarial.<sup>129</sup> Consagra-se, então, a territorialidade do sindicato, a qual se compreende, na presente pesquisa, como um resultado do desenvolvimento jurídico da organização sindical, que se deu considerando a prestação do trabalho em estruturas de tempo e local rígidas, nas quais o trabalhador efetivamente desempenhava suas tarefas de modo presencial, dentro da base territorial de representatividade da organização sindical.

Neste contexto, surge a questão controvertida de como se realizar o enquadramento sindical do teletrabalhador. Em suma, por ser diferente de um trabalho presencial, não estava definido qual seria o critério de territorialidade para a aplicação das normas coletivas, posto que o a prestação do teletrabalho não se dá em um ambiente físico.<sup>130</sup> Nesse rumo, em uma situação em que o teletrabalhador estivesse domiciliado e prestando suas tarefas em município diverso do qual está situado o estabelecimento no qual opera, haveria duas possibilidades de enquadramento sindical: o sindicato da base territorial de seu domicílio ou o sindicato da base territorial do estabelecimento empresarial. Ou seja, haveria duas possibilidades de incidência de normas pactuadas em negociação coletiva, surgindo a dúvida de qual instrumento coletivo valeria para este trabalhador remoto, se o pactuado pelo sindicato de seu domicílio ou pelo sindicato da base territorial do estabelecimento que o contratou.

---

<sup>128</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 09 set. 2022.

<sup>129</sup> VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil: aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional**. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019. p. 335.

<sup>130</sup> MONTE. Deborah. **Enquadramento sindical no teletrabalho: reflexos sobre o fenômeno da desterritorialização**. 2021. Disponível em: <https://blog.editoramizuno.com.br/enquadramento-sindical-no-teletrabalho-reflexoes-sobre-o-fenomeno-da-desterritorializacao/>. Acesso em: 05 set. 2022.

Diante dessa questão, caso se considere o domicílio do trabalhador remoto como o local de prestação dos serviços para fins de enquadramento sindical, isso poderia gerar efeitos negativos. Por este raciocínio, o sindicato competente para firmar os acordos coletivos seria o que tivesse a representatividade da base territorial em que o teletrabalhador está domiciliado, tornando irrelevante o local do estabelecimento que o contratou. Com isso, embora nada impedisse o enquadramento do trabalhador por categoria, abre-se margem para o *law shopping*, pelo qual seria possível à empresa uma contratação territorialmente seletiva de teletrabalhadores em locais de representação sindical mais precária.<sup>131</sup> A partir disso, a empresa poderia escolher contratar em territórios nos quais fosse possível pactuar diplomas coletivos negociais mais benéficos ao capital, com maior facilidade. Neste cenário, é importante reiterar que, desde a reforma, os acordos coletivos podem inclusive reduzir direitos trabalhistas previstos em lei, dentro das possibilidades do art. 611-A da CLT.<sup>132</sup> Ademais, essas contratações territorialmente seletivas de trabalhadores remotos também apresentariam o risco de esvaziar as bases sindicais mais fortalecidas e historicamente consolidadas, pois elas perderiam membros de força de trabalho empregada, devido à transferência das contratações para localidades com sindicatos frágeis, sem tantas conquistas.<sup>133</sup>

Diante disso, para Monte, o critério supra deve ser afastado por criar o risco do *law shopping*, em que a empresa deixa de contratar empregados onde está sediada para contratar em localidade na qual os direitos previstos em instrumentos coletivos são escassos.<sup>134</sup> Segundo a referida autora:

Esta reflexão é importante, pois a contratação de empregados em localidades que oferecem mão de obra mais barata ou que não possuem um padrão mínimo de direitos trabalhistas, pode reduzir consideravelmente os custos

<sup>131</sup> VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil:** aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019. p. 335.

<sup>132</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 08 set. 2022.

<sup>133</sup> VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil:** aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019. p. 335.

<sup>134</sup> MONTE, Deborah. **Enquadramento sindical no teletrabalho:** reflexos sobre o fenômeno da desterritorialização. 2021. Disponível em: <https://blog.editoramizuno.com.br/enquadramento-sindical-no-teletrabalho-reflexoes-sobre-o-phenomeno-da-desterritorializacao/>. Acesso em: 05 set. 2022

dos empregadores e, via de consequência, fomentar a prática comum do chamado *dumping social*.<sup>135</sup>

Da mesma forma, Martinez não considera viável realizar o enquadramento sindical do teletrabalhador pela base territorial sindical onde está situado o seu domicílio, pois o empregador precisaria, conseqüentemente, se adaptar a diferentes disposições coletivas para cada teletrabalhador, caso estes desempenhassem suas tarefas de locais diferentes, tendo cada um deles a representação por sindicatos distintos.<sup>136</sup> À vista disso, Martinez exemplifica:

Assim, se um determinado hospital situado em São Paulo contratou médicos pareceristas para assinarem os seus laudos, é evidente que esses médicos, independentemente de onde estejam, serão remunerados pelos pisos salariais exigíveis na cidade de São Paulo e terão toda a sistemática de vantagens e de restrições ditadas pelos instrumentos coletivos negociados paulistanos. Seria um contrassenso imaginar que o referido hospital teria de adaptar-se a cada uma das tantas normas coletivas existentes nos locais em que os teletrabalhadores pudessem estar.<sup>137</sup>

Diante disso, o autor defende que, embora o teletrabalhador esteja fisicamente ausente da sede do empregador, ele se encontra virtualmente presente nela, através de meios telemáticos. Em decorrência disso, refere que deve ser aplicável a norma coletiva do âmbito territorial do empregador.<sup>138</sup>

Os referidos autores, portanto, convergem no sentido de defender que o enquadramento sindical do teletrabalhador não deve ser pela base territorial do seu domicílio ou do local onde ele usa a tecnologia de informação para prestar suas tarefas, mas sim pela base territorial do estabelecimento que o contratou. E esta resposta que foi dada pela doutrina ao enquadramento sindical do teletrabalhador foi confirmada em abril de 2022, por meio da Medida Provisória nº 1.108/22, convertida na Lei 14.442 de 2022, que assim dispões no §7º do art. 75-B, da CLT: “Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na

<sup>135</sup> MONTE, Deborah. **Enquadramento sindical no teletrabalho: reflexos sobre o fenômeno da desterritorialização**. 2021. Disponível em: <https://blog.editoramizuno.com.br/enquadramento-sindical-no-teletrabalho-reflexoes-sobre-o-fenomeno-da-desterritorializacao/>. Acesso em: 05 set. 2022.

<sup>136</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 144.

<sup>137</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 144.

<sup>138</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 144.

legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado”.<sup>139</sup>

Necessário, contudo, realizar o exame do dispositivo legal, cumprindo destacar a diferença entre estabelecimento e empresa. Na dimensão estática do conceito de empresa, considera-se esta a universalidade de bens e de pessoas, sendo concebida como uma unidade econômica.<sup>140</sup> Para atingir a sua dimensão dinâmica, estes fatores materiais devem ser organizados em um determinado espaço geográfico, o estabelecimento. Dessa forma, entende-se o estabelecimento como a unidade técnica onde a universalidade de pessoas e de bens da empresa desempenham seus afazeres.<sup>141</sup> Nesse sentido, o estabelecimento é também composto por “um complexo de bens e relações jurídicas, que se reúnem como um todo unitário em função das necessidades empresariais. É o instrumento da atividade da empresa.”<sup>142</sup> Assim, tem-se que o estabelecimento é o meio pelo qual a unidade econômica da empresa atinge a sua dimensão dinâmica, isto é, onde a empresa efetivamente emprega os recursos humanos e materiais que a constituem, em prol de desempenhar a sua atividade.

Deste modo, compreende-se que o legislador não vinculou o teletrabalhador necessariamente à sede da empresa, ou a onde foram registrados os seus atos constitutivos, mas sim ao estabelecimento empresarial no qual atua, prestando os seus serviços. Esta solução dada pela legislação vai ao encontro da consideração de que o teletrabalhador está virtualmente inserido no estabelecimento da empresa, embora ausente fisicamente. Dessa forma, a disposição legal compatibiliza inclusive outras questões importantes, como o parâmetro para equiparação salarial ao teletrabalhador, visto que o dispositivo legal do art. 461 da CLT<sup>143</sup> dispõe que para equiparar os salários os trabalhadores devem estar no mesmo estabelecimento comercial. Logo, não haveria dúvida de que o teletrabalhador poderia utilizar os

<sup>139</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 08 set. 2022.

<sup>140</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 57.

<sup>141</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 58.

<sup>142</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 499.

<sup>143</sup> Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 10 set. 2022.

colegas de trabalho presenciais como parâmetro para equiparação salarial e vice-versa, considerando estar virtualmente inserido no estabelecimento.

Portanto, ainda que resida em município de sindicato diverso, o sindicato competente para representação do teletrabalhador será o da base territorial do estabelecimento em que estiver lotado.

#### 4.1.2 As garantias de acesso sindical no meio virtual de trabalho

A previsão legal do critério para o enquadramento sindical do teletrabalhador é capaz de solucionar a possível contratação territorialmente seletiva em busca de sindicatos mais precários. Entretanto, ao considerar o teletrabalhador virtualmente inserido no estabelecimento que o contratou, surge a necessidade de se conformar garantias sindicais, que se consolidaram no sentido de assegurar o acesso do sindicato aos trabalhadores dentro de um ambiente físico, e não de um ambiente virtual de trabalho.

Ressalva-se, contudo, que não há legislação específica sistematizando estas garantias sindicais.<sup>144</sup> Ainda assim, importantes entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho foram consolidados através de reiteradas decisões, assegurando as garantias de acesso do sindicato ao ambiente de trabalho. Assim, analisa-se na presente pesquisa os precedentes normativos 91 e 104 do TST.

Em decisões reiteradas de dissídios coletivos, o TST assim fixou o precedente normativo nº 104:

Nº 104 QUADRO DE AVISOS (positivo)  
 Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.<sup>145</sup>

Previu, deste modo, que seria reservado um espaço na empresa para um quadro de avisos do sindicato, assegurando esta garantia necessária ao pleno exercício do direito dos trabalhadores de se organizarem em sindicatos. Torna-se relevante, conseqüentemente, expandir este direito para um ambiente de trabalho virtual. Para isso, a consequência lógica, é que o sindicato deve fazer uso dos mesmos meios de tecnologia de informação empregados na prestação do trabalho.

<sup>144</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 425.

<sup>145</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Precedentes normativos**. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html). Acesso em: 08 set. 2022.

Sobre esta solução, importa referir De Masi, segundo o qual “teletrabalho não é anarquia, pois cada trabalhador remoto opera dentro de um plano operacional que o interliga a todos os outros colegas, aos chefes e seus dependentes.”<sup>146</sup> Nesse sentido, o autor observa que o mesmo meio virtual em que está inserido o teletrabalhador para realizar as suas atividades pode ser acessado pelo sindicato: “Assim como cada um dos teletrabalhadores pode ser alcançado, interpelado e coordenado pelo dono do trabalho, também pode ser alcançado, informado e organizado pelo sindicato.”<sup>147</sup> Logo, é possível conformar a garantia sindical prevista no precedente normativo nº 104 do TST, assegurando o acesso do sindicato ao mesmo meio virtual acessado pelo teletrabalhador no desempenho de suas tarefas, utilizando-o para comunicar os avisos importantes.

Por este mesmo raciocínio, também é possível solucionar a incongruência com o teletrabalho do art. 614, §2º, da CLT, que obriga os sindicatos a disporem de modo visível no estabelecimento da empresas de sua base territorial as cópias dos acordos e convenções coletivas pactuadas:

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.<sup>148</sup>

Assim, torna-se possível cumprir com efetividade o comando legal através da utilização das tecnologias de informação pelo sindicato para informar o teletrabalhador dos instrumentos coletivos e demais avisos importantes à atividade sindical.

Outra garantia que se desenvolveu considerando um ambiente presencial de trabalho está prevista no Precedente Normativo nº 91 do TST:

Nº 91 ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA (positivo)  
Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.<sup>149</sup>

<sup>146</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 213.

<sup>147</sup> DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999. p. 213.

<sup>148</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 09 set. 2022.

<sup>149</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Precedentes normativos**. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html). Acesso em: 08 set. 2022.



Por meio deste Precedente Normativo, vedou-se a conduta de empresas que impediam o acesso dos dirigentes sindicais ao ambiente de trabalho, garantindo o acesso deles nos momentos de intervalo. Ocorre que a conformação da garantia de acesso do dirigente sindical ao tetrabalhador não se dará nos mesmos termos que a conformação do quadro de avisos. Ressalta-se que estes momentos de intervalo, nos quais o dirigente sindical teria o acesso garantido, não são claros nos casos em que o controle do teletrabalhador se dá por produção ou tarefa, visto que nestas modalidades são afastadas as disposições sobre jornada de trabalho, por força do artigo 62, inc. III, da CLT.<sup>150</sup> Esta situação decorre da flexibilização do horário de trabalho proveniente do teletrabalho, em que o controle deixa de ser através de uma jornada rigidamente sincronizada. Logo, não é possível saber em quais momentos o teletrabalhador estará em intervalo para assegurar o acesso do dirigente sindical.

Entretanto, esta garantia é imprescindível para o efetivo direito de livre associação à organização social, devendo ser conformada ao teletrabalho. Ademais, deve-se levar em consideração, também, que o dirigente sindical não pode ser impedido do exercício de suas funções, conforme expressa previsão do artigo 543 da CLT.<sup>151</sup>

Ocorre que, não havendo intervalos por não ter o controle de jornada, ficam inseguras as formas de se garantir o mínimo de acesso do dirigente sindical aos teletrabalhadores. Assim, a possibilidade de realizar negociações coletivas se revela um meio adequado para se prever e assegurar as formas de acesso do dirigente sindical aos trabalhadores remotos, o qual, por praticidade, também deve ser intermediado pelas tecnologias de informação.

A fim de exemplificar o raciocínio supra, esta foi a solução adotada pelo sindicato dos bancários de São Paulo, que assegurou em instrumentos normativos coletivos o direito de acesso à força de trabalho em regime remoto, em negociação

---

<sup>150</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 10 set. 2022.

<sup>151</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 10 set. 2022.

coletiva com o Itaú<sup>152</sup> e com o Banco do Brasil<sup>153</sup>, garantindo acesso ao mesmo meio virtual utilizado para a prestação do teletrabalho. Portanto, a negociação coletiva, neste caso, foi um meio capaz de conformar esta tão importante garantia sindical, neste contexto em que a prestação do trabalho se dá em local e horário flexíveis.

#### 4.1.3 Igualdade de participação na negociação coletiva

Estando o teletrabalhador enquadrado no sindicato da base territorial do estabelecimento de sua lotação, e sendo a negociação coletiva a solução para conformar as garantias de acesso do sindicato a um ambiente de trabalho virtual, a última incompatibilidade a ser investigada pela presente pesquisa é a de como garantir a participação do teletrabalhador nas assembleias para negociação coletiva, nos casos em que ele está localizado em local distante da base territorial do sindicato que o representa, isto é, nos casos de teletrabalho transregional. Destaca-se a importância do mecanismo da negociação coletiva que, sendo exitosa, promove a harmonização de um conflito na relação de emprego através de um processo democrático. Com isso, é possível alcançar um desenvolvimento econômico-social, na medida em que a negociação coletiva pode ampliar os direitos juslaborais, concretizando o princípio da melhoria da condição social do trabalhador. Para atingir o êxito, parte integrante da negociação coletiva é a boa-fé.<sup>154</sup>

Os acordos firmados em negociação coletiva detêm natureza jurídica mista, isto é, com aspectos contratualistas e normativistas. Contratualistas por existirem cláusulas obrigacionais que vinculam só os pactuantes através da convergência de vontades. Normativistas por existirem também as cláusulas aplicáveis à coletividade que compõe a categoria.<sup>155</sup> Ou seja, estas possuem efeitos *erga omnes* sobre os empregados que constituem a categoria.

Os efeitos das cláusulas sobre toda a categoria faz com que também incidam sobre os teletrabalhadores, os quais, estando virtualmente inseridos no

<sup>152</sup> SPBANCARIOS. **Em assembleia, bancários do Itaú aprovam acordo de teletrabalho**. 2020. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/12/2020/em-assembleia-bancarios-do-itaui-aprovam-acordo-de-teletrabalho>. Acesso em 04 set. 2022.

<sup>153</sup> SPBANCARIOS. **Em assembleia, bancários do Itaú aprovam acordo de teletrabalho**. 2020. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/12/2020/em-assembleia-bancarios-do-itaui-aprovam-acordo-de-teletrabalho>. Acesso em 04 set. 2022.

<sup>154</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 435.

<sup>155</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 446.

estabelecimento, farão jus a todos os benefícios previstos nas políticas da empresa e nos acordos e convenções coletivas.<sup>156</sup> Este entendimento é também uma decorrência do art. 6º da CLT, segundo o qual: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.<sup>157</sup>

Dessa forma, é importante assegurar meios de participação dos teletrabalhadores nas audiências destinadas a pactuar instrumentos coletivos. Contudo, os quóruns legais de membros para aprovar os diplomas negociais coletivos nas assembleias não podem ser interpretados como meios válidos para assegurar a participação dos empregados remotos. Reitera-se que estes quóruns e procedimentos de votação podem ser determinados pelo próprio sindicato devido ao princípio da autonomia sindical, de modo que os quóruns legais indicados no art. 612 e art. 624, alínea “e”, ambos da CLT<sup>158</sup> podem ser afastados por previsão diversa no estatuto da organização sindical, por força do art. 8º, inciso I, da Constituição Federal, que prevê a não interferência na autonomia sindical.

Não obstante isso, a autonomia administrativa do sindicato é um desdobramento do princípio da autodeterminação da vontade coletiva e, portanto, deve ser exercida em conformidade com os delineamentos de um modelo democrático, representativo e participativo de gestão. Assim, “modelos estatutários discriminatórios ou restritivos são passíveis de questionamento”.<sup>159</sup> Da mesma forma, outro desdobramento da autodeterminação da vontade coletiva é a autonomia para a escolha relativa à atuação externa do sindicato (greves, negociação coletiva, etc.), que também deve se respeitar um modelo democrático na decisão da atuação mais adequada à tutela dos interesses dos representados.<sup>160</sup> Nesse sentido, o sindicato,

<sup>156</sup> MARCHETTI, Renata; VOLPON, Ricardo de Arruda Soares; POLO, Heloísa Barcellos. Covid-19 e as relações de trabalho no Brasil: breves considerações. In: WARDE, Walfrido; VALIM, Rafael (orgs.). **As consequências da covid-19 no direito brasileiro**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 351-391. p. 370.

<sup>157</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 08 set. 2022.

<sup>158</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 08 set. 2022.

<sup>159</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 384-385.

<sup>160</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 385.

além de atuar na negociação com interesses contrapostos ao da empresa ou sindicato econômico, também desempenha o papel de gerir os interesses dos representados, isto é da categoria, a qual lhe confere sua razão de existir e sua legitimidade.<sup>161</sup>

Portanto, compreende-se que o modo de participação dos teletrabalhadores nas assembleias para acordos coletivos dependerá da previsão estatutária do sindicato, pois deve ser respeitada a autonomia da entidade, afastando critérios legais de quórum. Isso, todavia, não autoriza que se desrespeite a democracia sindical. Assim, embora o procedimento, como número para o quórum, pertença ao campo da autonomia sindical, sendo vedadas interferências externas, isso não significa uma autonomia sindical absoluta, que subverta princípios essenciais da organização sindical, como o da democracia sindical. Desse modo, deve-se ter em vista que os verdadeiros titulares da autonomia de vontade coletiva são os trabalhadores, não sendo possível ao estatuto prescindir da assembleia ou inviabilizar a participação dos teletrabalhadores ou de qualquer outro grupo entre os representados.

Logo, tem-se que não pode o sindicato estabelecer cláusulas em seu estatuto que inviabilizem a participação dos teletrabalhadores nas assembleias para fixação de instrumentos coletivos. Pelo contrário, devem prever um meio adequado de participação aos empregados desta modalidade, a fim de garantir o aspecto democrático do procedimento da negociação coletiva.

Neste íterim, outra questão importante de ser compatibilizada com o teletrabalho é a Orientação Jurisprudencial nº 28 da seção de dissídios coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, que vincula a validade da negociação coletiva à divulgação adequada da assembleia geral de trabalhadores para este fim:

**28. EDITAL DE CONVOCAÇÃO DA AGT. PUBLICAÇÃO. BASE TERRITORIAL. VALIDADE. (inserida em 19.08.1998)**  
O edital de convocação para a AGT deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial.<sup>162</sup>

A comunicação é necessária para garantir o aspecto democrático da negociação coletiva. Ocorre que a publicação de jornal na base territorial do sindicato pode não abranger o local onde está situado o teletrabalhador, quando este estiver em outra região. Em razão disso, é crucial compatibilizar este entendimento

<sup>161</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 449.

<sup>162</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Orientações jurisprudenciais da seção de dissídios coletivos - SDC**. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDC/n\\_bol\\_21.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html). Acesso em: 08 set. 2022.

jurisprudencial, também oriundo de uma concepção de trabalho vinculada a uma estrutura rígida de local de prestação dos serviços. Nesse sentido, estando os trabalhadores remotos em região diversa da base sindical, a divulgação, por consequência, deverá ser feita de modo que também abranja os teletrabalhadores da empresa.

Foi neste sentido que foram decididos precedentes que fundamentaram a referida Orientação Jurisprudencial. No caso do RODC número 360841<sup>163</sup>, o sindicato distribuiu panfletos para comunicar sobre a realização da assembleia. O Tribunal Superior do Trabalho entendeu que esta distribuição de panfletos pode ser seletiva, sendo entregues somente aos indivíduos que interessassem o comparecimento na votação. Diante disso, foi anulado o acordo coletivo do caso. Da mesma forma, inviabilizar especificamente a participação dos teletrabalhadores nas assembleias de negociação coletiva significa violar a democracia sindical, provavelmente em prol de influir no conteúdo da norma coletiva pactuada. Conclui-se, portanto, pela necessidade de uma divulgação apta a atingir tanto os trabalhadores presenciais como os teletrabalhadores, e pela necessidade de se realizar a assembleia por meio eletrônico.

A referida Orientação Jurisprudencial, no entanto, estabelece que a divulgação em jornal de ampla circulação na base territorial do sindicato é o meio necessário para a convocação. Contudo, este meio pode não atingir os teletrabalhadores situados em locais distantes da base de representação do sindicato. Isto pode acontecer, pois o critério fixado para enquadramento sindical do trabalhador remoto é o estabelecimento de sua lotação. Com isso, o sindicato deve viabilizar uma comunicação capaz de contemplar também os teletrabalhadores situados em regiões distantes do estabelecimento empresarial, não podendo se omitir quanto à comunicação destas assembleias aos empregados remotos.

Assim, urge a necessidade de se pensar em meios aptos a fazer com que os teletrabalhadores sejam efetivamente informados e participem igualmente das negociações coletivas. Nesse ponto, retoma-se a importância da questão, que decorre dos números cada vez maiores de trabalhadores em regime e remoto e da tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas pela via da autonomia da vontade coletiva

---

<sup>163</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Orientações jurisprudenciais da seção de dissídios coletivos - SDC**. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDC/n\\_bol\\_21.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html). Acesso em: 08 set. 2022.

evidenciada nos novos dispositivos da reforma trabalhista. A forma de compatibilizar a questão seria garantir o acesso do sindicato ao meio virtual de trabalho, pelo qual poderia ser realizada a comunicação aos trabalhadores remotos distantes do estabelecimento de lotação que define a base territorial de representação sindical.

#### 4.2 A ATUAÇÃO SINDICAL ESPECÍFICA AO TELETRABALHO

Os direitos objetos destas negociações coletivas são de grande interesse aos teletrabalhadores, pois, conforme desenvolvido, podem ser o meio capaz de assegurar o acesso dos sindicatos aos trabalhadores remotos e o canal para as comunicações relativas às assembleias e avisos importantes. Da mesma forma, os instrumentos normativos coletivos podem prever questões especificamente relacionadas à prestação do trabalho em regime remoto. A fim de exemplificar, entre as matérias de negociação coletiva que interessam especificamente aos teletrabalhadores estão o custeio dos equipamentos de tecnologia de informação e o direito de desconexão. Quanto ao custeio, o legislador se limitou a prever:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.<sup>164</sup>

A norma tem uma redação limitada, não sendo claro se poderia o empregador repassar os custos ao empregado através de contrato escrito. À vista disso, é importante o entendimento doutrinário para complementar o significado do dispositivo legal. Tem-se que somente a forma de reembolso é que pode ser acordada por escrito, de modo que o custeio deve, invariavelmente, ser arcado pelo empregador, em decorrência do princípio da alteridade. Segundo este princípio, o empregador é quem assume todos os riscos do empreendimento, sendo exclusivamente responsável pelos ônus decorrentes da sua atividade empresarial. Conforme Delgado, “Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução.”<sup>165</sup> Assim, embora

<sup>164</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 15 set. 2022.

<sup>165</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 495.

não tão evidente na previsão legal, não pode o empregador repassar os custos do equipamento ao teletrabalhador.

De toda forma, é relevante a participação da entidade sindical para tutelar este interesse inerente a uma relação de emprego na modalidade de trabalho remoto, evitando que sejam feitos repasses indevidos dos custos aos empregados. A atuação sindical permite, inclusive, dispor sobre valores para uma ajuda de custo mensal aos trabalhadores remotos, relacionados ao aumento das despesas de energia destes, quando realizarem as tarefas de sua própria casa.

Outra questão não evidente na legislação, é o direito de desconexão. Este direito surge para limitar a *exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual*.<sup>166</sup> Em decorrência da flexibilização do controle de jornada no regime de teletrabalho, surge a possibilidade de abuso de demandas e comunicações aos teletrabalhadores. Ou seja, trata-se de outro desdobramento negativo das características diferentes de prestação do trabalho advindas do trabalho remoto. Neste ponto, tem-se que é um reflexo da flexibilização do horário de trabalho. Em viés otimista, conforme exposto anteriormente, De Masi observava que as jornadas se tornariam mais flexíveis, vislumbrando menor tempo de trabalho e um controle sobre os resultados dos empregados, que proporcionaria ao teletrabalhador maior conhecimento sobre a sua atividade e ciência do todo do processo produtivo. Isso, no entanto, começa a ser subvertido, quando, aproveitando-se da ausência de controle de jornada, o empregador abusa dos meios de comunicação para fazer excessivas solicitações aos empregados em horários inoportunos. Estas frequentes demandas ferem os direitos de intervalo para descanso ou mesmo os destinados à alimentação, prejudicando, por corolário, a própria saúde dos empregados.

Nesse interím, para se proteger deste abuso, faz-se pertinente a defesa do direito de desconexão, pelo qual o empregado terá garantido momentos para se desconectar do ambiente de trabalho, não respondendo eventuais solicitações. Ocorre que, na incorporação do teletrabalho ao ordenamento, não havia qualquer previsão legal sobre o direito de desconexão.

Somente com a Lei 14.442 de 2022, assim foi previsto no artigo 75-B, §9º, da CLT: “§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos

---

<sup>166</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1070.

legais.”<sup>167</sup> Logo, verifica-se que o direito de desconexão passa a poder ser objeto de negociação individual, ressalvando-se a observância dos repousos legais.

Importa observar uma possível assistemática da escolha do legislador em delegar ao acordo individual a negociação desta matéria, que poderia ser pactuada no campo da negociação coletiva. Reitera-se que, individualmente considerado, o trabalhador está em manifesta vulnerabilidade na negociação com o empregador, estando presentes a subordinação e dependência econômica na relação de emprego. Ademais, o empregado individualmente pode sofrer pressões e retaliações, visto que está subordinado ao empregador pela relação de trabalho. Por conta disso, o direito do trabalho utilizou o campo coletivo para solucionar a desigualdade presente na autonomia de vontade, visto que não há subordinação do ente sindical ao empregador,<sup>168</sup> e que a entidade sindical possui, em tese, força para equilibrar a relação negocial entre trabalhadores e empresa. Neste contexto, conforme Dorneles:

Se o polo patronal necessitar de um ajuste, terá que entrar em acerto com o representante sindical, persuadindo-o, o qual, por sua vez, terá forças para exercer a autonomia da vontade em sua integralidade, avaliando os prós e contras do negócio para o trabalhador e podendo exigir as devidas contrapartidas eventualmente cabíveis.<sup>169</sup>

Assim, avalia-se que a possibilidade de acordo individual para prever os horários de comunicação pode não ser efetivo para garantir o direito de desconexão dos trabalhadores remotos. Nesse rumo, entende-se que cumpre também aos sindicatos buscar pactuar, por meio de negociação coletiva, diplomas normativos que assegurem o direito de desconexão. Ressalta-se que, sendo a negociação movida pela organização sindical, há um maior equilíbrio de forças entre as partes com interesses contrapostos, sendo esta uma das razões para o desenvolvimento histórico das associações sindicais.

<sup>167</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 15 set. 2022.

<sup>168</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. Pandemia de Covid-19: assistemática da negociação individual como política de gerenciamento da crise. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 2, abr./jun. 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175937/2020\\_rev\\_tst\\_v0086\\_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175937/2020_rev_tst_v0086_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 16 set. 2022. p. 146.

<sup>169</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. Pandemia de Covid-19: assistemática da negociação individual como política de gerenciamento da crise. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 2, abr./jun. 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175937/2020\\_rev\\_tst\\_v0086\\_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175937/2020_rev_tst_v0086_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 16 set. 2022. p. 147.



Neste ponto, destaca-se novamente a atuação do sindicato de bancários de São Paulo, que, para além de prever os meios de acesso do sindicato aos teletrabalhadores, também assegurou o direito de desconexão, em negociação coletiva com o Itaú<sup>170</sup> e com o Banco do Brasil<sup>171</sup>, garantindo o direito de desconexão nos intervalos destinados a refeições e ao descanso. Entende-se que o fato de não ter o controle de jornada não pode significar uma jornada extenuante e sem intervalos aos empregados remotos.

Portanto, faz-se relevante o papel dos sindicatos de coordenar os interesses dos trabalhadores em regime remoto visando defendê-los em assuntos específicos desta modalidade de prestação do trabalho, como o custeio dos equipamentos e o direito de desconexão. Nesse sentido, a negociação coletiva serve como um meio eficaz de assegurar o interesse dos trabalhadores nas matérias, visto que, na lei, as previsões são demasiadas simples, não dispendo de modo seguro e evidente sobre o direito de desconexão ou que os custos dos equipamentos utilizados para o teletrabalho serão arcados pelo empregador. Assim, observa-se a necessidade dos sindicatos se atentarem à situação dos teletrabalhadores, contemplando as demandas específicas destes representados em suas pautas.

Tendo em vista a relevância da atuação sindical quanto a estas questões dos teletrabalhadores, torna-se crucial não só assegurar a presença dos trabalhadores remotos nas assembleias para negociação coletiva, como também garantir o próprio acesso dos teletrabalhadores à administração sindical. Este acesso à direção sindical pode-se dar prevendo um canal de contato por via da mesma tecnologia e ambiente virtual utilizados na prestação dos serviços do teletrabalho.

---

<sup>170</sup> SPBANCARIOS. **Em assembleia, bancários do Itaú aprovam acordo de teletrabalho.** 2020. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/12/2020/em-assembleia-bancarios-do-itaui-aprovam-acordo-de-teletrabalho>. Acesso em 16 set. 2022.

<sup>171</sup> SPBANCARIOS. **Em assembleia, bancários do BB aprovam acordo de teletrabalho.** 2020. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/12/2020/em-assembleia-bancarios-do-bb-aprovam-acordo-de-teletrabalho>. Acesso em 16 set. 2022.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Importa observar a relevância do estudo sobre a organização sindical atualmente. O aprofundamento em questões específicas na área da representação sindical se faz necessário numa sociedade que, modernamente, repassa cada vez mais ao campo da autonomia coletiva privada a competência para pactuar diplomas negociais normativos capazes de inclusive reduzir os padrões mínimos de direitos trabalhistas dispostos na lei. Esta situação se tornou possível desde a reforma trabalhista de 2017, que previu um rol de matérias no qual ampliou a força da negociação coletiva.

No Brasil, com a crescente implementação do teletrabalho nas relações de emprego, torna-se visível a importância de que haja a conformação do instituto jurídico do sindicato a esta nova modalidade de prestação do trabalho. Como a pandemia de coronavírus aumentou de forma abrupta o número de teletrabalhadores, torna-se crucial a efetiva sindicalização desta grande parcela de empregados. À vista disso é que se investiga as incompatibilidades entre os institutos do sindicato e do teletrabalho, partindo da análise de suas origens em contextos distintos, quais sejam, o da Sociedade Industrial e o da Sociedade Pós-Industrial respectivamente.

A partir desta abordagem, foi possível encontrar a origem de incongruências entre o sindicato e o teletrabalho, que está nas formas distintas de prestação do trabalho consideradas no desenvolvimento jurídico dos institutos. Enquanto no teletrabalho o empregado está isolado, em seu próprio domicílio e com um horário flexível; no trabalho fabril - típico da origem e de boa parte do desenvolvimento da organização sindical - o trabalho era prestado por grandes contingentes de empregados reunidos em estruturas de local e horário de trabalho rígidas, o que favoreceu para surgir um sentimento de coesão de classe.

Em decorrência destas diferenças, a presente pesquisa encontrou três questões em que se verificou incompatibilidades do sindicato em relação ao trabalho remoto. Em primeiro, a vinculação do sindicato a uma base territorial de representação, que diverge da desterritorialização do trabalho permitida pelo regime de trabalho remoto; em segundo, as garantias de acesso do sindicato a um ambiente físico de trabalho, o que contrasta com um ambiente virtual de trabalho; em terceiro, os meios assegurados de garantir o aspecto democrático das assembleias para

pactuação de instrumentos coletivos, a princípio incompatíveis nos casos em que os trabalhadores remotos estiverem situados distantes da base territorial do sindicato.

Quanto à desterritorialização desta modalidade de prestação do trabalho, que pode acarretar a dificuldade de se fazer o enquadramento sindical do teletrabalhador, a presente pesquisa identificou que a questão foi recentemente regulada no ordenamento jurídico. O legislador, no caso, adotou a mesma solução apresentada pela doutrina, qual seja, a de que será competente o sindicato do estabelecimento de lotação do empregado para representar os teletrabalhadores. Compreende-se o estabelecimento como o meio no qual o empregado está virtualmente inserido, desempenhando as suas tarefas. Importa destacar as possíveis dificuldades caso se adotasse critério diverso de enquadramento sindical. Se fosse competente o sindicato de onde estivesse presencialmente o teletrabalhador, isso poderia gerar um *law fishing*, pelo qual as empresas poderiam fazer contratações territorialmente seletivas buscando sindicatos frágeis para pactuar diplomas coletivos mais benéficos ao capital.

Sobre os meios assegurados de acesso sindical ao ambiente de trabalho, a presente pesquisa identificou e examinou os que constam nos Precedentes Normativos 91 e 104 do TST, verificando-se que, em ambos, as regras contidas pressupunham um ambiente físico e presencial de trabalho. Nesse sentido, objetivou-se viabilizar estas garantias à nova modalidade do trabalho remoto. Para isso, quanto ao quadro de avisos a ser fixado presencialmente no local de trabalho, a solução mais adequada seria garantir o acesso do sindicato ao mesmo ambiente virtual em que os teletrabalhadores desempenham suas funções, por meio da mesma tecnologia de informação. Assim, assegura-se a comunicação efetiva dos atos sindicais aos empregados em regime remoto. Quanto à garantia de acesso do dirigente sindical, além da necessidade de se transpor esta garantia a um ambiente virtual, deve-se adequar também o momento de acesso do dirigente, pois o previsto no Precedente Normativo assegura somente durante os intervalos para alimentação ou descanso. Ocorre que, neste ponto, o teletrabalho flexibiliza o horário de trabalho, não sendo evidente os momentos de intervalo. Logo, a forma mais adequada de conformação desta garantia encontrada pela presente pesquisa foi a fixação de instrumentos normativos coletivos que prevessessem e assegurassem uma forma para o acesso sindical aos teletrabalhadores, como nos casos exemplificados do sindicato dos bancários de São Paulo.

Por fim, acerca de como se compatibilizar a democracia sindical das assembleias destinadas à negociação coletiva com o teletrabalho, verificou-se inicialmente a importância da questão. Nesse sentido, diante da corrente de flexibilização de direitos através da ampliação da autonomia da vontade coletiva, os sindicatos adquirem um papel ainda mais relevante nas relações de emprego. E, embora o princípio da autonomia sindical torne inviável que a legislação estabeleça quóruns mínimos para a votação e aprovação nestas assembleias, os estatutos internos dos sindicatos não podem fazer previsões que dispensem o aspecto democrático. Foi o que se verificou através do exame da Orientação Jurisprudencial nº 28 da SDC, que garante a comunicação prévia das assembleias em jornal de ampla circulação na base territorial do sindicato. O que se vedou para estabelecer esta orientação foram condutas que restringissem a participação de determinado grupo de empregados, como a distribuição de panfletos, isto é, uma comunicação seletiva dos representados que poderia ser direcionada somente a quem a presença interessasse para aprovar ou não o acordo. A mesma razão deste precedente deve ser aplicada para afastar a incidência de estatutos sindicais que vedem ou impossibilitem a participação dos teletrabalhadores nas assembleias, pois se traduzem como formas de subverter o aspecto democrático da negociação coletiva, objetivando influir no resultado da assembleia. Dessa forma, os empregados remotos devem ser comunicados das assembleias por meio da mesma tecnologia de informação utilizada no trabalho. Ainda neste ponto, discorreu-se sobre a importância da atuação sindical em questões específicas relacionadas ao teletrabalho, como o responsável pelo custeio dos equipamentos utilizados no serviço e como o direito à desconexão.

Diante disso, avalia-se que existem sim pontos de contraste e de dificuldade para a efetiva sindicalização do teletrabalhador. Devido à necessidade de se conformar o sindicato a esta nova modalidade contratual de teletrabalho, a pesquisa procurou identificar incongruências específicas, apresentando possíveis soluções que compatibilizassem as dificuldades encontradas. Em razão do aumento expressivo desta modalidade de emprego no Brasil, é desejada a efetiva sindicalização dos empregados remotos por representarem um grande peso ao movimento sindical. Portanto, para que se tenha a efetiva sindicalização, é necessário adaptar as tão importantes garantias sindicais a esta nova forma de se prestar o trabalho, sendo necessária também a atuação ativa das organizações sindicais, atentando-se à situação específica dos teletrabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- ATMOSFERA FIA. **Pesquisa Gestão de Pessoas na crise Covid-19**. 2020. Disponível em: [jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf](http://jornal.usp.br/wp-content/uploads/2020/11/Pesquisa-Gest%C3%A3o-de-Pessoas-na-Crise-de-Covid-19-ITA.pdf). Acesso em: 14 jun. 2022.
- AZEVEDO, Amanda Segato Machado de; CASTRO, João Vitor Cruz de; FERREIRA, Vanessa Rocha. **A indústria 4.0 e os novos desafios do universo trabalhista**. In: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção**. Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 129-156.
- BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social**. São Paulo: Cultrix, 1977.
- BRASIL. **Código Civil, 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 29 jul. 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 29 jul. 2022.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 12 jun. 2022.
- BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 12 jun. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 14.442 de 2 de setembro de 2022**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6). Acesso em: 8 set. 2022.
- BRASIL. **Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 12 jun. 2022.
- CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Direito do trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho**. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179934/2019\\_chaves\\_jr\\_jose\\_direito\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179934/2019_chaves_jr_jose_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 15 jul. 2022.
- DATASENADO. **Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho**. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em: 14 jun. 2022.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Brasília: Unb, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; JAHN, Vitor Kaiser. As balizas da intervenção da Justiça do Trabalho sobre os instrumentos da vontade coletiva e a possibilidade de superação in concreto da regra contida no artigo 8º, §3º, da CLT. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA (RE)PENSANDO O TRABALHO CONTEMPORÂNEO: o futuro do trabalho, 29-30 de agosto, 2019, Franca, São Paulo. **Anais eletrônicos** [...]. Franca: UNESP-FCHS, 2019. v. 3. p. 295-312. Disponível em: <https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/anais-repensando-2019.pdf>. Acesso em: 10 maio 2022.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A negociação coletiva e a noção normativa de trabalho digno para a OIT**: uma proposta de adaptação do direito coletivo do trabalho brasileiro à sociedade pós-industrial. 2005. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, UFSC, Florianópolis, 2005.

DORNELES, Leandro do Amaral D. Pandemia de Covid-19: assistemática da negociação individual como política de gerenciamento da crise. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 2, abr./jun. 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175937/2020\\_rev\\_tst\\_v0086\\_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175937/2020_rev_tst_v0086_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 16 set. 2022.

DORNELES, Leandro do Amaral D. Teoria geral clássica do direito do trabalho e sociedade pós-industrial: faces de uma crise e perspectivas para superação. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 37, n. 436, p. 59-79, abr. 2020.

FINCATO, Denise Pires; MARSILLAC, João Pedro Ignácio. O teletrabalho como instrumento de “inserção excluída” da mulher no mercado de trabalho. *In*: FINCATO, Denise; VIDALETTI, Leiliane Piovesani (org.). **Novas tecnologias, processo e relações de trabalho**. v. 4. Porto Alegre: FI, 2021. p. 239-273.

FUCHS, Christian. Capitalism, patriarchy, slavery, and racism in the age of digital capitalismo and digital labour. **Critical Sociology**, v. 44, n. 4-5, p. 677-702, 2018. Versão digital fls. 1-26. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0896920517691108>. Acesso em: 12 maio 2022.

IPEA. Carta de Conjuntura nº 52, Nota de Conjuntura 6 – 3º trimestre de 2021. **Trabalho Remoto no Brasil em 2020 sob a pandemia de Covid-19**: quem, quantos e onde estão? Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714\\_nota\\_trabalho\\_remoto.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf). Acesso em: 27 fev. 2022.

MARCHETI, Renata; VOLPON, Ricardo de Arruda Soares; POLO, Heloísa Barcellos. Covid-19 e as relações de trabalho no Brasil: breves considerações. *In*: WARDE,

Walfrido; VALIM, Rafael (coord.). **As consequências da covid-19 no direito brasileiro**. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 351-391.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MONTE, Deborah. **Enquadramento sindical no teletrabalho**: reflexos sobre o fenômeno da desterritorialização. 2021. Disponível em: <https://blog.editoramizuno.com.br/enquadramento-sindical-no-teletrabalho-reflexoes-sobre-o-fenomeno-da-desterritorializacao/>. Acesso em: 05 set. 2022.

OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

SOBRATT. **Primer informe estado del teletrabajo**: en América Latina y el Caribe. (En el marco de la celebración de los 20 años del Teletrabajo en Brasil). Disponível em: [https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/10/16.10.2017-Relatorio\\_Italac\\_2017.pdf](https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2017/10/16.10.2017-Relatorio_Italac_2017.pdf). Acesso em 25 fev. 2022.

SPBANCARIOS. **Em assembleia, bancários do Itaú aprovam acordo de teletrabalho**. 2020. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/12/2020/em-assembleia-bancarios-do-itaui-aprovam-acordo-de-teletrabalho>. Acesso em: 04 set. 2022.

SPBANCARIOS. **Em assembleia, bancários do BB aprovam acordo de teletrabalho**. 2020. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/12/2020/em-assembleia-bancarios-do-bb-aprovam-acordo-de-teletrabalho>. Acesso em: 04 set. 2022.

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

STAPLES, D. Sandy. A study of remote workers and their differences from non-remote workers. **Journal of End User Computing**, v. 13, n. 2, abr./jun. 2001. Disponível em: <https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=googlescholar&id=GALE|A72609405&v=2.1&it=r&sid=AONE&asid=c70e667c>. Acesso em: 28 abr. 2022.

STÜRMER, Gilberto; BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. Direito do trabalho e indústria 4.0: fases de consolidação e a responsabilidade social. *In*: MEIRELES, Edilton (org.). **Direito e processo do trabalho**: entre reformas, indústria 4.0, negociação e proteção. Salvador, BA : Paginæ, 2021. p. 297-320.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Precedentes normativos**. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html). Acesso em: 08 set. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Orientações jurisprudenciais da seção de dissídios coletivos - SDC**. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDC/n\\_bol\\_21.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_21.html). Acesso em: 08 set. 2022.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 29 set. 2022.

VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **O sindicato e a precarização do trabalho no Brasil**: aportes da teoria crítica para repensar a noção de categoria profissional. 2019. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Curso de Doutorado em Direito, UFRGS, Porto Alegre, 2019.

VELLO, Ana Cristina; VOLANTE, Carlos Rodrigo. O conceito de indústria 4.0 e os principais desafios de sua implantação no Brasil. **Interface Tecnológica**, Taquaritinga, v. 16, n. 2, p. 325-336, 2019. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/686>. Acesso em: 18 jul. 2022.