



O DIREITO DE (NÃO) GREVE NO TELETRABALHO BRASILEIRO: Do vínculo de emprego ao Ministério Público do Desenvolvimento Sustentável

*THE RIGHT TO (NOT) STRIKE IN BRAZILIAN TELEWORK: Do
employment relationship with the Public Ministry for Development
Sustainable*

Antônio Nunes Pereira*

Resumo: O mundo com o surgimento da tecnologia da informação e, por conseguinte, da internet mudou. Embora o mundo ainda seja o mesmo, em sua dimensão material e imaterial há novas perspectivas de realidade laboral que se deslocizou. Se antes o trabalho era realizado, em regra, em estabelecimentos empresariais, por causa dessas mudanças, atualmente, o teletrabalho avança inclusive no Brasil. A pandemia de Covid-19 foi um dos motivadores de tal alteração do cenário laboral, alteração quase repentina ou de forma mais expressiva desde então. A exceção virou uma nova regra: teletrabalho. Ponderando-se, como ficariam os movimentos coletivos trabalhistas e, portanto, a greve entre teletrabalhadores no Brasil? O presente artigo enfrentará essa problemática à luz de fontes bibliográficas e documentais. Pretende-se, assim, antecipar discussões necessárias ao direito coletivo do trabalho aplicado a uma era pós-internet. Direito esse que é influenciado por um novo modo laboral, diferente daquele que propiciou o surgimento do direito do trabalho como forma de prever e preservar garantias mínimas à pessoa humana que, coletivamente e presencialmente, trabalhavam nas grandes fábricas da então Revolução Industrial agora pode trabalhar em lugar qualquer. Para tal propõe-se uma nova institucionalidade: o Ministério Público do Mínimo Existencial.

Palavras-Chave: Direito coletivo do trabalho. Teletrabalho. (Não) direito de greve.

Abstract: The world with the emergence of information technology and, therefore, the internet has changed. Although the world is still the same, in its material and immaterial dimension there are new perspectives of labor reality that has relocated. If before the work was carried out, as a rule, in establishments companies, because of these changes, currently, teleworking is advancing even in Brazil. The Covid-19 pandemic was one of the motivators for such a change in the work scenario, an almost sudden change or more significantly since then. The exception has become a new rule: telecommuting. pondering, what would collective labor movements and, therefore, the strike among teleworkers in Brazil look like? This article will address this issue in the light of bibliographic and documentary sources. It is intended, thus, anticipating necessary discussions to the collective labor law applied to a post-internet era. This right is influenced by a new way of working, different from the one that led to the emergence of the labor law as a way of predicting and preserving minimum guarantees to the human person who, collectively and in person, they worked in the great factories of the then Industrial Revolution, now can work anywhere. To this end, a new institutional framework is proposed: the Public Ministry of Existential Minimum.

Keywords: Collective labor law. telework. (No) right to strike.

Recebido em: 09.08.2022. Aprovado em: 27.09.2022.

* Professor de Compliance e Negócios da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e da Universidade Municipal de São José (SC). Membro Pesquisador do Grupo de Estudos em Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, Capítulo Direito Internacional (USP-Capital) e Grupo de Estudos sobre Formação Docente e Metodologia do Ensino do Direito (USP-RP). Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9099-1415>. E-mail: profanp@gmail.com.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO - 1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO - 2. MEIOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS - 3. TELETRABALHO: ABRANGÊNCIA E CARACTERIZAÇÃO - 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS - REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

Esse artigo, de caráter exploratório (GIL, 2008), tratará do direito de greve versus a expansão do teletrabalho no ordenamento jurídico laboral brasileiro. A temática é importante dada a crescente disponibilização de prestação de funções e ofícios em ambientes diferentes daqueles vistos até o surgimento da tecnologia da informação e, por conseguinte, da internet.

Pretende-se analisar se o direito de greve sofre algum tipo de influência quando a realização do trabalho se perfaz, por exemplo, na residência dos empregados, e não nas grandes fábricas ou não sob o comando e a fiscalização diretos e presencialmente pelo empregador ou por prepostos deste. Assim, objetiva-se resposta ao problema de pesquisa: O direito de greve sofre mitigação num cenário brasileiro de acentuada ampliação do teletrabalho?

Dessa feita, o estudo será desdobrado em itens relacionados ao surgimento do direito do trabalho para identificação atual do trabalho no contexto do teletrabalho, direito de greve propriamente dito e teletrabalho. Por meio de fontes bibliográficas e documentais, passe-se à presente análise.

1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

A Revolução Industrial é considerada marco histórico ao surgimento do direito do trabalho. Para fins de determinação temporal, considera-se o fim do Século XIX e início do Século XX como período de surgimento, na Europa Ocidental, de um pensar a relação de emprego (BARROS, 2017).

Nesse sentido, a realidade da época, com dezenas e até centenas de trabalhadores para execução de labor em grandes fábricas, com a criação da máquina a vapor, mostrou-se realidade social propícia a determinados questionamentos. Alguns desses representavam críticas pelo trabalho de crianças com, por exemplo, menos 6 (seis) anos de idade e excesso de jornada de trabalho de homens e mulheres nas referidas grandes fábricas (BARROS, 2017).

A narrada condição de objetificação da pessoa humana que trabalhava, sob condições extenuantes pela ausência de limitação da jornada, idade ao trabalho e salário compatível, ocasionou manifestações expressas, como as da Igreja Católica (Encíclica *Rerum Novarum*, 1891) e movimentos coletivos de paralisação do trabalho. As primeiras regulamentações relacionadas ao direito do trabalho logo surgiram (DENGUE, 2016).

Nos ordenamentos internacionais, a Constituição mexicana de 1917 foi a primeira a positivar direitos sociais trabalhistas. Em relação ao tema, Silva (2012, p.285) explicou: “A ordem social, como a ordem econômica, adquiriu dimensão jurídica a partir do momento em que as constituições passaram a discipliná-la sistematicamente, o que teve início com a Constituição mexicana de 1917”.

Em 1919, a Constituição de Weimar elencou direitos relacionados ao direito do trabalho. Ademais, em igual ano, o Tratado de Versalles detalhou a formação de uma organização internacional responsável pela regulamentação e discussão de assuntos laborais no plano global, a, atualmente, denominada Organização Internacional do Trabalho (OIT) (BARROS, 2017).

No ordenamento brasileiro, destacam-se as caixas de assistência dos ferroviários e Constituições de 1934 e 1946 como fontes de regulamentação da então relação empregatícia. O direito do trabalho surge, assim, como possibilidade de pacificação do conflito capital e trabalho e valorização da pessoa humana trabalhadora. Além disso, a industrialização, o aparecimento do modelo de produção taylorista e fordista representam, também, contextos de fomento ao surgimento de novas normatizações de proteção voltadas ao direito do trabalho (DELGADO, 2018).

Entretanto, em que pese a importância de um ramo do direito autônomo à análise do fenômeno laboral e, por conseguinte, de uma justiça especializada, o direito do trabalho ainda demanda evolução. Desenvolvimento esse para dar respostas ao mercado laboral moderno, marcado, por exemplo, pelo aparecimento do trabalho remoto e pela intensificação promovida em decorrência da pandemia do Coronavírus e seus desdobramentos.

Nesse sentido, Delgado (2018, p.111-112) aduz que se mostram “consistentes as catastróficas predições de uma sociedade sem trabalho”. A necessidade histórica do direito do trabalho tornou-se ainda mais clara, nas últimas três décadas, marcada pela

informalização, desregulamentação e desorganização do mercado de trabalho. Logo conclui o autor sobre a indispensabilidade de uma leitura histórica para reconhecimento do presente: “no fundo, o que despontara, no início, como crime para a ruptura final do ramo trabalhista, tem-se firmado, cada dia mais, como essencialmente uma transição para um Direito do Trabalho renovado”.

Portanto, o caminhar histórico propicia a análise dos avanços e retrocessos do direito do trabalho. Um ramo jurídico que demanda aperfeiçoamento a fim de mitigar disparidades sociais e efetivar muitos direitos apenas formalmente positivados. Assim, passa-se à análise de meios de solução de conflitos laborais possíveis a tal efetivação de direitos e intensificação de um caminhar realmente fático ao trabalho decente e à paz social, defendidos como pilares globais pela OIT.

2. MEIOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

De acordo com Delgado (2014), a solução dos conflitos coletivos do trabalho pode representar a passagem por meio de três modalidades de resolução. A primeira, a autocomposição, pode ser representada pela negociação coletiva (acordo coletivo ou negociação coletiva). Já a heterocomposição é exemplificada pelo processo judicial, pelo qual um terceiro (juiz) resolve a questão levada a juízo pelas partes em conflito. Em relação à arbitragem e mediação, há discussão se são exemplos ou não de resolução de demandas coletivas.

A autotutela se expressa por meio do lockout, instituto não permitido no ordenamento nacional por caracterizar a paralisação do trabalho pela ação da empresa ou do empregador, e, por fim, da greve, objeto de análise deste artigo (DELGADO, 2014).

2.1 A GREVE NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

A greve está prevista expressamente na Constituição brasileira de 1988 em 5 (cinco) hipóteses distintas. A primeira utilização diz respeito à previsão do direito de greve na iniciativa privada. De acordo com o texto, compete aos trabalhadores a definição do momento de exercício do direito: "Art. 9º. É assegurado o direito de greve, competindo aos

trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender~.

A segunda é acostada ao artigo 37, VII. O conteúdo aduz o direito de greve como garantia do funcionalismo público, parâmetro que lei específica deve pautar: “o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica”. Ademais, a terceira, apresenta competência da Justiça do Trabalho (JT) para dirimir conflitos de greve. Conforme artigo 114: “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar [...] II as ações que envolvam exercício do direito de greve”.

Além disso, como quarta vez de inclusão do termo greve na Constituição, o parágrafo 3º do artigo 114 afirma que o Ministério Público do Trabalho (MPT) poderá ingressar com dissídio coletivo quando a greve envolver lesão ao interesse público, cuja competência de julgamento da lide será da justiça especializada trabalhista. Segue previsão: § 3º “Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”. Ademais, Leite afirma sobre a legitimidade do MPT em ações relacionadas à greve:

[...] poderão surgir situações dramáticas decorrentes de greves em atividades, de lege lata, não consideradas essenciais, mas esteja presente o interesse público primário a justificar o ajuizamento do DC [dissídio coletivo] de greve pelo MPT. É o que pode ocorrer, por exemplo, em greves em atividades não essenciais que coloquem em risco a incolumidade física, moral ou psíquica de trabalhadores adolescentes de uma determinada empresa (LEITE, 2017, p. 303).

Por fim, como última citação expressa, o Artigo 142, IV, trata da proibição do direito de greve e sindicalização aos militares: “ao militar são proibidas a sindicalização e a greve”.

Em que pese essas previsões na Constituição vigente, remontando a história, percebe-se o direito de greve identificado como conduta ilícita pelo Código Penal de 1890. Ademais, o período de 1930 a 1945 também reprimiu a ação em decorrência da visão laboral autoritária da época, como expressado na Constituição de 1937. Já a Constituição de 1946 incluiu a greve como direito (DELGADO, 2018).

De igual sentido, Lima (2020) explica que a greve somente foi reconhecida como direito na iniciativa privada após o Estado Novo. Reconhecimento feito pela Constituição de 1946,

mantido na Constituição de 1967 que, não obstante à previsão, vedou o direito de greve no âmbito do funcionalismo público brasileiro.

Importante ressaltar que a Lei 7.783/89, Lei de Greve, proíbe expressamente o *lockout*, como explicado anteriormente. Segue texto: “Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (*lockout*)”.

2.1.1 Definições, objetivos e limites ao direito de greve

Quanto à definição doutrinária de greve, adota-se definição ímpar de Santos (2020), segundo o qual, de acordo com ditames constitucionais:

o direito fundamental social de greve é juridicamente reconhecido como um legítimo instrumento de mobilização coletiva, de pressão e de luta garantido aos trabalhadores para a proteção de seus direitos e reivindicação de dignas e melhores condições de existência e trabalho, inclusive em favor ou contra políticas públicas governamentais que beneficiem ou prejudiquem, respectivamente, as condições socioeconômicas da classe trabalhadora, globalmente considerada, e da população de um modo geral (SANTOS, 2020, (S.I)).

Para Delgado (2014), de modo quase similar, o exercício do direito de greve representa mero instrumento para se pressionar pelo atingimento de determinado objetivo concreto. Em regra, possui efeito contratual trabalhista ou econômico-profissional.

Enquanto visão contratual, a greve representa a natureza de suspensão do contrato de trabalho (não há trabalho e nem pagamento de salário). Todavia, é possível a configuração de interrupção do contrato de trabalho (não há trabalho, mas há o pagamento de salário e demais direitos) quando a conduta extremada do empregador conduziu ao estado *paredista*. O movimento *tartaruga* e a ocupação do estabelecimento são figuras próximas à greve e, desde que utilizadas de forma pacífica, não haveria razão ao enquadramento como atos ilegais (DELGADO, 2014).

De igual sentido é a Lei 7.78/89, que aduz como legal o emprego de meios pacíficos durante o movimento *paredista*, conforme transcrição:

Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos: I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve; II - a arrecadação dos fundos e a livre divulgação do movimento, §1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados

e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

Ponto importante é a obrigatoriedade de garantia de manutenção dos serviços essenciais à sobrevivência coletiva.

Assim, os artigos 10 e 11 da Lei 7.883/89 informam que água, gás, assistência médica, transporte coletivo e outras são tais atividades ou serviços essenciais. Dessa feita, o Artigo 11 afirma que “[...] os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”. Ademais, o parágrafo único do Artigo 11 complementa: “são necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população”.

2.1.2 A greve num estado democrático de direito, como o brasileiro

Delgado pontua de forma clara sobre a essencialidade dos movimentos paredistas, os quais, segundo o autor, são “notáveis instrumentos de convencimento e pressão detidos pelos obreiros, se considerados coletivamente, quando de seu eventual enfrentamento com a força empresarial no contexto da negociação coletiva trabalhista”. Logo, a supressão de tal direito tornaria uma falácia o princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, pela “magnitude dos instrumentos de pressão coletiva naturalmente detidos pelo empresariado” (DELGADO, 2014, p.202).

Assim, a greve demonstra como objetivo central “mero instrumento de pressão”, o qual objetiva determinado resultado concreto. Movimento que busca resultados de cunho econômico, profissional ou contratual (DELGADO, 2014, 203). De modo quase literário Viana (2009) explica esse objetivo do movimento paredista, de expressão da dignidade do empregado liberto:

Em toda greve, qualquer que seja o seu objeto imediato, cada trabalhador reafirma - real e simbolicamente - a condição contrária à de sua própria existência: por algum tempo, liberta-se, in-subordina-se, à semelhança daqueles ex-escravos que praticavam o ócio para afirmar a sua dignidade. E, desse modo, o que ele não faz na fábrica, faz na greve: canta, conta, xinga, inventa, protesta, pensa, sonha e (paradoxalmente) se move. Ainda assim,

porém, algumas coisas que ele faz na fábrica também faz na greve: insere-se numa organização, divide o trabalho com os companheiros, segue os ritmos ditados pelos líderes (VIANA, 2009, p.108).

De igual sentido, Souto Maior (2019) explica não haver mais espaço a um pensamento fático ou doutrinário contrário à necessidade de efetivação do direito de greve, independentemente de uma até então suposta eficácia programática ou limitada por legislações ou interpretações posteriores.

O conteúdo deve ser interpretado de forma ampla e impõe direitos e deveres não somente aos empregados, mas também aos empregadores. Para o autor, um dos deveres do empregador e, por conseguinte, visualização de direito posterior é “abrir negociação com os trabalhadores, inclusive para definir como será dada continuidade às atividades produtivas ou o atendimento às atividades essenciais” (SOUTO MAIOR, 2019, p.[S.I]). Nesse sentido, o Estado, o empregador, os empregados e as respectivas associações devem estar atentos aos limites do exercício do direito de greve para não incorrerem em condutas antissindicais. Buzanello (2005) discorre que o direito de greve seria uma das possibilidades do direito de resistência. Aquele um direito de resistir positivado no texto constitucional. Segue discussão do autor:

A essência da resistência implícita está na materialidade dos princípios do regime democrático e se combina com os elementos constitucionais formais, como os princípios da dignidade da pessoa humana e do pluralismo político, erguidos como fundamentos do Estado Democrático (art. 1º, III, V, CF) e com a abertura e a integração do ordenamento constitucional de outros direitos e garantias decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados e tratados (art. 5º, § 2º, CF); e, por fim, pela constitucionalização das espécies de direito de resistência (greve e a objeção de consciência) (BUZANELLO, 2005, p. 23).

Dessa feita, é inegável o caráter reivindicatório e de resistência de um movimento grevista em relação aos empregados. Provavelmente, por essa razão o Brasil proíbe a paralisação das fábricas e dos empregadores. Como detentores do poder empregatício, não haveria sentido a concessão de mais essa garantia aos detentores do capital.

3. TELETRABALHO: ABRANGÊNCIA E CARACTERIZAÇÃO

O trabalho, atualmente, na era da gig economy, é ilustrado com traços que o diferenciam das formas jurídicas clássicas. Em regra, formas utilizadas até finais do Século XX, de hierarquia rígida e atomizada nos moldes do fordismo-taylorismo.

Ao explicar sobre a temática e a uberização, Feliciano e Pasqualetto (2019, p.19) afirmam que “Novas tecnologias podem, com relativa facilidade, esquivar-se da legislação posta. Já estamos testemunhando esse tempo. Em boa hermenêutica, porém, jamais se esquivarão do Estado Democrático de Direito.”

Tal realidade laboral também é pontuada por Delgado e Dutra. Conforme ponderação das autoras, observam-se, na atualidade, um esvaziamento quanto à regulamentação do trabalho e movimentos que se distanciam de forma intencional da dignidade daquele que trabalha. Segue transcrição:

Trata, também, do esvaziamento da regulação do trabalho e da tela pública de proteção social, sobretudo em tempos de intensificada tecnologia digital, em que o trabalhador é equivocadamente compreendido como ‘homem-empresa’, convocado a garantir os resultados dos seus investimentos, administrar os prejuízos e lucros, assumir riscos e oportunidades, numa linguagem que se distancia intencionalmente dos parâmetros das relações sociais concretas e das referências constitucionalizadas de cidadania plena e de proteção ao trabalho em condições de dignidade (DELGADO; DUTRA, 2020, [S.I]).

Assim, nos últimos 20 (vinte) anos, a tecnologia da informação e sua principal infraestrutura, a rede mundial de computadores (internet), começaram a impactar com maior intensidade a vida das pessoas e o modelo laboral. Tanto é assim que Castells (2003) equipara a Internet à energia elétrica no seu potencial transformador baseado na flexibilidade.

Logo, alinhando a nova realidade ao trabalho, pondera-se a existência de diferentes abordagens ao conceito teletrabalho. Pedreira (2013, p. 446-447) explica que o trabalho à distância é um gênero que compreende várias espécies. Uma, a do trabalho em domicílio tradicional desenvolvido fora do centro de produção por meio de instrumentos também tradicionais como o telefone, e, outra, a do teletrabalho, objeto de discussão do presente artigo.

A reforma trabalhista previu a modalidade do teletrabalho expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De acordo com a normatização, o instituto é definido como:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo (BRASIL, 1943, [S.I]).

Ademais, o teletrabalho é definido pelo autor como atividade laboral que se realiza total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa e de modo telemático. Explica, ainda, Pedreira (2013) que o teletrabalho pode ocorrer em modalidade de telecentro (locais da empresa, porém fora da sua sede central), teletrabalho em domicílio e o nômade (sem local certo, ficando a maior parte dos empregados fora da empresa).

3.1. TELETRABALHO VERSUS (NÃO) MOVIMENTOS LABORAIS COLETIVOS

O teletrabalho, tal qual a observância da crescente uberização, transforma uma relação de emprego que, até o avanço da temática, era centrada na realização das funções e do ofício em ambientes patronais. Em decorrência disso, é necessário ponderar como fica a questão da greve e o seu direito de exercício em tal realidade, por meio da qual, ainda que conectados, cada empregado, em regra, encontra-se em um ambiente físico.

Ao discutir o denominado Breque dos Apps, paralisação coletiva dos trabalhadores de aplicativos, Delgado e Carvalho (2020, [S.I]) afirmam que, a subordinação algorítmica, relacionada à Uberização, não é caracterizada por “formas tradicionais do exercício do poder diretivo, dependentes de um espaço geograficamente delimitado e de um controle rígido do horário de trabalho”. O termo algoritmo significa, pois, “um controle eficientemente difuso, que se espalha através do campo virtual em várias direções”.

Ainda que de forma apenas similar ao trabalhador de aplicativos, o teletrabalhador também é impactado por esse novo fazer do trabalho. Portanto, nesse momento, oportuna a discussão sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho, justamente por também estar alinhado à vivência de quem labora, em regra, por meio da ferramenta internet e em ambiente externo à empresa.

Para o empregado, o teletrabalho apresenta como vantagens a flexibilidade de horário para execução do trabalho, com possibilidade de alternância de realização de tarefas profissionais e demandas da residência ou família. Ademais, não enfrentamento do trânsito e sistema de transporte público a quem labora nos grandes centros urbanos. Esse também representa ganhos sociais, menos pessoas transitando pelas vias públicas e menos tráfego de veículos, e ao meio ambiente. Já ao empregador, há significativo ganho pela redução de custos primários, como infraestrutura, porque o empregado trabalha, em regra, na própria residência deste (COLOMBIA, 2009) e (BATALHA, 2018).

Todavia à observância de vantagens, o teletrabalho impõe desvantagens aos sujeitos da relação de emprego. Há na modalidade acentuada dificuldade de criação e permanência de laços de sociabilidade entre os empregados e também com o empregador. Ademais, a cultura organizacional pode ser comprometida dada a dificuldade de compartilhamento de um ambiente trabalhista habitual aos prestadores de serviço (COLOMBIA, 2009) e (BATALHA, 2018).

Portanto, tal qual com o paradigma da Uberização, o teletrabalho imporá uma nova cartilha à organização coletiva dos empregados para fins reivindicatórios. A exemplo de greves sanitárias, tentadas sem sucesso por associações sindicais de servidores públicos, a greve tende a perder força no âmbito privado com o crescimento do teletrabalho. Quiçá o teletrabalho inviabilize quase por completo o direito de greve aos teletrabalhadores.

Essa perspectiva desloca a realidade de atuação de um direito intra partes para uma perspectiva coletivizada e que, ousa-se dizer ecossistêmica. Isso quer dizer que caberá ao Ministério Público do Trabalho, que ousa-se dizer Ministério Público do Desenvolvimento Sustentável tutelar o mínimo existencial social em uma conexão mais profunda com a dignidade humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito do trabalho surgiu com a missão de tentar harmonizar a relação de emprego, estabelecida entre os sujeitos da relação de emprego. Com esse objetivo, buscava-se também a pacificação social em decorrência de situações extenuantes vivenciadas pelos trabalhadores à época, os quais eram representados até pelo labor de crianças.

O mundo do trabalho passou e passa por constantes mudanças ao longo de seu surgimento, em especial, pela existência da internet na atualidade. Com isso, o teletrabalho, com destaque durante a pandemia de Covid-19, ganhou força e relevância e avança, desde então, a segmentos antes identificados pelo trabalho em ambiente físico, inclusive no funcionalismo público.

Se por um lado, há ganhos com o aprimoramento do teletrabalho, talvez a sua feição mais deletéria seja a desagregação do tecido coletivo entre os empregos. Se numa realidade de trabalho presencial já é dificultosa a organização de uma paralisação ou greve, o teletrabalho torna quase inviável a existência de um exercício do direito de greve que de fato vá ao encontro dos interesses da classe trabalhadora e, por conseguinte, que exerça a devida pressão sobre o empregador e até o Estado.

Assim, caberá a empregados e associações de categorias profissionais e diferenciadas pensarem como se dará o enfrentamento de questões coletivas a partir de um trabalho realizado por todos empregados, mas quase sempre isolados em equipamentos telemáticos e em seus domicílios. Ademais, diante da possibilidade de surgimento de um novo pensar no instituto da greve, ao empregador e à JT também caberá um novo olhar sobre a greve a partir do teletrabalho, como forma de cumprimento dos pilares da livre iniciativa, que se pauta nos valores sociais do trabalho.

Uma proposta institucionalizante é o Ministério Público do Mínimo Existencial, ou chamado de Ministério Público do Desenvolvimento Sustentável, novas centralidades para o teletrabalhador cyborg que não consiga buscar a molecularização a partir de seu domicílio.

Portanto, o artigo mais do que apresentar respostas definitivas ou perenes – o que seria difícil ou impossível até pela incipiência que o teletrabalho ganha somente agora no Brasil – quis discutir a (não) greve ao instituto, uma espécie de epifania desse porvir coletivo trabalhista.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BATALHA, E. D. Teletrabalho. In: MANNRICH, N. (Coord.). **Reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2018.



BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. [1943]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 abr. 2022.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição [da] República Federativa do Brasil. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. **Planalto. Lei 7.783/89**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM>. Acesso em: 24 abr. 2022.

BUZANELLO, J. C. **Em torno da Constituição do direito de resistência**. [2005]. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/42/168/ril_v42_n168_p19.pdf/at_download/file>. Acesso em: 25 abr. 2022.

CASTELLS, M. **A galáxia da internet**. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

COLOMBIA. **Libro blanco**. Disponível em: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2022.

DELGADO, G. N.; CARVALHO, B. V. de. **Breque dos Apps**. Disponível em: <<https://diplomatie.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>>. Acesso em: 24 abr. 2022.

DELGADO, G. N.; DUTRA, R. Q. **O que vem depois da crise?** O Estado Social nos lembra o seu papel. [2020]. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-que-vem-depois-da-crise-o-estado-social-nos-lembra-o-seu-papel-08042020>>. Acesso em: 21 abr. 2022.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, M. G. **Direito coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGUE, J. R. *El Derecho del trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras*. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social**, v. 7, nº13, p.13-52, 2016. Disponível em: <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/issue/view/4347>>. Acesso em: 22 abr. 2019.

FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. Q. F. (Re)Descobrimo o direito do trabalho. In: FELICIANO, G. G.; MISKULIN, A. P. C. **Infoproletários e a uberização do trabalho** (Coord). São Paulo: LTr, 2019. p.13-20.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LEITE, C. H. B. **Ministério Público do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

PEDREIRA, L. P. Teletrabalho. In: PINTO, J. A. R.; MARTINEZ, L.; MANNRICH, N. (Coord.). **Dicionário brasileiro de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

SANTOS, R. L. **Nota Técnica Conalis/MP n. 5, de 27 de julho de 2020**. In: **Ministério Público do Trabalho**. [2020]. Disponível em: <<https://www.seesp.org.br/site/images/noticias/Nota-T%C3%A9cnica-CONALIS-n.-05-Direito-de-Greve-assinada.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2022.

SILVA, J. A. da S. **Curso de direito constitucional positivo**. 35. ed. São Paulo, 2012.



SOUTO MAIOR, J. L. **Direito de greve.** [2019]. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaiorm.com/blog/direito-de-greve-uma-decisao-paradigmatica>>. Acesso em: 26 abr. 2022.

VIANA, M. T. Da greve ao boicote. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte-MG, v.49, n.79, p.101-121, jan./jun, 2009. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/marcio_tulio_viana.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2022.

