



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

BEATRIZ OLIVEIRA LUDGERO

**O (DES)CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE
TELETRABALHO**

LAVRAS-MG

2021

BEATRIZ OLIVEIRA LUDGERO

**O (DES)CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE
TELETRABALHO**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte das
exigências do curso de Bacharelado em
Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes
Guimarães

**LAVRAS-MG
2021**

BEATRIZ OLIVEIRA LUDGERO

**O (DES)CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO EM REGIME DE
TELETRABALHO**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras, como parte das
exigências do curso de Bacharelado em
Direito.

APROVADA EM: 25/10/2021

ORIENTADOR

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães/ UNILAVRAS

MEMBRO DA BANCA

Prof. Pós – Dr. Denilson Victor Machado Teixeira/ UNILAVRAS

LAVRAS-MG

2021

Aos meus pais, Beth e Paulo.

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho só foi possível com o apoio direto e indireto de diversas pessoas que, não só durante a feitura deste, mas também ao longo da graduação, me auxiliaram para chegar até aqui. Agradeço a todas elas, em especial, ao professor Me. Giovani Gomes Guimarães, pela orientação, paciência e dedicação.

RESUMO

Introdução: o presente trabalho de conclusão de curso abordou um estudo sobre o teletrabalho e controle da jornada de labor nesse regime. **Objetivo:** elucidar as nuances do teletrabalho levando-se em consideração a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), visando demonstrar as lacunas das normas legais frente a essa modalidade de trabalho no que tange ao controle de jornada, além de discutir os conflitos gerados por essa omissão de regulamentação e possíveis soluções. **Metodologia:** a pesquisa foi realizada pelo método bibliográfico, mediante a busca de livros e artigos científicos com temas referentes ao teletrabalho e o controle de jornada de trabalho em linhas gerais e referentes as lacunas e contradições da legislação no que concerne ao tema. Houve o levantamento bibliográfico, a leitura e seleção de materiais pertinentes. **Conclusão:** ao analisar os dispositivos legais presentes no ordenamento jurídico brasileiro acerca do teletrabalho, é possível concluir que, mesmo com avanços e novas inclusões legais, não houveram mudanças significativas e ampla normatização do tema, o que reflete consideravelmente nas relações empregatícias estabelecidas por essa espécie de serviço, gerando instabilidade jurídica aos envolvidos. Tais demandas, que cresceram exponencialmente nos últimos anos e, em específico, nos últimos meses, em decorrência da pandemia gerada pelo Covid-19, possuem assuntos pontuais, sendo o discutido neste estudo o controle da jornada de trabalho. À vista disso, as lacunas na legislação deixam os indivíduos a mercê de omissões e contradições acerca do tema. Nesse sentido, para solucionar os problemas existentes e assegurar que futuros surjam, mudanças na legislação são imprescindíveis. Assim, haverá mais segurança jurídica àqueles que buscam a satisfação da demanda.

Palavras-chave: teletrabalho; controle de jornada; *home office*; extenuantes jornadas laborais; hora extra; direito.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

A.C.	Antes de Cristo
ART.	Artigo
CC/02	Código Civil de 2002
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COVID-19	Coronavírus
CTASP	Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de Lei
PT	Partido dos Trabalhadores
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
VPN	Virtual Private Network ou Rede Privada Virtual

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REVISÃO DE LITERATURA	10
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA.....	10
2.2 PREVISÃO LEGAL ACERCA DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	13
2.3 EM BUSCA DE UM CONCEITO PARA O TELETRABALHO.....	17
2.4 MODALIDADES DE TELETRABALHO	20
2.4.1 Teletrabalho em domicílio	20
2.4.2 Teletrabalho em telecentros.....	21
2.4.3 Teletrabalho nômade	22
2.4.4 Teletrabalho transnacional.....	22
2.5 JORNADA DE TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO	23
2.5.1 Análise dos artigos 62, inciso III e 6º da CLT.....	24
2.5.2 Extenuantes jornadas laborais e a responsabilidade do empregador	28
2.5.2.1 <i>Direito à desconexão.....</i>	30
2.5.2.2 <i>Escravidão digital.....</i>	31
2.6 IMPACTOS DAS LONGAS JORNADAS DE TRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR	33
2.7 PESQUISA DE JURISPRUDÊNCIAS	37
2.8 POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA A AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA EM REGIME DE TELETRABALHO.....	42
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS	45
4 CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS.....	50

1 INTRODUÇÃO

Para alcançar os moldes atuais, a sociedade passou por diversas mudanças e transformações que culminaram na grande ascensão das tecnologias e comunicação. Hoje, tais aspectos são fatores fundamentais para o funcionamento das relações sociais, tendo em vista a grande valorização dos serviços intelectuais e cada vez mais informatizados.

Nesse sentido, o âmbito trabalhista teve que se adaptar à nova realidade das relações entre empregado e empregador, atendendo a essa nova necessidade tecnológica e o alcance de uma maior produção dos serviços. Assim, o teletrabalho ganhou espaço no meio e está cada vez mais presente, considerando ainda, a atual situação vivida pelo mundo decorrente do SARS-CoV-2 (Covid-19).

A primeira abordagem do tema teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi em 1943, contudo, não trouxe grandes avanços. Tal cenário perdurou ao longo dos anos até a última modificação, feita através da Lei 13.467 de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, com a introdução dos artigos 75-A ao 75-E na CLT para tratar dessa nova modalidade de trabalho.

Ocorre que diversos pontos, mesmo com a alteração legislativa, continuam gerando conflitos nas relações de trabalho, o que conseqüentemente leva a insegurança jurídica. Um dos temas que mais necessita de regulamentação incisiva é o controle de jornada em regime de teletrabalho.

O tema já foi tratado na CLT, mas possui lacunas em suas especificações, além da própria legislação criar contradições acerca da abrangência desse direito e de como será feita a sua fiscalização.

Nesse viés, apesar do teletrabalho estar ganhando cada vez mais espaço no âmbito trabalhista, não possui previsão legal concisa e carece de mudanças a fim de abranger os mais diversos cenários vividos pelos indivíduos, em especial no que tange ao controle da jornada de labor desses trabalhadores.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

É de suma importância contextualizar o teletrabalho com o fim de compreender as circunstâncias que proporcionaram o seu surgimento, bem como o seu crescimento ao longo dos anos. Dessa forma, o grande ponto de partida para isso é compreender o trabalho na história.

O labor se faz presente desde os primórdios. No período paleolítico, primeira fase histórica, a cerca de 2.5 milhões de anos antes de Cristo (a.c.), o homem iniciava a caça e o plantio como uma forma de atender suas necessidades (SUSSEKIND, 2002). Momento em que se iniciam os primeiros traços de trabalho, como definido por Arnaldo Sussekind (2002). Para o autor, a realização de atividades, com energia física ou intelectual, com um fim produtivo, constituía o labor.

Ao longo dos anos, o trabalho ganhou diversos significados, a depender da época e do contexto em que estava inserido. Originalmente, esse tema era visto como uma forma de punição. Conhecido por *tripalium*, do latim, que significa três madeiras - instrumento utilizado em escravos quando não conseguiam pagar seus impostos (REBEHY; GODOY, 2017).

À vista disso, o labor era entendido como tortura, perpassando depois pela definição de sofrimento e encargo. Disso, compreende-se que uma das primeiras formas de trabalho conhecida na história é o escravismo. Na época, a única atividade possível para o indivíduo nessa situação era o trabalho, uma prestação a outra pessoa que o mantinha na condição de escravo sem perceber nenhum direito.

Hoje, tal prática é considerada crime pelo artigo 149 do Decreto Lei nº 2.848/40 (Código Penal), além de ser um delito contra a humanidade definido pelo Estatuto de Roma no ano de 1998 e entrando em vigor em 2002 com o início do Tribunal Penal Internacional.

Com o passar dos anos, na Idade Média, a concepção de trabalho ainda era vista como uma forma de submissão. As pessoas passaram a se reunir em sociedades, mas a condição de grupos passou a existir, sendo os superiores e inferiores. Contudo, é nesse momento que surge a ideia de uma contraprestação. O

grupo inferior trabalhava em prol do primeiro para obter proteção política ou então a concessão de um pedaço de terra, por exemplo. Essa dinâmica deu lugar ao feudalismo, com as figuras dos suseranos e vassallos, os quais juravam fidelidade ao suserano e a ele prestavam serviços em troca de lotes de terra (REBEHY; GODOY, 2017).

Com o passar do tempo e com as transformações sociais, principalmente após a Revolução Francesa, o trabalho passou a ter conotações diferentes e se reinventou. Nesse período, sua grande manifestação foi através de mão de obra árdua em ambiente fabril e industrial (HAZAN; MORATO, 2018).

A partir desse ponto, é notório que tecnologias já vinham sendo difundidas no meio trabalhista. Começaram a surgir então, modelos de produção nessa nova era industrial. Exemplos são: taylorista, fordista e toyotista.

O primeiro modelo, idealizado por Frederick Taylor no fim do século XIX e início do século XX, baseava-se exclusivamente no sucesso da produção, o qual era devido pela eficiência do trabalhador. Já o segundo, criado por Henry Ford entre os anos de 1914 e 1980, visava a produção em massa, com investimentos em maquinário, deixando o trabalhador estritamente ligado a tarefas repetitivas. Por fim, o modelo toyotista se preocupou com a qualidade do produto, a qual dependia do trabalhador e deixou de lado a mecanização da atividade. Ideologia elaborada por Eiji Toyoda, Taiichi Ohno e Shigeo Shingo nos anos de 1948 e 1975 (HAZAN; MORATO, 2018).

Nesse viés, o professor Bruno Ferraz Hazan - coautor do artigo Teletrabalho no Direito Brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela Reforma Trabalhista - faz uma análise oportuna do surgimento do teletrabalho com base nesses modelos de produção desenvolvidos durante os séculos XIX e XX.

Hazan aponta que o último modelo criado na época, o Toyotista, é desenvolvido a partir do total envolvimento do trabalhador com o produto que está produzindo, sendo este responsável pela qualidade e resultado final deste, valendo-se do auxílio de materiais mais tecnológicos como a eletrônica e a robótica para se chegar no resultado final desejado.

Assim, é possível vincular o surgimento do teletrabalho ao modelo Toyotista, uma vez que estes buscam a otimização do trabalho, sua maior eficiência e a utilização de tecnologias.

Todavia, com todo respeito, por mais que o objetivo principal seja o mesmo, o modelo citado estava longe de chegar ao conceito mais específico do teletrabalho, qual seja a realização da atividade à distância, longe das dependências do empregador. Naquela época não existiam tecnologias suficientes que propiciassem essa modalidade de trabalho. Assim, o apontamento feito pelo autor é importante, mas é compreensível entender que o modelo toytista não foi um ponto de partida para o teletrabalho.

Em continuação, o trabalho perpassou pelas diversas fases históricas da sociedade. Viu-se obrigado a se reinventar para atender as novas nuances sociais e manter-se sempre no ritmo do ser humano. Com o advento das tecnologias, celulares, computadores, tabletes e internet estão em todos os lugares, acompanhando o indivíduo. A partir disso, foi em 1993 que houve a primeira menção ao teletrabalho na legislação brasileira.

Após, novas definições foram surgindo, mas apenas em 2017, com a Lei 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, que essa espécie ganhou um pouco mais de espaço no ordenamento jurídico.

Contudo, é importante destacar que a alteração feita no ano de 2017 foi apenas uma tentativa de acompanhar as grandes mudanças da sociedade e da tecnologia. Porém, não foi capaz de abordar temáticas básicas do tema, bem como manteve a instabilidade jurídica daqueles que se encontram em regime de teletrabalho.

Cerca de três anos depois, em 2020, não só o Brasil, como o mundo, deparou-se com uma situação totalmente inesperada e vivida apenas em outro século: uma pandemia.

O vírus SARS-CoV-2 (Covid-19) surgiu de forma abrupta com alto potencial letal e fácil transmissão. Pouco se sabia sobre, sendo que sua transmissão se dá pelas vias orais e respiratórias, com um espirro, tosse ou gotículas de saliva. À vista

disso, a primeira ação para conter o vírus foi o distanciamento social (Ministério da Saúde do Brasil, 2021).

Com essa nova realidade, as relações de trabalho viram-se em um dilema. Um exemplo: como manter empregados sem que estes exerçam suas funções fisicamente na empresa?

A partir desse ponto, o teletrabalho mostrou-se ser uma das soluções mais viáveis para o momento. Todos aqueles que as atividades pudessem ser mantidas a distância passaram a exercer o teletrabalho. Com isso, medidas provisórias sobre o assunto foram criadas, dando mais ênfase para essas relações trabalhistas, mas, novamente, deixando a desejar e não sendo normas plenas, uma vez que já deixaram de vigorar.

Nesse ínterim, evidencia-se que as normas existentes sobre o tema são ínfimas, não contemplando diversos pontos, como é o caso do controle da jornada de trabalho, o qual será o alvo das discussões do presente estudo.

2.2 PREVISÃO LEGAL ACERCA DO TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Diante do que foi exposto, faz-se necessária regulamentação jurídica do assunto, o que se apresenta de forma abrangente no que tange a forma mais comum de trabalho: o presencial.

As questões trabalhistas tomaram ênfase no ordenamento jurídico brasileiro com a aprovação do Decreto Lei nº 5.452 de 1993, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta, por sua vez, tratou de diversas dinâmicas do âmbito, inserindo pela primeira vez na legislação o teletrabalho.

Foi o artigo 6º o encarregado de tratar de tal conteúdo, determinando que: “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

Destaca-se que a menção ao teletrabalho sequer definiu o conceito dessa modalidade e muito menos instituiu regras para a realização deste. Com isso,

percebe-se que não havia diferença entre o trabalho realizado presencialmente na empresa e o remoto, sendo este último considerado apenas quando feito na residência do empregado. Corroborando com essa ideia, o artigo 83 da CLT definiu que trabalhador em domicílio seria apenas aquele que executa suas atividades em sua habitação ou em oficina de família. Além disso, determinou a remuneração mínima do teletrabalhador, conferindo a este o direito de receber ao menos um salário mínimo.

Assim, pode-se dizer que não havia determinação concreta sobre o teletrabalho, uma vez que esse era reconhecido de forma restrita, sem sequer ser diferenciado do presencial.

Em seguida, no ano de 2011, a Lei 12.551 editou a CLT, modificando o artigo 6°. A partir desse momento, o teletrabalho passou a abranger todas as formas possíveis de trabalho a distância, não sendo somente o serviço exercido no domicílio do trabalhador.

Contudo, o artigo definiu que essa espécie de trabalho seria aquela realizada sem constante vigilância pessoal e direta do empregador sobre o empregado. A partir disso, surge uma das lacunas referente ao teletrabalho na legislação: o controle da jornada de trabalho.

É notório que o parágrafo único adicionado a este artigo estipulou que os meios telemáticos e informatizados poderão ser utilizados e entendidos como um meio de subordinação jurídica. Entretanto, como presencialmente os meios de controle podem falhar, a distância existe mais fatores que contribuem para o excesso ou não do controle de jornada e, principalmente, os abusos quanto horas extras.

Dessa forma, entende-se que a alteração feita pela Lei 12.551/11 foi o primeiro avanço significativo da matéria teletrabalho na legislação trabalhista vigente, mas trouxe consigo novos questionamentos e a necessidade de ampliar as discussões sobre o tema.

Por fim, a grande evolução do assunto no regime jurídico brasileiro foi através da Reforma Trabalhista. A modificação proporcionou mudanças quanto ao teletrabalho, além de determinar uma maior regulamentação a matéria.

A Lei 13.467/2017, acrescentou à CLT o capítulo II-A representando o teletrabalho por meio dos artigos 75-A ao 75-E. Através destes, foi feita a definição dessa modalidade de trabalho, deixando claro que corresponde as atividades realizadas fora do âmbito da empresa. Ademais, ressaltou que o teletrabalho não é descaracterizado por situações em que o empregado precisa comparecer na empresa.

Cumprido destacar que essa observação quanto ao comparecimento presencial ao trabalho é entendida como uma exceção, devendo ser analisada a frequência, uma vez que, caracterizando excesso, poderá haver uma interpretação diversa (BARROS, 2016).

A Lei trouxe expressamente que o teletrabalho deverá constar em contrato, no qual serão especificadas as atividades a serem realizadas pelo trabalhador. Além disso, instituiu que poderá haver a modificação de regime presencial e teletrabalho desde que acordado entre ambas as partes e registrado em aditivo contratual. Contudo, ao contrário, a determinação será do empregador, sendo apenas direito do empregado o prazo de 15 (quinze) dias para se organizar para o retorno das atividades presenciais.

Neste ponto, é possível identificar a hipossuficiência do trabalhador, o qual não possui voz ativa e precisa se submeter as condições impostas pelo empregador para se manter. A fragilidade das relações é notória, estando o empregado em posição inferior, sem segurança jurídica.

Outrossim, o trabalhador viu-se desamparado mais uma vez no que tange ao fornecimento de equipamentos para o trabalho e sua segurança e saúde durante o labor. A Reforma Trabalhista definiu que o fornecimento de materiais será acordado em contrato entre as partes, além de estabelecer que o empregador é responsável apenas por instruir o empregado quanto à acidentes e este, por sua vez, deve anuir que recebeu tais informações.

À vista disso, a legislação simplesmente desobrigou o empregador de responder por eventuais situações que coloque o trabalhador em risco, seja com acidentes durante o trabalho ou doenças ocupacionais, por exemplo.

Em seguida, é importante abordar o cenário gerado pela pandemia vivida atualmente, que afetou significativamente as relações trabalhistas, bem como fez surgir novas previsões legais sobre o teletrabalho. À vista disso, o mundo foi acometido pelo vírus SARS-CoV-2 (Covid-19), sendo aprovado pelo Congresso Nacional, em 20 de março de 2020, o decreto nº 6 do mesmo ano, estabelecendo estado de calamidade pública em decorrência do Coronavírus. Fato este que demandou mudanças nas relações pessoais de forma geral.

Tal circunstância ocorreu pelo rápido alastramento do vírus, o qual é de simples contaminação, como mencionado anteriormente. Assim, a transmissão ocorre facilmente com um espirro, tosse, um aperto de mão ou em uma roda de conversa (Ministério da Saúde do Brasil, 2021).

Dessa forma, as relações trabalhistas se viram afetadas como todas as demais. Foi nesse momento, de forma abrupta, que empregadores e empregados viram-se em situação conflitante.

Em um primeiro instante, não se sabia nada do vírus, apenas sua rápida transmissão e potencial letal. No início, a orientação foi restringir o convívio social e manter a chamada quarentena. Todavia, a situação culminou em muitos terminos de contratos de trabalho.

Com o intuito de amenizar o estado de calamidade pública, foi instituída, em 22 de março de 2020, a Medida Provisória nº 927 (MP 927/2020). Esta, dispunha sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do cenário provocado pelo Covid-19. Todavia, sua vigência durou apenas por quase quatro meses, terminando em 19 de julho do mesmo ano.

Nesse sentido, o teletrabalho foi umas sugestões para confrontar os efeitos econômicos e preservar o emprego e a renda dos cidadãos. O tema foi tratado no Capítulo II da MP, nos artigos 4º e 5º. Desse modo, os pontos que mais chamam a atenção e diferem-se do disposto pela CLT é que o empregador poderia instituir o regime de trabalho que melhor lhe atendesse, podendo realizar a alteração do regime remoto ou presencial a qualquer momento, observando-se apenas um prazo de 48 (quarenta e oito horas). Além disso, acordos individuais ou coletivos sobre o tema não

interfeririam na decisão, bem como era dispensado registro prévio sobre a alteração no contrato individual de trabalho.

À vista disso, as novas tratativas legais criadas pela MP apenas reafirmaram o poder do empregador e a hipossuficiência do empregado. Este último, novamente foi deixado a mercê das imposições do primeiro e da insegurança jurídica. Outrossim, a medida perdurou por pouco tempo, não sendo eficaz, tendo em vista que cerca de um ano e meio após o início da pandemia, ainda não há previsão do seu fim e desse cenário caótico.

Portanto, é extremamente necessário entender que, por mais que, mudanças tenham ocorrido ao longo dos anos e que o teletrabalho seja regulamentado juridicamente atualmente, essa modalidade de trabalho ainda carece de muitas modificações e principalmente normatização no que tange aos assuntos em que a lei é omissa.

2.3 EM BUSCA DE UM CONCEITO PARA O TELETRABALHO

O nome teletrabalho surge da junção da palavra *tele* - derivada do grego que significa distância - e trabalho. Assim, em sentido amplo, *tele* mais trabalho corresponde ao trabalho a distância (MASSARO, 2020).

Todavia, ao considerar o sentido literal, o teletrabalho limita-se a uma única maneira de ser realizado, sendo aquele feito de forma não presencial. Porém, como será visto, existem diversos modelos dos quais essa espécie de trabalho se expressa.

Nesse viés, o autor Sérgio Pinto Martins (2021, p. 165) busca diferenciar as facetas do trabalho a distância. Para ele:

Todo teletrabalho é considerado trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho. O trabalho a domicílio também é um trabalho a distância, mas pode usar tecnologia ou não. As costureiras não usam tecnologia ou aparelhos eletrônicos para trabalhar. Logo, não é teletrabalho, mas trabalho a distância (MARTINS, 2021, p. 165).

É possível perceber uma certa dificuldade ao delimitar as características do teletrabalho. Em virtude disso, ao longo do tempo, discussões como a de Martins e outros autores foram iniciadas para tentar chegar a bom termo a sua definição.

Em outra perspectiva, o magistrado e professor universitário, Paulo Emílio Ribeiro Vilhena, defende que a conceituação de teletrabalho não é um grande desafio, já que busca amparo em modelos já existentes, como o trabalho em domicílio e nos serviços de vendedores externos e praticistas (VILHENA, 2005, p. 585).

Desse modo, é possível compreender que o conceito de teletrabalho ainda não foi plenamente alcançado, tendo em vista que existem diversas variáveis e circunstâncias que podem alterar a sua compreensão. Isso ocorre uma vez que o assunto é relativamente novo no mundo jurídico.

Não se sabe exatamente quando o teletrabalho surgiu, sendo feita uma análise pelos doutrinadores Rubén Gonçalves e Paulo Brito (2020) que, compreendendo-se que nos Estados Unidos, essa modalidade tomou forma nos anos 70 por meio do autor Jack Nilles, que ficou conhecido como o “pai do teletrabalho”. Na época, o país vivia uma recessão econômica e uma crise petrolífera que culminou no congestionamento do setor de transportes. Nilles foi indagado para tentar solucionar esse problema

O autor idealizou a redução de veículos nas ruas e conseqüentemente a diminuição do tráfego, pensando que o trabalhador poderia, ao menos algumas vezes, levar o trabalho junto de si, não indo até ele. Todavia, a ideia de Nilles não se voltou apenas para solucionar o trânsito e a redução do consumo de energia. O autor apontou que uma melhora na qualidade de vida do trabalhador nesse sentido, aumentaria sua produtividade e a qualidade do serviço por ele prestado (GONÇALVES; BRITO, 2020).

Por conseguinte, o teletrabalho passou a se difundir e cresceu exponencialmente nos anos 90 com a ascensão da internet e das redes de comunicação. Dos Estados Unidos passou para grande parte do mundo (MASSARO, 2020). Ocorrer que, esse caso e tantos outros, principalmente no Brasil, aconteceram mesmo com a falta de regulamentação jurídica, o que não impediu que essa modalidade de labor tomasse conta das relações empregatícias.

É visível que ao longo dos anos, o teletrabalho evoluiu surpreendentemente, em especial no último ano, levando-se em consideração o advento das tecnologias e, sobretudo, a pandemia vivida em decorrência da Covid-19. À vista disso, foi necessário que normas regulamentassem o assunto.

Sabe-se que as discussões quanto a conceituação do tema ainda existem, sendo a literatura ampla. Contudo, no que diz respeito ao âmbito jurídico, o teletrabalho ganhou definição mais incisiva no ano de 2012 na Organização Internacional do Trabalho (OIT), que o conceituou como uma espécie de trabalho na qual o serviço é realizado com aparo de tecnologias da informação e comunicação, ocorrendo em local diverso da sede da empresa ou centro de produção (OIT, 2012).

Logo, entende-se que o teletrabalho é uma forma de trabalho feito a distância, sendo aquele realizado fora das dependências da empresa, em que o trabalhador realiza suas tarefas por meios tecnológicos, como por exemplo, a internet, valendo-se de equipamentos e sistemas informatizados.

Já no Brasil, esse tema ganhou mais espaço com a Lei 12.551/11 que editou a CLT, modificando o artigo 6°. Essa norma estabeleceu que o teletrabalho não abrange apenas o serviço exercido em domicílio, mas também todas as formas possíveis de trabalho a distância.

Atualmente, em 2017, a CLT sofreu uma nova alteração da Reforma Trabalhista, a qual inseriu o Capítulo II-A com os artigos 75-A ao 75-E à legislação, definindo algumas particularidades do teletrabalho, como já mencionado. Portanto, é o artigo 75-B que define de forma incisiva essa modalidade de trabalho, o qual dispõe que:

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 (BRASIL, 2017).

Desse modo, é possível compreender que, por mais que hajam diferentes formas e definições para o teletrabalho, o serviço remoto é a característica em comum de todas as espécies citadas, bem como a realização das atividades com auxílio de

tecnologias e redes de comunicação. Entende-se então que, em linhas gerais, o teletrabalho compreende-se pela flexibilização dos espaços de trabalho.

2.4 MODALIDADES DE TELETRABALHO

Como abordado anteriormente, é certo que a literatura ainda se mostra divergente quanto a definição de teletrabalho e que, de acordo com a lei, ainda podem surgir lacunas quanto a sua conceituação. Contudo, para que haja o teletrabalho, são necessários dois requisitos principais: a) realização das atividades em local diverso da empresa, configurando distância; e b) auxílio de tecnologias para a realização do trabalho.

Isto posto, na tentativa de delimitar melhor as formas possíveis desse tipo de labor, a literatura aborda diversas situações que indica como sendo essa forma de atividade trabalhista.

No que concerne às modalidades do teletrabalho, ao longo do estudo, observou-se que elas podem divergir de acordo com o doutrinador. Entretanto, por mais que existam ramificações, essa espécie não perde sua essência. Como dito, suas características primordiais sempre estão presentes.

2.4.1 Teletrabalho em domicílio

Também conhecido como *home office* – da língua inglesa -, é a forma mais típica ao se pensar em teletrabalho. Nessa espécie, o trabalhador realiza as atividades em sua residência, mantendo contato com o empregador e demais colegas por meio de tecnologias.

À vista disso, faz-se necessário diferenciar essa modalidade do trabalhador autônomo – profissional liberal sem vínculo empregatício -, o qual também é conhecido popularmente por exercer suas funções em casa. No caso do teletrabalho em domicílio, haverá a relação de emprego composta pelos requisitos legais previstos pelos artigos 2º e 3º da CLT, indicando pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação com um empregador. Assim, nem todo trabalho exercido em casa é considerado teletrabalho.

Por conseguinte, nessa modalidade é possível ver uma redução significativa das despesas do empregado no que tange a vestuário, alimentação e transporte, já que o indivíduo vai trabalhar em sua própria residência. Todavia, outros gastos podem aumentar – como energia – sendo este de total responsabilidade do trabalhador para arcar com tais custas.

Em contrapartida, a redução de gastos é muito mais vantajosa para o empregador, uma vez que muitos optam por sequer ter uma sede física. E, para aqueles que possuem um local, as despesas diminuem consideravelmente, como contas de energia e água, manutenção do espaço e reposição de materiais, por exemplo (HAZAN; MORATO, 2018).

Configura-se então o labor em domicílio como uma das formas de teletrabalho mais conhecida, seguindo os requisitos mencionados. Assim, existem pontos altos e baixos dessa modalidade, sendo interessante o acordo entre as partes para estipular melhor a efetivação desse método.

2.4.2 Teletrabalho em telecentros

As atividades nessa modalidade são exercidas em centros de teletrabalho, os quais se diferem do ambiente da empresa, sendo em local geograficamente distinto da sede empresarial. Nesses espaços são fornecidos todos os equipamentos eletrônicos e materiais necessários para o trabalhador realizar suas atividades.

Os telecentros são também conhecidos por escritório-satélite e foram pensados para facilitar o acesso do empregado ao seu serviço. Esses centros, normalmente, ficam localizados em pontos estratégicos da cidade, visando a proximidade com a residência do trabalhador. Tal vantagem reduz seu tempo no trânsito e o estresse, acarretando em uma melhora na qualidade de vida, sendo um fator importante para a melhoria do labor (HERNANDEZ, 2011).

À vista disso, cabe mencionar o apontamento da autora Márcia Regina Pozelli Hernandez, que dissertou: “A preocupação na implantação desses centros reside na harmonização geográfica da cidade com a localização das residências dos teletrabalhadores, diferenciando-os dos escritórios tradicionais”.

Conclui-se que os telecentros são ótimas maneiras de exercer o teletrabalho, uma vez que apresenta uma forma diferente de realizar as atividades fora do ambiente empresarial.

2.4.3 Teletrabalho nômade

O sentido literal da palavra nômade corresponde ao que não possui habitação fixa e, por isso, está em constante mudança de locais, se adaptando aos diferentes ambientes e buscando melhorar suas condições (KIMPARA; MOREIRA, 2019).

Isto posto, ao aplicar essa temática ao teletrabalho, a concepção principal dessa modalidade é o trabalhador não possuir um local fixo para exercer suas funções. Ele terá, portanto, livre escolha para realizar suas atividades com o auxílio de tecnologias.

Destaca-se assim que o teletrabalho nômade amolda-se perfeitamente as necessidades do empregado, uma vez que este poderá trabalhar em diferentes cenários à sua vontade, fazendo com que o trabalho se encaixe em sua rotina.

2.4.4 Teletrabalho transnacional

Essa modalidade se expressa pela colaboração de trabalhadores que se encontram em países distintos, os quais auxiliam uns aos outros na produção de alguma atividade com a ajuda de tecnologias da comunicação (HAZAN; MORATO, 2018).

Atualmente, o teletrabalho transnacional só tende a crescer, tendo em vista a grande troca de informações que os países realizam. Diversas empresas internacionais prestam serviços para outras no Brasil e vice-versa, além de pessoas que buscam auxílio para resolução de problemas que envolvam questões em outro país.

Dessa maneira, surge a figura do teletrabalho transnacional como forma de amparo e cooperação entre demandas internacionais, em que o trabalhador pode estar em qualquer lugar e, com ajuda de tecnologias, poderá trocar informações.

2.5 JORNADA DE TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO

A princípio não eram estipulados limites para o trabalho, não sendo este o foco das relações trabalhistas. Contudo, com o passar dos anos e a evolução das sociedades, ocorreu a inversão desse pensamento havendo uma preocupação mundial quanto ao excesso da quantidade de trabalho. Porém, esse tema não havia sido regulamentado.

Os autores Cháris da Rocha e Fernanda Amador traçam uma espécie de linha do tempo sobre o tema, apontando que em meados de 1800, as pessoas trabalhavam cerca de 12 (doze) a 16 (dezesesseis) horas por dia, sem direito a intervalo ou remuneração equiparada com esse número exorbitante de horas trabalhadas. Foi no ano de 1802, na Inglaterra, que surgiu a primeira lei que limitava a jornada de trabalho em até 12 (doze) horas.

Já em 1919, surge o Tratado de Versalhes, após a primeira guerra mundial, estabelecendo que o labor deveria ser melhor regulamentado, principalmente no que diz respeito a jornada de trabalho, dispondo que 8 (oito) horas por dia seria o ideal.

Em seguida, no ano de 1948, pós segunda guerra mundial, surge a Declaração dos Direitos Humanos, implementando uma determinação genérica, em que as partes envolvidas no âmbito trabalhista deveriam se preocupar com o tempo de trabalho. Tal imposição apenas ressaltou o problema, não apresentando uma solução para este (ROCHA; AMADOR, 2018).

Nesse íterim, jornada de trabalho é compreendida como o lapso temporal de labor do empregado, podendo ser representada por uma jornada diária, ou semanal, por exemplo. Além disso, existem diferentes estilos, como a jornada regular, a tempo parcial e 12 por 36 horas, como é no caso da regulamentação da legislação brasileira.

A regulamentação desse instituto no Brasil é firmada pela Constituição Federal de 1988 que estabelece em seu artigo 7º, incisos XIII e XIV alguns limites ao labor, sendo eles: a) 8 (oito) horas diárias de trabalho, totalizando 40 (quarenta) horas semanais; 4 (quatro) horas aos sábados; e a jornada de 6 (seis) horas em caso de turnos ininterruptos de revezamento.

Outrossim, a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 57 a 74, também regulamenta a jornada de trabalho. Lembrando ainda que o direito trabalhista brasileiro é muito específico e muitas regras dessa natureza estão previstas em convenções coletivas, devendo-se analisar cada profissão.

Cumpra mencionar que pressupõe-se que deve haver uma certa fiscalização por parte do empregador quanto ao trabalho prestado pelo empregado, para que assim seja tangível o cálculo da jornada de trabalho feita por ele.

Entretanto, por entender que não é possível controlar a jornada de trabalho de alguns grupos de trabalhadores, o artigo 62 da CLT os exclui do regime de jornada de trabalho estipulado em seu capítulo. Uma das classes mencionadas no referido artigo em seu inciso III são os teletrabalhadores (RESENDE, 2020).

2.5.1 Análise dos artigos 62, inciso III e 6º da CLT

O artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento) (BRASIL, 1943).

Nesse viés, compreende-se que, nesses casos, a jornada de trabalho não é controlada, tendo em vista que o legislador entendeu ser incompatível a fiscalização das atividades exercidas externamente ao ambiente em que se encontra o

empregador. Fato que ocasionou a exclusão desses grupos de trabalhadores da normatização do controle de jornada existente na legislação vigente.

Com ênfase nos empregados em regime de teletrabalho, objeto de estudo deste trabalho, é possível entender que, na prática, não haverá limites de horas trabalhadas e muito menos um registro desses horários (MELO, 2018). Circunstância esta que poderá ensejar extenuantes jornadas laborais e conseqüentemente o acúmulo de horas extras trabalhadas, o que irá gerar impactos na saúde do trabalhador, bem como a não percepção de remuneração adequada pela jornada executada.

À vista disso, a Reforma Trabalhista ao inserir o inciso III ao artigo 62 da CLT, reafirmou a diferença entre trabalho a distância e o exercido no ambiente de empresa, bem como retirou o direito de descanso dos teletrabalhadores, além de deixá-los à mercê de regulamentações incompletas, como é o caso da Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 605/49.

É o art. 7º, inciso XV da Carta Magna que garante aos trabalhadores urbanos e rurais o descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Além disso, a CF/88 disciplina a jornada de trabalho nos incisos XIII e XIV do mesmo artigo, definindo em linhas gerais, como discutido anteriormente, 8 (oito) horas diárias de trabalho e 44 (quarenta e quatro) semanais.

O texto legal impõe limites pensando no bem-estar do trabalhador, conferindo a ele o direito de trabalhar, mas também o de descanso. Tais imposições devem ser observadas pelo empregador, o qual tem o dever de manter o empregado em boas condições de trabalho.

Já no que diz respeito à Lei 605/49, o legislador quis especificar o repouso semanal remunerado, conferindo maior regulamentação sobre o tema, bem como dispôs sobre o pagamento de salário em dias de feriados civis e religiosos.

Isto posto, o teletrabalhador está amparado pela conferência de direitos que lhes foram dados pela Carta Magna e lei esparsa. Porém, no que se refere a especificação desses direitos, estão desassistidos. É notório que existe a atenção ao trabalhador, mas as normas citadas não regulamentaram como deverá ser feito o controle de jornada de trabalho.

Tal circunstância é comum no meio jurídico, uma vez que outras leis são criadas para amparar a legislação vigente, como é o caso da CLT. Esta possui o Capítulo II, intitulado “Da Duração do Trabalho”, para tratar de especificações sobre o tema. Todavia, como apresentado, o art. 62, inciso III desse diploma legal exclui os teletrabalhadores desse regime.

À vista disso, é interessante apresentar os apontamentos dos autores Lucas Kouiji Kimpara e Pedro Augusto Vecchi Moreira no artigo Perspectivas do Teletrabalho como Forma de Harmonização do Interesse de Empregados e Empregadores. Os autores dissertam sobre a alteração feita pela Reforma Trabalhista ao instituir o inciso III ao art. 62 da CLT, fato que gerou a diferenciação deste grupo de trabalhadores com os definidos no inciso I do mesmo artigo.

Nesse sentido, os trabalhadores externos foram distinguidos dos teletrabalhadores, sendo que as atividades dos primeiros são incompatíveis com o controle de jornada, não fazendo jus ao trabalhador a proteção das normas limitadoras. Contudo, ressalta-se que, como abordado anteriormente neste estudo, o labor externo pode ter diversas nuances, sendo o teletrabalho uma delas.

Diante disso, o legislador preocupou-se em distinguir teletrabalho de trabalho externo no artigo aqui discutido. Sendo assim, o trabalho remoto não é extremamente incompatível com o controle da jornada de trabalho. Corroborando para tal, Kimpara e Moreira apontam que, se o trabalho externo é compatível com a limitação de jornada, e o empregador não realiza a devida fiscalização, a qual é obrigado por lei, este provavelmente será responsabilizado em caso de pleiteados os direitos pelo empregado.

Fortalecendo essa ideologia, o art. 6º da CLT dispõe que:

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.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos

meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

O artigo em questão estabeleceu que as diferentes formas de trabalho, seja fisicamente na empresa ou fora dela, constituem labor e estarão amparadas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Ocorre que, antes da alteração desse dispositivo em 2011, pela Lei 12.551, havia uma grande discussão se o teletrabalho se enquadrava como uma espécie de trabalho, tendo em vista que haviam dúvidas quanto à existência de relação trabalhista (MELO, 2018).

Isto posto, em uma relação entre indivíduos, para que haja vínculo empregatício, deve haver o empregado, conceituado pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como pessoa física que presta serviços de modo contínuo e pessoal, e o empregador, aquele que assume todos os riscos do negócio e o administra, conforme prevê o artigo 2º do mesmo diploma legal.

Além dos conceitos citados, para que seja reconhecido o vínculo entre essas partes, é imprescindível a análise de todas as demais premissas previstas na CLT, bem como devem ser observados alguns requisitos, como: a subordinação, não eventualidade, recebimento de salário e a pessoalidade.

No caso dos teletrabalhadores, a subordinação era ponto de controvérsia entre doutrinadores, uma vez que a execução das funções nessa modalidade é conhecida pelo amparo de uma certa flexibilização, tanto do local e carga horária do labor, como da não fiscalização da atividade pelo empregador.

Assim, para acabar com essa problemática, o artigo foi alterado e a ele acrescido o parágrafo único, estabelecendo que a subordinação jurídica do trabalhador também poderá ocorrer por meios telemáticos e informatizados de comando (MELO, 2018).

Logo, é perceptível certa contradição da CLT no que tange ao controle de jornada dos teletrabalhadores. Em um ponto, o dispositivo estabelece a subordinação do empregado pelo empregador que poderá usufruir de meios telemáticos para realizar a fiscalização das suas atividades. Em contrapartida, no capítulo que aborda

o direito a duração do trabalho, há uma exclusão explícita desse grupo de trabalhadores.

Em outra perspectiva, o artigo 6º definiu não haver distinção entre teletrabalhador e trabalhador presencial, levando-se a crer que o art. 62, inciso III implica grave tratamento desigual entre as duas modalidades de labor aqui discutidas.

Nesse ínterim, a lei ainda se mostra incompatível com a realidade no que concerne a incompatibilidade ao controle de jornada dos teletrabalhadores, uma vez que o legislador entendeu que não é possível fiscalizar e contabilizar as horas trabalhadas, como já evidenciado. Todavia, a verdade é que a tecnologia vem avançando significativamente, principalmente nos dias atuais, e vem disponibilizando cada vez mais meios para quebrar as barreiras entre os indivíduos.

Dessa forma, fica evidente que, por mais que seja um problema ainda sem solução incisiva e que seja de difícil fiscalização, o controle do teletrabalho poderá ser feito através de recursos tecnológicos, como aplicativos de celular e programas de computador que realizem o registro de ponto, por exemplo. Fato que configura a compatibilidade dessa modalidade de labor com o controle de jornada.

Nessa perspectiva, é evidente que os pressupostos do Direito do Trabalho não evoluíram com as mudanças sociais e os teletrabalhadores não estão envoltos de direitos trabalhistas básicos, como a limitação de jornada de trabalho, havendo assim, uma precarização das suas relações de labor.

2.5.2 Extenuantes jornadas laborais e a responsabilidade do empregador

Como abordado, os trabalhadores possuem o direito ao trabalho, mas também ao descanso, sendo definidas horas diárias e semanais de labor pensando no bem-estar dos empregados. Ocorre que em situações específicas é necessário que o trabalhador exceda esse limite de trabalho. Contudo, tais circunstâncias configuram uma exceção, tendo em vista que na realidade podem acontecer imprevistos que necessitam de uma atenção do trabalhador, ultrapassando sua jornada de trabalho.

A própria CLT, no artigo 59, prevê que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de até duas horas extras, devendo o empregador ser responsável pelo

pagamento de eventuais serviços extraordinários no valor de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) a mais que a hora normal. Tal estipulação é estabelecida pelo parágrafo primeiro do artigo supracitado e também pela CF/88 em seu artigo 7º, inciso XVI.

Dessa forma, só serão consideradas horas extras aquelas que excederem a jornada normal de trabalho, momento em que não se findou o poder diretivo do empregador sobre o empregado. Situação em que o trabalhador realiza ou finaliza alguma atividade imposta, expressamente ou de forma identificável, pelo empregador.

Entretanto, dentro do regime de teletrabalho já restou configurada a dificuldade de controlar a jornada de labor dos trabalhadores, sendo as omissões da lei o ponto central desse problema. Assim, na modalidade de serviço a distância, os teletrabalhadores podem enfrentar extenuantes jornadas laborais, sem sequer ser reconhecido o seu direito às horas extras pelo empregador.

À vista do que foi apresentado, é notória a dificuldade de constatar a veracidade dos serviços extraordinários no trabalho remoto. Contudo, em caso de existência, o direito a remuneração adequada deve ser primordial. Nesse viés, encontra-se o entendimento da jurisprudência recente do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da Terceira Região:

HORAS EXTRAS. DOCUMENTO QUE INFORMA A QUANTIDADE DE HORAS EXTRAS. RECONHECIMENTO DO DIREITO. Não se verificando vícios capazes de desqualificar o documento que informa a quantidade de horas extras prestadas pelo reclamante, cabível é, com base nele, o reconhecimento do direito ao recebimento da verba.

(TRT-3 – RO: 00107856020175030052 MG 0010785-60.2027.5.03.0052, Relator: Jose Murilo de Moraes, Data de Julgamento: 12/09/2017, Sexta Turma, Data de Publicação: 13/09/2017).

Assim como discutido, no julgado acima mencionado também foram contabilizadas horas extras não pagas ao trabalhador, sendo que essa Corte reconheceu a necessária indenização compensatória, haja vista tratar-se de um direito do empregado, o qual perpassa normas de saúde e segurança do trabalho,

garantidas por norma de ordem pública, não podendo ser a jornada de labor do trabalhador estendida pela exclusiva vontade do empregado.

Nesse viés, com o reconhecimento das horas extras e conseqüentemente o pagamento destas, pode surgir também o dever de indenizar ao empregador. Sobre essa temática, os artigos 186 e 187 do Código Civil de 2002 (CC/02) tratam de atos ilícitos:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (BRASIL, 2002).

Logo, o CC/02 determina a obrigação de indenizar ao autor que realizar algum desses atos:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002).

Desta maneira, o trabalhador que se encontrar em situação de prestação excessiva de trabalho por imposição de seu empregador, poderá acionar a justiça, valendo-se dos pressupostos legais da hora extra, bem como dos danos morais.

Esses últimos correspondem a um dano imaterial de natureza existencial, o qual limita as atividades pessoais do trabalhador afetado, sendo retirado deste a opção de prosseguir com projetos privados.

2.5.2.1 Direito à desconexão

Entende-se como direito à desconexão, o momento em que o trabalhador não mais exerce atividades voltadas para seu empregador, atendendo exclusivamente as tarefas de sua vida privada como bem entender (MAIOR, 2003).

Contudo, esse instituto não é previsto em legislação, sendo apenas ponto de discussão de doutrinadores. À vista disso, compreende-se que, por mais que não haja determinação legal sobre o tema, o direito à desconexão do empregado busca amparo nas normas de direito ao repouso (Lei 605/49) e na Constituição Federal de 1988, através dos artigos 5º, inciso X e art. 6º. Estes garantem a inviolabilidade da intimidade e da vida privada, sob pena de indenização pelo dano causado, bem como a garantia do lazer como um direito social, respectivamente.

Ademais, a desconexão do trabalho é um direito que perpassa pelo princípio da dignidade da pessoa humana, o qual visa preservar o direito à cidadania do indivíduo, conferindo-lhe saúde, segurança, lazer e vida privada (SCALZILLI, 2020).

Nesse viés, com o avanço dos meios de comunicação e das demandas trabalhistas nesse aspecto, Roberta Scalzilli, autora de artigo publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, apontou que:

Não há mais como retroceder à tecnologia; no entanto, o futuro não precisa, necessariamente, significar o desmonte dos direitos trabalhistas, conquistados ao longo dos anos. As inovações devem ser utilizadas a favor das empresas e também dos trabalhadores, preservando-se os direitos fundamentais, em especial, o direito à desconexão (SCALZILLI, 2020, p. 13).

Nessa perspectiva, é impressindível que haja o controle da jornada de trabalho, buscando assim um equilíbrio entre o labor e a vida privada do indivíduo. Dessa forma, existe uma linha tênue entre o poder diretor do empregador, de fiscalização das atividades exercidas pelo trabalhador e a invasão de sua intimidade (HAZAN; MORATO, 2018).

2.5.2.2 Escravização digital

Nos moldes antigos, a escravidão era vista como a privação de liberdade e a propriedade de um ser humano. Circunstância esta que fez parte da história do trabalho, como sendo uma das suas primeiras formas de expressão, como abordado anteriormente.

Ocorre que, com as mudanças sociais, hoje, a escravidão é considerada um crime. Todavia, seus traços ainda estão vivos em diversas circunstâncias trabalhistas, em especial dentro do regime de teletrabalho, tratando-se da chamada escravidão contemporânea.

Isto posto, a falta de regulamentação jurídica acerca do controle de jornada de teletrabalhadores influencia diretamente nesse tema, tendo em vista que, sem normas, há a deficiência de contabilização de labor. Fato este que aliado a não desconexão do empregado de seu trabalho, gera uma violação da sua intimidade e a obrigação de trabalhar extenuantes jornadas laborais.

Assim, tal situação coloca o trabalhador em uma condição precária, não sendo seus direitos assistidos pelo empregador, o qual utiliza de seu poder diretor para submeter o empregado a situações degradantes, física e psicologicamente, uma vez que o trabalhador encontra-se no polo mais fraco da relação (ARRUDA; D'ANGELO, 2020).

À vista disso, com a existência dessa temática nas relações trabalhistas, surge a necessidade de defesa por parte dos trabalhadores, sendo possível compreender que, mesmo que de forma implícita, a norma penal brasileira repudia situações de escravidão nesse cenário.

O art. 149 do Código Penal dispõe que:

Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência (BRASIL, 1940).

Evidencia-se então que a submissão de jornadas exaustivas de trabalho pelo empregador ao seu empregado configura uma das condições de redução a condição análoga à de escravo, caracterizando assim, a escravidão digital.

Em outra perspectiva, os mesmos aparelhos que possibilitam o exercício do teletrabalho, podem ser maléficos no sentido de aprisionar o trabalhador ao seu labor. Isso ocorre uma vez que o indivíduo sempre está conectado a instrumentos tecnológicos, o que importa em um maior controle e pressão no que tange ao trabalho.

Essa temática também é uma forma de escravização digital, tendo em vista que se o indivíduo possui os aparelhos consigo, o acesso a ele é fácil e rápido. Dessa forma, o empregado se mantém conectado ao trabalho praticamente 24 (vinte e quatro) horas por dia, podendo ser chamado para executar uma atividade após seu horário de expediente, por exemplo.

Nesse cenário, a grande maioria dos trabalhadores não nega o cumprimento da demanda, levando-se em consideração o que já foi abordado neste trabalho como sendo a hipossuficiência do trabalhador perante o empregador (ARRUDA; D'ANGELO).

À vista disso, é de extrema importância encontrar um equilíbrio entre a imposição de trabalho e a vida privada do indivíduo, buscando evitar a escravidão digital e conseqüentemente doenças psicológicas e outros problemas. Assim, para que isso ocorra é necessário disciplinar o controle de jornada para os teletrabalhadores.

2.6 IMPACTOS DAS LONGAS JORNADAS DE TRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Com o advento da Revolução Industrial, novos moldes de trabalho passaram a ser introduzidos na sociedade e esta foi se transformando em conjunto com as novas mudanças. Nesse momento, o aumento de exposição dos indivíduos a doenças ocupacionais e riscos provenientes do trabalho aumentaram exponencialmente. Fato

este que gerou diversas mortes e acidentes, acompanhados da excessiva jornada de labor e da falta de segurança no trabalho (FREDIANI, 2016).

Todavia, mesmo diante desse cenário, não houveram mudanças relativas a prevenção de riscos, sendo tal instituto considerado um aumento de despesas pelos empregadores, fazendo com que não houvesse essa observância. Circunstância que ainda perdura nos dias atuais, mas de forma mais sutil, tendo em vista os altos custos de segurança e proteção dos trabalhadores. Contudo, hoje já existem normas regulamentadoras e órgãos fiscalizatórios que tendem a diminuir esse cenário.

Nesse viés, a autora Yone Frediani, apresenta algumas mudanças da prevenção de riscos frente ao trabalhador, tratando da convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foi ratificada pelo Brasil apenas onze anos após a sua ocorrência em 1992.

O objetivo primordial foi a adoção de uma política nacional que tratasse da saúde e segurança do trabalho, buscando a redução dos riscos inerentes ao meio ambiente de labor, como estabeleceu o art. 4º da convenção citada. Essa política conferiu mais proteção ao trabalhador ao exigir a adoção de equipamentos e utilização de medidas específicas para tentar eliminar ao máximo os riscos da atividade exercida pelo empregado.

Além disso, foi determinado que a avaliação dos meios de trabalho deve ser frequente, bem como é obrigatório um sistema de inspeção do meio ambiente do trabalho, como dispôs os artigos seguintes da convenção. E em caso de acidente, foi firmado o dever de uma investigação acerca das adequações do trabalho, bem como, estipulou-se que aquele trabalhador que estiver em situação de perigo iminente ou risco de vida deve ser afastado de suas atividades.

Outras definições trazidas pela convenção dizem respeito a cooperação entre empregado e empregador, conferindo direitos e deveres a eles, para assim buscar um meio ambiente de trabalho saudável.

Essas novas normas são de extrema importância para o ordenamento jurídico brasileiro no que tange ao âmbito trabalhista. Mesmo que o país tenha tido uma demora em aceitar tais definições, foi um marco importantíssimo a adoção da convenção nº 155 no trabalho brasileiro.

Todavia, faz-se necessário apontar que as normas estabelecidas foram pensadas primordialmente aos trabalhadores presenciais, os que estão no ambiente da empresa, sendo o fornecimento de equipamentos, fiscalização do local de trabalho e atenção ao empregado ao realizar suas atividades no que concerne ao teletrabalho, pontos que geram incerteza.

Como citado neste trabalho, a última inovação legislativa acerca do tema foi através da Reforma Trabalhista. Mudança esta que veio acompanhada de muitas lacunas, sendo uma delas a atenção ao bem-estar do teletrabalhador.

À vista disso, partindo do pressuposto da saúde do trabalhador, o desrespeito atrelado a abusos dos empregadores quanto aos pressupostos da jornada de trabalho, que são falhos, acarretam em efeitos nocivos ao empregado. A saúde física e psíquica do trabalhador passa a ser prejudicada, causando-lhe um dano existencial. Ocorre, por exemplo, a privação de sua intimidade e vida privada, que são direitos constitucionais garantidos pelo artigo 5º, X, CF88. Além de restarem frustrados o convívio familiar e social, o descanso, lazer, etc.

Isto posto, resta comprovado que a extrapolação do poder diretor do empregador, que atribui uma jornada laboral exaustiva e extenuante ao empregado, contraria incisivamente as normas legais. Corroborando com essa tese, o pensamento de Vólia Bomfim Cassar:

A limitação do tempo de trabalho, as pausas durante o trabalho, e os repouso semanais e anuais são garantidos por lei e constituem-se em normas de medicina e segurança do trabalho [...]. A limitação do tempo de duração do trabalho tem como fundamento três aspectos importantes: biológicos, sociais e econômicos (CASSAR, 2018).

Nesse viés, surge a discussão sobre a responsabilidade do empregador na reparação dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais causadas aos trabalhadores em virtude do não atendimento das normas. A partir disso, tanto a convenção da OIT, como a CLT, em seu artigo 166 ressaltam a grande importância do papel do empregador, não só na prevenção de riscos, mas também em momentos de acidentes de trabalho, indicando a sua influência em fornecer um ambiente

saudável e adequado, bem como equipamentos de proteção para seus trabalhadores, sob pena de responsabilização por eventuais danos a eles causados.

Dessa forma, com a ocorrência de acidente de trabalho ou doença ocupacional não degenerativa, o trabalhador tem o direito de buscar indenização civil, moral, material e/ou estética, em face da empresa, bem como benefícios do INSS no que tange ao tema (DUARTE, 2018).

Destarte, fica evidente mais uma vez a atenção que o legislador deu ao trabalhador comum que exerce suas atividades presencialmente, uma vez que os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais podem mais facilmente ser comprovados. Já no caso do teletrabalho, a observação dessas normas torna-se mais complexa.

Nesta modalidade de labor, principalmente no *home office*, o indivíduo está isolado do convívio social, estando muitas das vezes em sua própria casa 24 (vinte e quatro) horas por dia. Fato que pode gerar um transtorno ou problemas psicológicos, sendo agravados pelas extenuantes jornadas laborais.

À vista disso, é indispensável a atuação do empregador frente ao cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho, bem como de investimento neste ramo, afim de garantir segurança e proteção ao trabalhador e conseqüentemente evitar casualidades.

Exemplos que podem ser utilizados na realidade do teletrabalho, com o uso de tecnologias e implementação de uma visão voltada para o bem-estar do trabalhador, são: o fornecimento de um psicólogo(a) a disposição dos trabalhadores; dinâmicas e palestras sobre o assunto; oferecimento de aulas ou exercícios físicos que podem ser feitos para amenizar o *stress* e melhorar a qualidade do trabalho; e cartilhas contendo as informações dessas atividades.

Destaca-se que tudo isso e muito mais pode ser realizado a distância, mantendo as características originais do teletrabalho, principalmente no que diz respeito ao uso de tecnologias, uma vez que é através delas que tudo isso é possível.

Por fim, além de ser primordial o papel do empregador, o trabalhador também deve cumprir com seus deveres em relação a prevenção de riscos, ao seguir as normas de segurança e utilização de um equipamento, por exemplo. Assim, ao

caminharem juntos, empregador e trabalhador sempre terão um ambiente de trabalho saudável e só colherão frutos positivos deste.

2.7 PESQUISA DE JURISPRUDÊNCIAS

Com os avanços sociais e conseqüentemente das formas de labor, o Direito do Trabalho busca impedir litígios oriundos das relações empregatícias. Seu principal objetivo é regulamentar as possíveis situações em que as partes irão se encontrar, criando regras para que não haja conflito. E no momento em que estes surgirem, as partes estarão amparadas por seus mecanismos de solução. Dessa forma, prima-se por resguardar e respeitar os direitos dos trabalhadores.

Todavia, cabe evidenciar que a sociedade está em constante mudança e que muitas vezes o direito não consegue acompanhá-la com tanta rapidez. Porém, esse não é o caso do teletrabalho, uma vez que essa modalidade de trabalho já vem sendo difundida no meio trabalhista por tempo considerável, sendo omissa a regulamentação sobre o tema, principalmente no que tange ao controle da jornada de trabalho desse grupo de trabalhadores. Assim, o Direito do Trabalho busca amparo em outras legislações e faz analogias para tentar solucionar os conflitos que só crescem sobre o teletrabalho e suas nuances (COSTA; NOVO, 2020).

À vista disso, com a dificuldade de controle de jornada nessa modalidade de labor, conflitos judiciais tomam espaço nos tribunais. Exemplo disso é o recurso a seguir, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3):

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.

(TRT-3 - RO: 00101320520165030178 MG 0010132-05.2016.5.03.0178, Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, Data de Julgamento: 10/03/2017, Segunda

Turma, Data de Publicação: 13/03/2017. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 80.
Boletim: Sim.)

O caso apresenta um recurso ordinário, no qual o banco Caixa econômica Federal - ora recorrente – inconformado, pleiteou a ação contra o recorrido, um funcionário, insurgindo-se contra a sentença que o condenou a pagar horas extras em razão de teletrabalho executado pelo reclamante.

Ocorre que durante o período de 03/02/2011 e 02/02/2014, o bancário realizou serviço *home office* utilizando-se de acesso remoto ao sistema “VPN” (*Vitual Private Network* ou Rede Privada Virtual) para executar suas funções. Contudo, o recorrente argumentou que o recorrido não possuía livre acesso à plataforma, estando apenas pré-autorizado a acessá-la em dias úteis dentro do horário de 8h às 19h. Corroborando com sua tese que qualquer acesso fora desse horário configura desrespeito aos normativos internos da empresa.

Entretanto, o magistrado entendeu que, havendo a mínima possibilidade de aferição da jornada trabalhada, as horas extraordinárias em teletrabalho devem ser devidamente remuneradas conforme o inciso XVI do art. 7º da CF/88. Para tal, fundamentou dizendo que os relatórios de trabalho juntados ao processo, demonstram os dias e horários de acesso ao sistema pelo trabalhador, os quais provam a existência de horas extras prestadas em regime de teletrabalho.

Nesse viés, afirmou que, por mais que o horário de labor do bancário tenha sido estipulado, tanto presencialmente como dentro da plataforma digital, o acesso a esse último sem prévia autorização não interfere no direito pleiteado pelo trabalhador. Assim, por mais que o acesso em horário não determinado pelo empregador constitua uma infração à norma interna da empresa, o direito de pagamento por horas extras não deve ser prejudicado, uma vez que restou comprovada a sua existência. Dessa forma, o magistrado negou provimento ao recurso.

À vista do que foi exposto, a jurisprudência trata exatamente da concessão do direito de recebimento por horas extraordinárias trabalhadas em regime de teletrabalho, as quais o empregador não reconhecia, alegando não ter controle das funções executadas pelo trabalhador fora do horário por ele estipulado.

Tal caso amolda-se perfeitamente a discussão apresentada no decorrer do estudo. Além de ser possível perceber o reconhecimento de horas extras trabalhadas em regime de teletrabalho e a dificuldade de estabelecer um controle de jornada, a jurisprudência acima demonstrou um meio de controle, sendo o registro de acesso à plataforma digital. Esse é um exemplo que deixa claro como, mesmo sem amparo da legislação, é possível a aferição de horas trabalhadas pelo empregado.

Em contrapartida, caso semelhante foi julgado pelo TRT4, em que o magistrado entendeu pelo não cabimento de horas extras, como demonstrado a seguir:

TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. Incontroverso que a reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou os controle, configurando óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulados pela autora em sede recursal. Inteligência do art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017.

(TRT-4 – ROT: 00207472720185040026, Data de Julgamento: 24/08/2020, 10ª Turma).

A jurisprudência trata de recurso ordinário, tendo em vista a inconformidade da reclamante com a sentença da MM. Juíza que não acolheu, entre outros pontos, o pedido inicial de horas extras e adicional noturno no período trabalhado em *home office*.

A trabalhadora alegou que do dia 12/08/2017 até o término do pacto contratual em 19/04/2018 trabalhou em sua residência, sendo que em alguns momentos, efetuou serviços no período noturno, como demonstrado por ela em prova documental carreada aos autos: relatórios e e-mails.

Dessa forma, requereu a reforma da sentença no que tange à condenação da reclamada ao pagamento de horas extras à 6ª hora diária e 44ª hora semanal, bem como adicional noturno.

Contudo, a magistrada de origem entendeu que a empregadora não era obrigada a manter registro de horários da trabalhadora em virtude do artigo 74, §2º,

da CLT o qual define obrigação de controle apenas as empresas com mais de 20 (vinte) funcionários, o que não representa o caso discutido.

Seguindo os argumentos iniciais, o magistrado do TRT4 demonstrou em seus argumentos o alegado pela empregadora de que o trabalho em *home office* foi um acordo proposto pela empregada após o nascimento de sua filha, tendo o interesse de cuidar dela que possuía menos de um ano de idade na época dos fatos. Assim, as partes decidiram que, para o momento, era uma solução amigável em virtude das variáveis de indisponibilidade financeira de ambas.

Além disso, concordou com a empresa no sentido de que pelos relatórios apresentados, não era possível controlar a jornada de trabalho, sendo o sistema limitado. Por esse motivo, foi alegada a aplicação do inciso III, do art. 62 da CLT.

Nesse ínterim, o magistrado julgou cabível a observância do artigo mencionado, o qual determina a exclusão dos teletrabalhadores das normas contidas no capítulo que trata da duração do trabalho. Dessa forma, com a liberdade para definir seus horários, não sendo possível a aferição da jornada de labor da empregada, restou configurado óbice ao deferimento de horas extras pela trabalhadora, sendo negado provimento ao recurso.

À vista do que foi exposto, fica evidente que os tribunais se encontram em divergência, não existindo um norte para a resolução dessas demandas. Ocorre que, em pesquisa em materiais disponibilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), não há jurisprudências concisas sobre o assunto, não sendo um cenário diferente dos Tribunais Regionais.

Um dos casos julgados pelo TST trata do reconhecimento de horas extras prestadas em regime de teletrabalho na modalidade *home office* em que restou configurada a possibilidade de controle de jornada, como exposto na ementa a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº40 DO TST. ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. COMPANHIA BRASILEIRA DE SOLUÇÕES E SERVIÇOS. ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. JORNADA EFETIVAMENTE CONTROLADA.

(TST – AIRR: 1167171201551500092, Relatora: Katia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 09/06/2021, 6ª Turma, Data de Publicação: 11/06/2021).

A jurisprudência em questão, no que tange a jornada de trabalho em regime de teletrabalho, afirmou que o Tribunal Regional alegou que restou comprovado, com base no acervo fático-probatório, que o empregador – ora reclamado - tentou ocultar maliciosamente o labor efetivamente praticado pela trabalhadora, qual seja, a reclamante, em regime de *home office*. Dessa forma, o magistrado condenou o empregador ao pagamento de tais horas extraordinárias.

Cumprе destacar que o caso em questão é anterior a alteração feita na CLT pela Reforma Trabalhista, que inseriu o inciso III ao art. 62. Dessa forma, o reclamado declarou que o trabalhador era “dono” de seus horários e, por isso, teria autonomia para regular seu serviço da maneira que melhor lhe atendesse. Motivo pelo qual a empresa não tinha conhecimento das horas trabalhadas, em virtude de ser impossível fiscalizar uma jornada de labor desse tipo.

Deste modo, a empresa alegou que fosse analisado o art. 62, inciso I da CLT, tendo em vista que àquela época não havia sido feita a inclusão dos teletrabalhadores no referido dispositivo legal, sendo essa modalidade de trabalho equiparada ao trabalhador externo disposto pelo inciso I.

Por consequente, a Ministra Relatora do caso esclareceu a inviabilidade de reconhecer a exceção prevista pelo art. 62 com ênfase em afastar as horas extras. Ademais, alegou ter sido comprovado que a empresa tentou ocultar o labor realizado em *home office* pela trabalhadora, sendo este passível de controle, com base nas provas acostadas nos autos. Assim, a Ministra manteve a sentença que determinou o pagamento de horas extraordinárias e reflexos pelo empregador.

Portanto, com suporte nos entendimentos jurisprudenciais apresentados, evidencia-se a grande necessidade de comprovação da jornada de trabalho para a concessão dos direitos pleiteados, como por exemplo: horas extras. Ocorre que esta é a maior adversidade do tema dentro do regime de teletrabalho, uma vez que fora das dependências da empresa, o controle das horas trabalhadas realmente torna-se um desafio.

À vista disso, é imprescindível que a legislação trate do assunto com mais atenção, regulamentando de forma mais incisiva os possíveis casos de conflito, como os expostos anteriormente. As normas devem limitar e promover meios para que se chegue a uma solução. Isto posto, inovações legislativas são o caminho, como será discutido a seguir.

2.8 POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA A AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA EM REGIME DE TELETRABALHO

Ao analisar os dispositivos legais presentes no ordenamento jurídico brasileiro acerca do teletrabalho, é possível concluir que, mesmo com avanços e novas inclusões legais, não houveram mudanças significativas e ampla normatização do tema, o que reflete consideravelmente nas relações empregatícias estabelecidas por essa espécie de serviço, gerando instabilidade jurídica aos envolvidos.

Tais demandas, que só tendem a crescer exponencialmente, em específico, em decorrência da pandemia, possuem assuntos pontuais, quais sejam: o controle da jornada de trabalho e conseqüentemente a cobrança de horas extras; acidentes de trabalho em home office; fornecimento de equipamentos e estrutura para o trabalho remoto; bem como outras questões.

À vista disso, as lacunas na legislação deixam os indivíduos a mercê de omissões e não regulamentações acerca do tema. Fato este que gera conflitos entre empregador e trabalhador, os quais só tendem a crescer, em especial com a nova realidade vivida atualmente.

Nesse sentido, para tentar solucionar os problemas existentes e assegurar que futuros surjam, mudanças na legislação são imprescindíveis. Assim, haverá mais segurança jurídica aqueles que buscam a satisfação de uma demanda.

Isto posto, no dia 05 de setembro de 2017 foi apresentado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei (PL) 8.501 pelo deputado Marco Aurélio Spall Maia, representante do Partido dos Trabalhadores (PT), o qual encontra-se aguardando parecer da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP).

O referido PL visa alterar a CLT no intuito de revogar e alterar normas instituídas pela Reforma Trabalhista no que concerne ao teletrabalho. A principal alteração proposta por Marco Maia tem por objetivo revogar o inciso III do art. 62 da CLT, o qual determina a exclusão dos teletrabalhadores do capítulo sobre o controle de jornada. Para o deputado, a modificação justifica-se pelos seguintes argumentos:

O simples fato de o trabalho ser realizado fora do ambiente da empresa não gera o direito a que não haja controle do tempo à disposição do empregador, como, aliás, está previsto no art. 6º da norma consolidada. Pelo contrário, não há na nova lei qualquer garantia de direito à desconexão por parte do empregado, o que permite concluir que ele estará indefinidamente à disposição do empregador, sem que haja o consequente pagamento das horas extraordinárias (MAIA, 2017).

Em seguida, em junho de 2020, o deputado Alberto Barros Cavalcante Neto do Partido Republicanos, apresentou novo Projeto de Lei à Câmara, de número 3.325, o qual encontra-se apensado ao PL citado acima. Este não se distanciou do primeiro, propondo novamente a revogação do inciso já mencionado.

A justificativa para tal, porém, perpassou por uma análise do art. 6º e 62 da CLT, já tratada neste trabalho, indicando a contradição feita pela legislação trabalhista no que tange a diferenciação ou não dos teletrabalhadores e trabalhadores comuns.

Por fim, o deputado federal, José Aroldo Souza Martins, do mesmo partido anterior, é autor do Projeto de Lei 5.282, o qual determina o controle de jornada efetuada em regime de teletrabalho. O PL foi o último apresentado na Câmara dos Deputados sobre o tema no dia 26 de novembro de 2020. Atualmente encontra-se apensado ao PL 3.325/2020.

O projeto de Martins busca a inserção de quatro parágrafos ao artigo 75-B da CLT, objetivando a complementação da norma e delimitando o controle de jornada dos teletrabalhadores. Dessa forma, o art. 1º do PL dispõe que:

O artigo 75-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:
Art. 75- B

§ 1º

§ 2º O controle de jornada de trabalho efetuada no regime de teletrabalho será realizado mediante registros eletrônicos de acesso e saída do trabalhador nos sistemas informatizados disponibilizados pela empresa. § 3º O empregador disponibilizará extrato com o resumo dos registros efetuados no mês anterior até o dia 15 (quinze) do mês subsequente § 4º O empregado deverá solicitar eventuais correções nos registros no prazo de 7 (sete) dias. § 5º Eventual ajuste financeiro decorrente de divergências nos registros eletrônicos será pago ou descontado em conjunto com o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente (MARTINS, 2020).

À vista disso, fica evidente a necessidade por mudanças legislativas no que concerne ao tema aqui discutido. É notória a falta de regulamentação jurídica, tendo sido esse problema levado à análise em três momentos diferentes ao longo de aproximadamente quatro anos após a Reforma Trabalhista que alterou a CLT. Ressaltando-se que apenas a última proposta, de fato, tenta solucionar o problema, implementando maneiras de se realizar o controle de jornada.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

A pesquisa realizada pautou-se no método bibliográfico, mediante a busca de livros e artigos científicos com temas acerca das linhas gerais do teletrabalho, bem como o controle de jornada de labor com ênfase nessa modalidade. A discussão apresentada buscou ainda evidenciar as lacunas e contradições da legislação no que concerne ao tema, por meio de levantamento bibliográfico, leitura e seleção de materiais pertinentes.

A realização desta pesquisa perpassou pela contextualização histórica do trabalho, abordando a sua existência desde os primórdios da humanidade, o qual foi se transformando com as mudanças sociais, perpassando de um conceito de penalidade para o que conhecemos hoje.

Foi possível através de pesquisas bibliográficas e na rede de tecnologias, como *sites* dos Tribunais do Trabalho, a indicação de regulamentação jurídica do tema na justiça brasileira, apontando as mudanças legislativas que ocorreram durante todos esses anos, em especial as alterações originárias da pandemia decorrente da Covid-19.

Ao analisar com mais atenção a situação do empregado em sistema de teletrabalho, nota-se que a legislação trabalhista vigente não abrangeu de forma ampla os possíveis cenários dessa modalidade de labor. Fato que caracteriza diversas demandas desassistidas e insegurança jurídica, além de não atender a premissa básica do Direito do Trabalho de proteção ao hipossuficiente da relação, qual seja, o trabalhador.

Isto posto, perpassando pelos registros históricos e as alterações legislativas ao longo dos anos, foi possível perceber que doutrinadores e legisladores encontram certa dificuldade em conceituar o teletrabalho. Condição que está intimamente ligada as normas jurídicas sobre o assunto, tendo em vista que existem contradições na legislação vigente e a simples exclusão dos teletrabalhadores de regulamentações, como é o caso das disposições sobre o controle de jornada.

Todavia, é notório concluir que, em todas as ideologias apresentadas, o teletrabalho é composto pela necessidade de melhoria da condição do labor atrelada

a uma flexibilização das condições de execução do serviço. Assim, essa modalidade se expressa com a realização das atividades longe da supervisão física do empregador, configurando distância, bem como a efetivação dos serviços por meios tecnológicos.

Dessa maneira, em conformidade com o que foi exposto, existem vantagens como consequência da implementação do teletrabalho. Todavia, depreende-se, em especial com base nas disposições legais, que as desvantagens do teletrabalho também tornam-se aparentes. Como exposto, diversos pontos estabelecidos pela Reforma Trabalhista trataram de forma discreta o assunto, além de não conferir a devida proteção ao trabalhador, o que gerou discussões sobre o tema.

Nesse viés, o estudo apresentou questionamentos pertinentes no que concerne as consequências do descontrole da jornada de labor em regime de teletrabalho. Os questionamentos apontam que o controle desmedido do empregador através de meios eletrônicos de comunicação e ainda, as jornadas laborais extenuantes, configuram fatores negativos para o bem-estar do trabalhador, além da não observância do direito de remuneração adequada referente as horas extraordinárias trabalhadas.

À vista disso, é de suma importância diferentes alternativas ao trabalho presencial convencional, que se amoldem a realidade dos indivíduos. O teletrabalho é um avanço e apresenta benefícios. Todavia, é essencial que a legislação acompanhe esse desenvolvimento e que as normas conversem entre si para que segurança e proteção possam ser conferidos ao trabalhador.

Por fim, pondera-se que esta pesquisa apresenta apenas alguns aspectos relativos ao tema proposto para estudo, tendo em vista que existem outras lacunas na legislação sobre o teletrabalho, as quais foram apenas mencionadas anteriormente. Ademais, dentro da temática do controle de jornada laboral de teletrabalhadores, existem ainda outras perspectivas, como o ónus da prova nas alegações de jornadas exorbitantes e a consideração do que é apresentado pelo empregador e empregado.

Entretanto, este estudo voltou-se para a discussão do descontrole da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, que na realidade é um dilema de difícil solução,

possuindo apenas algumas variáveis para melhorar as situações que envolvam teletrabalho.

4 CONCLUSÃO

De acordo com o que foi exposto, fica claro que um dos motivos para o crescimento exponencial do teletrabalho foi o grande avanço das tecnologias, as quais facilitaram os modos de comunicação e realização de atividades, encurtando distâncias e facilitando serviços. Isto posto, é contraditório pensar que não existem meios suficientes de controle de jornada em regime de teletrabalho.

Levando-se em consideração todas as discussões, é notório que o controle de jornada laboral dos teletrabalhadores não é simples, tendo em vista que existe a dificuldade de aferir as horas trabalhadas e conseqüentemente as extraordinárias. O problema perpassa por questões que envolvem a intimidade e vida privada do indivíduo, além da legislação não conferir devida atenção a esse conflito, preferindo apenas excluir os teletrabalhadores do direito a uma jornada laboral justa.

Todavia, da mesma forma com que os mecanismos tecnológicos proporcionam a existência desse tipo de labor, é extremamente possível que sejam utilizados para instituir uma forma de fiscalizar as horas de trabalho dos empregados. Exemplos disso são os chamados pontos eletrônicos, que registram o horário de início e término das atividades do trabalhador. Outro mecanismo que também pode ser usado são plataformas, programas ou aplicativos presentes nos computadores ou celulares dos empregados que marcam o acesso desses nos equipamentos eletrônicos ou sites da empresa.

Nesses moldes, é compreensível que discordâncias podem ocorrer, como no trabalho presencial, mas que a falta de controle não é justificativa para que os teletrabalhadores não sejam assistidos pelas normas legais que tratam do tema. Assim, é imprescindível que os projetos de lei mencionados sejam reconhecidos e posteriormente vigorem como lei, bem como novos surjam, visando enfatizar a enorme importância desse assunto no âmbito trabalhista, para que assim, haja melhora nas relações de trabalho de teletrabalhadores, amenizando as lacunas da legislação.

À vista disso, conclui-se que, para amenizar o problema, alterações legislativas devem ser feitas, com o intuito de dar mais proteção a esses trabalhadores no que diz

respeito ao tema da jornada de trabalho, buscando conferir segurança jurídica às suas relações empregatícias. Exemplos foram citados ao longo da pesquisa, como é o caso dos projetos de lei para alteração da CLT, além da citação dos meios de controle que podem ser utilizados.

Nesse ínterim, é possível que haja um equilíbrio entre o controle do empregador sobre o empregado, fazendo com que haja a contabilização das horas trabalhadas sem que haja uma invasão de privacidade e que o trabalho seja realizado dentro das normas legais de cumprimento de jornada. Estando o trabalhador e seu empregador em harmonia, bem como a legislação em acordo com os direitos de ambos, o labor torna-se melhor e mais produtivo, acarretando na diminuição dos conflitos.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, M. J. C. V; D'ANGELO, I. B. M. **Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão**: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. Research, Society and Development: 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786/2158>. Acesso em: 10 set. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 11 set. 2020.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 8.501, de 27 de setembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para revogar o teletrabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1594797&filename=PL+8501/2017. Acesso em: 15 set. 2021.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.325, de 16 de junho de 2020**. Revoga o inciso III do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0cnpz3if962c11pray2ewyl6oh62155.node0?codteor=1948259&filename=Avulso+-PL+3325/2020. Acesso em: 15 set. 2021.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.282, de 26 de novembro de 2020**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para disciplinar o controle facultativo de jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2265629>. Acesso em: 15 set. 2021.

_____. **Coronavírus Brasil**. 2021. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 20 jul. 2021.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 set. 2020.

_____. **Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as

Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 14 de set. 2020.

_____. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Vigência encerrada. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 14 set. 2020.

_____. **Ministério da Saúde**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br>. Acesso em: 20 jul. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Jurisprudência. Cristiane Modena. D G Bertocello e Cia LTDA. Relator: Marcelo Gonçalves de Oliveira. Porto Alegre, RS, 24 de agosto de 2020. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho 4ª Região**. Porto Alegre, 21 ago. 2020. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/918524049/recurso-ordinario-trabalhista-rot-207472720185040026/inteiro-teor-918524122>. Acesso em 10 out. 2021.

_____. Tribunal de Justiça do Trabalho 3ª Região. Jurisprudência. Relator: José Murilo de Moraes. Belo Horizonte, MG, 19 setembro de 2021. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte, 13 set. 2021. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/acordaos-na-integra>. Acesso em: 29 set. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Jurisprudência. Ricardo Renzi. Caixa Econômica Federal. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Belo Horizonte, MG, 07 de março de 2017. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho 3ª Região**. Belo Horizonte, 13 mar. 2017. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110555191/recurso-ordinario-trabalhista-ro-101320520165030178-mg-0010132-0520165030178/inteiro-teor-1110555201>. Acesso em: 10 out. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência. Relatora: Katia Magalhães Arruda. Brasília, DF, 06 de junho de 2021. **Diário Oficial da União**. Brasília, 11 jun. 2021. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1230269868/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-116717120155150092/inteiro-teor-1230270055>. Acesso em: 10 out. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2018.

CEZARIO, Priscila. **Caracterização do teletrabalho no ordenamento pátrio e aplicação da norma do teletrabalho transnacional e teletrabalho transregional.**

Brasília: TST, v. 85, n. 4, out. 2019. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/167993/2019_cezario_priscila_caracterizacao_teletrabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 17 set. 2020.

COSTA, Thiago Silva. O teletrabalho no âmbito do poder judiciário brasileiro. **Revista Âmbito Jurídico**, nº 163, ano XX, ago. 2017. Disponível:

<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-164/o-teletrabalho-no-ambito-do-poder-judiciario-brasileiro/>. Acesso em: 15 set. 2020.

DUARTE, Camila. **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho.** JusBrasil, 2018. Disponível em:

<https://camiladuarte.jusbrasil.com.br/artigos/704585038/o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho>. Acesso em: 17 set. 2020.

FIGUEIREDO, Elisabeth et al. Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações. Brasília: **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 21, n. 2, abr. 2021.

Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000200002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 16 jul. 2021.

FREDIANI, Y. **A convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho:**

segurança e saúde dos trabalhadores e responsabilidade do empregador. Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil | Georgenor de Sousa Franco Filho, Valeria de Oliveira Mazzuoli, organizadores, São Paulo: LTr, 2016.

GENEBRA. **Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho.**

Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 set. 2020.

HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda Pereira. **Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista.**

Rio de Janeiro: Lex Humana, Petrópolis, v. 10, nº 1, 2018. Disponível em: <https://search.proquest.com/docview/2177523153/fulltextPDF/E51E2A8A47F5470BPB/4?accountid=197768>. Acesso em: 17 set. 2020.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozalli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho.** São Paulo: Ltr, 2011.

KIMPARA, Lucas Kouji; MOREIRA, Pedro Augusto. **Perspectivas do teletrabalho como forma de harmonização do interesse de empregados e empregadores.** São Paulo: Lex Magister, ano 85, nº 1, jan. 2019. Disponível:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157171/2019_kinpara_lucas_perspectivas_teletrabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 set. 2020.

MARTINS, Sérgio, Pinto. **Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: Saraiva: 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: portal de periódicos da Faculdade de Direito da USP, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em 10 out. 2021.

MASSARO, R. L. S. R. **Teletrabalho: desafio ao direito do trabalho contemporâneo e as modificações trazidas pela reforma trabalhista**. São Paulo: portal de periódico, mestrado em direito do trabalho, 2020. Disponível em: <https://search.proquest.com/docview/2177523153/fulltextPDF/E51E2A8A47F5470BPB/4?accountid=197768>. Acesso em: 20 out. 2020.

MELO, Raimundo Simão de. Impactos da reforma trabalhista sobre o meio ambiente do trabalho e a saúde dos trabalhadores. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 137, mar. 2018. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/reformatrabalista>. Acesso em: 05 jul. 2021.

PESSOA, André; MIZIARA, Raphael. Teletrabalho à luz da medida provisória nº 927 de 2020 (covid-19): um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. Brasília: **Rev. dos Tribunais**, vol. 1017, jul. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/180171>. Acesso em: 18 set. 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Método, 2020. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright\]/4/6/3:36\[m%20p%2Cara\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright]/4/6/3:36[m%20p%2Cara]). Acesso em: 10 set. 2021.

ROCHA, Cháris Telles M; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Rio de Janeiro: Cad. EBAPE.BR, v.16, nº 1, 2018. Disponível em: <https://search.proquest.com/docview/2043175408/fulltextPDF/E51E2A8A47F5470BPB/28?accountid=197768>. Acesso em: 17 set. 2020.

SANTOS, Michael Rocha. **O teletrabalho nos tempos da covid-19 (coronavírus): ensaios sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores**. São Paulo: Lex Magister, ano 86, nº2, abr. a jun., 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/176097>. Acesso em: 15 set. 2020.

SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão**: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em:

<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 10 set. 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **A convenção coletiva de trabalho em confronto com a lei.** Síntese Trabalhista. Porto Alegre, v. 14, set. 2002.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos.** 3. ed. São Paulo: Ltr, 2005.