

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas

n. 54

p. 1 - 344

jan./jun.

2019

AS FACES DO TELETRABALHO E UMA ANÁLISE DO CONTROLE DE JORNADA À LUZ DA LEI N. 13.467/2017

THE FACES OF TELEWORKING AND AN ANALYSIS OF THE WORKING HOURS CONTROL ACCORDING TO THE LAW N. 13.467/2017

KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa*

Resumo: O presente artigo tem como objetivo o estudo sobre teletrabalho, sob o foco da jornada de trabalho. Inicialmente, a análise de tal instituto perpassará sobre os aspectos históricos, sociais e jurídicos e sobre as suas vantagens e desvantagens. Serão tecidas as visões de sociólogos, economistas e juristas a partir de terminologias como “tempo livre” e “escravidão”, permitindo ao leitor observar que não há um consenso sobre as repercussões dessa modalidade na vida do trabalhador. E frente a esse contexto, analisará a inclusão do inciso II no art. 62 pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Como recurso metodológico, utilizou-se da pesquisa bibliográfica em fontes tradicionais e eletrônicas, para demonstrar que o teletrabalho tanto pode se apresentar como um benefício ao trabalhador, como pode desencadear uma precarização e maior vulnerabilidade com abuso de jornadas extraordinárias.

Palavras-chave: Teletrabalho. Tempo livre. Escravidão. Reforma trabalhista.

Abstract: This article aims to study teleworking, under the focus of the working day. Initially, the analysis of such an institute will cover the historical, social and legal aspects and their advantages and disadvantages. The views of sociologists and jurists will be woven from terminologies such as “free time” and “slavery”, allowing the reader to observe that there is no consensus on the repercussions of this modality in the life of the worker. And against this context will analyze the inclusion of item II in article 62 by Law 13.467 of July 13, 2017. As a methodological resource,

*Aluna especial de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, Paraná.

it was used bibliographical research in traditional and electronic sources, to demonstrate that telework can both present itself as a benefit to the worker, as it can trigger a precariousness and greater vulnerability with abuse of extraordinary journeys.

Keywords: Telecommuting. Free time. Slavery. Labor reform.

1 INTRODUÇÃO

As incessantes inovações tecnológicas e econômicas, dentro do atual contexto global, provocam alterações nas formas de vida e trabalho, impondo um novo ritmo nas atividades humanas. Conseqüentemente esse desenvolvimento acelerado dos meios de comunicação, juntamente com uma maior exigência de qualificação dos trabalhadores, contribui para que o modelo tradicional de organização do trabalho, desenvolvido no capitalismo industrial dos Séculos XVIII e XIX, seja redefinido no tempo e no espaço, cedendo lugar para novos processos na organização e no desenvolvimento do trabalho em si.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros (2013, p. 258),

A inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação.

Dentre essas novas modalidades de execução do trabalho, temos o teletrabalho, que é definido como aquele realizado à distância, que seja em domicílio, em deslocamento ou simplesmente distante do ambiente físico da empresa, e que envolva a utilização das tecnologias de informação e comunicação (TICs) (RAMOS FILHO; NEVES, 2017, p. 42).

Esse tipo de modalidade tem sido uma tendência no Brasil. Segundo o censo do IBGE de 2010, no Brasil havia mais de 20 milhões de pessoas trabalhando em casa, e apesar de não ter dados específicos sobre o número de teletrabalhadores, sabe que significativa parcela desse contingente refere-se a esse grupo.

Estudo conduzido pela SAP Consultoria, com apoio institucional da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt) e patrocínio, no ano de 2016, com 325 empresas de diferentes segmentos e portes, de diversas regiões do país, observou percentual de 68% de empresas praticantes de teletrabalho no Brasil¹. Nesse caminho, os órgãos

¹Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>. Acesso em: 15 nov. 2017.

públicos também têm aderido a esse tipo de trabalho, atualmente presente em suas mais diversas esferas.

Dessa forma, o que se pretende com este trabalho é abordar, a partir de uma ótica interdisciplinar, se essa modalidade de trabalho garante ao trabalhador o tão “**sonhado equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho**” ou pode se tornar uma “**nova forma de escravidão**”, principalmente quando se trata do tempo à disposição ao empregador. E diante dessa contextualização, com o advento da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, analisar se a regulação desse instituto permitiu a proteção do trabalhador, especificamente quanto à jornada do trabalho.

2 OS ASPECTOS HISTÓRICOS DO TELETRABALHO

As primeiras evidências da relação de subordinação à distância como forma de organização do trabalho são de 1857, com a Companhia de Estrada de Ferro Penn, em que Edgard Thompson, seu proprietário, implantou o gerenciamento de unidades remotas da companhia por meio de telégrafo, descentralizando as operações de gestão e comando e tornando-a, na época, um dos maiores empreendimentos do mundo e padrão para uso das inovações tecnológicas e de gestão (LUCENA, 2015).

Nos anos de 1970, Jack Nilles, considerado o pai do teletrabalho, em razão das viagens diárias ao trabalho, e buscando alternativas de combate à poluição ambiental, cria a ideia de não ir ao trabalho. Nilles divulgava essa modalidade de trabalho ressaltando seus benefícios, tais como a redução de deslocamentos de trabalhadores nas grandes cidades, a redução dos gastos com petróleo, a redução da poluição e de congestionamentos. De acordo com Alves (2008, p. 85), nessa época o teletrabalho tinha como foco o local de trabalho, longe do escritório e destinado a um grupo de homens a níveis gerenciais, vivendo longe dos centros urbanos.

Já na década de 1980, Alves (2008, p. 85) explica que o aspecto domiciliar foi o mais enfatizado, sendo apresentado como uma possível solução para as dificuldades familiares provocadas com a participação da mulher no mercado de trabalho, possibilitando assim uma combinação entre as responsabilidades profissionais e familiares/domésticas. Nessa mesma época, iniciam-se os estudos com a abordagem do teletrabalho como um benefício para empresas e trabalhadores, e pelo estímulo ao autoempreendedorismo, pois o teletrabalho era visto como potencialmente promissor para trabalhadores independentes com escritório em domicílio.

A partir de 1990, com a expansão das TICs e dos projetos de implementação do teletrabalho em vários países, este passa a ser compreendido a partir de duas concepções: como uma modalidade que contribui

para promover a autonomia e independência do trabalho e como uma garantia de maior qualidade de vida e equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, devido, sobretudo, à flexibilidade na gestão do tempo e do espaço. Dessa maneira, o teletrabalho passa a ser visto como promotor de melhores relações familiares, modo como é visto até hoje em virtude dos discursos da mídia, dos gestores e das empresas (RAMOS FILHO; NEVES, 2017).

Assim, a partir dessa **nova morfologia** (ANTUNES; BRAGA, 2009, p. 9) é que se desenvolvem novas modalidades de trabalho no capitalismo contemporâneo, com mudanças organizacionais e novas tecnologias informacionais, que demandam um novo perfil de trabalhadores distinto do modelo fordista. Destacando-se aquelas relacionadas ao teletrabalho, que para alguns estudiosos seria como uma reedição do clássico trabalho em domicílio, com a utilização das tecnologias informacionais, vistas como aprisionadoras do trabalhador a uma tecnologia passível de controle durante 24 horas. Além de representarem uma forma de transmissão de custos para os trabalhadores, de precarização do emprego e desmobilização dos trabalhadores a partir da sua separação no espaço, com o surgimento de novas condições de exploração da força de trabalho no país (ALVES, 2008, p. 87).

3 TELETRABALHO: conceito e modalidades

A Organização Internacional do Trabalho normatizou o teletrabalho como espécie de gênero do “**teletrabalho à distância**”, encontra-se regido pela Convenção 177, de 1996, e pela Recomendação 184, não ratificadas pelo Brasil.

Em suma, a OIT definiu o teletrabalho como aquele executado em um local distante do escritório central ou instalação de produção, onde o trabalhador não mantém contato pessoal com colegas, devendo, ainda, ser desenvolvido com o auxílio de tecnologias de comunicação e transmissão de dados (art. 1º). Previu ainda que deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade (art. 4º).

Manuel Martin Pino Estrada (2014, p. 26) define como:

[...] aquele trabalho realizado com ou sem subordinação, usando novas e antigas tecnologias de telecomunicações em virtude de uma relação de trabalho, permitindo sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

O art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído com a Lei n. 13.467/2017, no Capítulo II-A, vem anunciar a criação deste regime de trabalho, ao dispor:

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

Partindo-se de uma análise do conceito de teletrabalho, infere-se que, apesar de sua proximidade, não se confunde com o trabalho em domicílio, porque este, apesar de executado à distância, não necessariamente tem o emprego de tecnologias de informação e comunicação. O teletrabalho pressupõe a realização de funções mais complexas e intelectuais, diferindo-o do trabalho em domicílio tradicional, cujas atividades são preponderantemente manuais.

Quanto às modalidades, essas são agrupadas por vários critérios.

Com relação ao critério locativo, tem-se: o teletrabalho em domicílio (domicílio do empregado ou qualquer outro local por ele escolhido); o teletrabalho em telecentros (centro de satélite ou centro local de telesserviço, podendo ou não pertencer o local à empresa), e o nômade (o empregado não tem trabalho fixo para realizá-lo, podendo fazer em qualquer lugar).

Temos ainda o teletrabalho transnacional, que seria realizado pelas partes, por trabalhadores em países distintos, mediante troca de informações e elaboração de projetos em conjunto.

No que tange ao critério temporal, o teletrabalho pode se dar de maneira integral, quando o tempo do trabalho exceda a 90% do tempo na semana; o alternado é aquele em que consome menos de 90% da carga horária no mesmo local e, por fim, o suplementar, que ocorre quando o teletrabalho é frequente, mas não diário, sendo pelo menos uma vez por semana (dia completo).

Pelo critério comunicativo, tem-se o teletrabalho *off-line* (desconectado) ou *on-line* (conectado).

Esclareça-se que tais modalidades não podem ser consideradas estáticas, em face da própria complexidade do fenômeno teletrabalho e porque pode haver diversas modalidades que se entrelaçam.

4 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

A doutrina tem apontado as vantagens e desvantagens do teletrabalho sob a ótica do empregado, empregador, sociedade e governo.

As principais vantagens sob a perspectiva do empregado seriam: a) evitar o deslocamento do trabalhador até a sede da empresa; b) a flexibilidade de horário, facilitando-lhe a conciliação das atividades profissionais com os afazeres familiares, melhorando a respectiva qualidade de vida; c) o aumento da produtividade, pois estaria comprovado que o teletrabalhador precisa de menos tempo para produzir em casa o que produziria no escritório; d) a interferência em casa é menor que no ambiente do trabalho; e) a possibilidade de inclusão de pessoas com dificuldades de obtenção de empregos formais (deficientes físicos, mulheres com filhos pequenos e idosos, por exemplo).

Para a empresa, são suscitadas as seguintes vantagens: a) redução de custos (imobiliários, equipamentos, espaço); b) aumento da produtividade; c) baixa possibilidade de ausência do teletrabalhador; d) possibilidade para a empresa operar 24 horas globalmente; e) redução de níveis hierárquicos intermediários, possibilitando conservar o pessoal mais qualificado, oferecendo-lhe melhores vantagens de localização.

Enquanto para a sociedade e o governo seriam: a) geração de empregos; b) diminuição nos congestionamentos nas grandes cidades, especialmente nos horários de pico, com a conseqüente diminuição da emissão de poluentes; c) melhor organização do território; d) a possibilidade de inclusão social de segmentos frequentemente excluídos do mercado de trabalho (deficientes físicos, anciãos, donas de casa, idosos etc.), o que provocaria uma redução do desemprego e da desigualdade social (DE MASI, 2014, p. 265).

Em contrapartida aos benefícios citados, passou-se a observar que o uso do teletrabalho, tanto no âmbito subordinado como no autônomo, apresentam pontos negativos.

Nessa seara, estariam as seguintes repercussões: o isolamento do teletrabalhador do ambiente de trabalho, provocando a interiorização dos problemas do trabalho, repassando-os para o interior da sua residência. A imagem que familiares e amigos têm do teletrabalhador como alguém que trabalha pouco. A diminuição de contato e convívio com os colegas de trabalho, o que reduz a troca de informações e experiências, bem como provoca a estagnação da carreira, em virtude da pouca possibilidade de promoção. Ainda, num contexto mais amplo, tal isolamento pode influenciar a esfera sindical, já que provoca a redução das forças das categorias respectivas, diante da ausência da ideia de coletividade.

Pino Estrada (2014, p. 28) ressalta que esse isolamento com o ambiente de trabalho também pode provocar a demissão do teletrabalhador diante da “falta de envolvimento emocional com o nível hierárquico”.

Outro ponto relevante é que a empresa muitas vezes repassa ao trabalhador toda a responsabilidade pela estrutura para a realização

do trabalho, e caso essa estrutura não seja adequada, o trabalhador acaba trabalhando em condições desfavoráveis, em desconformidade com as normas regulamentares de segurança e medicina do trabalho. Sem contar as despesas assumidas pelo empregado, tais como luz, água, ar condicionado, aparelhos eletrônicos e meios de comunicação.

Com relação à saúde podem-se destacar os seguintes malefícios: a ansiedade, principalmente nos casos em que é preciso cumprir metas, o aumento de peso pela ausência de exercícios físicos, dificuldade de concentração e dificuldade de demonstrar um acidente do trabalho.

Para Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto (2017, p. 35), a realização do teletrabalho pode provocar uma redução dos direitos trabalhistas:

[...] com a existência de relações autônomas ou de relações precárias de trabalho e sua informalização, com a ampliação dos obstáculos para aplicação e fiscalização da legislação trabalhista e de acordo e convenções coletivas de trabalho e ainda uma confusão de despesas do lar com despesas para a realização do trabalho, além dos problemas de meio ambiente inadequado para o trabalho, com prejuízos à saúde do trabalhador.

E continuam os referidos estudiosos (2017, p. 35):

Até mesmo para a prestação jurisdicional adequada poderá haver obstáculos, por problemas de competência territorial, principalmente, no teletrabalho transnacional, e de produção de provas.

Para muitos, o teletrabalhador possui uma carga de trabalho maior do que o colega que se encontra na sede física da empresa, sendo submetido ainda às cobranças e a um controle virtual à distância.

Outro apontamento que direciona para os malefícios do teletrabalho seria a conexão permanente do trabalhador em razão da forte dependência tecnológica desenvolvida, acarretando um prolongamento da jornada de trabalho. Essa situação pode vir a provocar uma série de problemas de saúde, em especial no que se refere a transtornos visuais e oculares, fadiga mental, desconforto ou dor nas costas, pescoço e mãos, estas últimas, as conhecidas lesões por esforços repetitivos (LER).

Para a empresa, uma das desvantagens refere-se à segurança de dados. O empregador não terá controle de quem poderá acessar o monitor, o que conseqüentemente poderá resultar em acesso não autorizado aos seus segredos técnicos, comerciais e industriais.

Reconhece-se que em muitos casos as expectativas quanto às vantagens do teletrabalho, na prática, não se concretizam. Isso ocorre quando a expectativa de maior equilíbrio entre trabalho e lazer pode reverter-se em mais tempo dedicado ao trabalho e menos ao lazer; quando a expectativa de redução de estresse pode provocar o seu aumento, e quando o trabalho flexível pressupõe ritmos de trabalho que impedem as atividades coletivas e familiares (ALVES, 2008, p. 93).

5 TELETRABALHO: tempo livre ou escravidão digital?

Para um dos maiores adeptos do teletrabalho, Domenico De Masi (2014, p. 330),

O novo desafio que marcará o século XXI é como difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de felicidade.

Assim, o teletrabalho para o sociólogo italiano seria uma forma de realizar essa reestruturação organizacional (do trabalho e da vida) capaz de reduzir drasticamente os deslocamentos. E tendo equipamento de informática em casa, ficaria mais fácil para o trabalhador reorganizar o trabalho de modo que as informações chegassem a seu domicílio (ou uma sede contígua), e não vice-versa. Dessa forma, ao levar o trabalho para fazer em casa, servindo dos equipamentos de informática e telecomunicações, os milhões de trabalhadores poderiam trabalhar de roupão entre as paredes domésticas, regulando o tempo ao seu próprio biorritmo e aos métodos de suas preferências (DE MASI, 2014, p. 261).

Seria a concretização do que De Masi (2000) define como “ócio criativo”, ou seja, as pessoas devem incluir no seu dia a dia um momento que tenham atividades para descansar, momentos de lazer, e conciliar isso com o trabalho e a aprendizagem.

Essa tem sido a ideia central e divulgada do teletrabalho, a possibilidade do trabalhador ter um estilo de vida equilibrado na relação entre trabalho e família e um estilo de vida independente e flexível, em que a dedicação a cada atividade fosse ajustável às necessidades individuais, familiares e profissionais (ALVES, 2008, p. 115).

Não se pretende defender que todo teletrabalho acarrete somente malefícios. Mas é preciso analisar de maneira crítica a concepção de que todo teletrabalhador trabalha pouco e de forma prazerosa, ou seja, trocam a produção sob pressão pelo ócio criativo, principalmente quando vivemos num mundo predominantemente capitalista focado em cada vez

mais lucrar e produzir. Nessa linha, interessante a abordagem feita por Cinara L. Rosenfield e Daniela Alves de Alves (2011, p. 217):

O teletrabalho, pois, combina-se com trabalho atípico e flexível, podendo ou não ser precário. A autonomia é eventual e está associada, geralmente, à flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho. O teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois este é determinado pelos ditames do volume de trabalho; ou seja, é preciso sempre responder às demandas de trabalho, sem restrição de tempo ou disponibilidade.

O teletrabalho, por sua prática à distância e, muitas vezes, solitária, poderia indicar formas mais diluídas de controle sobre o processo e o produto do trabalho. No entanto, essa prática propiciou o desenvolvimento de outras formas de controle externo sobre o trabalho, como monitoramento eletrônico e por resultados (exigências e metas atingidas monitoradas pela entrega de relatórios periódicos), tarefas pré-estruturadas (de aplicação de parâmetros e ações preestabelecidas) e, em alguns casos, criação dependente (trabalho de equipe, tomada de decisão final feita pela hierarquia).

Em entrevista concedida, Ricardo Antunes (APARELHOS, 2010) alerta que as tecnologias são uma escravização digitalizada, pelas quais o trabalhador perde o sentido da vida fora do trabalho, havendo uma aparente liberdade no trabalho, que gera doenças e estresse. Para o autor, a partir da era digital, o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho não estão mais demarcados. Significa que, estando na empresa ou fora dela, esse mundo digitalizado nos envolve durante 24 horas (do dia) com o trabalho.

Márcio Pochmann (FLOR, 2017), alerta para a transformação das rotinas de trabalho:

Os avanços técnico-científicos, como o computador, a internet, o celular, entre outros instrumentos imprimem uma nova dinâmica nas relações laborais. O trabalho volta a assumir a maior parcela do tempo de vida do ser humano, com jornadas que, cada vez mais, não delimitam espaços para ocorrerem.

Para o economista, esse aumento das jornadas laborais também é provocado pela própria mudança do ambiente de trabalho no que tange à realização do trabalho imaterial, que liberta da existência prévia de um local apropriado para o seu desenvolvimento, como ocorre em lugares tradicionais como fazendas, indústrias, canteiros de obras,

escritórios, supermercados, e passa a ser realizado em qualquer local ou qualquer horário, levando ao aumento das jornadas laborais.

Além disso, ao admitirem o teletrabalho, as empresas passam a exigir intensamente o cumprimento de metas, a fim de avaliarem o desempenho profissional do trabalhador. A jornada de trabalho acaba se elastecendo, provocando um aumento no nível de estresse que acarreta um sofrimento psíquico, que para Dejours (1998) consiste em um importante mecanismo de controle patronal.

Nessa linha, Giovanni Alves (2011) ressalta que em toda a produção advinda das inovações tecnológicas da Quarta Idade da Máquina oculta-se o novo poder do capital de desregulamentar e flexibilizar contratos de trabalho, seguida de uma precariedade salarial articulada (p. 113).

Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni (2017, p. 22) alertam que:

[...] nos vínculos telelaborais, logo se vê, pode ocorrer uma pontencial precarização e maior vulnerabilidade em relação ao abuso de jornadas excessivas, uma vez que os teletrabalhadores estão longe das tradicionais medidas protetivas, seja de sindicato ou de órgãos de fiscalização estatal dos direitos laborais, humanos e sociais.

Pino Estrada (2014, p. 18) reconhecendo essa face oculta do teletrabalho, dispõe como uma das classificações do teletrabalho o “teletrabalho escravo”:

É aquele que, em vez de ser realizado no mundo físico, é realizado na internet através de ferramentas tecnológicas que permitem o uso da telecomunicação e telemática, privando o teletrabalhador da sua liberdade por causa do controle virtual (mais ainda no teletrabalho em domicílio) e que se encontra privado de romper o vínculo em razão de coação moral ou psicológica advinda de dívidas artificiais contraídas com o empregador. Salienta-se que o teletrabalhador poderá ter escolha de lugar, na casa, no parque, na fazenda etc., porém, este ficará preso ao computador ou *laptop*, ou seja, não interessa o ambiente no qual o teletrabalhador estiver, este terá que se concentrar no trabalho, isolando-se de seu entorno e cumprir as metas exigidas pela empresa.

Para Wilson Ramos Filho e Sylvia Malatesta das Neves (p. 39) as pretensas vantagens do teletrabalho revelam-se como expectativas

que, na prática, não se concretizam. A peculiaridade mencionada está presente justamente na possibilidade de controle proporcionada pelas novas tecnologias informacionais, que propiciam uma monitoração e vigilância contínuas realizadas pelo empregado. E continuam:

O trabalho em domicílio acaba tendo efeitos contrários àqueles propagandeados, pois invade a esfera familiar do empregado, confundindo-se com o ambiente de lazer e descanso, com prejuízos para suas relações sociais e emocionais, já que os limites de tempo e espaço público e privado se desfazem, em prejuízo do trabalhador.

Nessa linha, estudiosos defendem que essa nova dimensão de trabalho não foi percebida com clareza pelos profissionais, que podem ser vítimas de sérios impactos adversos. “Esse trabalho não é reconhecido, não é remunerado e não há consciência crítica sobre ele”, e “[...] ainda esbarra numa constatação de que ainda é exercido por uma minoria da população mundial economicamente ativa”, diz Márcio Pochmann (2001).

Reconhece-se a dificuldade de se obter estatísticas confiáveis sobre o teletrabalho, pois não é possível mensurar entre um possível “exagero” de quem (organizações empresariais, associações, revistas especializadas em administração e finanças) tem como objetivo a divulgação e a expansão dessa modalidade de trabalho e os dados que retratam a realidade.

De qualquer maneira, torna-se primordial analisar a situação concreta das relações de trabalho dos teletrabalhadores, isto é, daqueles que estão incluídos nesta forma de organização do trabalho que é referência discursiva e prática do trabalho flexível (ALVES, 2008, p. 84).

6 REGULAÇÃO JURÍDICA NO ORDENAMENTO BRASILEIRO

Decorrente do crescimento do teletrabalho no Brasil, a Lei n. 12.551/2011, de 15 de dezembro de 2011, alterou o art. 6º da CLT e incorporou a figura do teletrabalho no ordenamento jurídico, ao dispor:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado, e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Devido às constantes transformações que ocorrem no mundo do trabalho dentro de uma sociedade, a CLT vai sendo alterada, ou seja,

modernizada, a fim de atender aos comandos constitucionais e aos próprios anseios da classe trabalhadora e também da classe empregadora, amoldando-se às novas realidades (MANDALOZZO; GUNTHER, 2014, p. 97). Nessa linha, a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe para o ordenamento jurídico brasileiro a regulamentação específica sobre o teletrabalho, com a inclusão do Capítulo II-A da CLT, através dos arts. 75-A a 75-E.

Cumpra salientar que não se pretende, pelo menos neste tópico, apresentar uma discussão, bem como realizar uma análise crítica sobre cada artigo, mas apenas trazer um esboço geral sobre a regulamentação do instituto. Para tanto, serão utilizados os apontamentos realizados por Homero Batista Mateus da Silva (2017) quanto ao conteúdo de cada artigo: a) o 75-B, *caput* e parágrafo, estabelece que o teletrabalho pode incluir algumas atividades eventuais nas dependências do empregador, como reuniões, treinamentos ou prestação de contas; b) o art. 75-C prevê a cláusula contratual expressa, com descrição das atribuições; os §§ 1º e 2º admitem a conversão do presencial para o teletrabalho e vice-versa, mediante “aditivo contratual”; no caso do deslocamento dos serviços para a casa do trabalhador, um prazo de 15 dias deve ser assegurado para sua organização; c) o art. 75-D toca num ponto bastante sensível do teletrabalho - de quem são os custos dos equipamentos e, sobretudo, da manutenção dos insumos, como a conta de energia elétrica e rede de dados; caso o empregador concorra com as despesas, os bens corpóreos e incorpóreos não assumem natureza salarial; e, por fim, d) o art. 75-E determina que o empregador instrua os empregados de “maneira expressa e ostensiva” quanto às precauções para evitarem doenças e acidentes, ao passo que o empregado deve se comprometer a seguir todas as instruções.

7 A JORNADA DE TRABALHO NO TELETRABALHO

As preocupações com o desenvolvimento e implementação do teletrabalho parecem, à partida, justificadas: tanto mais que o fenômeno não corresponde a uma “moda”, antes tem raízes profundas na atual organização e dinâmica socioeconômica, sendo a vertente mais relevante que assume a Sociedade da Informação no contexto das alterações que têm ocorrido nos mercados da força de trabalho (TYBUSCH; NUNES, 2017, p. 71).

O teletrabalho pode ser realizado em qualquer lugar e qualquer hora, sem que se faça presente um controle preciso da jornada ou das horas extras, as empresas são dotadas de poder de fazer os seus trabalhadores permanecerem conectados com seus equipamentos de TICs o tempo inteiro, seja para cumprimento de uma tarefa ou a delegação de algum trabalho. Por essa razão, os teletrabalhadores ficam mais expostos

a esse tipo de abuso, uma vez que fica mais difícil uma fiscalização, por qualquer medida protetiva, seja por parte de sindicato ou de órgãos protetivos dos direitos, humanos e sociais.

Reconhece-se, assim, que essa modalidade de trabalho ultrapassa as delimitações costumeiras do direito do trabalho no que se refere ao tempo de trabalho, exigindo-se uma vigilância especial por parte do ordenamento jurídico, a fim de se garantir aos teletrabalhadores o descanso entre jornadas, os tempos de ócio e de férias, assim como o controle das jornadas controladas à distância, adaptando as regras legais e convencionais de tempo de trabalho às peculiaridades dessa forma de labor.

Para o fortalecimento da classe operária, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Luiz Eduardo Gunther (2014, p. 98-104) apontam que isso pode se dar através da integração de convenções da OIT no nosso ordenamento jurídico e do fortalecimento dos sindicatos, aptos a entabularem negociações com resultados positivos aos trabalhadores. E que, aliado a esses elementos,

A manutenção do poder estatal, quer para editar normas heterônomas, quer para fiscalizar o cumprimento da legislação, ou até mesmo mantendo um Poder Judiciário forte e independente quando verifica descumprimento das normas de proteção ao trabalhador, são medidas elementares que garantem a manutenção de direitos sociais.

Ocorre que, no momento que a jurisprudência tendia a limitar as possibilidades de aplicação do art. 62, que exclui alguns trabalhadores, de forma artificial e inconstitucional, do direito ao limite da jornada de trabalho, vem a Lei n. 13.467/2107 em direção contrária, e não só reforça a aplicabilidade desse dispositivo, como amplia o seu alcance pela inclusão dos “empregados em regime de teletrabalho”, no inciso III no art. 62, **Capítulo II - Da Duração do Trabalho.**

Dessa maneira, para o legislador, o teletrabalhador, regulado pela CLT, possui rotina incompatível com o controle de horário, sendo excluído, *a priori*, do direito às horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada e intervalo interjornada.

Para o Juiz do Trabalho da 4ª Região, Átila Da Rold Roesler (2017), a inclusão desse inciso provoca um retrocesso, pois o empregado, sem o controle das horas trabalhadas, pode ser cobrado apenas por metas estabelecidas independentemente da carga horária semanal que tenha que realizar para atingi-las. Dessa maneira, a modalidade de teletrabalho é significativamente alterada, e as condições de trabalho realizado nessa situação são profundamente precarizadas.

Magela Melo (2017), compartilhando do mesmo posicionamento, aduz que o legislador de forma perversa desconsiderou o grande avanço tecnológico, que permite atualmente aos empregadores controlar a localização exata do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim.

Para Homero Batista Mateus da Silva, o teletrabalho somente retira o direito às horas extras se for incompatível com o controle da jornada - inacessível, inatingível, inexecutável -, e ainda não serve como justificativa para cassar as horas extras do empregado o simples desinteresse do empregador, os custos dos aplicativos e programas específicos para a mensuração ou a necessidade de prestação de contas.

Como se observa num momento em que se exige uma ampliação de normas protetivas, o legislador vem restringir direitos. No entanto, a regra no direito brasileiro é a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, prevista no art. 7º da Constituição Federal de 1988, sem distinção. Além disso, há o parágrafo único do art. 6º da CLT, que equipara o controle telemático e informatizado à supervisão direta do empregador.

Nesses termos, para se atribuir uma interpretação conforme à Constituição, de modo a compatibilizar os dispositivos da CLT, o inciso III do art. 62 deve ser compreendido como: encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada (MELO, 2017).

Ao contrário, aqueles teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de *login* e *logout*, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/1988 e no art. 6º, parágrafo único, da CLT, e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras.

Para Jorge Souto Maior (2003), Juiz do Trabalho da 15ª Região, não se pode barrar a ideia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito.

Roesler (2017) é crítico ao dizer que nada justifica a ausência de controle de jornada diária e semanal nos limites Constitucionais e sua efetiva fiscalização pelo empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação de forma comprometida com o princípio da proteção. Para ele:

[...] a institucionalização e o incentivo ao regime de teletrabalho pode gerar complexas situações de terceirização, formas irregulares de trabalho e que culminam no desvirtuamento da relação de emprego garantido constitucionalmente abrindo espaço para o trabalho explorado em situação análoga à de escravo, como se nota frequentemente na grande indústria têxtil.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo nasceu com o objetivo de apresentar algumas reflexões e questionamentos sobre essa nova modalidade de trabalho, recentemente implantada, mas que hoje faz parte da realidade das empresas, do setor privado, bem como se encontra em franca expansão.

Apesar das suas vantagens serem tão ressaltadas pelas empresas e meios midiáticos, com base em questões econômicas, o que desperta também um interesse cada vez maior por parte dos trabalhadores na sua realização, não se pode desconsiderar que os meios como é realizada, longe do ambiente tradicional do trabalho e das medidas protetivas, podem desencadear, dentre outros elementos, uma precarização e uma maior vulnerabilidade, principalmente com relação à jornada de trabalho.

Nesse aspecto, é preciso entender que na era digital o tempo de trabalho e de não trabalho não estão claramente delimitados. Assim, o teletrabalho pode provocar, sim, em efeitos práticos, o que Ricardo Antunes denomina de “**escravidão digitalizada**”, pois o empregador pode utilizar-se dos meios tecnológicos para descumprir direitos da jornada garantidos pelo Texto Maior do Trabalhador.

Por essa razão, juntamente com outros meios, o ordenamento jurídico assume papel de relevância a fim de proteger o trabalhador, que não pode ser sacrificado em prol da regulação do patrimônio tecnológico, ou seja, da produção apenas da mercadoria.

O legislador, com o advento da Lei n. 13.467/2017, em que pese criar o instituto do teletrabalho destinando-lhe capítulo próprio, ao invés de ampliar os direitos dos trabalhadores, retira-os, com a inclusão do inciso III no art. 62, o direito ao controle da jornada de trabalho. Permite, dessa forma, que o teletrabalhador seja cobrado apenas por metas estabelecidas, independentemente da carga horária que tenha que realizar para atingi-las, desconsiderando a existência de meios de controle da jornada pelos empregadores. Tal inciso apresenta-se em total contradição com o art. 7º da CF/1988, que regula a jornada do trabalho, além do art. 6º da CLT, que equipara o controle telemático e informatizado à supervisão direta do empregador, dispositivo não alterado pela reforma.

Caberá à Justiça do Trabalho, ao analisar cada caso concreto, atribuir uma interpretação conforme à Constituição Federal. De modo

a compatibilizar os dispositivos da CLT, o inciso III do art. 62 deve ser compreendido como: encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no trabalho**. 2018. 246 f. Tese (Doutorado em Sociologia)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-graduação, Porto Alegre, 2008. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/13577>. Acesso em: 17 nov. 2017.

ALVES, Giovanni. **Trabalhador e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

APARELHOS são “escravização digitalizada”, afirma sociólogo. **Folha de S. Paulo**. Mercado. São Paulo, 22 ago. 2010. Entrevista com Ricardo Antunes. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mercado/me2208201008.htm>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 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.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; PINO ESTRADA, Manuel Martin (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Tempo de trabalho e teletrabalho. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; PINO ESTRADA, Manuel Martin (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade moderna pós-industrial. Tradução de Yadir A. Figueiredo. 11. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

FLOR, Katarine. Intensificação e extensão da jornada marcam novas relações de trabalho, diz Pochmann. **Terra sem males**, 12 set. 2017. Disponível em: <https://www.terrasemmal.com.br/intensificacao-e-extensao-da-jornada-marcam-novas-relacoes-de-trabalho-diz-pochmann/>. Acesso em: 2 nov. 2017.

LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 187, dez. 2015. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/81744/2015_lucena_joao_teletrabalho_controle.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 out. 2017.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; GUNTHER, Luiz Eduardo. Proteção trabalhista no Brasil. *In*: SILVA, Lenir Aparecida Mainardes; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; MENDES, Jussara Maria Rosa. **Trabalho e proteção social**. Ponta Grossa: Estúdio Texto, 2014.

MELO, Geraldo Magela. Teletrabalho na nova CLT. **Anamatra**, 28 jul. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 5 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS ONU. Organização Internacional do Trabalho OIT, Brasília. Disponível em: <http://www.oit.org.br/>. Acesso em: 30 out. 2017.

PINO ESTRADA, Manuel Martin. **Teletrabalho & direito**: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face dos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014.

POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Boitempo, 2001.

POCHMANN, Márcio. O trabalho e seus desafios. **GGN**, Brasil Debate, 6 ago. 2015. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/blog/brasil-debate/o-trabalho-e-seus-desafios-por-marcio-pochmann>. Acesso em: 30 out. 2017.

RAMOS FILHO, Wilson; NEVES, Sylvia Malatesta das. Trabalho imaterial e teletrabalho: contradições e limites da sociedade informacional. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; PINO ESTRADA, Manuel Martin (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

ROESLER, Átila Da Rold. Reforma trabalhista prejudicou muito a vida de quem “trabalha de casa”. **Justificando**, 29 ago. 2017. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/08/29/reforma-trabalhista-prejudicou-muito-vida-de-quem-trabalha-de-casa/>. Acesso em: 30 out. 2017.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21819114006>. Acesso em: 1º dez. 2017. ISSN 0011-5258.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES SOBRATT. **Pesquisa Home Office Brasil 2016**. Teletrabalho e *home office*, uma tendência nas empresas brasileiras, 17 maio 2016. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>. Acesso em: 15 nov. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, set. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 nov. 2017.

TYBUSCH, Jerônimo Siqueira; NUNES, Denise Silva. O teletrabalho sob o enfoque da sustentabilidade multidimensional. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; PINO ESTRADA, Manuel Martin (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.