

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. 61

p. 1 - 344

jul./dez.

2022

JORNADA DE TRABALHO: uma análise da escravidão contemporânea e digital do empregado em regime de teletrabalho *

WORK DAY: an analysis of contemporary and digital slavery of the employee in teleworking regime

RAMOS, Letiane Corrêa Bueno Nogueira **

Resumo: O presente estudo propõe uma análise acerca da responsabilidade patronal na prevenção do trabalho escravo contemporâneo com ênfase na jornada de trabalho, e a prestação de serviços em regime de teletrabalho. A função social da empresa é, sem dúvidas, sinônimo de um bem-estar social, especialmente aos empregados, os quais são a base do sistema produtivo. Aliás, o compromisso do Estado brasileiro, inclusive internacionalmente, é a eliminação de todas as formas de configuração do trabalho escravo contemporâneo, entretanto atualmente ainda existem constatações de empregados sendo explorados, inclusive pela crise sanitária do coronavírus (SARS-CoV-2/Covid-19) impulsionando a prestação de serviços em regime de teletrabalho. Em razão disso, a inclusão de métodos patronais preventivos ao trabalho escravo contemporâneo é medida a ser esperada de uma atividade empresarial de progresso social e de efetivação do projeto jurídico constitucional. Eis um novo paradigma, a necessidade de toda atividade empresarial apresentar afeição à temática com a concretização da erradicação do trabalho escravo contemporâneo

*Artigo selecionado na Chamada para Publicação de Artigos (*Call for papers*) referente ao Edital n. 1, de 11.5.2022, da Secretaria-Geral da Presidência do TRT da 15ª Região, Campinas-SP.

**Pós-graduada *lato sensu* em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Especialista com MBA Executivo Internacional em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas, e módulos internacionais em Global Business pela University of Miami e Strategic Law School New York. Pós-graduada em Gestão Pública Municipal pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, e em Direito e Prática Previdenciária pelo Complexo de Ensino Renato Saraiva. Pós-graduanda em *Compliance*, LGPD & Prática Trabalhista. Advogada. CV: <http://lattes.cnpq.br/3944548483950086>.

e, conseqüentemente, não compartilhar com o desrespeito a direitos mínimos sociais no regime de prestação de serviços pelo teletrabalho.

Palavras-chave: Digital. Escravidão. Prevenção. Teletrabalho.

Abstract: The present study proposes an analysis of the employer's responsibility in the prevention of contemporary slave labor, with an emphasis on working hours and the provision of services under teleworking. The company's social function is undoubtedly synonymous with social well-being, especially for employees, who are the basis of the production system. In fact, the commitment of the Brazilian State, including internationally, is the elimination of all forms of configuration of contemporary slave labor, however, currently there are still findings of employees being exploited, including by the health crisis of the coronavirus (SARS-CoV-2/Covid-19) and boosting the provision of teleworking services. As a result, the inclusion of employer methods to prevent contemporary slave labor is a measure to be expected from a business activity of social progress and the realization of the constitutional legal project. Here is a new paradigm, the need for all business activity to show affection to the theme with the realization of the eradication of contemporary slave labor and, consequently, not share with the disrespect for minimum social rights in the regime of provision of services by teleworking.

Keywords: Digital. Slavery. Prevention. Teleworking.

1 INTRODUÇÃO

A presente análise propõe um estudo acerca da responsabilidade patronal na prevenção do trabalho escravo contemporâneo dos empregados em regime de teletrabalho no tocante à jornada de trabalho.

O Estado brasileiro firmou o compromisso de eliminação de todas as formas de configuração do trabalho escravo, entretanto são frequentes as constatações de trabalhadores em regime de escravidão, atualmente impulsionado pela crise sanitária do coronavírus (SARS-CoV-2/Covid-19) em regime de teletrabalho. Nesse cenário, a importância de introdução de métodos patronais eficazes de prevenção do trabalho escravo contemporâneo é de relevância na contemporaneidade, apresentando um núcleo de amparo a direitos mínimos de empregados vulneráveis, abstendo-se de penalidades, de uma publicidade negativa e, conseqüentemente, de um descrédito do próprio Estado brasileiro.

2 ASPECTOS GERAIS DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

A legislação brasileira prevê as condutas enquadradoras no trabalho escravo contemporâneo em seu diploma penal, *ex vi* do art. 149 do Código Penal:

Art. 149. 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:

[...]

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - **cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador**, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - **mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador**, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

[...] (BRASIL, 1940) (grifo nosso).

Nessa toada, o texto legal protege a liberdade, bem como a dignidade da pessoa humana, ao configurar elementos da jornada extenuante e as condições degradantes.

Em razão de uma maior proteção, o Ministério do Trabalho e Emprego enfatizou todas as situações nas quais se configuram o trabalho escravo contemporâneo em seu Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas à de Escravo:

[...] qualquer trabalho que não reúna as mínimas condições necessárias para garantir os direitos do trabalhador, ou seja, cerceie sua liberdade, avilte a sua dignidade, sujeite-o a condições degradantes, inclusive em relação ao meio ambiente de trabalho, há que ser considerado trabalho em condição análoga à de escravo. A degradação mencionada vai desde o constrangimento físico e/ou moral a que é submetido o trabalhador [...] até as péssimas condições de trabalho e de remuneração: alojamentos sem condições de habitação, falta de instalações sanitárias e de água potável, falta de fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual e de boas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho; jornadas exaustivas; remuneração irregular, promoção do endividamento pela venda de mercadorias aos trabalhadores (*truck*

system). Assim, ao contrário do estereótipo que surge no imaginário da maioria das pessoas, no qual o trabalho escravo é ilustrado pelo trabalhador acorrentado, morando na senzala, açoitado e ameaçado constantemente, o trabalho em condição análoga à de escravo não se caracteriza apenas pela restrição da liberdade de ir e vir, pelo trabalho forçado ou pelo endividamento ilegal, mas também pelas más condições de trabalho impostas ao trabalhador. (BRASIL, 2011).

A escravidão contemporânea, segundo o conceito abrangente oportunizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, resume-se pela “ausência de liberdade em se poder alcançar uma vida digna” (LEITE, 2005).

Não é forçoso olvidar a predominância da constatação do trabalho escravo contemporâneo nas atividades rurais, entretanto, pela historicidade, muitos dos trabalhadores rurais migraram para as atividades urbanas. Atualmente, pela crise sanitária decorrente do coronavírus (SARS-CoV-2/Covid-19), empregados foram submetidos ao regime de teletrabalho, e sobre essa modalidade de prestação de serviços será abordada a possibilidade de configuração da escravidão contemporânea pela perspectiva da jornada de trabalho extenuante.

Nessa toada, o Estado brasileiro foi condenado internacionalmente no “Caso Trabalhadores Fazenda Brasil Verde”, julgado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (BRASIL, 2016), por incidência de afronta de direitos humanos fundamentais na constatação do trabalho escravo contemporâneo.

Em que pese a condenação ter sido em relação a atividades essencialmente rurais, é notória a existência da sujeição dos trabalhadores às condições análogas à escravidão em demais atividades, gerando, conseqüentemente, o enfraquecimento das relações trabalhistas e da própria classe trabalhadora, cujas necessidades mudam de acordo com a região de origem.

Em um cenário de comparação, a existência de cadeias produtivas é sinônimo de precarização de direitos trabalhistas, pela própria hipossuficiência do trabalhador frente ao capital, bem como de sujeição a estruturas empresariais desconhecidas. Ocorre que, com o advento da crise sanitária do coronavírus (SARS-CoV-2/Covid-19), a prestação de serviços foi modificada, e conseqüentemente observamos a prestação de serviços em sua maioria na modalidade de teletrabalho.

Assim, a necessidade de fortalecimento de mecanismos de prevenção é a preocupação do setor patronal do futuro, com amparo no princípio da função social da empresa e, notoriamente, no agir com *compliance*.

A preocupação estatal com a erradicação do trabalho escravo contemporâneo originou-se com o texto do Código Penal, e posteriormente com a criação da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), pelo Ministério dos Direitos Humanos.

Destacam-se, ainda, a Lei n. 10.608, de 20 de dezembro de 2002, ao prever o recebimento do seguro-desemprego por três meses sucessivos às pessoas encontradas em trabalho escravo contemporâneo, e em 2004 a criação da popular “lista suja do trabalho escravo”, sendo o Ministério do Trabalho e Emprego encarregado de semestralmente realizar a atualização do cadastro de empresas que sujeitam seus empregados a situação indignas. O poder dessa publicidade se resume em desqualificar as empresas, bem como inviabilizar sua atuação no cenário de produção.

Soma-se a isso a redação da sentença no “Caso Trabalhadores Fazenda Brasil Verde”, julgado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, configurando o insulto à dignidade da pessoa humana - item IX, letra “c.5” - e ressaltando expressamente a necessidade de políticas públicas:

463. A Comissão solicitou que o Estado adote uma série de políticas públicas para prevenir e castigar o trabalho escravo. Entre estas destaca: i) a **implementação contínua das políticas públicas e de medidas legislativas e de outra natureza para a erradicação do trabalho escravo**; em especial, o Estado deve monitorar a aplicação e punição de pessoas responsáveis por trabalho escravo, em todos os níveis; ii) **o fortalecimento do sistema jurídico e a criação de mecanismos de coordenação entre a jurisdição penal e a jurisdição trabalhista para superar os vazios gerados na investigação, processamento e punição das pessoas responsáveis pelos delitos de servidão e trabalho forçado**; iii) **assegurar o estrito cumprimento das leis trabalhistas relativas às jornadas laborais e o pagamento em igualdade em relação aos demais trabalhadores assalariados [...]**. (BRASIL, 2016) (grifo nosso).

Dessa feita, os ensinamentos da Corte Interamericana de Direitos Humanos são claros, a acentuação de políticas públicas e de medidas legislativas para a erradicação do trabalho escravo. Ato contínuo, o exposto nos leva ao questionamento: qual seria o impacto da acentuação de medidas para a erradicação do trabalho escravo contemporâneo na esfera empresarial? E mais, quais seriam as cautelas das empresas a fim de coibir as constatações?

A atuação empresarial na conjectura atual deve encarar os desafios contemporâneos e utilizar estratégias gerenciais com o propósito

de evitar uma publicidade negativa, bem como cumprir sua função na sociedade, ou seja, o bem-estar. É, portanto, unir forças em torno de uma triste realidade precarizadora das relações de trabalho, conduta esperada na sociedade brasileira, a qual afeta as questões empresariais.

As estratégias não são simples, entretanto a sombra de uma publicidade negativa de divulgação em lista suja do trabalho escravo é de relevância.

E não é somente a preocupação acerca de uma publicidade negativa, mas também com a própria viabilidade de manutenção da atividade empresarial. Nesse ponto, a Lei Estadual do Estado de São Paulo n. 14.946, de 28 de janeiro de 2013, dispõe, inclusive, sobre a cassação da inscrição no cadastro de contribuintes do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS), de qualquer empresa que faça uso direto ou indireto de trabalho escravo ou em condições análogas, o que constitui uma política pública de inibição das empresas situadas no Estado, na prática.

A relevância das estratégias empresariais se sobrepõe para uma vitalidade da atividade, bem como por sua própria existência. Ademais, é amparar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, em dicção com art. 1º, III e IV, da Constituição Federal Brasileira (CF/1988).

A necessidade de estratégias empresariais, nos limites do presente estudo, é a tentativa de recuperação da dignidade desses empregados e, de forma correlata, de projeção de desenvolvimento. E surge o questionamento: quais seriam as medidas para se evitarem as constatações do trabalho escravo contemporâneo no regime de teletrabalho, no tocante à jornada de trabalho executada? Certamente a resposta não será imediata, merecendo uma reflexão acerca da realidade.

3 DO REGIME DE TELETRABALHO NA ATUALIDADE

Em 2018, com arrimo nas palavras do poeta Augusto Branco “O errado hoje será o certo amanhã, assim como o certo de agora já foi um absurdo no dia de ontem. O mundo muda, as pessoas evoluem, o tempo transforma, o futuro rompe com o passado numa dança cíclica e constante, até que tudo se torne presente outra vez”, analisava-se a era das inovações tecnológicas e a influência desse cenário nas relações de trabalho em monografia pessoal de conclusão de curso de especialista em Direito e Processo do Trabalho, pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (Universidade de São Paulo).

Nesse trabalho, perquiria-se a contemporaneidade estar a bordo da Quarta Revolução Industrial, a tecnológica, com a disrupção do passado e as modernizações, sendo o trabalhador introduzido nessa sistemática, a qual poderia afetar direitos fundamentais da classe. Aproveitando-se do momento, o legislador nacional apresentou uma nova legislação trabalhista, a Lei n. 13.467/2017, comumente denominada “reforma trabalhista”, amoldando à situação tecnológica e à realidade laboral a disciplina do teletrabalho.

Assim, diferentemente do que acontecia na realidade à época da edição das ordinárias legislações do direito do trabalho, com a prestação de serviços preponderantemente na sede da atividade empresarial, atualmente o teletrabalho ingressa na esfera laboral suntuosamente, e para uma caracterização integral, configura-se pelo labor fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação.

No estudo acima citado houve a análise do distanciamento do empregado, no regime de teletrabalho, das regras de proteção, e se esta modalidade resultaria na escravidão contemporânea. Há a realização de jornadas de trabalho extensas pelo afastamento das regras de duração de trabalho; a ausência inerente de fiscalização por órgãos de proteção no ambiente residencial, podendo ser degradante; o distanciamento do trabalhador de organizações sindicais; a ausência de convívio no ambiente laboral, e seu alcance pelos órgãos, e até mesmo socialmente, com a preponderância do surgimento de doenças relacionadas à obsessão ao trabalho.

Na consagração de preceitos da Constituição Federal brasileira, mostra-se fundamental a importância de se buscar a promoção do mandamento da proteção da dignidade da pessoa humana. Assim sendo, o estudo teve o condão de demonstrar as ameaças da nova disciplina do teletrabalho e a negligência de algumas proteções aos empregados pelas empresas, bem como alinhar possíveis enquadramentos da figura do trabalho escravo contemporâneo.

Diante dessas considerações, não é forçoso relembrar a tentativa global de *compliance* no combate às condutas configuradoras do trabalho escravo contemporâneo, o qual demonstra retrocessos à classe trabalhadora e, evidentemente, à ordem democrática.

Pois bem, após a publicação do trabalho, há cerca de quatro anos, vivenciamos uma trajetória histórica sem precedentes, na qual enfrentamos uma crise sanitária decorrente do coronavírus (SARS-CoV-2/Covid-19), edições de novos regramentos ao teletrabalho pelo estado de emergência e, conseqüentemente, uma verdadeira insegurança jurídica sem precedentes.

Assim, o objeto do presente estudo é analisar as críticas que sustentavam o ensaio mencionado quanto à jornada de trabalho no regime de teletrabalho, e destacar a importância da matéria para entender os desafios da nova década, a qual não se desassocia do regime de teletrabalho.

O teletrabalho não determina um local definido para a prestação de serviços, sendo especificado em consonância com a realidade da atividade empresarial, podendo ocorrer por *home office*, nas dependências do ambiente residencial do empregado, ou por *anywhere office*, em qualquer local (CHIARELLA, 2017, p. 21).

Nesse diapasão, o teletrabalho possui aspectos positivos, entretanto traz consigo também negativos, principalmente o afastamento das regras de duração da jornada de trabalho, nos termos da Lei 13.467/2017, podendo ocorrer jornadas extenuantes e, portanto, fomentar as constatações da escravidão moderna.

A Lei n. 13.467/2017 demonstra a disciplina do teletrabalho - no Título II, o Capítulo II-A é todo destinado à modalidade, apresentando a seguinte redação:

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. (BRASIL, 1943).

Nesse cenário jurídico normativo, os trabalhadores em teletrabalho, pela redação da Lei n. 13.467/2017, não são abrangidos na limitação de jornada de trabalho, constitucionalmente garantida, de não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, em homenagem aos direitos sociais (CF/1988, art. 7º, XIII), e intervalos. Assim sendo, não são amparados pelo pagamento de horas extraordinárias, caso haja extrapolação da jornada, de intervalos e adicional noturno.

Não obstante, mesmo com o controle pela utilização de tecnologias de informação e de comunicação, o legislador apresentou, com a “reforma trabalhista”, um excludente de proteção da duração do trabalho - é a redação do Capítulo II - Da Duração do Trabalho: “Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho” (BRASIL, 1943).

A exclusão é ambivalente. Ora, a “reforma trabalhista” reconheceu a existência da Quarta Revolução Industrial, com tecnologias de informação e de comunicação disruptivas e de grande magnitude, com a presença da modalidade de prestação de serviços pelo teletrabalho, entretanto afasta a proteção da duração de trabalho dessa modalidade.

Nesse aspecto de retrocesso social, foi abordado no ensaio acima citado que o afastamento das regras de proteção à jornada de trabalho nos apresenta a destinação clássica: precarização, e conseqüentemente o enquadramento na escravidão moderna e, diga-se, digital do trabalho em regime de teletrabalho.

A regulamentação do teletrabalho pela Lei n. 13.467/2017 não parece aceitável, ressaltando-se ainda que na legislação anterior à “reforma trabalhista” não havia qualquer exclusão do controle de jornada do empregado em regime de teletrabalho, limitando-se a suprimir o direito apenas às atividades externas incompatíveis com o controle, ou a cargos de gerência com poderes de gestão.

Nesse diapasão, analisar a incompatibilidade da legislação com a ideia de modernidade tecnológica, pode-se assim dizer, implica a possibilidade de práticas escravistas nas relações de trabalho de séculos passados.

Sobre o conceito da escravidão moderna, merece destaque novamente o detalhamento abrangente expresso no Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas à de Escravo, redigido pelo Ministério do Trabalho e Emprego:

[...] qualquer trabalho que não reúna as mínimas condições necessárias para garantir os direitos do trabalhador, ou seja, cerceie sua liberdade, avilte a sua dignidade, sujeite-o a condições degradantes, inclusive em relação ao meio ambiente de trabalho, há que ser considerado trabalho em condição análoga à de escravo. A degradação mencionada vai desde o constrangimento físico e/ou moral a que é submetido o trabalhador [...] até as péssimas condições de trabalho e de remuneração: [...] jornadas exaustivas; [...]. (BRASIL, 2011, p. 12).

Desse modo, pela redação da Lei n. 13.467/2017 observamos que o teletrabalho teve uma tímida regulamentação, e nos direciona a pensar, pelo acima apresentado, em um início de precarização. A indagação quando da publicação da lei, para muitos doutrinadores e juristas, seria acerca da constitucionalidade da exclusão dos teletrabalhadores das regras de duração da jornada de trabalho, inclusive pelo princípio da melhoria da condição social do trabalhador e vedação do retrocesso social. Nesse aspecto, a evolução tecnológica é para a melhoria da condição social e da prestação de serviços, e não para precarizar.

À época do estudo, a crítica consistia no inegável avanço tecnológico, com a possibilidade de empregadores terem conhecimento e controlarem a jornada de trabalho do empregado pelos sistemas

tecnológicos, e a “reforma trabalhista” apresentar a redação cruel de exclusão do empregado em regime de teletrabalho da proteção da duração da jornada.

Como se observa na redação da “reforma trabalhista”, com a exclusão da proteção da jornada são retirados do trabalhador: a jornada máxima diária e semanal (art. 7º, XIII, da CF/1988); o intervalo mínimo intrajornada (art. 71 da CLT); o intervalo mínimo interjornada (art. 66 da CLT); os reflexos no descanso semanal remunerado (art. 67 da CLT) e feriados, sem falar da possibilidade de influência do período do gozo de férias anuais, situação na qual se amolda a lesão do direito fundamental ao lazer e à convivência familiar. Assim, conseqüentemente, afastava-se minuciosamente esses trabalhadores do direito à desconexão.

O incentivo para a “reforma trabalhista” de jornada laboral extenuante amoldada pela desproteção da duração do trabalho, medida que visa a saúde do empregado, caracteriza o trabalho escravo contemporâneo:

Daí que situações como servidão por dívidas e jornadas laborais extensas passaram a ser consideradas como elementos que ajudam a retirar da vítima o integral controle de seu destino, atrelando-o à vontade do contratante e assim evidenciando o exercício, em face do escravizado, dos atributos inerentes ao direito de propriedade. (BELTRAMELLI NETO; ADÃO, 2017, p. 126-127).

Em razão da declaração da pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2/Covid-19), o teletrabalho ressurgiu como tema central de estudo, tanto que a Medida Provisória n. 927/2020 permitiu a alteração do regime de prestação de serviços para teletrabalho. Por derradeiro, ainda que seja uma parcela menor dos trabalhadores sob a modalidade do teletrabalho, a crise sanitária do coronavírus derrubou a resistência ao teletrabalho.

Em sintonia com as preocupações anteriores, inclusive, o Ministério Público do Trabalho emitiu uma Nota Técnica com dezessete recomendações, visando a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em regime de teletrabalho, dentre as quais se ressalta a de n. 7:

OBSERVAR a jornada contratual na adequação das atividades na modalidade de teletrabalho e em plataformas virtuais, com a compatibilização das necessidades empresariais e das trabalhadoras e trabalhadores responsabilidades familiares (pessoas dependentes sob seus cuidados) na elaboração das escalas laborais que

acomodem as necessidades da vida familiar, especialmente nutrizes, incluindo flexibilidade especial para troca de horário e utilização das pausas (NR-17, Anexo II, 5.1.2.1). (BRASIL, 2020a).

Curiosamente, o teletrabalho já era utilizado mundialmente, e com a pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2/Covid-19) teve considerado aumento. Cabe focalizar, nesse passo, todas as discussões antecedentes da pandemia do novo coronavírus quanto ao excesso de conectividade e desrespeito à jornada de trabalho inerente ao empregado que atua em regime de teletrabalho.

Quanto aos efeitos, reconhece-se o recorrente abuso do poder diretivo de forma objetiva e subjetiva, apresentando a realidade do empregado ficar vinte e quatro horas à disposição do empregador, abrangendo assim, os seus períodos de descanso.

Cumpra perquirir ainda sobre a prestação de serviços ininterruptamente apresentar danos à saúde física e psíquica do empregado em regime de teletrabalho. Por certo, a prestação de serviços em jornada extenuante pode ocorrer diretamente pelo empregador, com a emissão de comandos em períodos de descanso - forma objetiva -, assim como na sensação do empregado em regime de teletrabalho com a ideia pessoal de ter que prestar serviços a qualquer momento, diante da sistemática apresentada pela modalidade.

A título de conhecimento, apresenta-se o relato de um estudo de caso na Shell Brasil, empresa que, desde o ano 2000, promoveu a migração de alguns funcionários para o regime *home office*:

‘O mais negativo é que eu trabalho mais. Eu acho que não me desligo do trabalho, estou sempre trabalhando. Parece que a Shell está dentro da minha casa, ... que, a qualquer momento, eu posso ser acionada. ... A barreira entre a minha casa e o trabalho não existe mais, ficou muito tênue’. (BARROS; SILVA, 2010).

Dessa feita, observa-se o relato em que a flexibilidade de jornada apresenta alto custo ao empregado diante da ausência de cisão entre o tempo de trabalho e o tempo livre, pela perda do controle de sua rotina.

A problemática infere na linha limítrofe entre o trabalho e a vida pessoal, que, pelo objetivo proposto neste estudo, apresenta grau de maior desvantagem do que vantagem ao empregado, pela modalidade de exceção de prestação de serviços.

Aliás, pela própria natureza da trabalhadora mulher e sua responsabilidade de ser mãe, a conciliação entre o teletrabalho e o cuidado

com a criança propende a ser mais sacrificante em comparação ao homem, o que poderia acarretar ônus sem a projeção de ação afirmativa atual, afetada a igualdade material.

Em entrevista, no caso da Shell Brasil, uma trabalhadora relata: a saída encontrada foi contratar uma babá, uma solução que, entretanto, revelou-se parcial - “[...] ‘qualquer problema em que ela tenha dificuldade, ela vai lá e te interrompe’” (BARROS; SILVA, 2010).

Em virtude da condição pessoal da trabalhadora e mãe, o teletrabalho representa um entrave ao bom desenvolvimento do trabalho, ocasionando jornadas ainda mais extenuantes. Outro ponto é o perigo do assédio moral mais reluzente, caracterizado por abuso emocional decorrente da exigência abusiva de metas de trabalho e pressão psicológica.

Assim, define-se a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de:

[...] desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição de autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrios graves. (DELGADO, 2019, p. 696).

No estudo desenvolvido no caso da Shell Brasil, as cobranças começaram a ser mais constantes, o relato é comprovador:

‘Não tem dúvida que a pressão aumentou e que eles imaginam que, por você também ter essa liberdade toda de horário, você pode trabalhar até mais tarde..., eles esperam mais de você’. (BARROS; SILVA, 2010).

Nessa linha, o assédio gera um sentimento do empregado em regime de teletrabalho de maior produção, pelas metas de resultados impostas. Outro relato do caso é preocupante:

‘Você não desliga. Por mais que você esteja parado, você sabe que o *notebook* está ali... Por exemplo, no domingo, agora, eu trabalhei quase meio período, porque estava com alguns trabalhos atrasados e fui lá fazer. Porque eu não aguentei ver o *notebook* lá parado, e tudo dependia de mim’. (BARROS; SILVA, 2010).

Pelo exposto, a percepção do trabalhador fica confusa, na ausência de distinção de trabalho e vida pessoal, amoldando uma jornada

mais longa à identificação com o sucesso extrínseco na carreira. Outro dado importante é que empregados em teletrabalho são propensos a se tornarem *workaholic*, patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo “vício” em trabalho, no que concerne às consequências para ele:

No que concerne às consequências do workaholismo, as investigações enfatizam o seu lado negativo (e. g. Killinger, 1991), muito embora alguns trabalhos sugerem haver benefícios para indivíduos e organizações (e. g. Machlowitz, 1980). Os dados obtidos neste estudo corroboram a perspectiva negativa, havendo apenas uma resposta de carácter positivo (progressão na carreira). Todas as restantes sujeitos focam factores nocivos como o afastamento de amigos e família, problemas pessoais e de saúde, ou perda de valores. As consequências do workaholismo são analisadas segundo várias perspectivas: satisfação com o trabalho e carreira; saúde mental, perfeccionismo e desconfiança; sucesso na carreira, relações sociais e saúde física; e o papel do tempo (curto prazo *vs.* longo prazo). (GOMES; SOARES, 2011).

Dentre as doenças psicossociais, importante destacar a Síndrome de Burnout ou Síndrome de Esgotamento Profissional:

[...] trata-se de doença ocupacional, caracterizada pelo estado depressivo do indivíduo decorrente do acentuado e contínuo estresse vivenciado no ambiente do trabalho. É doença laborativa tipificada pelo Regulamento da Previdência Social, constante do Anexo II do Decreto n. 3.048/99, com as modificações subsequentes, inclusive promovidas pelo Decreto n. 6.957/2009, situando-se no grupo dos ‘transtornos mentais e de comportamento relacionados com o trabalho’. Diz respeito ao colapso psíquico e emocional da pessoa humana em decorrência de factores ambientais do trabalho por ela experimentados. (DELGADO, 2019, p. 781).

É preciso lembrar ainda a possibilidade de outras patologias psíquicas como a depressão, pela mescla da vida pessoal com a profissional, assédio psicológico, ansiedades, jornadas exaustivas, solidão, entre outros factores, que se tornou a causa mais frequente de afastamento do trabalho no mundo, segundo o 1º Boletim Quadrimestral sobre benefícios por incapacidade, 2017. Como se depreende da actual pesquisa, após a pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2/Covid-19):

De acordo com o levantamento, 73% das pessoas estão satisfeitas com o trabalho de casa. [...] Para completar, 81% dos entrevistados afirmaram que a produtividade, trabalhando de casa, é maior ou igual à da atividade presencial. **Apesar das avaliações positivas, muitos funcionários dizem estar trabalhando mais horas de casa do que se estivessem no escritório. Com a economia de tempo do deslocamento, muitos acabam começando a trabalhar mais cedo - e se desligando mais tarde. Dos entrevistados pelas instituições de ensino, 45% estão trabalhando acima de 45 horas. Desse número, 23% afirmaram que trabalham entre 49 e 70 horas por semana, enquanto 6% falaram em volume acima de 70 horas semanais.** A legislação trabalhista estabelece, salvo casos especiais, que a jornada convencional de trabalho seja de 44 horas semanais. **‘É um dado impressionante e que pode interferir bastante na questão da saúde mental das pessoas. Eu mesmo estou trabalhando mais horas do que antes’, diz Fischer. Por estarem conectados o tempo inteiro, muitos acabam trabalhando também o dia inteiro.** (JANKAVSKI, 2021) (grifo nosso).

Todavia, em que pese a existência de benefícios na prestação de serviços em regime de teletrabalho, o que não se pode afastar ou ocultar, inclusive pelo dever constitucional do ambiente sadio de labor, são as empresas apresentarem medidas de prevenção, controle e mitigação dos riscos da prestação de serviços nesse regime.

Aqui reside a relevância, tanto na demonstração dos aspectos positivos quanto negativos da prestação de serviços em teletrabalho, e ainda apresentar informações acerca de maiores eficiências para o desenvolvimento dos trabalhos - informações sobre ajustar a vida laboral e pessoal, a necessidade de um local exclusivo dedicado ao teletrabalho, as despesas do empregador, tais como eventuais sessões com profissionais dedicados às áreas de psicologia e psiquiatria, buscando evitar as propensas doenças psíquicas, entre outros métodos preventivos, com um autoconhecimento dos limites e também dos possíveis efeitos de uma jornada extenuante.

Corroborando com esse entendimento, cabe citar a Portaria Conjunta n. 20, de 18 de junho de 2020, do Ministério da Economia, a qual estabeleceu as medidas para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão do coronavírus (Covid-19) em ambientes de trabalho. Por que não, em analogia, editar uma regulamentação para prevenção, controle e mitigação dos riscos na prestação de serviços em regime de teletrabalho?

Visualizam-se, assim, possibilidades de amparo ao trabalho em observância à asfixia da realidade, condutas análogas à escravidão contemporânea pela ausência de proteção regulatória, sobretudo no que diz respeito ao modelo reformista brasileiro com previsibilidade sistêmica de opressão do capital.

Os empregados em regime de teletrabalho, particularmente, recebem uma cobrança pelos empregadores por metas e resultados, com liberdade de início e término de sua jornada de trabalho. Ocorre que, em sua maioria, o empregador detém total conhecimento dos períodos nos quais o empregado está realizando as atividades laborativas - para ilustrar essa realidade, o controle é contínuo e exercido por *login* e *logout* em sistemas empresariais, *intranet*, *smartphones*, *softwares*, localização física por sistemas de *GPS*, ligações telefônicas, *chats* e *e-mails* para saber sobre o andamento dos trabalhos, dentre outras formas.

O objetivo do projeto jurídico constitucional é a melhoria da condição social. Qual seria a lógica de desproteger totalmente o empregado em regime de teletrabalho da duração da jornada de trabalho?

Por seu turno, nem haveria que se falar na retirada da proteção constitucional de duração do trabalho. Nesse ponto, o legislador brasileiro apresenta cegueira deliberada para tais avanços tecnológicos e sua interferência direta no contrato de emprego, bem como na igualdade entre trabalhadores.

Isso posto, para aprimorar o regime de teletrabalho, foi publicada a Medida Provisória n. 1.108/2022, sendo que o próprio conceito de teletrabalho previsto no art. 75-B da CLT passou por uma considerável transformação e efetiva flexibilização. Nesse contexto, ao menos enquanto vigente a citada medida provisória, se não convertida em Lei, o art. 75-B, § 2º, da CLT passa a ter a seguinte redação: “o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa” (BRASIL, 2022).

Assim, o teletrabalho passa a ter uma jornada de trabalho controlada pelo empregador, executando labor por produção ou tarefa. E, de igual importância, a medida provisória articulou, ainda que de forma sucinta, acerca do direito à desconexão dos teletrabalhadores, sendo que o art. 75-B, § 9º, da CLT dispõe:

Art. 75-B [...]

[...]

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (BRASIL, 2022).

Nesse panorama, haveria uma metamorfose em direcionar a *mens legis* ao núcleo protetivo do direito do trabalho? O horizonte de proteção da saúde do trabalhador é mundial, inclusive na proteção dos direitos humanos - a Organização Mundial da Saúde (OMS) destaca a importância de empregadores e gestores do mundo todo adotarem iniciativas que promovam a qualidade de vida física e psicológica do trabalhador.

4 CONCLUSÃO

A necessidade premente da atividade empresarial e do Estado apresentar uma maior afeição à temática com a concretização de melhorias laborais e o propósito de inibir as constatações do trabalho escravo contemporâneo é medida que se impõe.

Nessa linha é apresentar um novo cenário juslaboral para um futuro, bem como fortalecer a imagem de uma atividade empresarial sadia, protegendo o núcleo da proteção dos direitos mínimos.

A observância da frase consagrada do jurista francês Georges Ripert é de notório realce: “Quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vinga, ignorando o Direito”. A escravidão contemporânea em jornadas extenuantes massacra o equilíbrio nas relações de emprego, e diretamente deprecia a própria atividade empresarial, situação que o empregador do futuro evidentemente deve impedir com fulcro no bem-estar comum.

Pelo que foi exposto, é preciso garantir àqueles que contribuem com sua força de trabalho no regime de teletrabalho os direitos sociais. É imperiosa a avaliação das figuras protetivas do Direito do Trabalho em consonância com a celeridade das evoluções tecnológicas disruptivas, figuras essas que garantam equilíbrio nas relações de emprego. Certamente, pela redação da referida Medida Provisória, o processo já se iniciou, cabendo aos juristas e congressistas a continuidade do próximo capítulo.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home-office*: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, mar. 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512010000100006>.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; ADÃO, Felipe da Silva Pinto. Para além do ir e vir: o conceito normativo brasileiro de trabalho escravo ante o direito comparado. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 62, n. 1, p. 113-136, jan./abr. 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 ago. 2018.

BRASIL. Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 22 de novembro de 1969. **DOU**, Brasília, 9 nov. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 6 jul. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **DOU**, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 10 ago. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 ago. 2018.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Brasília, 28 mar. 2022. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. **DOU**, Brasília, 22 mar. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 16 abr. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria Conjunta n. 20, de 18 de junho de 2020. **DOU**, Brasília, 19 jun. 2020c. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-20-de-18-de-junho-de-2020-262408085>. Acesso em: 17 jun. 2022.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Sentenças da Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde v. Brasil**. Brasília, 2016. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/editais-2018-1/seriec_318_por_FazendaBrasilVerde.pdf. Acesso em: 22 out. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo**. Brasília: MTE, 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria n. 1.129, de 13 de outubro de 2017. **DOU**, Brasília, 16 out. 2017. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=351466>. Acesso em: 18 out. 2017.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica 17/2020**. Brasília, 11 set. 2020a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica1.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2022.

BUENO, Letiane Corrêa. **A escravidão contemporânea e digital do empregado em regime de teletrabalho**. 2018. 48f. Monografia (Especialização em Direito e Processo do Trabalho)-Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2018.

BUENO, Letiane Corrêa. Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde: trabalho escravo contemporâneo com ênfase nas flexibilizações de direitos introduzidas pela Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista) e Portaria n. 1.129/17 do Ministério do Trabalho. *In*: CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPodivm, 2018.

CHIARELLA, J. R. **A influência das gerações Y e Z no teletrabalho**. São Paulo: A4 Ideias, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

GOMES, J. F. S.; SOARES, P. O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholismo. **Psicologia**, Lisboa, v. 25, n. 1, p. 51-72, jun. 2011.

JANKAVSKI, André. Brasileiros querem manter *home office*, mas temem excesso de trabalho, diz estudo. **CNN Brasil**, São Paulo, 6 set. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho/>. Acesso em: 17 jun. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A ação civil pública e a tutela dos interesses individuais homogêneos dos trabalhadores em condições análogas à de escravo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 71, n. 2, maio/ago. 2005.

SÃO PAULO (Estado). Lei n. 14.946, de 28 de janeiro de 2013. **DOE**, São Paulo, 29 jan. 2013. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/169311>. Acesso em: 9 set. 2018.