

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA – CAMPUS  
GOVERNADOR VALADARES

LARA PEREIRA ROCHA

**O CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO E A  
ESCRAVIZAÇÃO TECNOLÓGICA**

GOVERNADOR VALADARES  
2022

LARA PEREIRA ROCHA

**O CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO E A ESCRAVIZAÇÃO  
TECNOLÓGICA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial para a  
obtenção do título de Bacharel em Direito  
da Universidade Federal de Juiz de Fora  
– *Campus* Governador Valadares.

Orientadora: Professora Cynthia Lessa

GOVERNADOR VALADARES  
2022

## RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso realizou um estudo que versa acerca do controle de jornada no teletrabalho, através de uma análise das normas relacionadas a esse regime, com base na Consolidação das Leis do Trabalho e na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). O principal objetivo desta pesquisa é demonstrar as omissões do ordenamento jurídico brasileiro com relação a esse regime laboral, principalmente com relação ao controle de jornada, bem como realizar uma discussão acerca dos conflitos ocasionados por essas lacunas legislativas. O estudo foi feito utilizando-se o método bibliográfico, através de uma pesquisa doutrinária, por meio de artigos e livros com temas relacionados ao teletrabalho e ao controle de jornada de trabalho. A legislação brasileira, por mais que tenha incluído novas disposições sobre o teletrabalho, não sofreu mudanças significativas, não possuindo até os dias de hoje uma normatização ampla sobre o tema. Isso causa graves reflexos nas relações de trabalho estabelecidas por esse modelo de trabalho, causando mais uma forma de precarização e exploração da classe trabalhadora, gerando a chamada escravização tecnológica. Tal situação se agravou em razão da pandemia gerada pelo Covid-19, que fez com que as demandas relacionadas ao teletrabalho crescessem significativamente nos últimos anos. Demandas essas que possuem assuntos específicos, todos discutidos neste estudo, com destaque para o controle da jornada de trabalho. Sendo assim, para solucionar esses desafios e assegurar que não surjam novos no futuro, se faz imprescindível que ocorram alterações na legislação. Espera-se que, com a implantação e desenvolvimento do teletrabalho, devidamente protegido e normatizado, se possa obter um maior grau de segurança jurídica, na medida em que a finalidade primeira e última do trabalho, em qualquer de suas formas, é a valorização do trabalhador, enquanto ser humano produtivo.

**Palavras-chave:** teletrabalho; controle de jornada; Reforma Trabalhista; extenuantes jornadas laborais; escravização digital.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	4
1. JORNADA DE TRABALHO.....	5
1.1 A jornada controlada e não controlada .....	7
1.2 A regulamentação da duração do tempo de trabalho ao longo da história..	8
2. TELETRABALHO .....	12
2.1 Conceito de teletrabalho.....	12
2.2 Do trabalho presencial ao teletrabalho .....	14
2.3 Previsão legal do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro .....	16
3. JORNADA, TELETRABALHO E ESCRAVIZAÇÃO TECNOLÓGICA.....	19
3.1 Jornada de trabalho no regime de teletrabalho .....	19
3.2 Escravização tecnológica e impactos na saúde e no bem estar do teletrabalhador .....	23
CONCLUSÃO .....	27
REFERÊNCIAS .....	29

## INTRODUÇÃO

A sociedade tem se transformado significativamente com o avanço da tecnologia, provocando diversos reflexos em vários setores. O teletrabalho vem crescendo nos últimos anos, devido a redução de custos, maior produtividade e qualidade na execução desse tipo de trabalho, por meio da utilização de novas técnicas laborais, com o uso de equipamentos telemáticos e informatizados, que possibilitam que os empregados prestem os serviços designados fora das dependências do empregador.

A pandemia gerada pelo Covid-19, advinda no ano de 2020, intensificou ainda mais esse processo de crescimento do teletrabalho, se tornando, em muitos casos, o único meio possível para a realização de determinados trabalhos, de forma que respeite o isolamento social. Diversas empresas passaram a adotar essa forma de trabalho a partir de então, como forma de se evitar a paralisação de suas atividades, sem que os próprios trabalhadores soubessem de fato dos direitos que possuem nessa nova forma de trabalhar.

Diante desse contexto, o presente trabalho surge da necessidade de se discutir e investigar a regulamentação do teletrabalho no ordenamento brasileiro, mais precisamente no que diz respeito ao cômputo de horas extras nessa espécie de trabalho, visto que a abordagem conferida ao tema pela Lei nº 13.647/17 (Reforma Trabalhista) mostra-se insuficiente. Por força do artigo 62, inciso III da CLT, empregados em regime de teletrabalho estão excluídos das regras relacionadas ao controle de jornada e pagamento de horas extras.

Nesse sentido, por mais que o teletrabalho esteja cada dia ganhando mais espaço no direito do trabalho, ainda não tem uma previsão legal concisa e necessita de mudanças para que, assim, abranja os mais diferentes cenários vividos pelos indivíduos, especialmente no que diz respeito ao controle de jornada desses trabalhadores.

Nota-se que a legislação atual acaba por ser prejudicial ao trabalhador, sendo essa exclusão do teletrabalhador do controle de jornada uma afronta aos seus direitos básicos, em um cenário de grande crescimento do teletrabalho. Nota-se também uma insuficiência de debates a respeito do assunto e, portanto, um desconhecimento por parte dos empregados e empregadores sobre os seus direitos e deveres decorrentes do regime de teletrabalho.

Tudo isso tem gerado bastante desamparo e insegurança jurídica, principalmente ao trabalhador, visto que é o polo mais frágil e hipossuficiente da relação trabalhista.

Assim, essa classe trabalhadora, a cada dia, tem sido mais explorada na atualidade, gerando a chamada escravização tecnológica – uma nova forma de precarização do trabalho.

## **1. JORNADA DE TRABALHO**

Na relação empregatícia, é primordial a discussão a respeito do lapso de tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador, ou que para ele realiza serviços. Nesse viés, as normas criadas com o objetivo de limitar a jornada de trabalho estão diretamente relacionadas à ideia de proteção da dignidade do ser humano (ALMEIDA et al. 2016).

Isso porque o labor é considerado como um direito fundamental, sendo estabelecido com primazia pela Constituição Federal. A dignidade da pessoa humana está diretamente ligada à imperiosa necessidade de trabalho, pois esta é vista como a principal forma de valorização do indivíduo e uma das mais razoáveis maneiras de se alcançar a melhoria da conjuntura social (BRITO FILHO, 2004).

Nesse sentido, o conjunto mínimo de direitos dos trabalhadores é composto pelo direito ao trabalho, pela liberdade de escolha do trabalho, pela existência de condições justas de remuneração, pelo direito de associação dos trabalhadores, e também pela limitação da jornada de trabalho. Assim, essa limitação é de suma importância para evitar a exaustão dos trabalhadores, além de se configurar como um respeito aos limites físicos do trabalhador, bem como o seu convívio social fora do ambiente de trabalho (BRITO FILHO, 2004).

Por essa razão, a definição da jornada de trabalho é matéria tão importante para o Direito do Trabalho. De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019), a jornada de trabalho corresponde à principal obrigação do trabalhador no contrato de emprego e, em contrapartida, a maior vantagem do empregador. Veja:

É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços ou disponibilidade do trabalhador perante o seu empregador) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados). Daí sua grande relevância no cotidiano trabalhista e no conjunto das regras inerentes ao Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019, p. 1026)

Isso acontece devido ao fato de a relação de trabalho ser baseada justamente na “compra” do tempo de vida do trabalhador. Assim, o trabalhador entrega a sua força de trabalho em favor do capital, o que faz com que o tempo seja quantificado e vendido assim como um objeto. Contudo, para que isso ocorra, se faz necessária a imposição de limites, de modo que essa troca de tempo de vida por remuneração não comprometa definitivamente a existência do trabalhador.

Nesse sentido, alguns conceitos relevantes sobre o tema da jornada foram consolidados pela doutrina, sendo eles: a duração, a jornada e o horário de trabalho. Considerada como um clássico do Direito do Trabalho brasileiro, a obra de Maurício Godinho Delgado será utilizada como principal referência para esses conceitos.

Em primeiro lugar, a duração do trabalho, conceito mais amplo dentre os três, consiste do tempo de labor ou o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador em decorrência do estabelecido previamente no contrato de trabalho. Essa primeira concepção pode ser aferida no parâmetro diário, semanal ou anual.

Já o conceito de jornada de trabalho advém do termo italiano *giorno*, que significa dia. Logo, possui um sentido mais restrito, abrangendo o tempo diário em que o obreiro fica à disposição para realizar suas atividades laborais. De acordo com Maurício Godinho Delgado, a jornada se define como “o tempo, em suma, em que o empregador pode dispor da força de seu empregado em um dia trabalhado” (DELGADO, 2019, p. 1029).

Salienta-se que, apesar de a jornada de trabalho consistir no tempo que o trabalhador fica à disposição, a doutrina tem passado a compreender que os períodos de intervalo intrajornada também estão incluídos nesse lapso temporal, como forma de remunerá-los e igualmente diminuir o tempo de labor do empregado.

Por fim, o termo horário de trabalho se define como o tempo entre o início e o fim de uma jornada de trabalho. Ademais, esse conceito tem sido aplicado como forma de se tratar do tempo semanal de labor, conhecido como horário semanal.

Ressalta-se que, conforme mencionado acima, a limitação do tempo de trabalho não diz respeito apenas à delimitação da jornada ou na carga semanal do obreiro, mas abrange também os lapsos temporais de repouso, sendo eles: intervalos intra e interjornadas e repouso anual, conhecido como férias.

Sobre o tema, ainda, importante definir as teorias que buscam quantificar a duração do tempo de trabalho, sendo duas mais importantes dentre as diversas que existem: a teoria do tempo efetivamente trabalhado e a teoria do tempo à disposição.

A teoria do tempo efetivamente trabalhado se baseia na ideia de que somente o tempo de efetivo labor deve ser computado. Logo, apenas quando o empregado estiver dispondo de sua energia física ou intelectual em favor do empregador é que será contado para fins de duração do tempo de trabalho (OLIVEIRA *et. al.* , 2016).

Essa primeira teoria possui diversas dicotomias, pois acaba por estabelecer que o empregado apenas tem direito de receber salário quando estiver de fato um trabalho efetivo para realizar, o que transfere parte do risco empresarial para o trabalhador.

A teoria do tempo à disposição, por sua vez, estabelece que o simples fato do empregado ter seu tempo de descanso e lazer limitado em função de seu empregador já é o suficiente para o cômputo da duração do labor, refletindo em seu salário (OLIVEIRA *et. al.* , 2016).

Assim, esse conceito amplia a noção de jornada, se comparado à outra teoria, visto que soma ao lapso temporal de trabalho efetivo o tempo em que o obreiro fica à disposição do empregador e, como consequência, tem sua liberdade cerceada. Como forma de esclarecer melhor esses conceitos face a legislação brasileira, bem como a realidade dos trabalhadores no Brasil, se faz necessário a compreensão de como esse instituto se consolidou ao longo da história até chegar aos dias atuais, além de entender os problemas que decorrem da modernização do trabalho e a consequente introdução dos meios tecnológicos neste.

### **1.1 A jornada controlada e não controlada**

Como visto acima, o lapso temporal em que o trabalhador presta serviços ou se coloca à disposição total ou parcial do empregador, incluídos os intervalos remunerados, é chamado de jornada de trabalho, que pode ser diário, semanal ou mensal.

Para que, no plano concreto, se contabilize uma jornada de trabalho efetivamente prestada, é necessário que exista um mínimo controle ou fiscalização sobre o tempo de trabalho ou de disponibilidade perante o empregador. Trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador.

Por isso é que se distingue, no Direito do Trabalho, as jornadas controladas e não controladas, visto que as jornadas submetidas a um efetivo controle podem ensejar a prestação de horas extras, caso evidenciada a extrapolação da fronteira temporal regular da jornada padrão pré estabelecida. E, ao lado das jornadas controladas e não controladas,

há a possibilidade de existência da jornada não tipificada legalmente, que abrange, no direito brasileiro, a categoria doméstica.

No ordenamento jurídico brasileiro, a regra geral aponta no sentido de que as jornadas de trabalho devem ser sempre controladas. Esse controle, para trabalho em estabelecimentos com mais de vinte empregados, conforme estabelece o art. 74, §2º da CLT<sup>1</sup>, deve ser realizado por meio de anotação da hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico. Estabelecimentos menores a CLT não estabelece procedimentos especiais de controle.

Nas jornadas não controladas, existem dois tipos de empregados, além dos teletrabalhadores, que indicados pela CLT como situados em uma situação empregatícia que, de acordo com a legislação, se tornaria inviável um efetivo controle e fiscalização sobre as jornadas laboradas: os trabalhadores que exercem atividade incompatível com a fixação de horário de trabalho e os gerentes, que exercem cargos de gestão e recebem acréscimo salarial superior a 40% do cargo efetivo (art. 62, I, II e parágrafo único, CLT<sup>2</sup>).

## 1.2 A regulamentação da duração do tempo de trabalho ao longo da história

Em uma breve abordagem histórica da duração do tempo de trabalho, nota-se facilmente que, antigamente, não havia uma regulamentação sistemática da duração do trabalho.

No período da escravidão, não há nem o que se falar em Direito do Trabalho, visto que o escravo se enquadrava como objeto do direito de propriedade, e não como sujeito de direitos (SILVA, 2007).

---

<sup>1</sup> **Art. 74.** O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. (...) § 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

<sup>2</sup> **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 que prestam serviço por produção ou tarefa. **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). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

Durante os séculos XV e XVIII, o trabalho era, em sua maioria, voltado ao campo e ao artesanato, de modo que o trabalhador era o responsável por todo o sistema produtivo. Assim, esse trabalhador estava sujeito a longos períodos de labor, mas possuía o poder de controlar a intensidade do trabalho. Nesse período, era comum o trabalho realizado em família, o que possibilitava um convívio maior entre o lazer e o labor, no qual a duração do tempo de trabalho era pautada baseando-se na luz solar (SILVA, 2007).

Após a Revolução Industrial, o trabalhador passou a ficar sujeito a um sistema de produção maçante, realizando atividades repetitivas, em que o objetivo era a alta produtividade e o lucro para o empregador. Nesse cenário, era exigido do obreiro que trabalhasse em consonância ao desempenho das máquinas, de modo que neste período o tempo passou a ser a medida do trabalho (SILVA, 2007).

Além disso, nessa época, não eram somente os adultos que ficavam sujeitos a intensas horas de labor, mas também as crianças, todos expostos a condições desumanas. A ideia que se tinha era de que o tempo gasto fora do trabalho era um tempo perdido, o que acarretava na subordinação da vida dos obreiros (SILVA, 2007).

Assim, a maquinaria teve três grandes reflexos na vida do trabalhador: o trabalho feminino e infantil como forma subsidiária de força de trabalho, a extensão da jornada de trabalho e a intensificação do trabalho. Em especial atenção à duração do tempo de trabalho, esta decorre da necessidade do empresariado produzir mais em menos tempo, de modo que a utilização da maquinaria acaba por desvalorizar o trabalho prestado.

Nesse sentido, fica-se diante de um paradoxo, pois, as máquinas que poderiam servir como meio de redução da jornada de trabalho, acabam sendo uma forma de voltar todo o tempo de vida do trabalhador em prol da empresa.

Diante disso, o tema referente à duração do trabalho torna-se latente. As primeiras normas trabalhistas no mundo surgiram com o objetivo de regulamentar a duração do labor, mas apenas para as mulheres e crianças. E isso se deu pois os trabalhadores passaram a clamar por direitos sociais, impondo ao Estado que começasse a regular esse tema (OLIVEIRA *et. al.* , 2016).

Foi somente em 1802, na Inglaterra, que se elaborou a primeira lei trabalhista, denominada *Moral and Health Act*, que visava justamente a redução da duração do trabalho das crianças menores de nove anos nas indústrias. Porém, somente em 1847 que foram criadas leis trabalhistas que de fato limitavam a jornada de todos os trabalhadores, quando o Parlamento Inglês aprovou uma lei que fixava a duração do trabalho em dez horas diárias (FONSECA, 2011).

No ano seguinte, França aderiu a essa vertente e firmou a jornada dos trabalhadores parisienses em dez horas e dos provincianos em onze. Contudo, a lei francesa sofreu reformas no mesmo ano, que aumentaram a jornada para doze horas. Somente em 1864 que foi fundada a Associação Internacional do Trabalho, cuja principal meta era a luta por uma jornada de oito horas aos trabalhadores (SILVA, 2007).

A primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho, aprovada em 1919, teve como objetivo principal promover justiça social por meio da formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho. Essa Convenção tratou também da duração do tempo de trabalho, ao limitar a jornada dos trabalhadores da indústria em oito horas por dia e quarenta e oito horas semanais (FONSECA, 2011).

Diversos países membros da OIT ratificaram a Convenção nº 1, assim como outras convenções que foram criadas, como a Convenção nº 30 que reduziu a jornada dos trabalhadores do comércio e escritórios para oito horas, assim como a Convenção nº 40 que limitou a duração do labor semanal de quarenta horas, ou a Convenção nº 47 que reduziu o tempo de trabalho semanal para trinta e cinco horas (COIMBRA, 2019).

Já no Brasil, em 1891, o Decreto 1313 tratou pela primeira vez sobre a limitação da jornada, estabelecendo a sua duração, com relação aos trabalhadores menores de idade, em sete horas diárias para as meninas de doze a quinze anos e meninos de doze a quatorze anos, e em nove horas para os de quatorze e quinze anos (SILVA, 2007).

Foi somente após a Revolução de 30, durante a Era Vargas, que o Direito do Trabalho se positiva de fato no Brasil. Nesse período, por meio dos Decretos 21186 e 21364, a jornada de trabalho dos trabalhadores do comércio e da indústria foi limitada a oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais (SILVA, 2007).

Em 1943 foi editada a Consolidação das Leis Trabalhistas, tendo sido adotada a teoria do tempo à disposição para contabilizar o tempo de trabalho, visto que, em seu art. 4º, fora determinado que deve ser considerado como tempo se serviço aquele em que o empregado fique à disposição do empregador. Outrossim, em seu Capítulo II, denominado “Da Duração do Trabalho”, a CLT normatizou especificamente a jornada de trabalho e os períodos de descanso, positivando uma série de regras para regulamentar o tempo de labor dos trabalhadores, se atendo às peculiaridades das diferentes formas de prestação laboral.

Entre os artigos presentes nesse capítulo, alguns merecem ser destacados, como o art. 58 que limitou a jornada de trabalho em, no máximo oito horas: “Art. 58 – A duração

normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

A CLT, em seu art. 66, estabeleceu o descanso de onze horas entre uma jornada e outra (intervalo interjornadas) e garantiu o repouso semanal de vinte e quatro horas, preferencialmente aos domingos. No art. 71, efetivou o direito ao intervalo para descanso e alimentação de, pelo menos, uma hora para os empregados que laborarem mais de seis horas por dia. Ainda, no art. 73, trouxe uma série de garantias aos trabalhadores noturnos, principalmente, concedendo a eles uma remuneração superior com menor tempo de trabalho.

No âmbito constitucional, o tempo de labor foi limitado pela primeira vez na Constituição de 1934<sup>3</sup>, em oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais, limite esse que foi mantido tanto pela Carta Magna de 1946<sup>4</sup> quanto pela de 1967<sup>5</sup>. A Constituição de 1988, por sua vez, estabelece, em primeiro plano, o valor social do trabalho como fundamento da República. Ademais, em seu art. 7º, consagra como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a jornada de oito horas, reduzindo o horário semanal para quarenta e quatro horas e estabelecendo o direito do trabalhador à percepção de indenização pelas horas extras prestadas.

Atualmente, há uma tendência de redução da jornada de trabalho entre os países mais desenvolvidos. A Islândia, por exemplo, criou uma jornada com quatro dias de trabalho e um final de semana de três dias, sem reduzir o salário dos empregados<sup>6</sup>.

No Brasil, porém, a jornada padrão de trabalho segue sendo de oito horas, com duração semanal de quarenta e quatro horas, mas, a lei brasileira possibilita que o

---

<sup>3</sup> Art. 121 – A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: (...) c) **trabalho diário não excedente de oito horas**, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei.

<sup>4</sup> Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: (...) V - **duração diária do trabalho não excedente a oito horas**, exceto nos casos e condições previstos em lei;

<sup>5</sup> Art. 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: VI - **duração diária do trabalho não excedente de oito horas**, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos;

<sup>6</sup> ROVAROTO, Isabela. Este país experimenta semana de trabalho de 4 dias e produtividade melhora. Exame, São Paulo, 06 de julho de 2021. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/este-pais-melhora-productividade-com-semana-de-trabalho-de-quatro-dias/>>. Acesso em: 20 de junho de 2022.

trabalhador extrapole a jornada de oito horas. Trata-se da figura jurídica conhecida como jornada extraordinária.

O ideal econômico neoliberal, muito presente no país, traz consigo essa ideia de flexibilização da jornada de trabalho, como forma de modernizar o direito trabalhista. Esse entendimento é perigoso, na medida em que a flexibilidade no trabalho pode acabar flexibilizando os direitos fundamentais do trabalhador e a proteção social como um todo.

O teletrabalho já possui em sua essência essa flexibilidade, pois trata-se de uma forma de labor em que há uma maior mobilidade do trabalhador para se organizar. O próximo capítulo versa sobre a definição desse regime e as suas implicações no direito trabalhista brasileiro.

## **2. TELETRABALHO**

O regime de teletrabalho foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, e abriu outro horizonte para as relações empregatícias. Embora esse regime já existisse de fato, não possuía regulamentação própria e carecia de tutela específica, uma vez que possui particularidades próprias desse instituto que demandam um regramento específico a fim de regular as relações trabalhistas e conceder segurança jurídica aos envolvidos, principalmente concedendo proteção aos teletrabalhadores.

### **2.1 Conceito de teletrabalho**

A palavra “teletrabalho” vem da palavra grega “*tele*” que significa distante, logo, para que seja configurado o regime de teletrabalho, faz-se necessário que o empregado esteja realizando suas tarefas em um ambiente externo ao da empresa, como por exemplo, em sua residência (BARROS, 2016).

O Tribunal Superior do Trabalho<sup>7</sup> definiu o teletrabalho como aquele que ocorre quando as tarefas são realizadas fora das dependências da empresa, através do uso de tecnologias da informação, como por exemplo notebooks ou celulares. Ele pode acontecer

---

<sup>7</sup> \_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/teletrabalho>>. Acesso em: 25 de junho de 2022.

na casa do teletrabalhador ou não, podendo ser realizado em um hotel em uma viagem a trabalho ou em telecentros, por exemplo.

Assim, o teletrabalho não se confunde com o trabalho externo, visto que este último exige que sejam desempenhadas tarefas de forma presencial em locais externos (como os motoristas e representantes comerciais).

Também não se confunde o teletrabalho com o *home office*, visto que não são idênticos. Esses conceitos podem se misturar, desde que o domicílio do trabalhador seja o local escolhido para prestar o labor, sempre por meio do uso de equipamentos de informática e comunicação. Portanto, o teletrabalho se caracteriza como o trabalho prestado à distância, por meio do uso das tecnologias de informação, enquanto o *home office* somente será entendido como teletrabalho quando realizado através destes meios e na casa do trabalhador (NETO, 2017).

Chega-se, então, a uma definição comum, da qual se extrai que o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, na qual o trabalhador utiliza as tecnologias disponíveis para realizar e cumprir as tarefas ordenadas por seu empregador, fora das dependências da empresa, podendo ser na casa do empregado ou em qualquer outro lugar.

Como características fundamentais para a configuração do regime de teletrabalho, José Arnaldo de Oliveira estabelece três requisitos: a distância, a utilização dos meios tecnológicos, e a caracterização da mudança na organização e realização do trabalho.

Sobre a distância, entende-se que o teletrabalho é realizado remotamente, longe da empresa, podendo ser executado em telecentros ou de maneira móvel, importando necessariamente a clara separação física.

Em relação à utilização da tecnologia, o mencionado autor leciona:

O fator tecnológico é característico no teletrabalho, onde a execução das atividades laborativas tem por base a utilização da internet, mídias eletrônicas, correio eletrônico, linha telefônica e transmissão de dados e imagens e som em tempo real ou não, entre outros mecanismos tecnológicos (OLIVEIRA, 2020, p. 21).

Ademais, o autor discorre que deve existir uma relação direta entre os meios tecnológicos da empresa e o do trabalhador para que seja configurado o teletrabalho.

Após esta conceituação, se torna indispensável investigar brevemente a contextualização histórica do teletrabalho.

## 2.2 Do trabalho presencial ao teletrabalho

Tradicionalmente, empresas e trabalhadores realizam seus papéis no mundo do trabalho e mantem interação entre si em ambientes físicos comuns a todos. Para um grande número de profissões, essa sempre foi a regra. Advogados, bancários, comerciantes, professores, executivos e servidores públicos, entre outras profissões, sempre exerceram suas funções laborais em ambientes de trabalho que exigem sua presença física.

Com o advento da Quarta Revolução Industrial, viabilizada sobretudo pelo surgimento e desenvolvimento da *internet* a partir da década de 90, novas experiências de comunicação de alta velocidade e inédita dinâmica passaram a introduzir novos modelos de trabalho (BARROS, 2020). Nesse contexto, a evolução tecnológica do mundo e os avanços da sociedade fizeram com que existissem mudanças que transformassem as tradicionais relações laborais, e uma delas foi o surgimento da possibilidade de se trabalhar à distância.

Oliveira (2020) explana que o teletrabalho foi criado em 1971, por Jack Nilles, na época secretário do comitê de investigação “Aerospace Corporation”, onde eram feitos desenhos dos veículos espaciais da Nasa e dos Estados Unidos. Ele sugeriu que os empregados trabalhassem de suas casas pelo menos uma vez na semana, com o objetivo de evitar engarrafamentos no trajeto até o local de trabalho. Tal sugestão foi negada inicialmente pela empresa na época, tendo sido efetivada somente em 1973 e 1974 em uma empresa de seguros em Los Angeles.

A partir disso, foram implantados diversos projetos de telecomunicação e teletrabalho nas empresas. As possibilidades de comunicação instantânea e simultânea proporcionadas pela internet, em velocidade não existente até então, passaram a desafiar os regimes tradicionais de trabalho baseados na presença física de trabalhadores em escritórios ou outros ambientes comuns de trabalho. Assim, com o passar dos anos, o conceito e entendimento do teletrabalho foi se desenvolvendo, constituindo-se novas interações jurídicas.

No que diz respeito à legislação brasileira, até o ano de 2011 não existiam leis sobre o regime de teletrabalho no Brasil, sendo regulamentado por analogia às regras do

trabalho em domicílio. A Lei 12.551/11<sup>8</sup> somente alterou um pouco a redação original de seu artigo 6º, determinando que não havia distinção entre o trabalho exercido na moradia do empregado ou dentro do ambiente da empresa, ou até mesmo o trabalho a distância. Porém, essa lei deixou diversas dúvidas a respeito da possibilidade ou não de controlar a jornada de trabalho do empregado, além das incertezas a respeito da transferência dos custos da atividade empresarial, uma vez que o funcionário passaria a ter maiores despesas com luz, internet, impressoras, etc.

Foi somente com a Reforma Trabalhista, em 2017, que o regime de teletrabalho foi reconhecido e regulamentado definitivamente no Brasil, apesar de ser uma forma de trabalho que já acontecia anteriormente. Esta inovação se refere ao teletrabalho que não fosse em *home office*, pois a regulamentação do trabalho em domicílio, como visto, já existia, ainda que o preceito do o artigo 6º não fosse suficiente.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizou uma pesquisa, em 2018, que demonstrou que 5,2% do total de trabalhadores ocupados no país (excluindo os empregados do setor público e os trabalhadores domésticos) encontravam-se em regime de teletrabalho, um aumento de 44,4% em relação aos números de 2012. Por sua vez, a maior parte dos trabalhadores continuava trabalhando presencialmente nos ambientes das empresas (44,5 milhões de pessoas)<sup>9</sup>.

Devido a pandemia do Covid-19 que afetou negativamente a atividade econômica, inclusive sendo responsável por gerar um alto índice de desemprego, o governo brasileiro adotou algumas medidas de regulamentação do mercado de trabalho, permitindo a suspensão temporária de contratos de trabalho ou a redução proporcional de jornada de trabalho e salários.

Porém, esse regime temporário acabou incentivando a adoção do novo regime de teletrabalho ao excluir essa modalidade das hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, por meio do art. 8º, §4º da Lei 14.020/20. Os impactos da pandemia, portanto, acentuaram uma tendência que já existia no Brasil, no sentido do aumento do número de trabalhadores em regime de teletrabalho.

---

<sup>8</sup> BRASIL, Lei n° 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm)>. Acesso em: 21 de junho de 2022.

<sup>9</sup> SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018. Concursos e empregos, 18 dez. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateurecorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml> . Acesso em: 28 de junho de 2022.

### 2.3 Previsão legal do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro

Foi a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que, no ano de 1993, foi inseriu pela primeira vez o teletrabalho na legislação brasileira. No artigo 6º da lei, fora determinado 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”.

Observa-se que o legislador não definiu de fato o conceito dessa modalidade de trabalho, apenas mencionou o teletrabalho de forma superficial, não instituindo regras para sua realização. Assim, até então, não existia uma diferenciação entre o trabalho remoto e aquele realizado de forma presencial. O teletrabalho, então, era caracterizado somente quando feito na casa do trabalhador.

O art. 83 da CLT<sup>10</sup>, nesse mesmo sentido, determinou que o trabalhador em domicílio era tão somente aquele que realizasse as suas atividades laborais em sua habitação ou em uma oficina de família. Ademais, concedeu ao teletrabalhador o direito de receber pelo menos um salário mínimo, definindo, assim, a sua remuneração mínima.

Portanto, nota-se que haviam normas muito rasas sobre o teletrabalho até então. A determinação mais concreta sobre esse regime só se deu por meio da Lei 12.551/2011, que editou o art. 6º da CLT. Com ela, o conceito de teletrabalho passou a abranger todos os tipos possíveis de trabalho a distância, não somente aquele realizado no domicílio do trabalhador.

Art. 6º. 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.

Porém, este artigo considerou que no regime de teletrabalho não seria possível que o empregador realizasse uma vigilância constante, pessoal e direta sobre o empregado. E, foi a partir dessa interpretação do legislador acerca do teletrabalho que surgiu uma das maiores lacunas sobre esse regime na legislação brasileira: o controle da jornada de trabalho.

---

<sup>10</sup> **Art. 83** - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

O parágrafo único<sup>11</sup> determinou que, ainda que as tecnologias de informação possam servir como uma maneira de subordinação jurídica, contudo, como, de maneira presencial, os meios de controle estão sujeitos a falhas, de forma remota existem mais fatores que contribuem para o excesso ou não do controle de jornada e, principalmente, os abusos quanto às horas extras.

Dessa forma, a mudança realizada pela Lei 12.551/11 pode ser entendida como o avanço inicial a respeito do tema teletrabalho na legislação brasileira, mas que, ao mesmo tempo, foi responsável por trazer outros questionamentos, sendo necessária a ampliação das discussões sobre esse tema.

Foi por meio da Reforma Trabalhista que se deu uma nova evolução sobre o teletrabalho na legislação brasileira, proporcionando alterações sobre o assunto e estabelecendo uma maior regulamentação da matéria.

A Lei 13.467/2017 incluiu na CLT o capítulo II-A configurando o regime do teletrabalho através dos artigos 75-A até o 75-E. Assim, a Reforma definiu mais concretamente esse regime de trabalho, restando claro que se trata de atividades que ocorrem fora do local da empresa. Além disso, destacou que o teletrabalho não se descaracteriza por circunstâncias em que o trabalhador precisa comparecer presencialmente na empresa.

A nova legislação estabeleceu, ainda, de forma expressa, que o regime de teletrabalho deve constar no contrato, em que é necessário especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado. Ademais, estabeleceu ser possível a alteração do regime presencial para o teletrabalho, mas para isso, as duas partes precisam estar de acordo e há também a necessidade de registro em contrato. Porém, ao contrário (mudança do regime de teletrabalho para o presencial), a lei define que a determinação é do empregador, tendo o trabalhador somente o direito ao prazo de 15 dias para se organizar para o retorno das atividades presenciais.

Já se nota por meio deste ponto a clara hipossuficiência do trabalhador, tendo em vista que ele não tem voz ativa e fica refém das decisões e condições que lhe são impostas pelo empregador, caso precise manter seu emprego. Resta evidente a fragilidade das relações trabalhistas desde logo, estando o trabalhador em posição inferior, sem segurança jurídica.

---

<sup>11</sup> **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 (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).

Essa insegurança do trabalhador está presente também nas regras sobre o fornecimento de equipamentos para o labor e a segurança e saúde do empregado durante o trabalho. A legislação determinou que o fornecimento de materiais deve ser acordado em contrato entre as partes, e estabeleceu que o empregador somente é responsável por instruir o empregado quanto à acidentes e este, por sua vez, deve anuir que recebeu tais informações.

Sendo assim, a legislação retirou a obrigação e o dever do empregador de responder por eventuais situações que coloquem o trabalhador em risco, seja com acidentes durante o trabalho ou doenças ocupacionais.

Em um cenário como o da pandemia que, como visto, afetou de forma muito significativa as relações trabalhistas, surgiram novas previsões legais sobre o teletrabalho. Nesse contexto, o Congresso Nacional aprovou o Decreto nº 6<sup>12</sup>, em 20 de março de 2020, determinando o estado de calamidade pública devido ao Coronavírus, o que demandou mudanças nas relações pessoais de forma geral, e também no Direito do Trabalho.

Nesse viés, as relações trabalhistas também foram afetadas. Isso porque, inicialmente, como o vírus era novo e desconhecido, o que se sabia sobre ele era apenas que possuía uma rápida transmissão e potência letal, a orientação foi restringir ao máximo o convívio social e instaurar a quarentena. Porém, tal situação acabou gerando muitas extinções de contrato de trabalho.

Então, com o objetivo de amenizar esse estado de calamidade pública, foi instituída, em 22 de março de 2020, a Medida Provisória nº 927<sup>13</sup>, cujo conteúdo versava sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do cenário provocado pelo Covid-19. Contudo, sua vigência foi temporária, apenas até o dia 19 de julho do mesmo ano.

Assim, o teletrabalho foi uma das formas encontradas para amenizar os efeitos econômicos e manter o emprego e a renda dos trabalhadores. Esse assunto foi abordado no Capítulo II da MP, em seus artigos 4º e 5º, que determinaram que o empregador poderia instituir o regime de trabalho que melhor lhe atendesse e realizar a mudança do regime remoto ou presencial a qualquer momento, devendo ser observado somente um prazo de 48 horas. Ademais, acordos individuais ou coletivos sobre o tema não poderiam

---

<sup>12</sup> BRASIL, Decreto-lei nº 6, de 20 de março de 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm)>. Acesso em: 21 de junho de 2022.

<sup>13</sup> BRASIL, Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,\)%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,)%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.)>. Acesso em 20 de junho de 2022.

interferir na decisão, além de ter sido dispensado o registro prévio acerca da alteração no contrato individual de trabalho.

Sendo assim, essas mudanças legais trazidas pela MP serviram somente para reafirmar o poder do empregador sob o empregado, que restou ainda mais prejudicado, destacando a sua hipossuficiência. O trabalhador, mais uma vez, foi deixado à mercê das imposições do empregador e da insegurança jurídica. Ademais, a medida perdeu rapidamente a sua vigência, logo, não foi de fato eficiente na redução dos efeitos da pandemia nas relações de trabalho.

Portanto, é de suma importância entender que, ainda que o teletrabalho possua uma certa normatização no ordenamento jurídico brasileiro e que tenham acontecido mudanças durante os últimos anos sobre o tema, esse regime de trabalho carece de muitas alterações e principalmente de novas regras para suprir as omissões presentes na lei.

### **3. JORNADA, TELETRABALHO E ESCRAVIZAÇÃO TECNOLÓGICA**

#### **3.1 Jornada de trabalho no regime de teletrabalho**

Conforme já mencionado, quando o trabalho surgiu não havia uma limitação para sua jornada, não sendo este o foco das relações trabalhistas da época. No decorrer dos anos, com o avanço das sociedades, surgiram as preocupações mundiais com relação ao excesso da quantidade de trabalho.

A jornada de trabalho, definida como o lapso temporal de labor do empregado, foi firmada no Brasil pela Constituição Federal de 1988, que determina em seu art. 7º, incisos XIII e XIV alguns limites a essa jornada, sendo eles: 8 horas por dia de trabalho, totalizando 44 horas semanais, e a jornada de 6 horas em caso de turnos ininterruptos de revezamento.

Ademais, a CLT, em seus artigos 57 a 74, também trouxe uma regulamentação para a jornada de trabalho. Destaca-se, ainda, que o direito do trabalho brasileiro possui muitas normas dessa natureza em convenções coletivas, logo, devem ser analisadas cada profissão em específico.

Importante citar que, para que seja possível o cálculo da jornada de trabalho, pressupõe-se que é necessário que haja uma certa fiscalização por parte do empregador quanto ao trabalho prestado pelo empregado. Por essa razão, a CLT, através de seu art. 62, excluiu do regime de jornada de trabalho alguns grupos de trabalhadores, dentre eles,

os teletrabalhadores, por acreditar não ser possível essa fiscalização nesses casos (RESENDE, 2020).

O art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho dispunha 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).

Assim, o legislador entendeu que a fiscalização das atividades exercidas em ambiente externo ao que se encontra o empregador é incompatível com esse tipo de trabalho e, por essa razão, nos casos mencionados pela lei, a jornada de trabalho não é controlada. Esse fato causou a exclusão desses grupos de trabalhadores da normatização do controle de jornada existente na legislação vigente.

Na prática, isso significa que não haverá limites de horas trabalhadas e nem mesmo que haja um registro desses horários. Essa situação abre espaço para a presença de extenuantes jornadas laborais e, como consequência, o acúmulo de horas extras trabalhadas que, como não foram contabilizadas, não serão pagas ao trabalhador, além de poder ocasionar impactos na sua saúde e bem estar (MELO, 2018).

A Reforma Trabalhista, ao inserir o inciso III ao art. 62 da CLT, reafirmou a diferença entre trabalho a distância e o presencial, bem como retirou o direito de descanso dos teletrabalhadores, os deixando também à mercê de uma regulamentação incompleta.

Tal situação vai contra a própria Constituição que, em seu art. 7º, inciso XV, garante aos trabalhadores o descanso semanal remunerado, e disciplina a jornada de trabalho nos incisos XIII e XIV. A Carta Magna impõe limites expressos à jornada para servir de garantia para o cumprimento dos direitos trabalhistas, tais como o bem-estar do trabalhador, dando a ele o direito de trabalhar, mas também o de descansar. Essas regras precisam ser cumpridas pelo empregador, que possui o dever de fornecer boas condições de trabalho ao empregado.

Todavia, apesar de o teletrabalhador encontrar-se amparado pelos direitos fundamentais trabalhistas estabelecidos pela Constituição, no que se refere a

especificação desses direitos, estão desassistidos, uma vez que as normas citadas não regulamentam como deverá ser realizado o controle da jornada de trabalho.

Isso porque é perceptível certa contradição da CLT sobre o assunto, pois, ela estabelece a subordinação do empregado pelo empregador que poderá fazer uso de meios telemáticos para fiscalizar as atividades realizadas, mas, em contrapartida, exclui de forma expressa os teletrabalhadores do capítulo que aborda o direito a duração do trabalho. Ademais, o art. 6º definiu que não há distinção entre o teletrabalhador e o trabalhador presencial, porém, o art. 62, inciso III, implica em grave tratamento desigual entre essas duas modalidades de labor.

Além disso, a lei não é compatível com a realidade no que diz respeito à incompatibilidade ao controle de jornada dos teletrabalhadores. O legislador entendeu erroneamente não ser possível fiscalizar e contabilizar as horas trabalhadas, todavia, com a tecnologia disponível atualmente, pode sim ser realizado esse controle pelo empregador.

Dessa forma, atualmente, o controle do teletrabalho pode ser feito através de diferentes recursos tecnológicos, como, por exemplo, por meio de aplicativos de celular e programas de computador que sejam capazes de registrar o ponto, marcando exatamente o horário de “entrada” e “saída” do trabalhador. Logo, essa modalidade, ao contrário do que pressupõe a reforma, mostra-se compatível com o controle de jornada.

Talita Camila Gonçalves Nunes (2018), entende que, da mesma forma que não se pode presumir que havendo a subordinação, haverá o controle de jornada, não se pode também enquadrar automaticamente o teletrabalho como insuscetível de controle. Em contrapartida, é possível que o trabalhador remoto disponha de ferramentas hábeis a registrar a sua jornada de trabalho, e, portanto, não há motivos para permitir a realização de um teletrabalho que não tenha o aparato necessário para registrar a duração do trabalho.

O art. 62 da CLT acabou por permitir que os empregadores não realizem o controle de jornada de forma proposital para se esquivarem do pagamento de horas extras. Pode, ainda, haver situações em que os empregados são submetidos ao cumprimento de metas, que claramente não são possíveis de serem cumpridas com apenas oito horas de trabalho no dia. Assim, são forçados a trabalhar para além de sua jornada pré determinada, e nem sequer são remunerados por isso.

Dessa forma, uma solução apontada por Nunes, seria definir o teletrabalho sem controle de jornada como a exceção, e não a regra. Segundo a autora:

Assim, a existência de um teletrabalho sem controle de jornada se tornaria a exceção, a ser analisada no caso concreto, a partir do aparato tecnológico utilizado, entendendo-se que, na atualidade, a implantação do teletrabalho - para a maior proteção do teletrabalhador - requer a utilização de tecnologias suficientes para a aferição do tempo de trabalho. Caso contrário, o teletrabalho estaria sendo exercido com tecnologia rudimentar e, mais das vezes, por conveniência patronal, precarizando as condições de labor via telemática. (pag. 191)

Sendo assim, o teletrabalho, que como visto acontece por meio da utilização das tecnologias de informação, deveria fazer uso dessas tecnologias também para tornar possível o controle da jornada. Dessa forma, o teletrabalhador estaria um pouco mais protegido, evitando-se a imposição de jornadas extenuantes, e, se caso essas jornadas acontecessem, que pelo menos pudessem ser remunerados por ela.

Nesse sentido, nota-se que a lei trabalhista brasileira não evoluiu com as mudanças sociais, e por isso, os teletrabalhadores não estão devidamente assegurados. A reforma, que foi implantada sob uma ideia de modernizar o direito do trabalho, acabou por flexibilizar tanto a jornada no teletrabalho que gerou uma situação de desmonte de direitos trabalhistas básicos.

Importante destacar que, mais recentemente, foi publicada a Medida Provisória nº 1.108<sup>14</sup>, no dia 25 de março de 2022, que também trouxe algumas alterações para o regime de teletrabalho. A principal mudança se deu pela alteração do art. 62, III, da CLT<sup>15</sup>, especificando que, a partir de então, somente os teletrabalhadores que estão excluídos do regime de controle de jornada são aqueles contratados por produção ou tarefa, ou seja, aqueles em que a remuneração está relacionada ao quanto é produzido pelo trabalhador.

Assim, para os demais teletrabalhadores que trabalham por jornada, a partir de então, é permitido o controle remoto da jornada pelo empregador, bem como o pagamento de horas extras, caso esta seja ultrapassada, o que já é um avanço. Porém, os trabalhadores em regime de teletrabalho que forem contratados por produção e tarefa, ainda permanecem excluídos do controle de jornada.

Portanto, o empregador de má-fé, após a mudança, pode optar pela contratação de trabalhadores por produção e tarefa, no lugar de contratar por jornada, para que,

---

<sup>14</sup> BRASIL, Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Disponível em: <[<sup>15</sup> \*\*Art. 62\*\* - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: \(...\) \*\*III\*\* - os empregados em regime de teletrabalho \*\*que prestam serviço por produção ou tarefa\*\*.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#:~:text=MEDIDA%20PROVIS%C3%93RIA%20N%C2%BA%201.108%2C%20DE%2025%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202022&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20%20pagamento%20de,o%20C2%A7%20%2C%20BA%20do%20art.>. Acesso em: 20 de julho de 2022.</a></p></div><div data-bbox=)

propositalmente, se esquivar do pagamento de horas extras. Pode, ainda, haver situações em que os empregados são submetidos a uma larga produção, que claramente não são possíveis de serem cumpridas com apenas oito horas de trabalho no dia. Assim, são forçados a trabalhar para além de sua jornada pré determinada, e nem sequer são remunerados por isso.

Logo, a exclusão do teletrabalho do capítulo da jornada apresenta-se como mais uma forma de precarizar o instituto, o que gera o pagamento de salários precários a essa classe trabalhadora, impede o pagamento das horas extras e utiliza as características próprias desse regime para explorar o trabalho humano de uma forma sutil, mas muito maléfica para os trabalhadores.

### **3.2 Escravização tecnológica e impactos na saúde e no bem-estar do teletrabalhador**

A escravidão, em seu conceito clássico, era entendida como a privação da liberdade e a propriedade de um ser humano. Ela foi uma das principais formas de expressão do trabalho, fazendo parte da sua história. Porém, com o passar dos anos e as mudanças das sociedades, atualmente, a escravidão é considerada um crime (ARRUDA; D'ANGELO, 2020).

Ocorre que os traços da escravidão estão até hoje vivos em várias situações trabalhistas, com destaque para o regime de teletrabalho, recebendo o nome de escravidão contemporânea. A ausência de normatização jurídica sobre o controle de jornada dos teletrabalhadores gera uma deficiência de contabilização do labor, circunstância que, aliada a não desconexão do empregado de seu trabalho, ocasiona uma violação da sua intimidade e a obrigação de trabalhar extenuantes jornadas laborais.

O descanso e o lazer, conforme afirma Alexandre Lunardi (2018), são responsáveis pelo desenvolvimento físico e mental indispensável para que o trabalhador tenha uma vida digna. Assim, é de suma importância que o trabalhador possua o direito a desconexão, ou seja, o direito de não trabalhar, de modo a preservar a sua saúde e sua vida privada.

Contudo, no caso do teletrabalho, esse direito a desconexão resta prejudicado, pois, principalmente no *home office*, a residência do trabalhador se confunde com o local de trabalho, afetando até mesmo o convívio familiar. Assim, os limites da jornada de trabalho e do lazer são mais tênues nesse regime, em razão, por exemplo, do uso de celulares, em que o trabalhador recebe mensagens o tempo todo relacionadas ao seu labor.

Portanto, o teletrabalhador acaba por se situar em uma condição precária, não tendo seus direitos assistidos pelo empregador, que usa de seu poder diretor para submeter o trabalhador a situações degradantes, física e psiquicamente, visto que o empregado ocupa uma posição mais fraca na relação trabalhista (ARRUDA; D'ANGELO, 2020).

Isto posto, nasce a necessidade de defesa pelos trabalhadores, podendo ser compreendido que, ainda que de maneira implícita, a norma penal brasileira repudia situações de escravidão nesse cenário. Nesse viés, 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).

Então, fica evidente que o empregador, ao impor seu empregado a jornadas extenuantes de trabalho, está submetendo-o a uma das condições de redução à condição análoga à de escravo, caracterizando assim, a escravidão tecnológica, atacando diretamente a dignidade do trabalhador, em que a imagem de escravo está associada a perda de liberdade ao sobretrabalho (NUNES, 2018).

De acordo com Talita C. G. Nunes, a escravidão contemporânea não se dá nos moldes do trabalho escravo clássico, constituindo-se por trabalhadores que vendem sua força de trabalho por um valor irrisório e em condições em que não lhe são garantidos o mínimo de direitos. Um trabalho exaustivo, em que o trabalhador é obrigado a cumprir metas para além da sua capacidade física e mental, com jornadas extenuantes e sem direito ao descanso e ao lazer, é um exemplo de violação direta a dignidade humana. Nesse sentido, afirma a autora:

Mesmo que o trabalhador contemporâneo não seja mercadoria, tal qual o escravo, ainda encontra dificuldades de se esquivar da condição degradante, na qual se submete, seja por armadilhas de intermediadores de mão de obra, seja por não ter opção de emprego melhor e pelo temor de reivindicar alguma melhoria e arriscar a extinção da relação de trabalho. (pag. 212)

Além disso, é importante ressaltar que os mesmos aparelhos tecnológicos que são responsáveis por possibilitar o exercício do teletrabalho, podem ser maléficos, no sentido de aprisionar o trabalhador ao seu labor. Isso acontece pois o indivíduo sempre está conectado a instrumentos tecnológicos, o que ocasiona um maior controle e pressão no que diz respeito ao trabalho. Se o indivíduo possui os aparelhos sempre consigo, o acesso

a eles é fácil e rápido, logo, ele se mantém conectado ao trabalho praticamente 24 horas por dia, podendo ser chamado para executar uma atividade após seu horário de expediente.

De acordo com Ricardo Antunes, essa possibilidade de trabalhar remotamente em qualquer hora e qualquer lugar surge como uma resposta à necessidade atual do capitalismo, que objetivando o lucro máximo, submete os trabalhadores a novas formas de escravidão. Logo, é uma vantagem do empregador, que pode estar sempre em contato com o empregado, de forma fácil e rápida, para resolver questões relacionadas ao trabalho, mas que, somado à jornada do trabalhador, acabam por roubar o seu tempo de descanso e lazer.

Portanto, o teletrabalho e o mal uso das tecnologias de informação é responsável pelo surgimento da escravidão digital, podendo essa ser conceituada como uma forma de aprisionamento do trabalhador aos meios de produção de forma integral, na qual deixa de existir vida além do trabalho e passa a haver uma sujeição completa ao ideal do corporativismo (ANTUNES, 2018).

Essa situação se agrava nos casos não raros em que o teletrabalhador está submetido a um trabalho por produção e tarefa, em que deixa de usufruir de seu descanso, tão importante para recompor o desgaste físico e mental, para cumprir as metas e entregar a tarefa contratada dentro do tempo estipulado (que, na maioria das vezes, é curto).

Destaca-se que, a maioria dos trabalhadores não nega o cumprimento da atividade que lhe é imposta pelo empregador, devido a hipossuficiência do trabalhador perante o empregador, mesmo quando feita em horário posterior ao fim de seu expediente. Isso porque a negativa do trabalhador pode ser mal vista, correndo o risco até de ser demitido.

Ademais, conforme aponta Nunes, no âmbito telelaboral existem setores que exigem uma produtividade maior para aqueles que estão em regime de teletrabalho, como é o caso do Judiciário, que exige um acréscimo de 15% na produtividade, nos termos da Resolução n° 227 do CNJ.

Nota-se, então, que a escravidão tecnológica vem crescendo na sociedade contemporânea sem que haja um impedimento, pois ainda é muito difícil que seja reconhecida como tal. As novas tecnologias permitem a expansão da empresa de tal maneira que não há mais o que se falar em fim da jornada de trabalho, visto que essa continua enquanto houver uma conexão digital entre o empregado e o empregador.

Sendo assim, nota-se mais uma forma de exploração do teletrabalhador. A tecnologia, que deveria servir como forma de diminuir a jornada e aumentar o tempo de

lazer, acaba por ser utilizada para se exigir cada vez mais trabalho. Logo, a flexibilização dos direitos trabalhistas e o medo de ficar sem emprego acaba impondo aos trabalhadores que se sujeitem a esse tipo de exploração, sem que haja uma reflexão crítica sobre as suas condições e consequências.

Assim, os abusos realizados pelos empregadores quanto à jornada de trabalho, que possui uma regulamentação falha, acarretam efeitos extremamente negativos ao trabalhador. A saúde física e psíquica desse trabalhador fica prejudicada, causando-lhe um dano existencial. Por exemplo, podem gerar a privação de sua intimidade e de sua vida privada, que se tratam de direitos constitucionais garantidos pelo art. 5º, X, CF/88. Ademais, essa situação faz com que restem frustrados o convívio social e familiar, o descanso, o lazer, etc.

Então, a extrapolação do poder diretivo do empregador que submete o empregado a uma jornada laboral exaustiva e extenuante, vai totalmente contra as normas legais. Com relação ao teletrabalho, a situação é ainda mais grave, pois, caso aconteça algum acidente de trabalho ou doença ocupacional, é muito mais difícil de serem comprovados. Nesse regime, com destaque no *home office*, o trabalhador fica isolado do convívio social, estando na maioria das vezes em sua própria casa durante todo o dia. Fato esse que, somado as extenuantes jornadas laborais, pode gerar um transtorno ou problemas psicológicos.

Sendo assim, é de suma importância que se encontre um equilíbrio entre a vida privada do trabalhador e a imposição de trabalho, buscando sempre se evitar a escravidão tecnológica e, conseqüentemente, doenças psicológicas, entre outros problemas.

## CONCLUSÃO

Como visto, o teletrabalho decorre do exercício de atividades empregatícias fora do ambiente da estrutura física da empresa mediante o auxílio de meios tecnológicos. Esse regime, embora já reconhecido no ordenamento brasileiro, foi de fato positivado com a promulgação da Lei nº 13.467/17. Porém, o legislador excluiu o teletrabalhador do controle de jornada deixando-o em situação de vulnerabilidade frente a práticas abusivas do empregador.

A Reforma, ao acrescentar o inciso III ao art. 62 da CLT, discriminou o teletrabalhador, pressupondo que a sua jornada não pudesse ser controlada, o que como visto, não é verdade. É perfeitamente possível que este controle seja realizado quando o empregado estiver em conexão permanente com a empresa, permitindo que controle sua atividade e tempo de trabalho, não havendo motivos para não se aplicar ao teletrabalhador as disposições relativas ao controle de jornada.

Sendo assim, não há razões para se afastar a incidência de remuneração pelas horas extraordinárias, tendo em vista que as horas extras não são incompatíveis com o teletrabalho. Sua monitoração pode ser realizada pelos mesmos meios utilizados na execução dos serviços.

Nota-se, então, que o não controle da jornada no regime de teletrabalho é extremamente prejudicial ao empregado, que pode vir a ficar sobrecarregado e sem controle de carga horária, podendo chegar até mesmo em situação equivalente à escravidão, visto que lhe é roubado o direito ao descanso e ao lazer.

Nesse viés, o regime de teletrabalho, ainda que possa ser vantajoso na medida em que proporciona maior conforto ao trabalhador, maior convívio familiar e até mesmo a inclusão de trabalhadores com necessidades especiais no mercado de trabalho, também mostra-se igualmente prejudicial ao trabalhador, em razão da transferência das despesas com as tecnologias de informação para o empregado, uso indiscriminado de aparelhos tecnológicos e principalmente devido ao excesso de trabalho.

O teletrabalho, então, realizado de forma indevida e desmedida, é capaz de gerar grandes prejuízos para a saúde dos trabalhadores, visto que os sujeita a uma rotina estressante e intensa de trabalho, sem a observância das regras de proteção à saúde, além de colocar em xeque o direito a liberdade do trabalhador.

A escravidão tecnológica surge visto que não há mais uma separação entre o ambiente de trabalho e a vida pessoal, pois se passa a trabalhar em qualquer lugar onde se possa estar conectado, o que impede a desconexão do trabalhador.

Sendo assim, é de suma importância que se encontre um limite para o poder diretivo do empregador com relação ao teletrabalhador, de modo a preservar a intimidade e a vida privada dessa classe trabalhadora. As novas tecnologias devem ser utilizadas como forma de favorecer o trabalho, realizando o controle da jornada do teletrabalhador, para que este possa receber a remuneração referente as suas horas extras, caso as realize.

Além disso, o trabalho remoto deve ser realizado a serviço do bem estar do trabalhador, sem que seja imposto a ele um excesso de metas e de jornada, de modo que o tempo trabalhado e o tempo de descanso fiquem bem definidos e em equilíbrio.

O teletrabalho, ainda que seja uma forma de labor mais flexível, não pode ter essa flexibilidade utilizada para justificar a sua exclusão do controle de jornada, e nem para eximir o empregador da fiscalização e controle da duração do trabalho. Se existem tecnologias capazes de monitorar e registrar a jornada laboral, o teletrabalho apenas poderá ser implantado se essas ferramentas estiverem disponíveis. Assim, se assegura a máxima proteção ao teletrabalhador e lhe garante o aferimento e pagamento das horas extras, caso seja ultrapassado o limite de jornada já definido no ordenamento brasileiro.

Destarte, cabe aos intérpretes e aplicadores da norma decidirem da forma que mais convir a cada caso específico, em respeito aos princípios básicos trabalhistas, ou seja, havendo elementos que comprovem a carga horária executada pelo empregado, não se pode negar a possibilidade de fixação de horas extras em seu favor, evitando, assim, prejuízos aos direitos do empregado.

O teletrabalho não é mais um regime novo. Essa forma de labor está em todos os tipos de profissões e pode ser observada no cotidiano da sociedade atual. O avanço tecnológico deveria servir como meio de reduzir as jornadas de trabalho, e não como mais uma forma de exploração do trabalho. Sendo assim, a luta pela diminuição do tempo de labor deve ser constante, como forma de propiciar ao trabalhador o tempo de lazer e descanso que lhe é de direito.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

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 de julho 2022.

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 08 de junho de 2022.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em 15 de julho de 2022.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de Julho de 2017. Disponível em > <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm) > Acesso em 29 de junho de 2022.

COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e Evolução Histórica dos Limites da Duração de Trabalho. *Revista do Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 158, p. 117-141, jul./ago. 2014. Disponível em: <https://revistadoatribunais.com.br/maf/app/document?src=rl&srguid=i0ad6adc50000016e5606bf6aab5ba342&docguid=I016202f022ab11e49e51010000000000&hitguid=I16202f022ab11e49e51010000000000&spos=1&epos=1&td=84&context=8&crumbaction=append&crumblabel=Documento&isDocFG=true&isFromMultiSumm=true&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 10 de junho de 2022.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho decente. Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004, p. 51-54.

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-poderjudiciario-brasileiro/>. Acesso em: 15 de julho de 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LUNARDI, Alexandre. A função social do direito ao lazer nas relações de trabalho. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito). Centro Universitário FIEO. Osasco, 2008. Disponível em: <[http://www.unifieo.br/pdfs/diss\\_alexandre.pdf](http://www.unifieo.br/pdfs/diss_alexandre.pdf)>. Acesso em 28 de julho de 2022.

FONSECA, Maíra S. Marques. Redução da jornada de trabalho a partir da análise do sistema capitalista de produção: fundamentos interdisciplinares. Curitiba, 2011. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/25554/DISSERTACAO%20-%20Maira%20S%20M%20Fonseca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 15 de junho de 2022.

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: 13 de junho de 2022.

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/reformatrabalhista>. Acesso em: 05 jul. 2022.

NETO, Célio Pereira Oliveira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Direito do Trabalho: Individual e Coletivo. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

OLIVEIRA, José Arnaldo de. O Teletrabalho e As Novas Tecnologias na Relação Laboral. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 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 junho 2022.

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 de junho de 2022.

SILVA, Alessandro da. Duração do Trabalho: Reconstrução à Luz dos Direitos Humanos. In: SILVA, Alessandro da et al (org.). Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2007.