

O TELETRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Bianca Isadora Ferreira de Oliveira¹
José Eduardo Cardoso Cheres²

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo analisar a modalidade do Teletrabalho e sua flexibilização nas relações de trabalho, levando em consideração suas implicações decorrentes da não limitação ao controle de jornada. E mais, apontar algumas consequências que esse regime pode ocasionar considerando a extensão na jornada, a desconexão ao trabalho e, a ausência no pagamento das horas extras. A grande relevância dessa pesquisa está no ponto em que ensejou a regularização desse regime pela Reforma Trabalhista sendo em virtude dos grandes avanços tecnológicos, todavia, o uso desses recursos tecnológicos deveria ser utilizado a favor dessa categoria. A pesquisa a ser realizada neste trabalho pode ser classificada, quanto a natureza, como pesquisa básica. Da forma de abordagem do problema a pesquisa se classificará como qualitativa e quantitativa por ser sido procedida através da análise de dados estatísticos do contexto social. Quanto aos objetivos, será uma pesquisa exploratória. Quanto ao procedimento, este trabalho realizar-se á por meio de pesquisa bibliográfica, pois será desenvolvido a partir de matérias publicadas na internet, livros acadêmicos, doutrinas, artigos, dissertações, teses e jurisprudências. Foi também elaborado e publicado um questionário virtual ao público alvo, disponibilizado através de um link por meio de um formulário do *Google Forms*. O que se observou ao longo do trabalho é que essa inexistência ao controle de jornada afeta consideravelmente a percepção da qualidade de vida dos teletrabalhadores. Esta verdade é tão compreensível que é necessário refletir a preservação da dignidade da pessoa humana e atribuir valor social ao trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Exceção ao controle de jornada. Direito a desconexão ao trabalho. Qualidade de vida dos Tele trabalhadores.

1 INTRODUÇÃO

Com o surgimento e desenvolvimento científico-tecnológico e o advento da globalização, novos processos produtivos se introduziram nas relações de trabalho, ganhando mais espaço a flexibilização, transformando as tradicionais relações laborais.

Nesse mesmo cenário, as formas de vida e trabalho ganham novos contornos, impondo, desta forma, um novo ritmo de desenvolvimento das atividades humanas,

¹ Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga

² Especialização em Direito Processo do Trabalho pelo Faculdades Integradas Pitágoras, Brasil(2009), Professor de Pós-graduação da Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce , Brasil

provocando alterações de grande envergadura nas condições em que atuam as organizações.

Nesse teor, vislumbra-se que diante disso o Teletrabalho por ser uma modalidade de trabalho remoto, realizado à distância e com a ausência no controle de jornada, ganhou espaço nas relações laborais, resultando, portanto, em sua regulamentação decorrente da Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017, sendo expresso no Capítulo II-A, com início ao artigo 75-A ao 75-E, bem como o artigo 62,III da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT.

Apesar desse regime de trabalho apresentar algumas peculiaridades, dentre eles, a liberdade da jornada, a execução das atividades fora das dependências da empresa, por outro lado, se faz necessário compreender essa nova forma de trabalho atentando-se a proteção à arbitrariedade ou violações ao direito do trabalhador.

Sendo assim, revela-se importante a menção do legislador em excluir essa modalidade de trabalho do controle de jornada, que em primeiro momento demonstra-se certa independência podendo ocasionar um retrocesso a vários direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo da história, como por exemplo, o pagamento das horas extraordinárias.

A motivação para a realização dessa pesquisa se origina pelo modo em que esse regime de trabalho adentra na qualidade de vida do trabalhador e quais consequências podem surgir se não houver a moderação em sua execução.

Essa pesquisa tem por objetivo analisar o conceito de Teletrabalho no Brasil e enfatizar a importância de melhor regulamentá-lo, ressaltando a necessidade de controle de jornada a esses colaboradores e obtendo feedbacks ao público que labora ou já laborou nessa modalidade.

O que se pretende aqui é evidenciar com presságio as consequências que esse labor pode ocasionar nos endornos se não realizado de forma pautada e prudente. Para isso, se torna necessário a fiscalização do empregador com vistas a resguardar o direito do empregado no ambiente de trabalho.

A pesquisa a ser realizada neste trabalho pode ser classificada quanto à natureza como pesquisa básica, pois objetiva demonstrar nova feição e visão a esse novo modelo de trabalho. Da forma de abordagem do problema a pesquisa se classificará como qualitativa por basear em conteúdos já difundidos e quantitativa pois utilizado técnicas estatísticas para identificar opiniões e informações para a pesquisa. Quanto aos objetivos será uma pesquisa exploratória, pois envolve

contéudos bibliográficos e jurisprudenciais. Quanto ao procedimento este trabalho realizar-se à por meio de pesquisa bibliográfica, pois será desenvolvido a partir de matérias publicadas na internet, doutrinas, artigos, dissertações, teses e jurisprudências.

Obedecendo ao exposto, este trabalho se organizará tal como apresentado a seguir.

O primeiro capítulo apresentará a origem e evolução do Teletrabalho no Brasil, bem como a sua regulamentação na Reforma Trabalhista, o conceito de teletrabalho na legislação e na doutrina e as suas diversas modalidades.

O segundo capítulo apresentará breves considerações sobre as jornadas de trabalho existentes na legislação trabalhista, além de demonstrar os empregados excluídos da proteção legal da jornada e sua flexibilização, em especial, aos que realizam o Teletrabalho.

O terceiro capítulo apresentará de que modo à tecnologia pode adentrar na qualidade de vida do teletrabalhador se não realizada com uma limitação na jornada, atentando-se no fato de que esse regime de trabalho não está inserido a um controle de jornada. Enfatizando a importância da saúde física e mental do trabalhador e o seu direito a desconexão ao trabalho, sendo este interligado ao seu direito de lazer, além de analisar o posicionamento dos Tribunais Superiores e Tribunais Regionais do Trabalho frente a esse direito dos teletrabalhadores.

O quarto capítulo apresentará um questionário de minha autoria voltado ao público alvo com o tema “Estudo sob a percepção da qualidade de vida no Teletrabalho”, para a obtenção de opiniões diversas.

Por último, na conclusão, serão apresentados os resultados das análises realizadas em todo conteúdo do trabalho.

2 TELETRABALHO E O DIREITO DO TRABALHO

2.1 A origem e a evolução do Teletrabalho no Brasil

Para compreender algo, é necessário saber a sua origem. À vista disso, o conhecimento histórico acerca do Teletrabalho no Brasil ajuda na compreensão de sua evolução no tempo a seguir dos novos meios e mecanismos de trabalho.

Desde o homem primitivo, o trabalho sempre esteve presente na vida humana, fazendo parte do seu cotidiano, razão pelo qual se aprimorou e evoluiu.

Sendo assim, um marco global para o surgimento do Teletrabalho foi em meados do Século XX e posteriormente no início do Século XXI, considerando o avanço da tecnologia neste momento, a partir da era da modernização, no auge da indústria automobilística.

Nessa nova era, houve grandes exigências oriundas do capitalismo, que ensejou nitidamente a flexibilização do trabalho, no qual o trabalho a domicílio adquire feição nova, tendo um retorno acentuado a esta nova modalidade de trabalho, com a edição de convenções e recomendações através da Organização Internacional do Trabalho (OIT) .(TST JUS.BR,2019.)

Segundo Advogada Andréia Ana Paula da Silva:

O teletrabalho, em si, somente veio a ser difundido por meio de um estudo do antigo cientista da NASA, Jack Nilles, em 1973/1974, recebeu originalmente a expressão terminológica de *telecommuting*, edesignava a percepção de mover certa parcialidade ou mesmo a totalidade do trabalho a ser desempenhado para fora do ambiente escriturário, sendo conduzido na residência do prestador ou designada a um centro de teletrabalho.(SILVA, 2020).

No Brasil, o modelo foi introduzido, oficialmente, em 1997, no Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio. Depois, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt).(GOULART, 2009, p. 229).

Neste seguimento, a relação tradicional de trabalho e de emprego, progressivamente cede espaço as inovações e as novas relações contratuais, permitindo a ausência física do trabalhador, ou seja, o trabalho realizado à distância, longe do estabelecimento do empregador.

Por ser uma modalidade de trabalho, este surge do Direito, compreendendo-se o Direito do Trabalho que é o ramo do direito que rege as relações entre empregados e empregadores, regulamentado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e demais normas infraconstitucionais³, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que unifica toda legislação trabalhista existente no Brasil.

Importante ressaltar, que o Teletrabalho é uma categoria de trabalho já utilizada em outros países, dentre eles na América do Norte, Europa e até mesmo no

³ É a norma, preceito, regramento, regulamento e lei que estão hierarquicamente abaixo da Constituição Federal. A Constituição Federal é considerada a Lei Maior do Estado, e as demais normas jurídicas são consideradas infraconstitucionais, pois são inferiores às regras previstas na Constituição

Brasil, ocorre que esta modalidade apesar de já utilizada não possuía previsões legais, sendo regulamentada pela Reforma Trabalhista oriunda da Lei 13.467 de 2017.

Em vista disso, o molde do Teletrabalho no século XXI vem crescendo pelo interesse e utilidade, principalmente o interesse econômico para as empresas e ganhou grande força como alternativa de trabalho, através da Medida Provisória 927/2020 durante a pandemia do novo Corona Vírus (Covid-19), decorrente do estado de calamidade pública decretado pelo Governo Federal em 20 de março de 2020. Momento histórico que sempre será lembrado com mais afinco por intervir diretamente nas relações de trabalho.

2.2 Conceito de Teletrabalho

A palavra teletrabalho “tem como expressão grega *tele* que indica “à distância”, “longe de”“. Emprega-se ainda à espécie a nomenclatura trabalho remoto, igualmente indicando “à distância.” (SILVA, 2020).

O legislador conceitou Teletrabalho, em seu artigo 75-B, como: “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).

Na doutrina, Jorge Neto e Cavalcante (2019) também relacionam algumas características do teletrabalho, como se observa:

No teletrabalho, podemos destacar que: a) geralmente, a atividade é realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; b) as ordens são dadas sem condições de se ter o controle físico ou direto da execução. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; c) as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 385).

Deste modo, o teletrabalho é uma modalidade de trabalho em que o empregado, ou melhor, o teletrabalhador, nomenclatura utilizada pelos doutrinadores para diferenciar aqueles que executam suas atividades fora das dependências da empresa.

Por sua vez, é importante ressaltar que a figura do trabalho externo não se confunde com o conceito trazido pelo legislador ao teletrabalho, tendo em vista “*que*

o primeiro é realizado fora das dependências da empresa, devido sua própria natureza, enquanto o outro, embora pudesse ser realizado na empresa, por opção do empregado e do empregador, passa a ser realizado fora das dependências”. Além disso, caso haja a necessidade do empregado comparecer por alguns dias na sede da empresa não descaracteriza o regime de teletrabalho. (EBRADI, 2017).

2.3 Modalidades de Teletrabalho: elementos caracterizadores

Em razão de ser uma prestação de serviço em espécie contratual, o Teletrabalho traz consigo diversas formas em que o teletrabalhador se relaciona com a empresa e que mantém seu vínculo empregatício, levando-se em consideração a forma de ligação e interatividade alcançada entre eles.

Desta maneira, as diversas formas dizem respeito as modalidades nos quais o teletrabalhador presta seu serviço, em que poderão delimitar o nível de controle e comunicação com o empregador.

Logo, suas modalidades se distinguem quanto ao local de realização das atividades.

Contudo, embora exista inúmeras modalidades inseridas no Teletrabalho, ela traz consigo diversos conflitos que serão desmistificados ao longo dessa pesquisa.

2.3.1 Teletrabalho em domicílio

Teletrabalho em domicílio é o trabalho realizado em lugar diverso do ambiente físico da empresa, ou seja, no qual o empregado realiza as atividades em casa, utilizando-se das tecnologias apropriadas para a execução das atividades que sejam passíveis de serem executadas.

2.3.2 Teletrabalho em telecentros

Trabalho em telecentros, ou também conhecido como “Centro-Satélite de telesserviços” é aquele em que os empregados se unem em locais interligados com a empresa, trabalho realizado em local diferente do ambiente oficial da empresa, possuindo assim apenas flexibilidade de horário e não de local, como é o caso do teletrabalho em domicílio.

2.3.3 *Teletrabalho on-line*

Há também o Teletrabalho On-line, onde a empresa e o teletrabalhador comunicam-se de forma instantânea e constantemente.

Afirma Denise Pires Fincato (2003, p. 35) que “A conexão é imediatamente bidirecional e facilitada por salas de conversação (chats) e sistemas como ICQ, sem contar os webcams, que permitem teleconferências com imagens em tempo real, via Internet”.

Por essa forma de teletrabalho, é possível identificar, por meio de senhas e outros códigos específicos de cada teletrabalhador, o efetivo horário de prestação de serviços e por quem tal serviço está sendo realizado, seja por matrículas de cada teletrabalhador ou por cadastro de ponto.

2.4 Regulamentação do Teletrabalho na Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017

Em razão do grande avanço tecnológico, o regime de Teletrabalho teve sua regulamentação mais do que necessária, tendo em vista que sua utilização está cada vez mais presente nas relações de trabalho.

Desta forma, com a aprovação da Reforma Trabalhista advinda da Lei 13.467/2017, trouxe em sua redação diversas alterações e inovações no texto da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, uma delas é a disposição legal do Teletrabalho.

Tal instituto dispôs da criação de um novo capítulo (Capítulo II-A) da CLT, tendo início no artigo 75-A.

O regime de Teletrabalho deverá estar expressamente registrado em um contrato individual de trabalho, segundo dispõe o caput do artigo 75-C da CLT, no qual irá estabelecer todas as obrigações do empregado, suas atividades e tarefas que aquele colaborador irá executar remotamente.

Ainda, no mesmo artigo a legislação prevê a possibilidade que os contratos vigentes de trabalho possam ser modificados para o regime de teletrabalho, porém, para que isso ocorra deverá ser feito um aditivo contratual de trabalho estabelecendo as regras do regime de Teletrabalho e ambas as partes empregado e empregador

deverão estar de acordo com essa mudança.

Nota-se o que dispõe o artigo:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Do mesmo modo, a legislação prevê a possibilidade de o empregador estabelecer unilateralmente o regime de teletrabalho sem a anuência do empregado, desde que conceda um prazo para que ele realize sua adaptação à mudança do regime de Teletrabalho para o regime presencial na empresa.

Nesse diapasão, o contrato de trabalho é o vínculo jurídico que irá determinar a “responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do trabalho”, conforme expressa o art. 75-D da CLT.

3 A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA E SUAS IMPLICAÇÕES

3.1 Jornada de Trabalho

Todo trabalhador contratado, melhor dizendo, numa relação de emprego, tem sua jornada estipulada no contrato de trabalho.

Sendo assim, jornada de trabalho é o período fixado no contrato em que o empregado fica a disposição do empregador para executar suas atividades diariamente.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz em seu artigo 4º a seguinte orientação sobre a jornada de trabalho: "Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada". (BRASIL, 1943).

Na doutrina, o conceito de jornada de trabalho pode ser formulado a partir de duas concepções: a teoria do tempo efetivamente trabalhado e a teoria do tempo à disposição do empregador.

Conforme ensina Amauri Mascaro Nascimento, para a primeira teoria jornada

de trabalho compreende o período do dia em que o empregado executa suas atividades para o empregador:

Só é remunerável e de trabalho o período no qual o empregado prestou a sua atividade. Levado às últimas consequências, toda vez que o empregado, mesmo no local de trabalho, deixasse de produzir, não estaria correndo a jornada de trabalho. (NASCIMENTO, 2017).

Por outro lado, para a segunda teoria, jornada de trabalho é o período do dia em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, ou seja, mesmo que o empregado não esteja efetivamente trabalhando o período pode ser computado como jornada, desde que esteja de alguma forma, à disposição do seu empregador.

Esta concepção:

Fundamenta-se na natureza do trabalho do empregado, isto é, na subordinação contratual, de modo que o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas porque e quando está trabalhando. (NASCIMENTO, 2017).

Todavia, com o advento da Reforma trabalhista a segunda teoria está superada, tendo em vista a previsão dos arts. art. 4º, § 2º⁴ e 58, § 2º⁵ da CLT que trata sobre a denominada "*horas in itinere*".

Deste modo, para a fixação da jornada de trabalho existem dois critérios de classificação, "a primeira diz respeito quanto à duração da jornada e, a segunda quanto ao período em que ela é prestada, diurna, noturna ou mista". (DIREITO LEGAL, 2019).

⁴ Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras [...]. (BRASIL, 1943).

⁵ 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.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (BRASIL, 1943).

A Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XIII, inclui como regra geral, entre os direitos dos trabalhadores, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, podendo ser prorrogada em número não excedente a duas horas.

No mesmo diploma, está presente a possibilidade da jornada de seis horas para os trabalhos realizados em turnos ininterruptos de revezamento.

As demais limitações quanto à jornada de trabalho estão dispostas na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT e em legislações específicas.

Sendo assim, a CLT menciona os direitos dos empregados dentro da jornada de trabalho, como pausas, intervalo interjornada e intrajornada, descanso semanal remunerado, períodos não contabilizados na jornada.

Além disso, a legislação trabalhista predispõe a jornada em regime de tempo parcial inserida no artigo 58-A da CLT, bem como a jornada 12x36 disciplinada no artigo 59-A e na súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho-TST, desde que seja estabelecida mediante acordo individual escrito.

Portanto, a jornada de trabalho possui a finalidade de limitar o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, caracterizando-se como direito fundamental do trabalhador a fim de evitar cargas exaustivas de trabalho, com o fito de preservar a sua saúde e o seu convívio familiar e social.

3.2 Empregados excluídos da proteção legal da jornada de trabalho

Não obstante seja um direito social fundamental dos trabalhadores, há empregados que estão legalmente excluídos do sistema de controle de horários. Em exceção a regra geral, estão inseridas no ordenamento jurídico trabalhista as excepcionais hipóteses em que os trabalhadores são excluídos do controle de jornada de trabalho, nos termos do art. 62, da CLT, recentemente alterado pela Reforma Trabalhista Lei n. 13.467/2017.

Desta forma, consoante exposto no capítulo II, art 62 da CLT três são os empregados que não estão submetidos a um controle de jornada, quais sejam:

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

3.2.1 - 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;

3.2.2- 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;
3.2.3- Os empregados em regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017).

O primeiro trata-se dos trabalhadores externos tendo em vista a incompatibilidade de fixação de horário de trabalho, levando-se em consideração a natureza da atividade.

A segunda hipótese relaciona-se aos empregados ocupantes de cargos de gestão do empregador, ou seja, aqueles que possuem amplo poder de gestão.

Por fim, adentra-se, pois, à hipótese de exclusão do sistema de controle de jornada recentemente introduzido pela Reforma Trabalhista no art. 62, III, da CLT, o trabalhador em regime de teletrabalho que é o objeto de indagação da presente pesquisa, sendo abordado em tópico próprio alhures.

Sendo assim, compreende-se que a análise sobre as hipóteses de exclusão de trabalhadores do sistema de controle de jornada de trabalho guarde interpretação restritiva, absolutamente excepcional diante da inviabilidade do controle efetivo, de forma a garantir o amplo alcance do comando constitucional. (FREITAS, 2018).

3.3 A flexibilização da jornada e o novel inciso III do artigo 62 da CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho-CLT dispõe em seu artigo 62 inciso III, que os trabalhadores que laboram na modalidade de teletrabalho não estão submetidos a uma duração de jornada, sustentando-se na ideia de que não é possível o empregador controlar a jornada exercida pelos teletrabalhadores.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)
III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). BRASIL, 2017, grifo nosso).

Todavia, a CLT também ordena em seu artigo 74, §2^o que o empregador deve adotar controle de jornada de seus empregados, não excluindo, portanto, o

⁶ Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

§ 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)

teletrabalhador.

Ademais, a portaria 1.510 do extinto Ministério do Trabalho e Emprego também disciplina a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP, reforçando a necessidade do uso de registro da jornada exercida pelos trabalhadores.

Em vista disso, considerando-se a evolução da tecnologia nas organizações de trabalho, trazendo, entretanto, a flexibilização, é possível e recomendável o controle da jornada dos empregados com a utilização de instrumentos telemáticos disponíveis no mercado.

Na mesma linha de pensamento o também doutrinador José Cairo Júnior vem trazendo a possibilidade de controlar a jornada de trabalho do obreiro com a utilização de tecnologias, na sua obra ele expressa:

Os meios fornecidos pelas novas tecnologias, que facilitam a produção da informação e a comunicação entre o empregador e o empregado, seriam, dentre outros, a microeletrônica informática (microcomputador), telefone fixo ou móvel, fax, vídeoterminal, videoconferência, etc. (CAIRO JUNIOR, 2013, p. 340).

Ademais, é revelante destacar neste cenário que para a caracterização do vínculo empregatício entre o teletrabalhador e empregador, devem estar presentes os elementos fático-jurídicos para a concretização da relação empregatícia.

Nesse teor, o empregador por ser aquele que delimita e ordena as atividades exercidas aos empregados, em decorrência desse poder de comando, através de cobrança por meio de metas e resultados, possui o dever de fiscalização dos mesmos, pois o poder está ligado a subordinação que é um dos requisitos pertencente ao empregado.

Com efeito, bem pontua Alice Monteiro de Barros “que as exceções do artigo 62 devem se verificar não em razão da função, mas da fiscalização, independentemente do cargo ocupado pelo obreiro”. (BARROS, 2012, p. 537).

Deste modo, é necessário que o empregador adote o controle de duração do trabalho para evitar futuros impasses que poderão surgir ao longo da atividade laboral.

Posto isto, observa-se que o legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos

empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente. (MELO, 2017).

Nesse sentido, aponta Geraldo Magela Melo, Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região – TRT 3:

É preciso refletir se a reforma atinge os fundamentos da República Federativa do Brasil de preservar a dignidade da pessoa humana e atribuir valor social ao trabalho, art. 1º, incisos III e IV da CF/88. Na parte do teletrabalho, não se protege o trabalhador como parte hipossuficiente da relação. Ao contrário, buscou-se livrar o empregador da observância do direito constitucional do trabalhador à proteção da jornada, submetendo-o à uma perigosa hiperconexão digital, sem o correspondente pagamento por parte dos donos da produção, o que é preciso ser alertado à sociedade brasileira. (MELO, 2017).

De mais a mais, não se trata exclusivamente do controle de jornada, bem como a sua flexibilização, mas sim de um retrocesso social em virtude de inúmeros direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo dos anos que estão interligados a limitação do controle de jornada.

Portanto, nota-se a retirada da proteção da jornada de trabalho desconsiderando o avanço tecnológico que possibilita o seu controle através de mecanismos desenvolvidos pela própria tecnologia, que auxiliam no controle e que devem ser utilizados em prol do trabalho, garantindo e assegurando a proteção dos hipossuficientes.

4 O DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO FRENTE À PROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO

É perceptível que a tecnologia conquistou o corpo e a alma do ser humano, sendo cada vez mais inserida nas relações sociais, como também, nas relações de trabalho, resultando em mais flexibilidade, comunicação e metodologias nas corporações.

Inegável que existem inúmeros benefícios oriundos da tecnologia, dentre eles a substituição dos procedimentos manuais, acelerando a produtividade.

Adentrando para as relações de trabalho, sobretudo aos empregados que exercem a modalidade de Teletrabalho, a utilização dos meios tecnológicos para execução de suas atividades é totalmente necessária, sendo assim, o fluxo de informações que sobrecarrega a mente pode favorecer a uma futura doença

ocupacional⁷.

Não obstante, a ideia não é desqualificar o uso da tecnologia, tendo em vista que contém diversos benefícios para a sociedade e para as corporações, ocorre que seus excessos podem levar à dependência seguida da alienação tecnológica.

Desta maneira, a discussão em verdade, perpassa pela busca do equilíbrio na relação do homem com o trabalho, pois o uso dos meios tecnológicos no teletrabalho carece do dever de vigilância e o controle na duração da jornada pelo empregador.

4.1 Direito a proteção à dignidade do teletrabalhador

A Constituição Federal de 1998 elegeu a dignidade da pessoa humana como um princípio supremo reconhecido como base dos direitos fundamentais, sendo inserido no artigo 1º, inciso III, *in verbis*:

Art. 1º -A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988).

À vista disso, estabeleceu o respeito ao valor social do trabalho, (art. 1º, IV, CF/88) também consagrado na Constituição Federal de 1998.

Portanto, o valor social ao trabalho vincula-se a dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, este princípio deve ser aplicado nas relações de trabalho com o fito de proteger a dignidade do trabalhador contra práticas que afrontam a sua integridade. Logo, os trabalhadores que executam suas atividades de maneira remota também necessitam desse dever de proteção, sendo que, nesse contexto nada difere daquele realizado nas dependências da empresa.

Tratando sobre o tema, aponta a Advogada trabalhista e empresarial Luciana Santos Trindade Capelari (2009):

O princípio da proteção é a direção que norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho, no sentido de proteger a parte mais frágil na relação jurídica – o trabalhador – que até o surgimento de normas trabalhistas, em especial desta especializada, se via desprotegido face a altivez do empregador.(CAPELARI, 2009).

⁷ Conforme disposição inserida no artigo 20, inciso I, da Lei 8.213/91 as doenças ocupacionais consistem naquelas surgidas pelo desempenho de determinadas atividades laborais realizadas de forma contínua que são prejudiciais à saúde. Logo, são problemas de saúde que surgem ou se agravam devido ao exercício do trabalho.

Neste diapasão, o princípio da dignidade humana serve também como proteção a dignidade do trabalhador, haja vista sua posição de vulnerabilidade na relação de trabalho, podendo ser aplicado como forma de sanar as lacunas da lei e proteger o trabalhador em situações que carecem de regulamentação.

4.1.1 Saúde mental e física do teletrabalhador

A importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho resulta-se na assiduidade para a execução das atividades laborais, afinal, é nesse ambiente que a maioria da população brasileira passa a maior parte do tempo.

Assim explana Alevato (2003,p1), psiquiatra carioca, alerta sobre o sombrio futuro cenário trabalhista no Brasil:

[...] é possível afirmar, com alguma segurança, que estamos enfrentando- nesses tempos de globalização imposta e crise abrangente, inclusive pela redefinição do boniômio empregabilidade/sobrevivência-um significativo aumento percentual de indivíduos padecendo de alguma forma de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. (ALEVATO, 2013, p. 1).

Desse modo, se faz necessário enfatizar a importância das empresas adotarem iniciativas que promovam o bem estar físico e psicológico dos trabalhadores, mesmo no caso dos empregados em Teletrabalho, atentando-se as condições de higiene e conforto nos locais de trabalho em conformidade com a Norma Regulamentadora NR-24, além de submeter os empregados aos exames médicos ocupacionais e inserindo-os ao Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional-PCMSO conforme disciplina na Norma Regulamentadora-NR 07, pois assim, os ganhos não procedem apenas na saúde dos trabalhadores, mas também em sua produtividade para a realização do trabalho.

Em uma palestra realizada pelo Sinduscon-Df, através da reportagem disponibilizada pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT com o tema “Saúde física e mental do trabalhador”, o palestrante e psiquiatra Antônio Santana durante sua explanação, esclareceu que para ele, deve haver equilíbrio para evitar doenças relacionadas ao estresse. “Temos que sempre nos lembrar que a saúde é o nosso único bem real”, ressaltou. (ANAMT.ORG, 2019).

Nesse viés, percebe-se que no teletrabalho esses desequilíbrios ocorrem de forma imperceptível, passando despercebido afetando principalmente a saúde

mental do teletrabalhador, pois ocorre à tendência da prorrogação da jornada de trabalho tendo em conta que o labor normalmente é praticado na própria residência do empregado e por não haver a duração da jornada.

No que tange a saúde física os prejuízos decorrem mediante o uso inadequado de cadeiras e a não realização de intervalos e pausas.

Portanto, assevera de maneira incontestável o dever de atribuição do empregador em realizar treinamentos, palestras e cursos aos seus teletrabalhadores.

Nesse âmbito, através de um estudo realizado por meio de um questionário online de minha própria autoria que será demonstrado alhures, criteriosamente respondido por pessoas que trabalham ou já trabalharam em Teletrabalho, o número de trabalhadores que receberam algum tipo de treinamento quando iniciaram essa modalidade de trabalho é inteiramente discrepante aos que não receberam qualquer tipo de treinamento.

Dessa forma, é nas relações de trabalho que se verifica o maior risco social.

Nesse interim, é necessário que ocorra uma fiscalização pelo empregador para que a proteção a esse bem real seja resguardado, distanciando o empregado de futuras doenças ocupacionais causadas pelo excesso de jornada, como é o caso da Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, doença oficializada recentemente pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma síndrome crônica, totalmente ligada ao fenômeno trabalho, sendo incluída na nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que deve entrar em vigor em 1º de janeiro de 2022. (PORTAL PEBMED, 2019).

4.2 Adicional de hora extra e violação ao Direito de Lazer: direito a desconexão ao trabalho

O adicional de hora extra é aquele devido ao empregado que prorroga, diária ou semanalmente, a jornada de trabalho legal ou contratual, conforme dispõe o artigo 59 da CLT⁸ e artigo 7º, XVI, da CF/88⁹.

Vólia Bomfim Cassar (CASSAR, 2015, p. 821) também aponta que “o adicional de hora extra é devido quando o empregado labora além da jornada legal ou

⁸ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

contratual”.

Em contrapartida, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 62 prevê três hipóteses de trabalhadores que não fazem jus ao recebimento de adicional de horas extras, dentre eles os empregados em regime de Teletrabalho.

A sistemática do legislador em não prever a possibilidade ao pagamento das horas extraordinárias pontua-se no fato de que esses trabalhadores laboram fora das dependências da empresa, reiterando a impossibilidade de o empregador controlar a jornada de trabalho exercida pelo empregado.

Isto posto, demonstra-se que constantemente o trabalho intervém na vida social do teletrabalhador, o que sujeitará sempre a conexão ao trabalho e a supressão ao direito de lazer.

Nesse teor, o teletrabalhador possui o direito a desconexão ao trabalho, por essa razão a Constituição Federal limita as horas de trabalho, de modo igual, prevê em seu capítulo II, artigo 6º “os direitos sociais”, dentre eles esta inserido o direito ao lazer.

Além do mais, o direito ao lazer encontra-se consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 10 de dezembro de 1948, que traz em seu artigo 24 a seguinte redação: *“Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas”*.

Na mesma linha, Christiana D’Arc Damasceno Oliveira comenta que:

O direito á desconexão surge sob o invólucro dos novos tempos. A disseminação das tecnologias torna possível seja o trabalhador subordinado (teletrabalhador ou não) contactado instantaneamente mesmo em seus períodos de repouso, ocasionando-lhe embaraço na fruição plena do direito fundamental ao descanso (indispensável à recuperação de suas potencialidades física e psíquica), interferindo também na fruição do direito fundamental social ao lazer, circunstâncias que, se reiteradamente renovadas, geram pretensão passível de ser apresentada judicialmente no sentido de exigir-se que o tomador de serviços se abstenha de protagonizar atos dessa natureza, com a cominação de multa para a hipótese de descumprimento e, se for o caso, indenização por dano de natureza extrapatrimonial. Referidas medidas não afastam, contudo, a incidência do pagamento de consectários trabalhistas típicos (horas extras, sobreaviso ou prontidão) que também forem devidos, a depender do caso concreto. (OLIVEIRA, 2009, p. 79.)

Logo, observa-se que o não pagamento das horas extraordinárias, bem como a lesão ao direito social de lazer e a desconexão ao trabalho advém de uma ligação sob a ausência da limitação da duração da jornada, o que por sua vez, passa a ser necessário.

4.3 Análise das jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais Superiores do Trabalho

4.3.1 Jurisprudência a luz da jornada e o direito as horas extras

Outrora o Teletrabalho foi regulamentado apenas no ano de 2017 esse regime de trabalho já estava sendo aplicado nas corporações.

A questão mais polêmica diz respeito à jornada do empregado e o direito ao recebimento as horas extraordinárias, fazendo com que os trabalhadores buscassem ao judiciário em busca da solução da lide.

Desta forma, até a Reforma Trabalhista os empregados que exerciam suas atividades de maneira remota enquadravam-se na exceção disciplinada no antigo artigo 62, inciso I da CLT que dispõe sobre o empregado externo. Em vista disso, aos julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho quando demonstrado a possibilidade de controle de jornada, era concedido ao empregado o recebimento das horas extraordinárias.

Esse entendimento foi aplicado à decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região- TRT 2, *in verbis*:

TRABALHO EXTERNO. TELETRABALHO OU HOME OFFICE. CONTRATO DE TRABALHO ENCERRADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N.13467/17. O trabalho externo capaz de excluir o empregado das garantias inerentes à limitação da jornada constitui situação excepcional, a qual apenas se caracteriza quando evidenciada a efetiva incompatibilidade entre as tarefas realizadas e a fiscalização e controle da jornada. Ou seja, sendo possível o controle de horário, ainda que de modo indireto, não há como se enquadrar o empregado na exceção do art.62, I, CLT. A disposição expressa no art.74, §2º, CLT, constitui norma cogente, não se admitindo, no particular, o não controle da jornada por opção do empregador. Na hipótese, embora o autor tenha admitido o trabalho em sua residência, restou evidenciada a possibilidade de adoção de sistema de fiscalização de jornada do empregado. Por decorrência, não há como se enquadrar o reclamante na exceção do art.62, I, CLT, ressaltando que o contrato de trabalho encerrou-se antes da vigência da Lei n.13467/17, que introduziu o inciso III, no art.62, excepcionando os empregados sujeitos a teletrabalho das normas de limitação de jornada. Data de publicação 03/09/2019. Processo 1001332.06.2018.5.02.0088. (Grifo nosso).

Todavia, mesmo nesta hipótese, é primordial que o empregador não controle e/ou fiscalize a jornada de trabalho do empregado, pois, do contrário, haverá risco de condenação ao pagamento das horas extras laboradas.

Como exemplo a ser citado é a aplicação da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-03, *in verbis*:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT-3 - RO: 001013205201650301780010132-05.2016.5.03.0178, Segunda Turma).

Logo, esse era o entendimento aplicado antes da normatização trazida pela Reforma Trabalhista.

Atualmente, os Tribunais não têm reconhecido o recebimento das horas extras devido a ausência do controle da jornada, porém, isso pode ser mudado no decorrer do tempo, tendo em vista que foi apresentado o Projeto de Lei 3.512/2020 com o objetivo de alterar a legislação trabalhista para permitir o recebimento de horas extras durante o teletrabalho e, o controle de jornada de 8(oito)horas, bem como a responsabilidade do empregador em fornecer os equipamentos e a infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto, *in verbis*:

Projeto de lei-PL 3.512/2020:

Ementa:

Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho.

Explicação da Ementa:

Obriga o empregador a fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como a reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet. Torna os empregados em regime de teletrabalho sujeitos às normas relativas à jornada de trabalho dos trabalhadores em geral. (SENADO FEDERAL, 2020, grifo nosso).

Aos 25/06/2020, o Projeto de Lei encontra-se em tramitação no Plenário do Senado Federal, na Secretaria de Atas e Diários.

Portanto, não se pode admitir um retrocesso aos direitos adquiridos ante a sua regulamentação, dado que diversos são os recursos tecnológicos de ponta disponibilizados no mercado que facilitam o controle da jornada de trabalho exercido pelo teletrabalhador.

4.3.2 *Jurisprudência a luz do Direito a desconexão ao trabalho*

O direito a desconexão ao trabalho não está positivado no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, todavia, a violação a esse direito já está recebendo resposta e proteção por parte do Judiciário, inclusive como forma de tutela inibitória para que o empregador se abstenha de praticar a conduta em detrimento do empregado.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), antes da regulamentação do teletrabalho pela Reforma Trabalhista, já reconhecia a influência determinante do uso de aparelhos tecnológicos nas relações de trabalho e sua aplicação da demanda jurídica do direito a desconexão. É o caso dos entendimentos datados em meados de 2015 e 2016.

O primeiro julgado refere-se ao Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-891-06.2010.5.02.0029, o qual foi julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 16 de dezembro de 2015, apresentando como relatora a ministra Dora Maria da Costa.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. O Tribunal de origem, amparado no acervo fático-probatório, evidenciou que a própria reclamada confessou a possibilidade de controle de jornada do reclamante, de modo que devidas as horas extras postuladas na exordial. Diante do quadro fático delineado pelo Regional, cujo teor é insuscetível de reexame nesta instância superior, nos termos da Súmula 126 do TST, descabe cogitar de violação do art. 62, I, da CLT. 2. HORAS EXTRAS. SOBREAVISO. O Regional, instância soberana na análise do acervo probatório, a teor da Súmula 126/TST, consignou que o reclamante, após encerrar a jornada de trabalho, poderia ser convocado, por meio do celular, para atender a serviços emergenciais, de modo a restringir sua liberdade de locomoção nos períodos de descanso. Sendo assim, a decisão está em harmonia com o item II da Súmula 428 desta Corte, segundo o qual se considera em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 8910620105020029, Relator: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 16/12/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: 18/12/2015)

Nesse mesmo sentido, apresenta-se o também Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-10290-90.2013.5.01.0026, julgado em 29 de junho de 2016, tendo como relator o ministro Mauricio Godinho Delgado. Nestes termos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. ALEGAÇÃO GENÉRICA. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. SUSPEIÇÃO DE TESTEMUNHA. TROCA DE FAVORES. NÃO COMPROVAÇÃO. 3. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA NÃO CONFIGURADO. NÃO APLICAÇÃO DO ART. 62, II, DA CLT. AUSÊNCIA DE PODERES DE MANDO E GESTÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. São dois os requisitos para enquadramento do empregado na situação excepcional do art. 62, II, da CLT, quais sejam, elevadas atribuições e poderes de gestão (até o nível de chefe de departamento ou filial) e distinção remuneratória, à base de, no mínimo, 40% a mais do salário do cargo efetivo (considerada a gratificação de função, se houver). No caso vertente, o Tribunal Regional, atendendo aos fatos e às circunstâncias constantes dos autos, concluiu que o Reclamante não se enquadrava na exceção contida no art. 62, II, da CLT. Assim sendo, para divergir da conclusão adotada pela Corte de origem e proceder ao enquadramento do Autor na hipótese exceptiva do art. 62, II, da CLT, seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que é defeso nesta sede recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. TST - AIRR: 102909020135010026, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/06/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: 01/07/2016)

Ressalta-se que apesar do teletrabalho ser sido regulamentado pela Reforma Trabalhista apenas em 2017, a aplicação do direito a desconexão ao trabalho já era utilizado, o que se entende valoroso o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho.

Prontamente, tendo em vista as novas exigências jurídicas, vislumbra-se que essa observância ao direito se torne cada vez usual no ordenamento jurídico trabalhista.

5 QUESTIONÁRIO “ESTUDO SOB A PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO”

Trata-se de uma pesquisa realizada por meio de um questionário virtual, disponibilizado em um link através de um formulário a partir do *Google Forms* plataforma disponível no Google que permite a criação de formulários na web.

Deste modo, o questionário foi encaminhado ao público alvo, assim dizendo, a trabalhadores que laboram ou já laboraram na modalidade de Teletrabalho sendo respondido durante os meses de junho e julho de 2020.

O universo da pesquisa compreendeu em 95 pessoas.

Este questionário foi à ferramenta metodológica que norteou a pesquisa,

sendo que sua elaboração visa discutir questões relativas à percepção da qualidade de vida no Teletrabalho.

Para coleta de dados foi utilizada questões abertas e fechadas, buscando obter informações mais abrangentes sobre o assunto objeto de pesquisa.

Inicialmente, para conhecer o perfil dos entrevistados foi disponibilizada questão aberta para resposta em que o próprio entrevistado descrevia a sua função na empresa.

Em análise, vislumbra-se que dentre os entrevistados estão presentes Advogados, Procuradores, membros do Ministério Público do Trabalho, Professores(as), Auxiliares Administrativos, Estagiários, Coordenadores(as) Pedagógicos e Adjuntos, Vereadores, Assessores, Oficial de apoio judicial, Engenheiro de Produção. Pessoas qualificadas e que tem mais afinidade com o problema da pesquisa.

Dos entrevistados 58 (61,1%) são do sexo feminino e 37(38,9%) são do sexo masculino. A idade 31(32,6%) possuem de 18-25 anos, 26(27,4%) estão entre a idade de 26-35 anos, 24(25,3%) 36-35 anos, 6(6,3%) 46-55 anos e 8(8,4%) possuem mais de 55 anos.

Estado civil 53(55,8%) dos entrevistados são solteiros, 34(35,8%) são casados e 8(8,4%) são divorciados.

Cerca de 76 (80%) responderam que trabalham ou já trabalharam na modalidade de Teletrabalho em domicílio, 16(16,8%) responderam que não e 1(1,1%) responderam que estão laborando neste período de isolamento social em decorrência da pandemia do Covid-19.

Antes de adentrar na análise e nos resultados da pesquisa qualitativa e quantitativa, convém mencionar que primeiramente foi feita a leitura e, em seguida, a exploração do material do questionário.

Em vista disso, os resultados serão demonstrados separadamente em subtítulos consoante exposto abaixo.

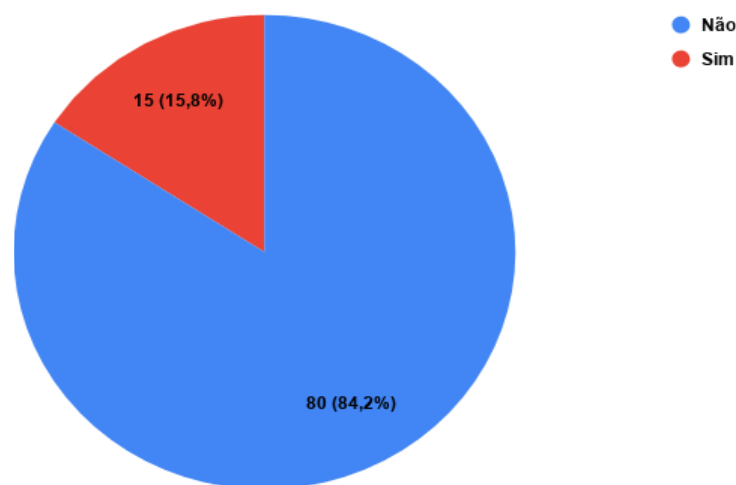
5.1 Treinamento aos Teletrabalhadores

Considerando a percepção acerca da qualidade de vida nessa modalidade de trabalho, para que este seja realizado conforme as recomendações de medicina e segurança no trabalho, o empregador possui o dever de informar, fiscalizar e treinar

seus colaboradores para essa nova forma de trabalho.

Portanto, o primeiro questionamento abordado refere-se ao fato se os teletrabalhadores receberam ou não treinamento quando iniciaram a modalidade de Trabalho, nos seguintes termos: “*Você recebeu algum tipo de treinamento quando iniciou o Teletrabalho?*”

Gráfico 1 - Análise dos entrevistados quanto a realização de treinamento quando iniciado a modalidade de Teletrabalho.

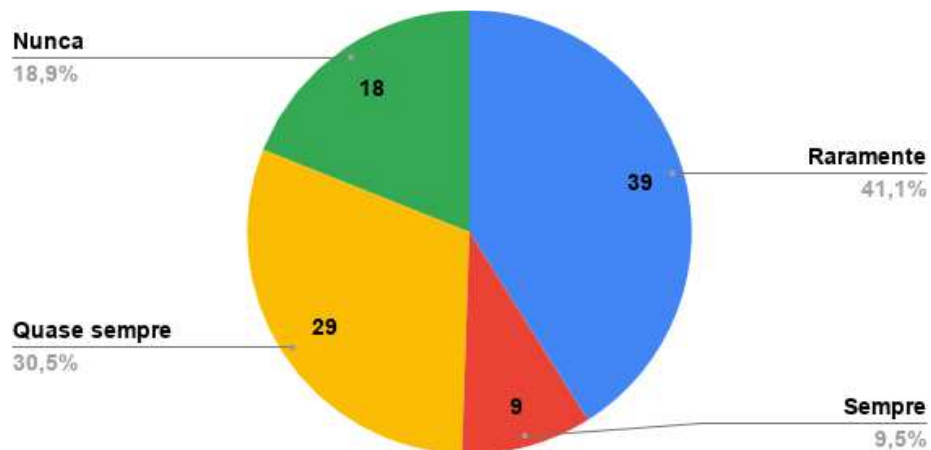


De acordo com o Gráfico 1, verifica-se que de 95 entrevistados, 80(84,2%) não receberam treinamento e 15(15,8%) receberam treinamento. Nesse cenário, com base nos dados apresentados, percebe-se a necessidade da implementação de treinamentos no teletrabalho, a fim de que se resulte em um cuidado ao seu colaborador, mesmo que suas atividades sejam realizadas de maneira remota.

5.2 Labor aos finais de semana

A segunda explanação refere-se à desconexão ao trabalho. Sendo assim, foi produzida a seguinte pergunta aos entrevistados: “*Com que frequência você labora nos finais de semana?*”

Gráfico 2 - Apreciação da frequência com que os teletrabalhadores laboram nos finais de semana.

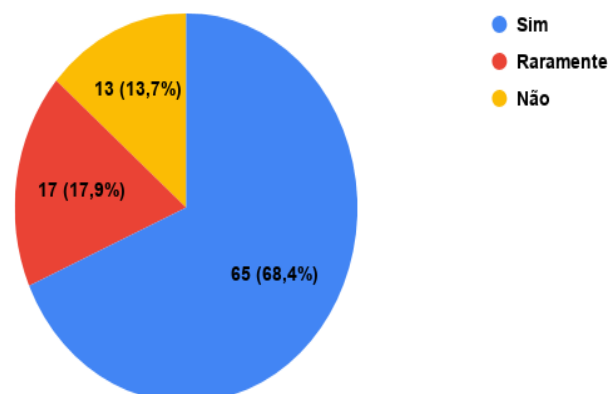


Em leitura ao Gráfico 2, certifica-se de que possui uma tendência ao labor nos finais de semana, cerca de 39 pessoas raramente não trabalham e 29 quase sempre trabalham. Percebe-se que o resultado possui a diferença de apenas 10 pessoas, em porcentagem e com um maior número de pessoas entrevistadas este número tende a ultrapassar os trabalhadores que raramente laboram.

5.3 Interrupções durante a execução das atividades em Teletrabalho

A disciplina é uma característica fundamental para a constância das atividades, com isso, as interrupções podem gerar uma quebra na produtividade. Nesta mesma linha, foi questionado aos entrevistados se eles recebem algum tipo de interrupção enquanto trabalha em Teletrabalho.

Gráfico 3 - Análise dos entrevistados acerca das interrupções durante as atividades realizadas em Teletrabalho.

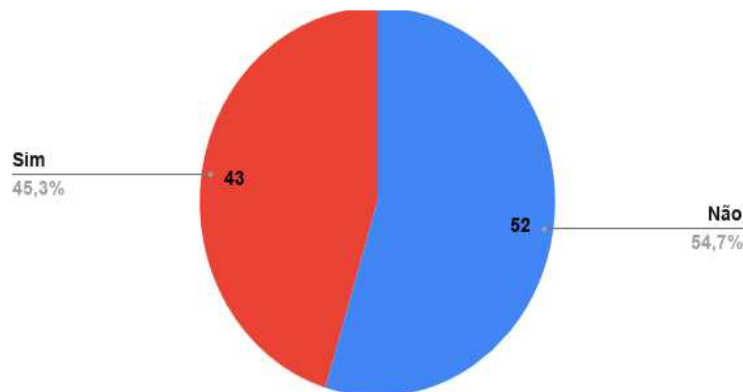


Segundo o Gráfico 3, 65(68,4%) dos entrevistados sofrem algum tipo de interrupção enquanto realiza suas atividades em Teletrabalho, 13(13,7%) não sofrem e 17(17,9%) raramente sofrem interrupções. Nota-se, que as interrupções se referem a afazeres não decorrentes das atividades, o que, por si só, prejudica o desenvolvimento da atividade.

5.4 Espaços apropriados para a realização das atividades no Teletrabalho

Tratando-se do espaço/local para que sejam realizadas as atividades no Teletrabalho, fez-se necessária a seguinte pergunta aos entrevistados. *Você possui algum espaço na sua casa tão somente para executar suas atividades?*

Gráfico 4 - Análise do espaço/local na casa dos Teletrabalhadores tão somente para a execução de suas atividades.



Conforme demonstrado no gráfico, grande parte dos entrevistados não possuem um local próprio, ou um ambiente em sua residência para realizar suas atividades, ocasionando, portanto, em mais interrupções, conforme evidenciado no gráfico 3. Portanto, percebe-se a importância de um local apropriado para a realização do labor, pois as interrupções prejudicam na constância das atividades.

5.5 Fornecimento de equipamentos no Teletrabalho

Nesse seguimento, foram questionados aos entrevistados se eles possuem os equipamentos necessários para o trabalho, bem como, se os empregadores forneceram esses equipamentos. Faz-se importante a análise das duas perguntas em consonância tendo em vista o objeto de questionamento.

Gráfico 5 – Observação ao teletrabalhadores que possuem equipamento necessário para a execução de suas atividades.

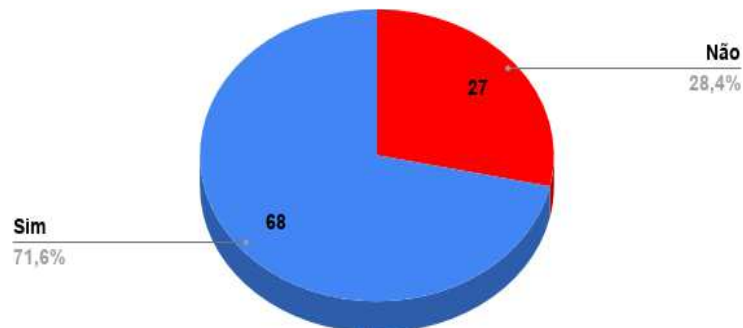
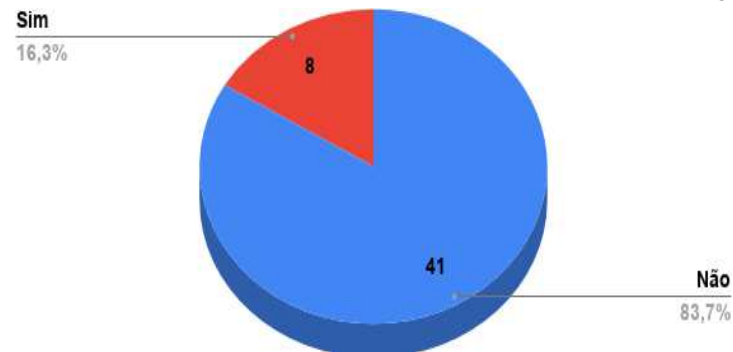


Gráfico 6 – Quantidades de empregadores que forneceram a seus empregados os equipamentos para execução da



atividade.

Em leitura ao Gráfico 5, verifica-se que 68(71,6%) possuem os equipamentos e, 27(28,4%) não possuem.

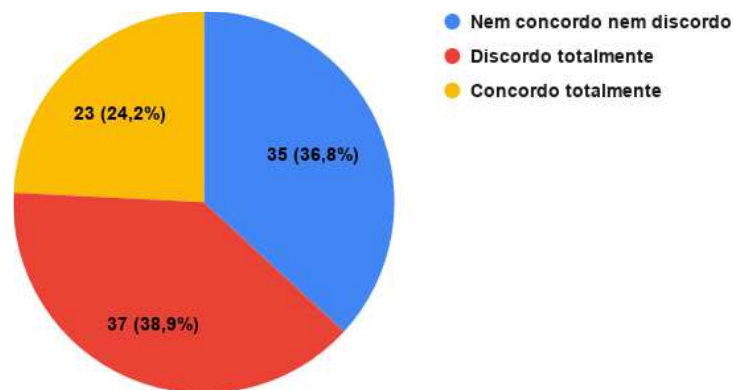
Já em relação ao Gráfico 6, 8(16,3%) receberam os equipamentos de seus empregadores e, 41(83,7%) de 49 entrevistados não receberam.

Logo, constata-se que embora os teletrabalhadores possuam seus equipamentos em casa, os empregadores não forneceram os equipamentos necessários para a execução de suas atividades, sendo assim, reconhecemos que os empregadores estão adotando a prática de utilizar os equipamentos dos próprios empregados, o que se entende que os custos dessas despesas efetivamente deverão ser arcadas pelos empregadores, salvo estipulação em contrato escrito, conforme disposto no art.75-D da CLT.

5.6 Produtividade no regime de Teletrabalho

Apesar de o Teletrabalho trazer a flexibilidade, ele pode ocasionar um déficit levando em conta os aspectos levantados nas perguntas retrocitadas. Em vista disso, foi realizada a seguinte pergunta aos entrevistados: *“Você considera que sua produtividade caiu depois que começou a laborar nessa categoria?”*.

Gráfico 7- Produtividade



Em apreciação ao Gráfico 7, nota-se que os resultados foram bem próximos, cerca de 37(38,9%) discordam e 35(36,8%) nem concordam, nem discordam.

5.7 Vantagens e desvantagens do Teletrabalho

Por fim, foram realizadas duas perguntas com espaço para resposta com o propósito de conhecer os prós e os contras na percepção dos entrevistados frente a ao Teletrabalho.

De forma direta, considerando que o universo da pesquisa se compreendeu em 95 pessoas, se fez necessário realizar um levantamento e apontar as respostas que foram mais apresentadas.

Pergunta nº 22- Quais desvantagens você identificou por trabalhar em Teletrabalho? Apresente 3.

Algumas interrupções de terceiros, horário indefinido, confusão entre o lado profissional e o pessoal por parte dos demais integrantes da residência; Falta de comunicação direta com a equipe de trabalho e com o público, menor eficácia do trabalho, menor rendimento no trabalho, não separação entre o trabalho e a intimidade e lazer; Falta de percepção para parar de trabalhar, por estar em casa, acaba sempre estendendo um pouco mais que acabam virando horas e mais horas a mais do expediente; A extensão de horário.

Trabalhar além do horário, trabalhar durante o almoço, não existe mais o convívio com os amigos do trabalho; Não tem horário para começar e terminar o serviço; os chefes agem como se estivesse exclusivamente por

conta deles o dia todo; trabalhar com meta e não com horários somente piora o ponto anterior; cobrança excessiva, maior do que a existente no trabalho presencial.

Pergunta nº 23- Quais as vantagens você identificou por trabalhar em Teletrabalho? Cite 3.

Menos estresse no trânsito, menos gastos, melhor conciliação do trabalho com a vida pessoal; Não enfrentar trânsito, dormir mais e ficar mais com a família; Flexibilidade no horário, menos gastos (não há locomoção) e conforto; Mais tempo com a família, Não ter que enfrentar trânsito e ônibus lotado, dormir mais; Trabalhar mais confortável e com privacidade. Mais segurança por não ter que se locomover no trânsito.

Realmente, nesta nossa realidade em que vivemos, eu não consigo ver nenhuma vantagem em questão de ensino aprendizagem, a não ser apenas para o cumprimento da regra do distanciamento social, isto é, para evitar contaminação pelo covid 19. Para falar em questão de ensino aprendizagem, fica tudo a desejar, pois, o que está acontecendo é um faz de conta, é um tampar o sol com a peneira. Pelos critérios adotados na educação no país, em regime presencial, já vivemos esta realidade, quanto mais em regime não presencial.

Conclui-se, portanto, de maneira geral, em leitura as respostas enviadas pelos entrevistados, que o maior desafio presente na qualidade de vida dos teletrabalhadores está associado direta ou indiretamente a não limitação ao controle da jornada, considerando-se que este é entrelaçado a outros fatores que influenciam na execução das atividades, especificamente os abordados nessa pesquisa como as interrupções, treinamentos, intervalos, produtividade, concentração, desconexão ao trabalho e lazer.

Isto posto, tendo em vista os aspectos observados, para uma análise mais completa, o ideal seria a aplicação de novas pesquisas de indicadores e fatores não abordados neste estudo.

6 CONCLUSÃO

Diante de todo exposto acima, conclui-se após ter-se estudado durante longos meses que a inexistência a um controle de jornada sustentada pela Reforma Trabalhista, gera uma série de desordens em direitos já conquistados pelos trabalhadores. Por um lado afeta a questão econômica no que tange a ausência ao pagamento das horas extras e, por outro, lesa a saúde tendo em vista à permanência a conexão ao trabalho.

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise de como o Teletrabalho e sua flexibilização esta sendo utilizado nas empresas e, de que modo

essa exceção ao controle de jornada reflete nos teletrabalhadores.

Além disso, também permitiu refletir como a tecnologia pode transgredir as relações de trabalho de maneira imperceptível, transportando essa carga para a vida social do trabalhador.

De mais a mais, possibilitou avaliar os principais pontos abarcados pelos Tribunais Superiores do Trabalho no que diz respeito ao pagamento das horas extraordinárias antes e após a regulamentação do teletrabalho e a fundamentação da aplicação do direito a desconexão ao trabalho, sendo louvável o posicionamento.

De um modo geral, os teletrabalhadores demonstraram certa resistência a essa nova modalidade apesar de existir essa flexibilidade frente a jornada.

Os dados apresentados comprovam em sua maioria que as empresas não estão inteiramente preparadas para a implementação desse regime. Os motivos apresentados, também em dados, demonstram a insatisfação dos trabalhadores. Diante disso, ficou evidente através das respostas dos entrevistados que na prática os objetivos a submissão ao controle de jornada foram realmente alcançados.

O questionário “Estudo sob a percepção da qualidade de vida no teletrabalho” conseguiu explicar as opiniões dos trabalhadores que laboram ou já laboraram nessa modalidade de trabalho e permitiu conhecer os desafios que esses trabalhadores enfrentam a esse novo regime.

Sendo assim, restou demonstrado a necessidade da implantação da limitação ao controle de jornada no Teletrabalho, haja vista que com esta outros prejuízos decorrentes da jornada que foram denotados ao longo dessa pesquisa podem ser exterminados.

Dada à importância do tema, torna-se necessário o estudo de novos preceitos em busca de um ordenamento jurídico trabalhista completo, que necessita não só da regulamentação de uma norma para que não haja insegurança jurídica, mas sim de uma regularização que contemple a realidade como um todo, tendo em conta que essa discussão abarca toda uma sociedade.

Para os pontos que ainda necessitam de uma regulamentação, uma solução imediata é a busca pelo diálogo social que podem ocorrer através da intermediação entre empregado e empregador, em que se constata o papel importante do sindicato da categoria.

Nota-se, com todas as análises feitas ao longo dessa pesquisa, que o

teletrabalho apesar de apresentar flexibilidade, liberdade e até mesmo comodidade e algumas vantagens tanto para a empresa como para o empregado, este ainda carece de legislação que possibilite suprir suas especificidades, tanto em relação a proteção do teletrabalhador, quanto para resolver situações presentes no dia a dia da atividade laboral.

Com isso, o Senador Fabiano Contarato (Rede-ES) apresentou o Projeto de Lei 3.512/2020 em 02/07/2020 onde define as obrigações dos empregadores e altera as normas para o controle da jornada no regime de Teletrabalho apresentando que os trabalhadores terão a jornada comum aos trabalhadores em geral, de oito horas diárias. Contudo, a proposta de lei ainda está em tramitação, é provável que ocorra uma discussão preponderante acerca do tema, tendo em conta que essa forma de trabalho cresceu exponencialmente neste ano de 2020 em virtude da pandemia do novo Corona Vírus- COVID 19.

Assim, pelo exposto, aguarda-se a implementação de um Teletrabalho respaldado de proteção para obter um maior grau de segurança jurídica sem lesão aos direitos já adquiridos.

REFERÊNCIAS

ALEVATO, Hilda Maria Rodrigues. **Relação entre a formação da liderança e os fatores socioambientais de risco à saúde no trabalho**. Disponível em: <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/525>. Acesso em: 08 jun.2020.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA. **Projeto de Lei 3.512 de 2020**. Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143001>. Acesso em: 03 de ago. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto Lei nº **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 04 mar. 2020.

BRASIL. Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020 . **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **Portaria nº1510, de 21 de agosto de 2009.** Disciplina o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 24-Condições Sanitárias e de Conforto nos locais de trabalho.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-24-atualizada-2019.pdf. Acesso em: 2 fev. 2020

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1996. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-menu/sst-normatizacao/sst-nr-portugues?view=default>. Acesso em: 17 dez. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444.** Jornada de trabalho. norma coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444. Acesso em: 19 fev. 2020.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho.** 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2013.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: o princípio da proteção ao trabalhador. **Âmbito Jurídico**, 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-70/constitucionalizacao-dos-direitos-trabalhistas-o-principio-da-protecao-aotrabalhador/#:~:text=O%20princ%C3%ADpio%20da%20prote%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9,face%20a%20altivez%20do%20empregador>. Acesso em: 20 jan. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 11. ed. rev. atual. de acordo com o Novo CPC Lei 13.105 de 16.03.2015.. São Paulo: Método, 2015.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídico trabalhista. **Lex Magister**. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_23083735_O_FENOMENO_DO_TELETRABALHO_UMA_ABORDAGEM_JURIDICA_TRABALHISTA.aspx. Acesso em: 6 maio 2020.

EBRADDI. **Reforma trabalhista:** regulamentação do teletrabalho (home office). 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62063/reforma-trabalhista-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office>. Acesso em: 15 jan. 2020.

FREITAS, Gustavo Elias de Moraes. Trabalhadores excluídos do controle de jornada de trabalho e alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017. **Âmbito Jurídico**, 2018. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51799/trabalhadores-excluidos-do-controle-de-jornada-de-trabalho-e-alteracoes-promovidas>

-pela-lei-n-13-467-2017. Acesso em: 27 de fev. de 2020.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho**: alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova Clt. **Migalhas**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/263029/o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 05 jun. 2020.

NEVES, Ursula. Síndrome de Burnout entra na lista de doenças da OMS. **Pedmed**, 2019. Disponível em: <https://pebmed.com.br/sindrome-de-burnout-entra-na-lista-de-doencas-da-oms/>. Acesso em: 22 jul. 2020.

OLIVEIRA, Christina Darc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

RESUMO de Jornada de Trabalho. **Direito Legal**, 2019. Disponível em: <https://direito.legal/direito-social/direito-do-trabalho/resumo-de-jornada-de-trabalho/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

SAÚDE física e mental. **ANAMT**, 2020. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2016/05/03/saude-fisica-e-mental-estresse-e-nr-12-foram-debatidos-no-sinduscon-df/>. Acesso em: 16 jun. 2020.

SILVA, Andréia Ana Paula da. Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios. **Jus.com.br**, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em: 07 abr. 2020.

TST. Agravo de Instrumento em Recurso De Revista TST- AIRR: 891-06.2010.5.02.0029. Relator: Dora Maria da Costa. DJ: 16/12/2015. **JusBrasil**, 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/882734659/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8910620105020029>. Acesso em: 07 maio 2020.

TST. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR-10290-90.2013.5.01.0026. Relator: Mauricio Godinho Delgado. DJ: 29/06/2016. **JusBrasil**, 2016. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/879627024/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-102909020135010026?ref=juris-tabs>. Acesso em: 07 maio 2020.

TRT. Recurso Ordinário Trabalhista: RO 00101320520165030178 0010132-05.2016.5.03.0178, Segunda Turma. Relator: DJ:13/03/2017. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512960691/recurso-ordinario-trabalhista-ro-101320520165030178-0010132-0520165030178?ref=serp>. Acesso em: 02 maio 2020.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO ESTUDO DA PERCEPÇÃO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TELETRABALHO

Perguntas realizadas no questionário:

01. Sexo
02. Qual sua idade?
03. Estado civil
04. Você trabalha ou já trabalhou no regime de Teletrabalho em Domicílio?
05. Qual a sua função na empresa?
06. Se sua resposta foi sim na pergunta de número 4, responda a esta pergunta. Por quanto tempo trabalhou nessa modalidade?
07. Você recebeu algum tipo de treinamento quando iniciou o Teletrabalho?
08. Se sua resposta foi NÃO, para a pergunta anterior responda a essa pergunta. Você acha importante receber um treinamento de como aproveitar melhor o tempo no desempenho de suas atividades?
09. Com que freqüência você labora nos finais de semana?
10. Você sofre algum tipo de interrupção enquanto trabalha?
11. A empresa aonde você labora é:
12. Qual departamento da Empresa?
13. Você notou uma diminuição na comunicação com os outros empregados da empresa onde trabalha por estar trabalhando nesta modalidade ?
14. Você se sente seguro em trabalhar sem a ajuda dos colegas de trabalho e sem a supervisão de seus superiores?
15. Você sentiu que sua ausência na empresa tornou a negociação por salário e benefícios mais difícil?
16. Você possui algum espaço na sua casa tão somente para executar suas atividades?
17. Você possui os equipamentos necessários para a realização de suas atividades em casa?
18. Se você assinalou NÃO a resposta anterior responda a essa pergunta. O empregador forneceu os equipamentos necessários para a execução de suas atividades?
19. Você considera que sua produtividade caiu depois que começou a laborar

nessa categoria?

20. Você se sente discriminado por trabalhar em domicílio, e não na empresa?

Se sim, na sua opinião de onde vem essa discriminação? (Resposta aberta)

21. Quais desvantagens você identificou por trabalhar em Teletrabalho? Apresente 3. (Resposta aberta)

22. Quais as vantagens você identificou por trabalhar em Teletrabalho? Cite 3. (Resposta aberta)

APÊNDICE B - ENTREVISTA COM DIRIGENTE SINDICAL

TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Eu, KLEBER WILLIAM DE SOUSA, abaixo assinado, autorizo BIANCA ISADORA FERREIRA DE OLIVEIRA, estudante de DIREITO da Faculdade de Direito de Ipatinga-FADIPA, a utilizar as informações por mim prestadas, para a elaboração de seu Trabalho de Conclusão de Curso, que tem como tema: “ O Teletrabalho e a flexibilização nas relações de trabalho” e está sendo orientada pelo Orientador: Prof. José Eduardo Cardoso Cheres.

Timóteo/MG, 22 de julho de 2020.



Assinatura do entrevistado

Entrevista realizada dia 22/07/2020 às
14h00min. Através de e-mail

Entrevistado: Kleber William de Sousa, 55 anos, metalúrgico e jornalista,

comunicação social, especialização em Marketing e Comunicação, especialista em Políticas Públicas, especialista em Comunicação Sindical. Secretário de administração e Finanças do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Timóteo e Coronel e Fabriciano – METASITA.

01) O Teletrabalho regulamentado pela Reforma Trabalhista é uma modalidade de trabalho em que o teletrabalhador não está sujeito a um controle de jornada. Sendo assim, qual a sua opinião acerca dessa exceção a limitação ao controle de jornada de trabalho?

Resposta: Apesar da não sujeição a um controle, o teletrabalho pode, num primeiro momento, significar uma certa flexibilização de horário, ou seja, o próprio trabalhador controla o seu horário, mas na realidade, o trabalhador acaba por estender a sua jornada, e a ter ficar disponível tempo integral para realização do mesmo. Não é à toa que há uma consideração de excesso de jornada, inclusive com geração de horas extras. Portanto, por mais que pareça que não há um controle, há, indiscutivelmente, uma dedicação enorme por parte do trabalhador, que devido ao fato dessa disponibilidade, há a possibilidade de se questionar, judicialmente, se o tempo integral pode ser considerado, efetivo tempo trabalhado.

02) No aspecto da organização sindical dos trabalhadores. Quais os impactos que o teletrabalho pode ter?

A direção do METASITA sempre priorizou o olho no olho. O estar nas portarias das fábricas semanalmente. Por isto, o teletrabalho acaba tirando a possibilidade do corpo a corpo com o trabalhador, e a relação se torna mediada por algum instrumento de comunicação, e, há uma acomodação, que distancia representante e representado.

Sempre fizemos nossas Assembleias na sede da entidade, justamente por se tratar de um momento em que não há a vigilância por parte dos gestores das empresas, uma vez que na maioria das fábricas há câmeras de longo alcance de áudio e vídeo em suas portarias, facilitando a vigilância dos trabalhadores, em especial quando conversam com dirigentes sindicais. Portanto, do ponto de vista da organização sindical, temos um enorme prejuízo para todos e todas.

03) Devido à ausência ao controle de duração de jornada de trabalho, o

“teletrabalhador” não possui direito ao pagamento de horas extras, adicionais noturnos, dentre outros adicionais. Qual a sua opinião a respeito dessa supressão de direitos aos trabalhadores?

Resposta: Como respondido anteriormente, acredito que será uma boa discussão, no judiciário, a respeito da garantia desse direito ao trabalhador, pois, entendemos que, apesar de se tratar de uma excepcionalidade devido à pandemia o fato de ser uma decisão unilateral do empregador, e a discussão se aflora mais devido ao momento, o teletrabalho tem em sua essência uma discussão que o movimento sindical já faz há alguns anos, quanto à organização do trabalho, nessa modalidade, uma vez que a regulamentação não levou em consideração que a ausência do controle da jornada, pode levar ao excesso de jornada, sem as devidas garantias legais.

04) Considerando o enfoque da organização sindical dos trabalhadores, em sua opinião, você sentiu que a ausência dos trabalhadores na empresa torna mais difícil a negociação por salário e benefícios?

Resposta: A maior dificuldade é quanto a participação dos trabalhadores diretamente. Até mesmo porque, sempre trabalhamos com a lógica que os negociadores da empresa têm que sentir na mesa de negociação que a direção sindical negocia, mas juntamente estão todos os trabalhadores, e o poder de pressão e convencimento aumento bastante, quando temos a presença dos trabalhadores dentro das empresas. Há um ditado forte dentro do movimento sindical que diz “o maior barulho que os patrões escutam, é o silêncio das máquinas paradas”. Ou seja, um movimento paredista bem elaborado, e quando se esgotam todas as vias negociais, ajuda muito na construção de uma negociação que seja benéfica aos trabalhadores. E, mesmo sem o movimento, mas a presença em si, dos trabalhadores, fortalece o nosso poder de negociação, uma vez que a insatisfação ou satisfação dos trabalhadores influenciam diretamente na produção e na produtividade.

05) Considerando o cenário atual de calamidade pública, diversas empregadoras estão optando pelas suspensões dos contratos de trabalho, negociações para redução de jornadas e salários, como também, estão adotando o teletrabalho como uma alternativa de trabalho. Nesse teor, qual o papel do sindicato frente aos

interesses coletivos da categoria e individuais dos seus integrantes?

Resposta: O papel mais importante é garantir que o poder de compra do trabalhador não seja afetado, e que seu emprego seja garantido. No nosso caso, conseguimos junto à maior empresa da nossa base territorial, no caso a Aperam, que os direitos contidos nas Medidas Provisórias e na Lei 14020/2020, não somente fossem garantidos, mas obtivemos avanços quanto aos mesmo, como: aumento do tempo da estabilidade do emprego em tempo igual ao da suspensão ou redução; como a Lei 14020/2020 há uma situação em que o auxílio do governo está diretamente ligado às condições financeiras, conseguimos uma cláusula que garante aos trabalhadores, caso o governo não cumpra com sua parte, a empresa fica obrigada a cumprir, visando a manutenção do poder aquisitivo dos trabalhadores afetados.

Outro papel importante é denunciar os maus patrões que se aproveitam da pandemia para reduzir seus custos, à custa da mão de obra do trabalhador, que no Brasil, já não é tão valorizada assim.

Acredito que, ao final de todo esse processo em que vivemos, processos individuais e de substituição processual serão impetrados, no sentido de garantir a manutenção dos direitos e das conquistas dos trabalhadores, e também do emprego, até mesmo por causa da consideração que a contaminação por Covid-19, caracteriza-se como doença ocupacional, o que certamente, será outra discussão intensa nos Tribunais pelo país e pelo mundo afora.

APÊNDICE C - ENTREVISTA COM PROCURADORA DO TRABALHO

TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Eu, ISABELLA FILGUEIRAS GOMES ,abaixo assinado, autorizo BIANCA ISADORA FERREIRA DE OLIVEIRA, estudante de DIREITO da Faculdade de Direito de Ipatinga-FADIPA, a utilizar as informações por mim prestadas, para a elaboração de seu Trabalho de Conclusão de Curso, que tem como tema: “ O Teletrabalho e a flexibilização nas relações de trabalho” e está sendo orientada pelo Orientador: Prof. José Eduardo Cardoso Cheres.

Timóteo/MG, 22 de julho de 2020.

ISABELLA FILGUEIRAS Assinado de forma digital por
ISABELLA FILGUEIRAS
GOMES:09333716670 GOMES:09333716670
Dados: 2020.08.20 00:24:04 -03'00'

Assinatura do entrevistado

Entrevista realizada dia 25/07/2020 às
19h00min. Através de e-mail

Entrevistada: Isabella Filgueiras Gomes, 31 anos, Procuradora do Trabalho, Especialista em Direito Aplicado ao Ministério Público do Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais e pela Università degli Studi di Roma Tor Vergata. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais.

01) O Teletrabalho regulamentado pela Reforma Trabalhista é uma modalidade de trabalho em que o teletrabalhador não está sujeito a um controle de jornada. Sendo assim, qual a sua opinião acerca dessa exceção à limitação ao controle de jornada de trabalho?

Resposta: O teletrabalho, segundo o novo artigo 75-B da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, é definido como *“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”*.

Em princípio, por um lado, como forma de trabalho em um contexto social constantemente transformado pelas novas tecnologias, o teletrabalho poderia representar uma inovação positiva no sentido de permitir a trabalhadores e trabalhadoras maior facilidade de harmonização do trabalho com a vida familiar, conforme ideal de trabalho decente preconizado pela Organização Internacional do Trabalho. A combinação do trabalho remunerado com o cuidado com os filhos, os idosos, as obrigações domésticas e familiares é normalmente desafiadora, especialmente para as mulheres, diante de uma estrutura social patriarcal que lhes atribui preponderantemente as obrigações de cuidado. Flexibilidade de horários e de espaços de trabalho, portanto, poderiam oferecer, em tese, soluções criativas para

dilemas sociais contemporâneos.

Por outro lado, no entanto, um planejamento e uma regulação equivocados do teletrabalho, especialmente com ausência de fixação e controle da jornada de trabalho, podem anular por completo qualquer vantagem social que pudesse ser extraída desta modalidade laboral, acabando por submeter os trabalhadores e trabalhadoras a jornadas exaustivas e incompatíveis com o convívio familiar e social, o descanso, o lazer e quaisquer atividades em outras esferas da vida, dependentes de uma mínima previsibilidade e razoabilidade do horário de trabalho.

Com essas considerações, entendo que a exceção ao controle de jornada para o teletrabalho, introduzida pela Reforma Trabalhista, conforme novo inciso III do art. 62 da CLT, faz com que o teletrabalho possa se converter de modalidade inovadora e benéfica de trabalho em flexibilização prejudicial ao trabalhador.

Ressalta-se que, conforme art. 6º, parágrafo único, da CLT, *“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”*. Assim, e não sendo o teletrabalho espécie de trabalho externo, conforme art. 75-B da CLT, não vislumbro qualquer justificativa ou razoabilidade para a exceção ao controle de jornada. Até mesmo para os motoristas profissionais, aliás, que realizam trabalho externo, as Leis nº 12.619/2012 e nº 13.103/2015 garantem o direito do empregado ao controle e registro de jornada, tornando-se incompreensível a exceção feita ao teletrabalho.

Portanto, entendo que a dispensa do controle de jornada no teletrabalho, prevista pelo inciso III do art. 62 da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, anula os potenciais benefícios desta modalidade de trabalho para os empregados, contraria o art. 6º e parágrafo único da própria CLT e viola o direito constitucional dos trabalhadores à limitação de jornada, previsto no art. 7º, XIII, da Constituição. Foi esta a conclusão, aliás, de grupo de trabalho formado internamente no Ministério Público do Trabalho, à época da aprovação da Reforma Trabalhista, integrado pelos Procuradores do Trabalho Cláudia Honório, Cristiano Otávio Paixão Araújo Pinto, Helder Santos Amorim, João Batista Berthier Leite Soares, Paulo Douglas Almeida

de Moraes, Paulo Joarês Vieira e Renan Bernardi Kalil, com o objetivo de identificar e analisar as inconstitucionalidades da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

02) No aspecto do órgão ministerial. Quais os impactos que o teletrabalho pode ter?

Resposta: Internamente, no âmbito do Ministério Público, o teletrabalho é regulamentado de forma detalhada por meio de Resoluções, Portarias, Notas Técnicas e normas diversas, consistindo em modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos. É adotado em hipóteses diversas, com objetivos de aumento de produtividade, motivação de servidores, respeito à diversidade, dentre outros.

São detalhadas as numerosas regras aplicáveis, destacando-se a fixação de percentual máximo de servidores em teletrabalho na unidade, de modo a garantir o pleno funcionamento do órgão com atendimento às demandas presenciais; a disponibilidade dos servidores durante o horário de expediente da unidade, claramente definido; a fixação de metas de trabalho razoáveis e periódicas para acompanhamento do teletrabalho.

O teletrabalho permite, muitas vezes, o respeito a situações peculiares do servidor, como os casos de servidores pais e mães de crianças pequenas, que conseguem compatibilizar melhor seu trabalho com as tarefas familiares nesta etapa de vida, e de servidores que preferem exercer atividades profissionais e têm melhor rendimento em horários específicos, dentre outros casos. Há diversas vantagens, como redução de custos estruturais na unidade do Ministério Público, redução de tempo e gastos com deslocamentos etc.

Por outro lado, é inequívoca a necessidade de manutenção, ordinariamente, de pessoal suficiente em atividades presenciais em qualquer unidade ministerial, para funções essenciais como atendimento aos advogados e ao público em geral, coleta de denúncias, atendimento telefônico, participação em audiências etc. A facilidade e rapidez da comunicação entre membros e servidores é outro fator favorável às interações presenciais, dentre outras muitas vantagens da convivência entre os indivíduos em um mesmo ambiente físico de trabalho.

Durante a pandemia do novo coronavírus, uma situação de teletrabalho compulsório vem demonstrando com nitidez as diversas vantagens e também limitações e desvantagens do teletrabalho, que pode ser entendido, portanto, como modalidade de trabalho a ser utilizada no Ministério Público sempre em consonância com o

interesse público, de forma primária, não obstante considerado também o interesse do servidor, com estipulação e seguimento de normativas específicas que garantam o bem-estar do trabalhador e a produtividade necessária à função social da instituição.

03) Devido à ausência ao controle de duração de jornada de trabalho, o “teletrabalhador” não possui direito ao pagamento de horas extras, adicionais noturnos, dentre outros adicionais. Qual a sua opinião a respeito dessa supressão de direitos aos trabalhadores?

Resposta: Conforme já exposto, a dispensa do controle de jornada para o teletrabalho, introduzida pela Reforma Trabalhista, conforme novo inciso III do art. 62 da CLT, faz com que o teletrabalho possa se converter de modalidade inovadora e benéfica de trabalho em flexibilização prejudicial ao trabalhador.

Para além da viabilização de jornadas excessivas e prejudiciais ao convívio social e familiar, a ausência do registro de jornada ocasiona uma precarização também do ponto de vista remuneratório, favorecendo um alargamento do tempo de trabalho exigido sem contrapartida financeira para o trabalhador. Portanto, além da violação ao direito constitucional à limitação de jornada, previsto no inciso XIII do art. 7º da Constituição, a supressão da remuneração da sobrejornada afronta o inciso XVI do mesmo dispositivo constitucional, segundo o qual é direito dos trabalhadores *“remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”*.

Todas essas reduções de direitos ocorrem em um contexto de flexibilização normativa trabalhista que atenta contra o princípio da vedação ao retrocesso, com bases internacionais e encampado também pelo art. 7º, *caput*, da Constituição, que estabelece direitos aos trabalhadores, *“além de outros que visem à melhoria de sua condição social”*. Ao suprimir a própria distinção entre o serviço normal e o extraordinário, os prejuízos impostos à classe trabalhadora pela Reforma Trabalhista são evidentes.

Por fim, entendo conveniente destacar que todo o cerceamento de direitos trabalhistas na modalidade de teletrabalho pode também configurar hipótese de discriminação, não apenas a qualquer trabalhador submetido a tal modalidade laborativa, mas especialmente às mulheres, considerando-se o peso socialmente imposto dos trabalhos domésticos e familiares e conseqüente recurso mais frequente a formas alternativas de

trabalho. Conforme Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, os Estados devem “assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor”, o que impõe também análise atenta e combate eficaz não apenas às discriminações diretas e visíveis, mas também às formas de discriminação indireta, ou seja, ocultas ou veladas.

04) Considerando o grande avanço da tecnologia a flexibilização vem ganhando espaço nas relações de trabalho como é o caso do Teletrabalho, resultando, portanto, certa liberdade por não exigir o controle da jornada. Nesse teor, o Teletrabalho carece de legislação para garantir o direito à desconexão ao trabalho?

Resposta: Entendo que novas modalidades de trabalho, para garantirem a dignidade dos trabalhadores e direitos como a desconexão, não necessariamente necessitam de uma legislação específica e detalhada, mas de uma legislação que necessariamente respeite os princípios constitucionais e legais trabalhistas.

No exemplo do lamentável inciso III do art. 62 da CLT, por exemplo, o problema foi a inovação legislativa equivocada e inconstitucional, não a ausência de regulamentação. Caso houvesse o legislador previsto apenas a admissibilidade do teletrabalho e validade das tecnologias adotadas para tanto, o controle de jornada estaria garantido, sem controvérsias, pelo regramento geral da CLT e pela já antiga equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando aos meios pessoais e diretos, conforme art. 6º e parágrafo único da CLT.

Por outro lado, uma legislação específica que respeitasse também a limitação constitucional de jornada, com indicação dos meios de controle no teletrabalho, seria também uma forma válida e salutar de garantir aos trabalhadores sua dignidade e direito à desconexão.

Concluo, portanto, que as novas modalidades de trabalho não se revelarão benéficas ou malélicas tão somente pela presença ou ausência de uma normatização ou regulamentação específica, mas pela presença ou ausência de uma regulamentação em consonância com as normas internacionais trabalhistas e com princípios e normas constitucionais. Tão ou mais importantes que eventuais normas infraconstitucionais editadas, além disso, serão as interpretações que lhes sejam conferidas, especialmente

à luz de tratados ou convenções internacionais trabalhistas, da Constituição e dos diversos diplomas infraconstitucionais, notadamente de dispositivos nucleares da Consolidação das Leis do Trabalho, por parte do Poder Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho, dos advogados, doutrinadores e juristas de modo geral.