

GIULLIA ALMEIDA BORGES

**OS MECANISMOS UTILIZADOS PARA CONTROLE DA JORNADA NO TRABALHO
REMOTO E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Artigo apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para obtenção do título de bacharel.

Orientador: Professor Daniel Teixeira Silva

**LAVRAS
2022**

OS MECANISMOS UTILIZADOS PARA CONTROLE DA JORNADA NO TRABALHO REMOTO E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Giullia Almeida Borges¹

RESUMO: O trabalho passou por diversas modificações ao longo do tempo. Uma dessas mudanças ocorreu com o surgimento da pandemia do Covid-19. O isolamento domiciliar recomendado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) fez com que a forma de realização do trabalho fosse repensada. Sendo assim, o trabalho remoto, primordialmente na modalidade do *home office*, ganhou um espaço ainda maior. No entanto, a legislação existente sobre o teletrabalho foi trazida recentemente pela Reforma Trabalhista e ainda não conseguiu contemplar o assunto em sua totalidade. Esse estudo tem o objetivo de analisar a questão do controle de jornada para os trabalhadores remotos, de forma a reconhecer a necessidade de um controle de jornada capaz de cumprir sua função de proteger os direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal, além dos direitos previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Busca-se, também, analisar quais os mecanismos utilizados pelo empregador para realizar o controle de jornada de maneira remota e criticar o controle feito de forma a desrespeitar o direito à desconexão, à privacidade e à intimidade do empregado. A metodologia usada foi a pesquisa bibliográfica, acerca do tema. Por fim, tem-se que é necessário encontrar o equilíbrio, a fim de que a jornada do trabalhador remoto seja controlada, mas não de forma a violar os seus direitos assegurados pelo ordenamento pátrio. Ainda faz-se mister reconhecer a necessidade de uma legislação própria para regulamentar o trabalho remoto, observando todos os aspectos dessa modalidade e preenchendo as lacunas e faltas da legislação existente até então.

Palavras-chave: Trabalho remoto, *home office*, teletrabalho, pandemia, controle de jornada, direito à desconexão, direitos trabalhistas, direitos fundamentais, privacidade, intimidade.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Trabalho remoto: questões conceituais. 3. A importância do controle de jornada. 4. Mecanismos de controle de jornada no trabalho remoto. 4.1. Direito à desconexão e o *burnout*. 4.2. Os mecanismos de controle e os direitos da personalidade. 5. PL n. 5581/2020 *versus* MP n. 1.108/2022. 6. Considerações gerais. Referências bibliográficas.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Lavras (UFLA).

1. INTRODUÇÃO

Os primeiros casos de Covid-19 foram informados à Organização Mundial da Saúde (OMS) em 31 de dezembro de 2019. O coronavírus teve origem na cidade de Wuhan, na China, proliferando-se rapidamente por todo o país e, posteriormente, por todo o mundo, configurando-se, portanto, como uma nova pandemia. No Brasil, os primeiros casos registrados foram em fevereiro de 2020.

A forma de contágio ocorre por meio do contato direto com a pessoa infectada pelo vírus (por exemplo: pelo aperto de mão seguido do toque nos olhos, nariz e boca), por meio da tosse, espirro e também por meio de gotículas respiratórias que contém o vírus e que podem permanecer suspensas no ar.

Dessa forma, segundo as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS), a melhor forma de diminuir a transmissão do vírus seria o isolamento domiciliar². Essa foi a primeira recomendação, em março de 2020, indicada em um primeiro momento de grande susto e no qual não existia previsão de vacina. Como o isolamento foi uma medida indicada por tempo indeterminado, o mundo inteiro precisou ajustar todos os aspectos da vida de acordo com tal solicitação, incluindo, modificar a forma de realização do trabalho.

A partir da necessidade de isolamento domiciliar, foi preciso recorrer às modalidades de trabalho remoto, de forma a dar continuidade à prestação dos serviços, mas de maneira segura, conforme a recomendação da OMS. Fato é que o trabalho remoto, nas modalidades do teletrabalho e do *home office*, já existia. No entanto, com a decretação de *lockdown* e os constantes pedidos de que as pessoas permanecessem em casa para diminuir as chances de contaminação, o *home office* apresentou-se como uma necessidade a praticamente todos os trabalhadores. Assim, com grande parte das atividades laborais sendo realizadas pelos empregados em casa, foi possível perceber como a legislação brasileira, mesmo após a Reforma Trabalhista de 2017, ainda mostrou-se frágil quanto à regulamentação da temática.

Tendo em vista toda a tecnologia de informação e comunicação disponível atualmente, é inquestionável que existem meios para que os trabalhadores possam realizar suas tarefas de maneira mais descentralizada:

² OMS reforça que medidas de isolamento social são a melhor alternativa contra o coronavírus. **G1**, 30 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/03/30/oms-reforca-que-medidas-de-isolamento-social-sao-a-melhor-alternativa-contr-o-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 14 mar. 2022.

Atualmente a tecnologia das informações vem avançando significativamente, graças à globalização e ao desenvolvimento tecnológico. A maior parte do mercado de trabalho está conectada à informação, sendo possível descentralizar a forma de trabalho, levando o serviço ao trabalhador. As novas ferramentas tecnológicas permitem o acesso à informação, independentemente de fatores como espaço e tempo, remodelando assim as relações sociais³.

De acordo com uma pesquisa realizada em julho de 2020 pela Fundação Instituto de Administração (FIA), com dados de 139 empresas brasileiras, o *home office* fora adotado por 46% delas durante a quarentena, dentre empresas do ramo hospitalar, da indústria e no setor de comércio e serviços⁴. Ademais, segundo estudo divulgado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), no período compreendido entre maio a novembro de 2020, 11% dos trabalhadores ativos no Brasil exerceram suas atividades profissionais de forma remota⁵. É possível concluir, assim, que o *home office* foi a maior estratégia utilizada pelo empregador para garantir a continuidade da prestação de serviços, utilizando dos meios tecnológicos como suporte para que os empregados pudessem realizar suas atividades.

A questão é que, a pandemia criou um contexto em que as atividades em um primeiro momento consideradas não essenciais, foram suspensas presencialmente. Assim, precisou-se pensar em outras soluções, uma vez que o estilo de vida e de negócios existentes até então, tornaram-se inviáveis:

Os voos cessaram, mas as reuniões continuaram acontecendo. As escolas fecharam, mas crianças e adultos continuaram estudando. O comércio foi impedido de receber clientes, mas o *delivery* cresceu vertiginosamente. Empresas esvaziaram seus caros espaços imobiliários e foram obrigadas a repensar seus custos fixos⁶.

Foram diversas as modificações necessárias para a realização das tarefas laborais e isso se estende até hoje, sendo possível perceber em coisas simples do dia a dia. Houve uma readequação geral e a maior exposição dos trabalhadores ao *home office* foi fruto dessa necessidade de reajuste.

³ MORGENSTERN, Elisa. **A imposição do home office e suas consequências trabalhistas**. FAE Centro Universitário – Núcleo de Pesquisa Acadêmica. Memorial TCC – Caderno da Graduação, 2016. p. 11-24. Disponível em: [file:///C:/Users/beren/Downloads/133-473-1-SM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/beren/Downloads/133-473-1-SM%20(2).pdf). Acesso em: 21 nov. 2021.

⁴ MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. Agência Brasil, São Paulo, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 21 nov. 2021.

⁵ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **11% dos trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil**. 15 jul. 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38263#:~:text=11%25%20dos%20trabalhadores%20estiveram%20em%20trabalho%20remoto%20em%202020%20no%20Brasil&text=O%20Instituto%20de%20Pesquisa%20Econ%20C3%B4mica,a%20pandemia%20de%20Covid%2019. Acesso em 27 mar. 2022.

⁶ ALVES, Tiago. **Nem home nem office**. São Paulo: Editora Gente, 2022.

No entanto, mesmo com a vacinação e, conseqüentemente, a diminuição dos casos, há uma tendência de que o *home office* se perpetue. Depois de experimentar essa modalidade de trabalho em uma escala tão grande foi possível discernir melhor acerca dos seus defeitos e das suas qualidades. Além disso, é fato que o mundo não voltará a seu *status quo ante* pós-pandemia e muitas coisas que ganharam espaço durante esse tempo, serão perpetuadas no tempo.

Até aqui, tem-se, em resumo, que a fim de minimizar os riscos em expor os trabalhadores ao coronavírus, uma solução que se mostrou eficaz foi a implementação do *home office*, para enfrentamento do “novo normal”.

Assim, tratando de iniciar certa problematização quanto ao tema, é importante lembrar que sendo um trabalho cujas tarefas são realizadas em casa, o empregador não tem o mesmo controle sobre o empregado como acontece quando o trabalhador está nas dependências da empresa. Essa dificuldade no controle se aplica também no que diz respeito à jornada de trabalho do empregado. No entanto, com toda a evolução dos meios tecnológicos, foram criadas maneiras de controlar a jornada de trabalho de forma remota. A grande questão é como o empregador pode realizar esse controle da jornada à distância, com o seu funcionário trabalhando em casa, de forma a garantir a ele todos os direitos previstos na Constituição das Leis do Trabalho (CLT), além de assegurar a proteção de outros direitos básicos como o direito à imagem e à privacidade.

Não se pode ignorar a importância do controle de jornada para o empregado, uma vez que se trata de uma ferramenta essencial para observar o cumprimento das oito horas de trabalho diárias, as horas extras e como serão contabilizadas em banco de horas ou pagas, o direito ao intervalo intrajornada, entre outros direitos.

Por fim, é possível perceber como a pandemia do COVID-19 acabou mostrando a necessidade de reinventar a forma de prestação dos serviços. O *home office* surgiu como alternativa forte e eficaz nos momentos mais críticos, mas mesmo agora, que há maior flexibilização nas normas de segurança sanitária, mostra-se uma promessa firme para o futuro, que prevê um mundo ainda mais interconectado, com estratégias de trabalho mais descentralizadas, virtuais e que não prescindem tempo e espaços fixos. Por isso a importância de ser discutido também pelo Direito, na perspectiva de proteção aos direitos previstos na Constituição Federal e na CLT.

2. TRABALHO REMOTO: QUESTÕES CONCEITUAIS

O trabalho remoto é aquele trabalho realizado de qualquer lugar. Não há a exigência, por exemplo, de que o funcionário cumpra a sua jornada dentro do seu estabelecimento de trabalho. O trabalho remoto já evidencia certa tendência de descentralização, tendo em vista as maiores possibilidades de deslocamento possibilitadas pelo avanço da tecnologia e pela facilidade de se manter uma conexão e comunicação eficaz, independente de espaços fixos.

O teletrabalho foi trazido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). De acordo com a redação do art. 75-B da lei:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo⁷.

Ainda de acordo com o parágrafo único do mesmo dispositivo, caso o empregado tenha que comparecer nas dependências da empresa para atividades específicas que exijam sua presença no estabelecimento, não é descaracterizado o regime de teletrabalho.

Segundo o proposto pela reforma, têm-se, então, três características básicas para caracterizar o teletrabalho: a) trabalho prestado na maior parte do tempo fora das dependências do empregador; b) utilização de recursos tecnológicos e; c) não ser trabalho externo. Ademais, deve-se lembrar de que no teletrabalho a atividade poderia ser exercida dentro do estabelecimento, mas é realizada em outro lugar.

Como determinado na Lei nº 13.467/2017, o teletrabalho só será permitido caso seja de comum acordo entre as partes e deve constar em contrato individual de trabalho ou aditivo. Importante também que seja acordado entre o empregado e o empregador, por meio de contrato escrito, como se dará a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, de acordo com o estabelecido pelo art. 75-D.

⁷ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 21 nov. 2021.

No entanto, no dia 28 de março de 2022 foi publicada no Diário Oficial da União a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, que, sobretudo, tem o intuito de regulamentar o teletrabalho, realizando algumas mudanças no texto trazido pela Reforma Trabalhista no que diz respeito à tratativa do tema nos arts. compreendidos entre o 75-A ao 75-F. Como se trata de medida provisória, possui força de lei, uma vez que foi publicada no Diário Oficial, mas ainda precisa ser aprovada pelo Congresso Nacional para se tornar definitiva.

As mudanças propostas pela MP são fruto da óbvia necessidade de ajuste da legislação às necessidades dessa forma de trabalho que apresentou crescimento notável desde o começo da pandemia. O reconhecimento de que é preciso realizar alterações e preencher lacunas no que foi disposto pela Reforma Trabalhista sobre o teletrabalho é um bom sinal de que se pretende oferecer uma segurança jurídica à temática.

Alguns pontos previstos pela MP são essenciais de serem analisados. Em primeiro lugar, estabelece-se que é considerado teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo⁸.

Segundo a medida, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

No entanto, além disso, foi proposta uma alteração em uma questão muito importante. A MP propõe que o teletrabalhador pode ser contratado por jornada ou por produção ou tarefa. Caso ele não seja contratado por jornada, terá liberdade para exercer suas tarefas na hora que preferir. Sendo contratado por jornada, é permitido o controle remoto da jornada, assim como o pagamento de horas extras se ultrapassada a jornada regular. Se o teletrabalhador for contratado por produção ou por tarefa, não há previsão do controle de jornada.

De acordo com a redação trazida pela Reforma Trabalhista no inciso III do art. 62 da CLT, os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelas normas de controle do regime celetista. Isso significa que para todos os teletrabalhadores, não está previsto o controle da jornada de trabalho. Já na redação trazida pela MP do inciso III do art. 62, não são abrangidos pelo regime

⁸ BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#art6. Acesso em 29 mar. 2022.

de controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Como dito anteriormente, a medida ainda precisa ser aprovada pelo Congresso Nacional, mas entrou em vigor imediatamente após a publicação no Diário Oficial.

Quanto à modalidade de trabalho *home office*, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), segundo o Manual de Teletrabalho divulgado por eles, é de que o *home office* é um tipo de teletrabalho. No entanto, o *home office* é mais específico porque é o serviço prestado de casa, enquanto para outras modalidades de teletrabalho haveria uma possibilidade maior de deslocamento, uma vez que o requisito principal se resume em ser um trabalho prestado fora das dependências do empregador. Dessa forma:

Estudiosos do tema classificam o *home office* como um tipo de teletrabalho, ou seja, o trabalho é prestado de casa. Isso porque também há o teletrabalho prestado em telecentros. Existe ainda o teletrabalho móvel ou nômade, em que às vezes se encontra um trabalhador em uma cafeteria no computador trabalhando. Resumindo, teletrabalho é um termo mais abrangente, que inclui o trabalho realizado em casa ou em outros locais que não sejam a empresa – em espaços de coworking, cafeterias, etc. Já o *home office* é um termo específico ao trabalho realizado em casa, abrangendo também trabalhadores autônomos e freelancers⁹.

Portanto, no entendimento do TST, o *home office* é uma modalidade de teletrabalho, sendo apenas uma subdivisão para caracterizar especificamente o trabalho realizado em casa. O problema dessa interpretação é que o funcionário que em razão da pandemia, começou a trabalhar em regime de *home office*, estaria excluído da aplicação da legislação celetista por ser um teletrabalhador, de forma que não teria mais o controle de jornada e perderia o direito de receber o pagamento de horas extras, por exemplo.

Tem-se também o trabalho híbrido, que é um regime no qual se alternam os dias de trabalho presencial e de trabalho remoto. Com a flexibilização que tem permitido o retorno gradual das atividades presenciais, o trabalho híbrido tem sido uma opção bastante vantajosa para os empregados e empregadores. A MP 1.108, acompanhando esse movimento de flexibilização, foi perspicaz no sentido de permitir a adoção do modelo híbrido, seja prevalecendo o trabalho presencial ou o remoto. Além de estabelecer que a presença do trabalhador para realizar tarefas específicas, ainda que de forma habitual, não seria suficiente para descaracterizar o trabalho remoto.

⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver**. 1. ed. Brasília, dez. 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 21 nov. 2021.

O trabalho híbrido não se mostra como uma tendência passageira e os cuidados para sua implementação são bem similares aos do *home office*. Ou seja, é preciso realizar o controle de jornada de maneira remota nos dias em que o trabalho não for presencial e é necessário assegurar os direitos previstos pela CLT, assim como os direitos individuais previstos pela Constituição Federal. É uma modalidade de trabalho que tem sido vista como grande promessa, uma vez que pode apresentar a capacidade de entregar soluções para alguns dos problemas encontrados no *home office*, principalmente os relacionados a produtividade e saúde mental.

Após perpassar por essas conceituações importantes de maneira mais ampla, há uma discussão a que se pretende insistir: *home office* e teletrabalho são a mesma coisa?

O teletrabalho em definição mais ampla pode ser caracterizado quando os trabalhadores realizam todas ou grande parte de suas atividades em um ambiente fisicamente separado do local de seu trabalho, usando meios tecnológicos para sua realização¹⁰. Já *home office* seria a nomenclatura exclusiva para caracterizar o desempenho das atividades profissionais no mesmo lugar em que se reside.

Uma vez que se entende o *home office* como uma modalidade de teletrabalho, como feito pelo TST, conseqüentemente é gerada a interpretação de que aos trabalhadores em regime de *home office* há a aplicação do inciso III do art. 62 da CLT, sendo assim não seria possível controlar a jornada de trabalho. Originalmente, segundo a redação dada pela Reforma Trabalhista, tal artigo dispõe que:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
III - os empregados em regime de teletrabalho¹¹.

Em discordância ao entendimento do TST, há, na doutrina, aqueles que argumentam que para diferenciar o *home office* do teletrabalho é importante observar que o *home office* é uma extensão do trabalho realizado no estabelecimento do empregador. Dessa forma, não haveria, portanto, que se falar em alterações nas condições de trabalho:

Em suma, teletrabalho é a realização da atividade através de formas de telecomunicação na modalidade a distância, fora da sede empresarial. No entanto é necessária a regulamentação por parte da empresa e previsão no contrato de

¹⁰ RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. **Home Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de casa.** Temas em Psicologia, vol. 23, n° 2, 2015, p. 431 - 441. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751491013.pdf>. Acesso em 29 mar. 2022.

¹¹ BRASIL. **Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 fev. 2022.

trabalho. Com o teletrabalho, o colaborador fica desobrigado do controle de jornada, e por isso também não há registro de horas extras ou adicionais noturnos. Já o *home office*, que em tradução livre é o "trabalho feito em casa", não possui expressa previsão legal. Com esse método, não é obrigatória nenhuma alteração no contrato de trabalho ou formalização, mas é recomendável. Com isso, considera-se que o colaborador está trabalhando normalmente, porém sem deslocamento, obrigando-o, inclusive, a registrar sua jornada de trabalho como se estivesse na empresa. Ou seja, o *home office* é uma extensão da empresa para a casa do trabalhador, sem nenhuma alteração das condições de trabalho¹².

Ainda, para corroborar com a ideia de que os trabalhadores em regime de *home office* devem ser abrangidos pela CLT, Duarte argumenta:

(...) trabalhar em domicílio, desde que subordinado a um empregador ou respaldado por uma empresa, insere-se, para todos os efeitos, como um trabalho em regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O trabalhador de *home-office* responde aos superiores em sua empresa como se estivesse inserido fisicamente no ambiente laboral, sem distinção legal do trabalho considerado formal, seja em relação ao salário ou aos benefícios, sendo concedidos, de forma igualitária, as férias e o 13º salário, bem como demais gratificações. Rasmussen e Corbett (2008) pontuam que a falta de direitos concedidos ao trabalho em *home-office* e a informalidade deste modelo podem contribuir para uma reputação negativa, podendo gerar desqualificação profissional¹³.

A MP 1.108 tenta de certa forma solucionar esse problema, propondo que o empregado submetido ao regime de teletrabalho possa prestar os serviços por jornada ou por produção ou por tarefa. Além disso, também modifica o inciso III do art. 62 para dispor que apenas os teletrabalhadores que prestam serviços por produção ou por tarefa não terão sua jornada controlada. Mesmo tentando preencher essa lacuna, a medida ainda não parece específica o suficiente a fim de proteger os direitos do trabalhador, uma vez que não estabelece nenhum outro parâmetro quanto aos serviços que serão prestados por produção ou por tarefa, deixando uma nova lacuna, em termos ainda mais vagos.

Em qualquer situação, o controle de jornada continua sendo desejável e recomendado. A questão aqui é muito menos conceitual. Independente da interpretação a ser feita, do *home office* como modalidade de teletrabalho e com aplicação do art. 62 ou do *home office* como categoria autônoma pela qual seriam aplicáveis os dispositivos da CLT, fato é que o controle de jornada é

¹² BORGES, Lucas Joaquim. **Teletrabalho e home office não são a mesma coisa!**. Migalhas, 31 mai. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/346401/teletrabalho-e-home-office-nao-sao-a-mesma-coisa>. Acesso em: 10 fev. 2022.

¹³ RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. **Home Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de casa**. Temas em Psicologia, vol. 23, nº 2, 2015, pp. 431 - 441. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751491013.pdf>. Acesso em 29 mar. 2022.

uma ferramenta essencial para que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, coibindo excessos da parte do empregador.

3. A IMPORTÂNCIA DO CONTROLE DE JORNADA

Controlar a jornada é importante para o trabalhador uma vez que representa uma limitação dos poderes do empregador, de forma que ele não pode exigir do empregado mais do que o permitido em lei. É uma forma de preservar minimamente o trabalhador, principalmente tendo em vista que a legislação brasileira sobre o trabalho remoto ainda é tão incompleta e ineficaz para tratar do tema. Ainda não há suporte legislativo o suficiente e mesmo que se tenha iniciado um movimento maior de discussão sobre isso, há muito que evoluir.

O filme “Tempos Modernos”¹⁴, estrelado por Charles Chaplin, demonstra algumas questões importantes que servirão de guias para construir uma argumentação coerente. O filme mostra uma sociedade pós-revolução industrial. Se antes, havia uma produção majoritariamente artesanal, em que as figuras de empregado e empregador se confundiam e havia a busca essencialmente pela subsistência, após a Revolução Industrial ocorreu uma grande mudança nesse cenário. A Revolução Industrial criou um contexto em que, em busca de uma maior produtividade para lucro do empregador, o empregado se submetesse a péssimas condições de trabalho.

O personagem de Chaplin trabalhava na indústria. Era possível observar a exploração sofrida. Os trabalhadores realizavam a mesma função repetidamente durante todo o seu horário de trabalho, que não era reduzido às oito horas diárias e não contava com nenhum tempo de intervalo. Havia uma alta cobrança de produtividade, e, por isso, eles deviam realizar suas atividades da maneira mais rápida possível, a fim de obter um produto final em menos tempo, desempenhando sua função de acordo com o tempo da máquina.

Percebe-se na obra que a última preocupação era o empregado. O mais importante para o empregador era o lucro gerado por meio da prestação de serviços em uma condição precária. O que é mais importante evidenciar aqui são as muitas horas trabalhadas, praticamente sem intervalos. Uma cena icônica no filme é aquela em que a indústria providencia uma máquina responsável por alimentar os funcionários para que eles possam comer enquanto continuam a realizar o seu trabalho.

A obra pode ser interpretada como uma crítica ferrenha à exploração do trabalhador. É por isso que falar sobre o controle de jornada passa a ser importante. O controle da jornada é um

¹⁴ TEMPOS Modernos. Direção e produção: Charles Chaplin. Estados Unidos, 1936. 1 DVD (87 min.).

mecanismo essencial para evitar que o empregador cometa excessos em relação à jornada de trabalho do seu empregado.

Dessa forma, o controle de jornada atua como proteção ao direito dos trabalhadores, uma vez que especifica a quantidade diária de horas de trabalho que são permitidas, além de estabelecer os intervalos intrajornada, o direito ao recebimento de horas extras e do adicional noturno, se assim se fizer necessário, além de outros direitos que o emprego possa vir a ter.

Não se procura estar em discordância com o desenvolvimento que o mundo globalizado e conectado trouxe. O trabalho remoto é o resultado de grandes avanços tecnológicos, que permitem que tanto o empregador quanto o empregado possam realizar suas atividades de maneira descentralizada e prescindindo de tempo e espaços fixos. É incrível pensar que um funcionário possa prestar seus serviços, em sua casa, em um café, em um espaço de *coworking* ou em qualquer lugar que deseje. Sendo bem regulamentado pela legislação, seria mais um sinônimo de liberdade do que de opressão. No entanto, mesmo que o trabalho remoto seja visionário, foi possível observar com a pandemia o agravamento no cenário de precarização das relações de trabalho, tendo em vista que além das lacunas apresentadas na lei, ainda há a falta de treinamento e de preparo dos profissionais. Os trabalhadores enfrentaram desafios para se adaptar com o uso de tecnologias, programas remotos e também para realizar a divisão entre o espaço e as tarefas da casa e do trabalho.

Quanto a isso, acertadamente afirma-se que:

Por isso o controle de jornada se faz tão necessário, o cenário não está propício para atingir metas. O controle de jornada garante o direito ao teletrabalhador, receber pelo tempo que disponibilizou para a realização do trabalho demandado pelo empregador, o controle não é so importante para garantir que o empregado cumpriu com suas horas, mas para não negar o direito ao descanso, intervalo e ganhos extras. Não é impossível efetivar o controle de jornada no teletrabalho, visto que se faz necessário, preservar os ganhos excedentes da jornada e garantir o devido repouso. A garantia já conquistada pelo direito do trabalho e seus princípios, em especial o princípio de primazia da realidade, não podem retroagir no tempo, suprimindo direitos basilares da relação empregatícia. Logo se faz a cautela, em havendo a possibilidade de controle de jornada, que assim o faça, justamente para garantir um bom funcionamento do relacionamento e do contrato de trabalho¹⁵.

¹⁵ COSTA, Mayna Jungues da. **Teletrabalho: A ausência de controle da jornada de trabalho em contraste com o princípio da primazia da realidade.** 2021. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Curitiba, Centro Universitário de Curitiba. Curitiba, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18485/1/Mayna%20Jungues%20da%20Costa%20%285%29.pdf>. Acesso em 30 mar. 2022.

É essencial preservar o trabalhador porque em comparação com o empregado, ele representa o lado mais frágil e mais desprotegido da relação de trabalho. Assim, deve-se lembrar do princípio da proteção ao trabalhador, que é o guardião de todos os outros princípios fundamentais dos trabalhadores:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho¹⁶.

É necessário que exista um mínimo de garantias à parte mais fraca da relação. O princípio protetivo é quem se encarrega de compensar a desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, destinando uma maior proteção jurídica¹⁷.

No Direito do Trabalho, pode-se dizer que não há a paridade entre as partes. É fácil evidenciar a desproporcionalidade existente entre um empregado e um empregador. Tendo em vista que o empregador é a parte mais forte da relação e que o empregado é a parte hipossuficiente, um ponto central é que o direito trabalhista trate os desiguais na medida de suas desigualdades. Sendo assim, a legislação deve buscar sempre a proteção do trabalhador, que se configura como parte mais frágil.

Sendo assim, o controle de jornada é importante para os funcionários que realizam o seu trabalho de maneira remota. Tendo em vista que é essencial para efetivar a proteção ao direito dos trabalhadores, faz-se mister lembrar que atualmente existem muitas formas de realizar o controle à distância, como argumenta Geraldo Magela Melo:

De forma perversa, o legislador incluiu no inciso III do art. 62 da CLT o teletrabalhador, de modo a retirar a proteção à jornada, desconsiderando o grande avanço tecnológico que permite atualmente aos empregadores controlar a localização exata do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim¹⁸.

Nas palavras de Giometti:

Sempre que houver meios acessíveis e idôneos de aferição do efetivo tempo gasto com o labor ou à disposição do empregador, o simples fato do trabalho não

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 213.

¹⁷ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017. p.169.

¹⁸ MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), 28 jul. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt%3E>. Acesso em 17 fev. 2022.

desenvolvido dentro da empresa, não autoriza a jornada irrestrita de trabalho e, somente retira o direito ao recebimento das horas extras e reflexos, se for efetivamente incompatível com o controle de jornada¹⁹.

É importante também que se observe com mais cautela como a legislação trata o tema. Em um primeiro momento, há que se falar sobre o conflito de normas na CLT. Conforme já visto, o inciso III do art. 62, segundo a redação trazida pela Reforma Trabalhista, determina que os empregados em regime de teletrabalho não sejam abrangidos pelo regime celetista. Sendo assim, os teletrabalhadores não estariam sujeitos ao controle de jornada. No entanto, tal disposição contraria outro dispositivo inserido posteriormente à CLT: o art. 74, incluído pela Lei nº 13.874, de 2019, que dispõe em seu parágrafo 2º e 3º:

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.

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o caput deste artigo²⁰.

Observando esse dispositivo, há a clara determinação de que os locais com mais de vinte funcionários realizem o controle de horário, além de que também seja realizado o registro dos horários dos empregados de forma manual, mecânica ou eletrônica mesmo que o trabalho seja executado fora do estabelecimento.

A Reforma Trabalhista iniciou um movimento responsável por precarizar e retirar direitos trabalhistas. O inciso III do art. 62 trazido pela reforma não foi diferente. O controle de jornada é essencialmente um direito do trabalhador, para que seja assegurado que ele trabalhe no período máximo das oito horas por dia permitidas pela legislação, tenha garantido o direito aos intervalos intrajornadas e repouso, além de receber hora extra e outros adicionais, se necessário.

A Medida Provisória 1.108, mais atual proposição sobre o tema, sugeriu uma mudança em relação a isso. De acordo com a medida, o teletrabalhador pode prestar seus serviços por jornada ou por produção ou por tarefa. A forma pela qual ele realizará suas atividades deve constar

¹⁹CALCINI, Ricardo; MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de (coord.). **Perguntas e respostas sobre a lei da reforma trabalhista**: obra coletiva por ocasião dos 2 anos da Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2019. p. 190.

²⁰BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 fev. 2022.

expressamente em contrato individual de trabalho. Mesmo sob o argumento de que o objetivo de tal medida é o de oferecer maior segurança jurídica ao trabalhador, o problema é que a MP veio seguindo a mesma ideia da Reforma.

Quando se estabelece que o teletrabalhador pode trabalhar por jornada, por produção ou por tarefa, o que se pensa é que está aberta a negociação para que o trabalhador escolha, em comunhão com o empregador, a forma mais benéfica para ambos. No entanto, essas negociações raras vezes são realmente negociações. Na maioria das vezes, o poder do empregador prevalece e, levando em conta a situação de hipossuficiência do empregado, dificilmente ele conseguirá rejeitar ou modificar a proposta recebida. Por exemplo, supondo que o empregado seja contratado para trabalhar por tarefa. Na legislação, não é estabelecido um limite de tarefas, assim como não fica claro o tempo que ele precisa estar à disposição do seu empregador. Esse “estar à disposição do empregador” por tempo indeterminado é muito perigoso e esbarra na discussão acerca do direito à desconexão.

Além disso, o trabalho remoto por produção propõe também a dispensa do controle de jornada. Isso pode implicar em expedientes ainda maiores, sem a garantia de remuneração, uma vez que essa produção será determinada e mensurada pelo patrão. O critério de produtividade é muito subjetivo e não poderia estar em uma legislação sem maiores apontamentos. Engana-se quem pensa que o teletrabalho por produção ou por tarefa será fruto de uma longa discussão entre empregador e empregado, na qual serão avaliados os pontos de cada uma das partes, em busca do que é melhor para ambos. A livre negociação, pregada pela Reforma Trabalhista e por outros diplomas normativos que vieram a seguir, na prática, beneficia bem mais o empregador, uma vez que naturalmente ele já tem mais poder.

Como é elucidado por Paulo e Marilda Ferracioli:

Por essa lógica, os “padrões remuneratórios migram do salário-hora para o salário-produtividade, alterando culturas, diálogos negociais e contratos” (FINCATO, 2019, p. 70). Em vez de vender sua hora de trabalho, presume-se que o empregado está entregando a execução de determinadas tarefas, não importando a duração para sua consecução. Estar-se-ia, portanto, diante do auge da flexibilização do tempo pelo empregado prevista como definidora do teletrabalho²¹.

²¹ FARAH, Gustavo Pereira; FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik (org.). **Os impactos da Covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Senso, 2020. p. 59. Disponível em: <file:///C:/Users/beren/Downloads/Organizao-livrocompleto-Os-impactos-da-COVID-19-abp7lq.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2022.

A lógica que se pretende trazer por meio da MP também é essa. O teletrabalhador por produção ou por tarefa estará executando suas atividades, mas não por tempo determinado, e sim qualquer que seja o tempo empregado para desenvolver e concluir a tarefa.

Ainda tratando sobre a questão do controle de jornada, em 2017, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) teve sua 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. O foco do evento era analisar e discutir algumas questões trazidas pela Reforma Trabalhista. Sobre a questão do controle de jornada no teletrabalho, foi aprovado o enunciado determinando que:

Nos casos em que for possível o acompanhamento ou controle indireto da jornada de trabalho pelo empregador, ainda que por meios informatizados ou telemáticos, o princípio do contrato realidade impõe a interpretação do dispositivo em epígrafe de acordo com o disposto no art. 7º, inciso XIII, da CF/88, art. 7º, “d” do PIDESC e art. 7º, “g”, do Protocolo de San Salvador, garantindo ao trabalhador o direito às horas extras trabalhadas²².

Em 2020, o Ministério Público do Trabalho (MPT) divulgou uma nota técnica para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e trabalhadores em trabalho remoto ou *home office*. Na nota há a recomendação de que exista a especificação de horários para atendimento virtual da demanda, de maneira que sejam assegurados os repousos legais e o direito à desconexão²³.

Em 2021, o MPT divulgou dados demonstrando que foram recebidas mais de 40 mil denúncias referentes ao pagamento de horas extras para os empregados em *home office*, no período de março de 2020 a março de 2021²⁴.

É importante também observar como a jurisprudência brasileira tem lidado com essa controvérsia. Uma demanda que tem chegado com frequência nos tribunais se refere à questão do controle de jornada e o direito ao recebimento das horas extraordinárias. Se a jornada não é

²² ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Reforma Trabalhista – Enunciados Aprovados**. Brasília, 2018. p. 66. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 30 mar. 2022.

²³ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia 2020**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou *home office*. Brasília, 10 set. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica1.pdf>. Acesso em 30 mar. 2022.

²⁴ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Em 1 ano, MPT recebe 40 mil denúncias ligadas à Covid-19**. Brasília, 17 mar. 2021. Disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1331-em-1-ano-mpt-recebe-40-mil-denuncias-ligadas-a-covid-19>. Acesso em 30 mar. 2022.

controlada de nenhuma forma, se o empregador não utiliza de nenhum meio tecnológico para conseguir realizar essa gestão, não há como saber o que deve ser pago ao trabalhador à título de horas extras. Isso é extremamente prejudicial porque um dos pontos levantados frequentemente acerca do *home office* é sobre o excesso de horas trabalhadas, tendo em vista que na maioria das vezes o tempo de serviço ultrapassa as oito horas diárias permitidas pela legislação. Sendo assim, o trabalhador corre o risco de, além de ter uma jornada de trabalho excedente, também não ser recompensado como deveria.

Os tribunais têm entendido que o controle de jornada no teletrabalho deve ser realizado sempre que possível. Somente será dispensável frente à completa impossibilidade em controlar o período de trabalho, conforme se observa na ementa abaixo do TRT-1:

TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. O art. 62 da CLT exclui do âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Contudo, à semelhança do que ocorre com os empregados que exercem atividade externa, aos quais somente não se aplicam as regras atinentes à duração da jornada de trabalho se a atividade for incompatível com a fixação de horário de trabalho, os teletrabalhadores estarão excluídos do regime de proteção se não houver nenhuma forma de controle do tempo de trabalho²⁵.

O TRT- 15 entendeu da mesma maneira, ao determinar o pagamento de horas extras ao trabalhador remoto que comprovou a execução de suas atividades por período superior ao permitido pela lei:

JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. CONCESSÃO. Comprovada a insuficiência de recursos do Reclamante, em razão da condição de desempregado, devem ser concedidos os benefícios da Justiça Gratuita. HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. PROVA. CABIMENTO. Comprovado pela prova testemunhal que o trabalhador em regime de teletrabalho extrapolava os limites constitucionais que delimitam a jornada de trabalho, devidas as horas extras laboradas e não quitadas pelo empregador²⁶.

²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região, 6ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: RO 0100175-88.2021.5.01.0203**. TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. O art. 62 da CLT exclui do âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Contudo, à semelhança do que ocorre com os empregados que exercem atividade externa, aos quais somente não se aplicam as regras atinentes à duração da jornada de trabalho se a atividade for incompatível com a fixação de horário de trabalho, os teletrabalhadores estarão excluídos do regime de proteção se não houver nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Recorrente: Marcos Ferreira. Recorrido: Itplan. Relatora: Maria Helena Motta. Data de julgamento: 16 nov. 2021. Data da publicação: 23 nov. 2021. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1322695516/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1001758820215010203-rj/inteiro-teor-1322695670>. Acesso em 30 mar. 2022.

²⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região, 5ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0011340-98.20118.5.15.0152**. JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. CONCESSÃO. Comprovada a insuficiência de recursos do Reclamante, em razão da condição de desempregado, devem ser concedidos os

Ademais, o TRT-3 também se posicionou afirmando que o controle de jornada deve ser realizado sempre que possível e restando claro que o empregado excedeu a limitação de carga horária indicada pela legislação devem ser remuneradas as horas extras:

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 República²⁷.

Portanto, é possível concluir que, na prática, tem sido reconhecido que quando for possível realizar o controle, o empregador deve fazê-lo. Atualmente, tendo em vista todos os equipamentos tecnológicos acessíveis e à disposição do empregado e do empregador, é possível que o controle seja realizado com o suporte de tais equipamentos, de maneira remota. A legislação, por sua vez, ainda encontra dificuldades em disciplinar o tema de forma que os direitos do trabalhador sejam realmente resguardados. É importante lembrar mais uma vez que o empregado é a parte mais frágil da relação trabalhista. Ele depende além de uma doutrina e jurisprudência protetivas, que a legislação seja eficaz em exercer o papel de guardião dos seus direitos.

benefícios da Justiça Gratuita. HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. PROVA. CABIMENTO. Comprovado pela prova testemunhal que o trabalhador em regime de teletrabalho extrapolava os limites constitucionais que delimitam a jornada de trabalho, devidas as horas extras laboradas e não quitadas pelo empregador. 9ª Câmara. Recorrente: Daniel Moreno. Recorrido: Magneti Marelli. Relator: Luiz Antônio Lazarim. Data de publicação: 01 dez. 2020. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1134549633/rot-113409820185150152-0011340-9820185150152/inteiro-teor-1134549746>. Acesso em 30 mar. 2022.

²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região, 2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: RO 0010132-05.2016.5.03.0178**. 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. Recorrente: Caixa Econômica Federal. Recorrido: Ricardo Renzi. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Data de julgamento: 10 mar. 2017. Data de publicação: 13 mar. 2017. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110555191/recurso-ordinario-trabalhista-ro-101320520165030178-mg-0010132-0520165030178/inteiro-teor-1110555201>. Acesso em: 14 abr. 2022.

4. MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA NO TRABALHO REMOTO

Conforme já discutido, o controle da jornada é muito importante para proteger os direitos do trabalhador, tendo em vista que é uma forma de garantir que a jornada seja cumprida sem nenhum abuso ou excesso por parte do empregador.

Os mecanismos de controle de jornada, notadamente o registro do horário de entrada e de saída dos funcionários e dos intervalos dos empregados geralmente é realizado por meio do livro de ponto, do relógio de ponto eletrônico ou de planilhas de registro. Até então, essas medidas pressupunham a presença do empregado no estabelecimento para os fins do registro necessário.

Sabendo da necessidade da realização do controle de jornada também quando se trata do trabalho remoto surge o questionamento de como isso poderia ser executado na prática.

Atualmente, há uma constante evolução tecnológica, com diversas inovações que resultam em diferentes formas de se comunicar. O ambiente de trabalho também é influenciado por todas essas mudanças. Dessa forma, a alternativa mais viável encontrada para realizar o controle de jornada tratando-se do trabalho remoto é a utilização dos meios tecnológicos disponíveis.

Tratando-se dos trabalhadores que, antes da pandemia, trabalhavam presencialmente, mas tiveram seu trabalho alterado para a modalidade remota, pode-se afirmar que:

Muitos dos mecanismos utilizados por esses empregados na sua realidade pré-pandemia ainda podem ser utilizados nesse novo contexto e são aptos a demonstrar sua jornada e eventuais prorrogações. Assim, caso a nova jornada em teletrabalho ainda possa ser controlada por meios dos mais diversos possíveis pelo empregador, não há que se falar em exclusão das regras de jornada habituais, sob pena de se trazer prejuízos enormes ao empregado, tanto financeiros quanto físicos e psíquicos. A dicção legal consiste em presunção relativa, que pode ser afastada por meio de conjunto probatório em eventual processo trabalhista (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 138)²⁸.

Com toda a tecnologia à disposição dos empregadores e empregados, de forma geral, difundiu-se o uso de muitos sistemas para realização do controle de jornada de forma virtual. Existem os aplicativos que permitem que o trabalhador registre seus horários via web ou no celular e, ainda, é possível restringir que o trabalhador faça o registro do ponto em um local específico, por exemplo, somente por meio do computador ou celular que foi cadastrado no aplicativo. Esses aplicativos para registro de ponto, geralmente, geram uma planilha e relatórios para que o gestor

²⁸ FARAH, Gustavo Pereira; FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik (org.). **Os impactos da Covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Senso, 2020. p. 60. Disponível em: <file:///C:/Users/beren/Downloads/Organizacao-livrocompleto-Os-impactos-da-COVID-19-abp7lq.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2022.

consiga controlar os horários. Os sistemas podem utilizar também outros recursos como o reconhecimento facial, a permissão de acesso à localização em tempo real do empregado, reconhecimento de voz, assinatura digital, entre outros.

Há também o controle realizado no Whatsapp, por meio do qual é estabelecido que o funcionário se mantenha *online* no aplicativo, à disposição do empregador, durante o que seria o seu horário de trabalho. Dessa forma, o empregador pode estar em constante contato com o empregado durante a sua jornada, de forma a realizar o controle por mensagens, imagens, áudios, vídeos, etc. O problema é que esse tipo de tecnologia permite uma fiscalização constante.

É possível que o trabalhador remoto atue por muito mais tempo do que o empregado que trabalha na sede física do empregador. E, para além do desgaste com as horas excedentes de trabalho, o trabalhador remoto ainda não seria remunerado pelo tempo extra no qual realizou suas atividades, uma vez que a legislação caracteriza o teletrabalho como modalidade livre da necessidade de controle de jornada.

A partir disso, outra discussão pertinente é em relação à possibilidade de constante conexão entre empregado e empregador. A necessidade de gerenciar o empregado à distância e a possibilidade de contato frequente com ele geram uma cobrança muito maior do empregador. Assim, o uso inadequado da telesubordinação pode levar a um controle exagerado sobre os empregados, o que os obrigaria a permanecer constantemente conectados e à disposição dos seus empregadores.

Sabe-se que o entendimento da jurisprudência é de que a exclusão total do controle de jornada só é permitida quando não houver nenhuma maneira de controle da jornada do empregado. Sabe-se também que atualmente o controle:

(...) pode ocorrer das mais diversas formas: login e logout em sistemas, preenchimento de planilhas, ligações constantes para saber o andamento das tarefas, entre outros. Tais equipamentos e atitudes são comuns no cotidiano laboral e podem fazer com que a subordinação seja até mesmo maior do que se o labor fosse presencial, pois a tecnologia permite fiscalização constante²⁹.

Importante lembrar que o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal garante a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de

²⁹ FARAH, Gustavo Pereira; FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik (org.). **Os impactos da Covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Senso, 2020. p. 59. Disponível em: <file:///C:/Users/beren/Downloads/Organizacao-livrocompleto-Os-impactos-da-COVID-19-abp7lq.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2022.

trabalho³⁰. Esse dispositivo estabelece o direito do trabalhador a uma jornada de trabalho em quantidade razoável, reconhecendo que o trabalhador é um indivíduo com direito a uma existência digna em outros aspectos da vida, devendo ser garantido seu direito ao descanso, lazer, tempo com a família, etc. Percebe-se, então, que a limitação da jornada de trabalho é o reconhecimento constitucional de que o trabalhador, antes de o ser, é ser humano, possuindo outras áreas da vida pelas quais deve zelar.

A fiscalização constante que os meios tecnológicos atuais permitem não pode servir de respaldo para que haja o abuso na jornada de trabalho do empregado. Ou seja, mesmo que hoje em dia existam diversos mecanismos que permitam o controle de jornada no trabalho remoto, não se pode correr o risco de que o excesso de fiscalização faça o efeito contrário do pretendido, qual seja, garantir a proteção aos direitos dos trabalhadores.

Fato é que encontrar o equilíbrio para o controle nessa situação é muito difícil. Sabe-se que o controle de jornada é essencial para garantir a proteção aos direitos do trabalhador. Mas é importante que o controle de jornada seja feito com cautela por parte do empregador quando se tratar de um funcionário em regime de trabalho remoto. Defender a necessidade do controle de jornada não é defender que o empregador esteja em comunicação constante com seu empregado, invadindo o seu tempo de descanso e lazer, a sua privacidade e intimidade ou impedindo o seu direito à desconexão. Sendo assim, mesmo reconhecendo a importância de realização do controle da jornada do trabalho remoto, é preciso tomar cuidado em como os mecanismos de controle escolhidos pelo empregador poderão afetar a vida e a rotina de trabalho do empregado:

Esses mecanismos de controle, ademais, devem respeitar algumas características: serem de conhecimento prévio dos empregados (não cabe a utilização de ferramentas ocultas), estarem destinados apenas a garantir o cumprimento do labor, sempre devem respeitar direitos fundamentais como a intimidade e vida privada do empregado e guardarem a devida proporcionalidade, ou seja, não deve haver meio menos invasivo para que se atinja o objetivo da fiscalização, o que garantirá a adequação da vigilância de horários³¹.

A título de comparação, em Portugal, a lei responsável por regulamentar o teletrabalho determinou a proibição do contato entre empregado e empregador após o final do expediente. Tal determinação busca preservar a intimidade do trabalhador e garantir o direito à desconexão:

³⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 31 mar. 2022.

³¹ FARAH, Gustavo Pereira; FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik (org.). **Os impactos da Covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Senso, 2020. p. 62. Disponível em: <file:///C:/Users/beren/Downloads/Organizacao-livrocompleto-Os-impactos-da-COVID-19-abp7lq.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2022.

Cada vez mais torna-se difícil a distinção entre o ambiente de descanso e o ambiente de trabalho. Diversos estudos demonstram um aumento no sentimento de culpa por baixa produtividade e maior cobrança interna por desempenho, em que pese o número de horas trabalhadas tenha aumentado. Essa proibição expressa da legislação portuguesa busca, assim, garantir que o trabalhador possa efetivamente usufruir de períodos de folga ao final de sua jornada³².

Essa medida é interessante principalmente para assegurar que os momentos de descanso do trabalhador sejam realmente momentos de repouso, em que o funcionário não precise atender a demandas do trabalho e possa usufruir o seu tempo de folga ao final de sua jornada.

Mais uma vez deve-se falar que o empregado antes de tudo é ser humano. A dignidade da pessoa humana é resguardada pela Constituição Federal, de forma a garantir que os direitos fundamentais sejam assegurados. Dessa forma, serão reconhecidos os direitos do trabalhador ao lazer, descanso e desconexão do trabalho.

4.1. Direito à desconexão e o *burnout*

Como discutido, a pandemia gerou a necessidade de que as pessoas reformulassem seu modo de vida. No trabalho, foi difundida a modalidade de trabalho do *home office*. Nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior, este tipo de trabalho, no entanto, agride, sensivelmente, o direito ao não-trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar³³.

Esse direito ao não-trabalho a que se refere o autor é o direito à desconexão:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo³⁴.

³² DIAS, Vitor Prato. **Teletrabalho em Portugal: do dever de isolamento ao direito à desconexão**. ConJur, 25 fev. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-25/vitor-dias-teletrabalho-portugal-isolamento-desconexao>. Acesso em 31 mar. 2022.

³³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 9, n. 10, out., p. 12-18, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em 03 abr. 2022.

³⁴ Idem.

O direito à desconexão visa à proteção dos períodos de repouso do trabalhador. Por meio desses momentos de descanso é que também se preserva a saúde mental do empregado, garantindo que ele mantenha o trabalho, responsável pela sua subsistência, mas tenha igualmente o direito de se desligar temporariamente do trabalho, em prol de realizar outras atividades que asseguram a sua dignidade humana.

Nesse sentido, Maior ainda esclarece que:

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso³⁵.

O direito ao descanso já é garantido no art. 7º da Constituição Federal, nos incisos XIII ao XVI, que versam sobre os limites diário e semanal da jornada de trabalho, o limite para jornada em turno ininterrupto de revezamento, o repouso semanal remunerado e a remuneração adicional para trabalho extraordinário. Tais dispositivos tem o objetivo de preservar o trabalhador dos excessos na sua jornada de trabalho. Ademais, no inciso IV do mesmo artigo, é elencado também como direito dos trabalhadores o lazer³⁶.

Já na legislação trabalhista, o descanso é incluído quando se fala nos intervalos intrajornada - destinado à recomposição física do trabalhador durante a carga horária em que o trabalhador está à disposição do tomador do serviço, quando essa foi superior a quatro horas - e interjornada - estabelecendo a regra de um interstício mínimo de onze horas entre duas jornadas de trabalho, que é caracterizado pela sustação da prestação de serviços e da disponibilidade do trabalhador³⁷. Sendo assim, o descanso:

(...) seria então o período de tempo em que o empregado não realiza suas atividades, não presta serviços (MARTINS, 2009, p. 532), ocorrendo apenas

³⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 9, n. 10, out., p. 12-18, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em 03 abr. 2022.

³⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 03 abr. 2022.

³⁷ FARAH, Gustavo Pereira; FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik (org.). **Os impactos da Covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Senso, 2020. p. 101 – 102. Disponível em: <file:///C:/Users/beren/Downloads/Organizacao-livrocompleto-Os-impactos-da-COVID-19-abp7lq.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2022.

quando houver completa desvinculação do trabalho, e sendo uma expressão de um direito de desconexão (MAIOR, 2003, p. 17). Esse direito permite que o indivíduo zele por sua saúde mental e física, garantindo-lhe melhor qualidade de vida, o que permite considerar as normas referentes a esse direito como normas de saúde pública (DELGADO, 2003, p. 119)³⁸.

Entende-se, dessa forma, que o descanso é tão fundamental para o trabalhador quanto o seu trabalho em si. O trabalho é responsável por fornecer ao empregado e à sua família os meios necessários para a sobrevivência, gerando uma renda essencial para que seja possível viver de forma digna. O descanso, por sua vez, é a preservação da saúde física e mental do trabalhador, de forma que ele possa se desconectar do trabalho e utilizar seu tempo livre para o lazer, tempo com a família, repouso.

Sabe-se, portanto, que o direito à desconexão é muito importante e deve ser garantido como direito fundamental do trabalhador pelo ordenamento jurídico pátrio, de forma a gerar uma proteção extensiva ao trabalhador no que se refere às rotinas exaustivas que podem comprometer o seu bem estar físico e psíquico.

É imprescindível dizer que o *home office*, nos moldes em que foi implementado durante o período da pandemia, normalizou o contato constante entre o empregador e o empregado, fazendo com que, conseqüentemente, a carga de trabalho também aumentasse. O processo de desconexão nunca é realizado completamente se o empregado, nos momentos em que não está ativamente executando suas atividades, está pensando a todo o tempo em demonstrar os resultados, sabendo que a qualquer momento pode surgir uma demanda nova ou um contato novo do seu empregador. Ou seja, mesmo que o empregado não esteja efetivamente realizando nenhuma atividade laboral, há uma pressão diferente em questão de produtividade e de necessidade de constante conexão, o que não permite que os momentos de descanso sejam realmente desfrutados. Como esclareceu o autor no excerto acima, a mera ameaça de que o empregador possa entrar em contato a qualquer momento já gera uma expectativa que mantém o trabalhador em sobreaviso, ainda conectado ao seu trabalho, não aproveitando plenamente o seu período de descanso.

Nesse contexto, é indispensável falar sobre a síndrome que ficou famosa principalmente após um tempo de pandemia, quando trabalho remoto e o isolamento domiciliar já eram parte da rotina dos brasileiros: o *burnout*. A síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional é um distúrbio psíquico. O termo foi criado pelo psicanalista alemão Herbert Freudenberger, em

³⁸ FARAH, Gustavo Pereira; FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik (org.). **Os impactos da Covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Senso, 2020. p. 102. Disponível em: <file:///C:/Users/beren/Downloads/Organizacao-livrocompleto-Os-impactos-da-COVID-19-abp7lq.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2022.

1974. Segundo o Ministério da Saúde, é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho³⁹.

O *burnout* revela um estado de esgotamento físico, emocional e mental. Como o próprio termo já sugere, trata-se daquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia, que ultrapassou limites causando grande prejuízo no desempenho físico ou mental. Como síndrome, *burnout* é um processo caracterizado por excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho⁴⁰.

Segundo o Manual de Procedimentos Para os Serviços de Saúde:

A sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil⁴¹.

A pandemia fez com que o trabalho passasse por intensas mudanças, as quais os trabalhadores foram obrigados a se adaptar. Na fase mais crítica da pandemia, houve uma mudança brusca na jornada de trabalho, tendo em vista que o trabalho remoto, que se tratava de uma exceção, tornou-se a única modalidade de trabalho possível para a continuidade de prestação dos serviços. O trabalho invadiu o espaço privado da casa dos empregados, alterando os limites entre a vida familiar e a rotina laboral. Além disso, foi um momento também muito delicado psicologicamente e emocionalmente, uma vez que se trata de uma crise sanitária que agravou também a crise econômica já experimentada pelo país. A preocupação com o trabalho, com a economia e com a

³⁹ BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília, 30 dez. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 03 abr. 2022.

⁴⁰ LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. **Burnout no contexto do teletrabalho na pandemia: um caso concreto**. Migalhas, 15 fev. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/359687/burnout-no-contexto-do-teletrabalho-na-pandemia-um-caso-concreto>. Acesso em: 03 abr. 2022.

⁴¹ BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 191 – 194. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 03 abr. 2022.

subsistência passou a disputar com a preocupação com a vida e saúde. Por fim, há que se falar também no isolamento domiciliar, que acarretou no aumento da ansiedade e do sentimento de solidão. Nesse contexto, encontra-se um ambiente propício para que os elementos centrais da síndrome de *burnout* se manifestem, quais sejam:

Exaustão Emocional, que ocorre quando o indivíduo percebe não possuir mais condições de despender a energia que o seu trabalho requer. Algumas das causas apontadas para a exaustão são a sobrecarga de atividades e o conflito pessoal nas relações, entre outras.

A **Despersonalização** é considerada uma dimensão típica da SB e um elemento que distingue essa síndrome do estresse. Originalmente apresenta-se como uma maneira do profissional se defender da carga emocional derivada do contato direto com o outro. Devido a isso, desencadeiam-se atitudes insensíveis em relação às pessoas nas funções que desempenha, ou seja, o indivíduo cria uma barreira para não permitir a influência dos problemas e sofrimentos alheios em sua vida. O profissional em *Burnout* acaba agindo com cinismo, rigidez ou até mesmo ignorando o sentimento da outra pessoa.

Reduzida Realização Profissional, a qual ocorre na sensação de insatisfação que a pessoa passa a ter com ela própria e com a execução de seus trabalhos, derivando daí sentimentos de incompetência e baixa autoestima (grifos nossos)⁴².

A impossibilidade de desconexão também é um fator que influencia diretamente na manifestação da síndrome nos trabalhadores. Como a pandemia intensificou o problema da desconexão, conseqüentemente, as ocorrências do *burnout* também se agravaram nesse tempo.

Tem-se, portanto, um efeito em cadeia muito bem desenhado por Leal:

A pandemia e com ela o temor do desconhecido por não se saber ao certo os mínimos protocolos de como agir para proteger-se a si e às demais pessoas, a incerteza quanto ao retorno às atividades normais, dentre elas o convívio laboral "normal", a rotina estressante e exaustiva com um número cada vez mais crescente demandas por tarefas que devem ser executadas em tempo exíguo, a necessidade frequente de reuniões de trabalho em face da impossibilidade ou da dificuldade de contato pessoal, a privação de outras formas de convívio social, diminuíram sobremaneira o direito à desconexão no e do trabalho em face do excesso ou do aumento da disponibilidade do trabalhador decorrente da facilidade de acesso e de cobranças por meio virtuais que podem ser utilizados a qualquer hora do dia sem a limitação e o respeito aos horários e às jornadas de trabalho.

No contexto da não desconexão agravada pelo teletrabalho em tempos pandêmicos, as ocorrências de *burnout* avolumaram-se⁴³.

⁴² PÊGO, Francinara Pereira Lopes e; PÊGO, Delcir Rodrigues. **Síndrome de *Burnout***. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. Vol. 14, n° 2. 2016. p. 171-176. Disponível em: <http://rbmt.org.br/details/46/pt-BR/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 03 abr. 2022.

⁴³ LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. ***Burnout* no contexto do teletrabalho na pandemia: um caso concreto**. Migalhas. 15 fev. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/359687/burnout-no-contexto-do-teletrabalho-na-pandemia-um-caso-concreto>. Acesso em: 03 abr. 2022.

É importante comentar também que a Organização Mundial da Saúde (OMS), na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), incluiu a síndrome de *burnout* na categoria de doença ocupacional. A nova classificação entrou em vigor em janeiro de 2022. Reconhece-se assim que a síndrome de *burnout* é uma condição de saúde que decorre da atividade profissional e das condições do seu local de trabalho⁴⁴. A partir dessa nova classificação:

(...) é a organização privada ou pública que deve ser considerada responsável e não o trabalhador, a quem antes era imputada a pecha de exigente demais, perfeccionista ou com propensão a patologias mentais. A perspectiva da síndrome de *burnout* desloca-se do eixo subjetivo do trabalhador para o eixo objetivo da organização. Se antes o esgotamento e o estresse preocupavam a gestão de pessoas pela falta de engajamento, menor produtividade ou a perda de profissionais, agora o *burnout* representa mais um fator de risco jurídico e financeiro exigindo postura proativa e consciência da necessidade de prevenção com a utilização coerente de estratégias efetivas e com resultados práticos⁴⁵.

Nesse sentido, é possível afirmar que existem mudanças a serem realizadas no ambiente de trabalho para que a síndrome de *burnout* não continue afetando a grande parte dos trabalhadores remotos. É claro que o respeito ao tempo de descanso do trabalhador, como garantia do seu direito à desconexão, já é medida benéfica. Isso porque, para Gallego e Rios, o primeiro momento no qual a síndrome se manifesta é quando há a percepção de uma sobrecarga de trabalho, tanto quantitativa quanto qualitativa, pois as demandas de trabalho são maiores que os recursos materiais e humanos, o que gera expressivo estresse laboral⁴⁶. Existem características subjetivas, que dizem respeito mais à face humana do trabalhador do que ao seu trabalho em si, que precisam de maior cuidado legislativo. Deve-se reconhecer em primeiro lugar a necessidade de humanização do trabalhador. É preciso cuidar da sua parte emocional e psicológica.

Por fim, nos dias atuais, a tendência é que os meios tecnológicos estejam sempre presentes para controlar a jornada dos trabalhadores. No entanto, há um grande paradoxo quanto a essa questão. Por tudo que já foi exposto anteriormente, sabe-se que o controle de jornada para o trabalhador remoto é imprescindível. É a forma de garantir a proteção aos seus direitos, como o respeito ao limite diário e semanal de horas trabalhadas, direito ao pagamento das horas extras, aos

⁴⁴ LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. **Burnout no contexto do teletrabalho na pandemia: um caso concreto**. Migalhas. 15 fev. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/359687/burnout-no-contexto-do-teletrabalho-na-pandemia-um-caso-concreto>. Acesso em: 03 abr. 2022.

⁴⁵ Idem.

⁴⁶ GALLEGO, E. Álvarez; RIOS, Luís Fernández. **El síndrome de "burnout" o el desgaste profesional**. Revista de la Asociación Española de Neuropsicología. Vol. XI, n° 39. 1991. Disponível em: <https://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231/15092>. Acesso em: 03 abr. 2022.

intervalos intrajornadas, etc., como seria se estivesse trabalhando presencialmente. Contudo, ao utilizar tais ferramentas para controlar a jornada é preciso cautela. O controle de jornada do trabalhador remoto deve ser uma medida para preservar também o seu direito à desconexão. Quaisquer mecanismos que o empregador pretender utilizar para controlar a jornada de o seu empregado precisa servir no sentido de reconhecer e delimitar os momentos de pausa, os descansos intra e interjornadas e não como forma de manter o empregado sempre conectado. Há uma linha tênue que há de se observar cuidadosamente no caso concreto entre: 1) usar determinados meios tecnológicos para realmente controlar a jornada, manter-se temporariamente conectado com o trabalhador remoto e preservar, sobretudo o seu direito à desconexão, preocupando-se com sua saúde física e mental, e 2) usar essas ferramentas, sob o pretexto de controle de jornada, mas com a verdadeira intenção de manter contato constante com o trabalhador, desrespeitando o seu direito à desconexão. É nesse sentido que Maior afirmará que:

É bom que se diga, também, que não é o caso de se amaldiçoar o avanço tecnológico. Este é inevitável e, em certa medida, tem sido benéfico à humanidade (em muitos aspectos). O desafio, sob este prisma, é buscar com que a tecnologia esteja ao serviço do homem e não contra o homem⁴⁷.

4.2. Os mecanismos de controle e o os direitos da personalidade

Paulo Lôbo define os direitos da personalidade como os direitos não patrimoniais inerentes à pessoa, compreendidos no núcleo essencial de sua dignidade. Os direitos da personalidade concretizam a dignidade da pessoa humana, no âmbito civil⁴⁸.

Servem como exemplos de direitos da personalidade os direitos à vida, à honra, à imagem, à privacidade, à intimidade, à identidade, dentre outros. Esses direitos são inerentes à pessoa e constituem um grupo de direitos fundamentais no direito civil, essenciais para garantir a dignidade da pessoa humana.

Os direitos da personalidade são, na verdade, direitos que já surgem com o nascimento de cada pessoa, ou seja, são naturalmente adquiridos. Eles se estendem a todos os aspectos da vida do

⁴⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 9, n. 10, out., p. 12-18, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em 03 abr. 2022.

⁴⁸ LÔBO, Paulo. **Direito Civil** – volume 1: parte geral. 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 60.

indivíduo, inclusive no âmbito da relação de emprego. Tratando-se dos direitos da personalidade no Direito do Trabalho, há que se falar, notadamente, do direito à privacidade.

Como já demonstrado, existem diversos meios para que o empregador possa realizar o controle de jornada do trabalhador remoto. Sabe-se que o controle de jornada é necessário, mas é importante também analisar como e por meio de quais mecanismos ele tem sido realizado, tendo em vista que muitas vezes tais ferramentas podem representar uma violação ao direito à privacidade.

No capítulo dedicado aos direitos da personalidade no Código Civil, o art. 21 é o responsável por mencionar brevemente sobre a privacidade, ao dispor que a vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma⁴⁹. Para Lôbo, sob a denominação “privacidade” cabem os direitos da personalidade que resguardam de interferências externas os fatos da intimidade e da reserva da pessoa, que não devem ser levados ao espaço público⁵⁰.

O trabalhador está dentro de uma relação jurídica, que é a relação de emprego. No entanto, continua sendo titular dos direitos fundamentais assegurados a todas as pessoas. Dessa forma, resta claro que o trabalhador tem direito ao respeito a sua vida privada mesmo no seu ambiente de trabalho, independente da característica de subordinação ao empregador. O controle de jornada realizado pelo empregador em face do seu empregado não pode suprimir o direito à privacidade. No entanto, a possibilidade de utilizar tantos meios tecnológicos para a realização do controle, pode fazer com que a linha tênue entre o controle de jornada e a invasão à privacidade e intimidade do trabalhador se confundam.

Em um primeiro momento, quando o *home office* estava sendo altamente implementado pelas empresas devido à pandemia, muitas análises sobre o futuro do trabalho foram feitas. Muito se dizia sobre a liberdade que o trabalhador teria para cumprir as suas atividades. Na teoria, faz até sentido imaginar que a descentralização do trabalho pode representar uma vantagem para o trabalhador, uma vez que ele mesmo poderia escolher o melhor horário para execução de suas tarefas e até mesmo o local onde preferiria realizar suas atividades. Em geral, pensava-se muito na possibilidade do trabalhador de ter uma rotina de trabalho com maior flexibilidade.

Claro que o intuito não é o de demonizar os recursos tecnológicos existentes hoje. São importantes avanços que devem ser reconhecidos, inclusive aqueles implantados como forma de auxiliar os trabalhadores em suas funções. O que é importante salientar é que a tecnologia deve ser

⁴⁹ BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 07 abr. 2022.

⁵⁰ LÔBO, Paulo. **Direito Civil** – volume 1: parte geral. 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 64.

uma ferramenta utilizada com certas limitações, de forma a não violar nenhum direito do trabalhador. É certo que o trabalhador está em seu local de trabalho como subordinado, no entanto, além de todos os direitos trabalhistas de que dispõe, também continua sendo titular de todos os direitos fundamentais garantidos a todos os seres humanos e a tecnologia não pode ser em nenhuma medida meio para violação de qualquer um desses direitos.

O que se percebeu durante o tempo em que o *home office* começou a ser mais difundido foi que a história do trabalho remoto como sinônimo de liberdade não poderia ser mais equivocada:

No *home office*, os funcionários nunca foram tão vigiados pelas grandes companhias, que passaram a usar a tecnologia para fazer marcação cerrada nos colaboradores. De certa forma, os chefes jamais estiveram tão atentos aos movimentos dos subordinados — cada e-mail, conversa, site visitado ou relatório está na mira de quem manda⁵¹.

Isso pode ser claramente evidenciado pelo recurso criado pela empresa americana *Microsoft*. A empresa criou um *software*, denominado *Productivity Score*. Esse software permitiria que a empresa medisse a produtividade dos funcionários, por meio de um sistema de pontos. O sistema oferece pontos pelas ações praticadas pelo empregado e o trabalhador que obtiver mais pontos é considerado o funcionário mais produtivo. Para que isso seja possível, o *Productivity Score* permite que o gestor tenha acesso aos dados pessoais dos empregados, veja quem enviou menos e-mails, quem não colaborou nos documentos compartilhados, quanto tempo o funcionário passa em frente ao computador, a frequência que liga a câmera durante as reuniões, dentre outras coisas⁵². A ideia é que o nível de produtividade do trabalhador possa ser aferido por meio desse sistema de pontos, no qual cada ação “positiva” praticada forneça pontos a ele.

Segundo a *Microsoft*, existem oito categorias de pontuação, valendo 100 (cem) pontos cada uma. As categorias são: 1) Comunicação; 2) Reuniões; 3) Colaboração de conteúdo; 4) Trabalho em equipe; 5) Mobilidade; 6) Análise de ponto de extremidade; 7) Conectividade de rede e 8) Integridade dos *Microsoft 365 Apps*. Perfazendo um total de 800 (oitocentos) pontos⁵³.

Existem várias críticas a serem feitas sobre tal medida. No que diz respeito ao direito à privacidade do trabalhador, em um sistema como esse, ele é constantemente violado. Nas palavras

⁵¹ SEGALLA, Amauri. **Como as empresas estão monitorando os funcionários no home office**. Revista Veja, 5 fev. 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/como-as-empresas-estao-monitorando-os-funcionarios-no-home-office/>. Acesso em: 07 abr. 2022.

⁵² Idem.

⁵³ MICROSOFT Productivity Score. Microsoft, 08 mar. 2022. Disponível em: <https://docs.microsoft.com/pt-br/microsoft-365/admin/productivity/productivity-score?view=o365-worldwide>. Acesso em: 07 abr. 2022.

de Heinemeier Hansson sobre esse *software*, estar em constante vigilância no lugar de trabalho é um abuso psicológico. O empregado precisa se preocupar em parecer ocupado para as estatísticas é a última coisa a ser infligida a qualquer pessoa agora⁵⁴.

Mas não é só o *Productivity Score* que apresenta uma proposta completamente invasiva:

No Vale do Silício, o lar das empresas de tecnologia dos Estados Unidos, programas como o *Sneek*, que tira fotos com a *webcam*, viraram a febre do momento. O funcionário que trabalha em casa é fotografado em períodos predeterminado - a cada cinco, quinze ou vinte minutos, a depender da rigidez do chefe -, como se fosse uma máquina programada apenas para trabalhar. O *Sneek* se tornou um sucesso global. Segundo a empresa, a base de usuários semanais cresceu 250% desde o início da pandemia. É mais ou menos isso o que faz a *Time Doctor*, empresa que se define como “um instrumento para empresas e indivíduos se tornarem mais produtivos”, mas que no fundo consiste apenas em um software que capta fotos periódicas da *webcam*. Outro programa, criado pela *startup Eenable*, usa inteligência artificial para calcular a rapidez com que os colaboradores em home office executam diferentes tarefas⁵⁵.

Todos esses mecanismos que foram surgindo, vieram sob a justificativa genérica da necessidade em controlar a jornada dos funcionários. No entanto, nesses casos, o trabalho remoto tem virado um *Big Brother*. Não é nem possível acreditar que para controlar a jornada do empregado é necessário tirar fotos dele de cinco em cinco minutos. Essa vigilância não pode ser enxergada como controle de jornada, mas sim encarada como uma violação aos direitos da privacidade e intimidade do trabalhador que desenvolve suas atividades de maneira remota.

Maior esclarece que:

Ainda sob o aspecto da proteção da intimidade, sobreleva a questão pertinente à vigilância por vídeos no local de trabalho. Essas câmeras que começam a se espalhar por todos os lugares da nossa sociedade, com o sarcástico anúncio: “sorria, você está sendo filmado”, tem transformado a própria vida social em um enorme “Big Brother”. No ambiente do trabalho, evidentemente, esta situação só se justifica nos restritos limites da manutenção da segurança. Fora deste limite, as câmeras servem apenas para manter sob extremo controle o empregado, o que, evidentemente, não se insere dentro do poder de direção do empregador, ferindo, por consequência, o direito à intimidade do empregado⁵⁶.

⁵⁴ HERN, Alex. **Microsoft productivity score feature criticised as workplace surveillance**. The Guardian, 26 nov. 2020. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2020/nov/26/microsoft-productivity-score-feature-criticised-workplace-surveillance>. Acesso em: 07 abr. 2022.

⁵⁵ SEGALLA, Amauri. **Como as empresas estão monitorando os funcionários no home office**. Revista Veja, 5 fev. 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/como-as-empresas-estao-monitorando-os-funcionarios-no-home-office/>. Acesso em: 07 abr. 2022.

⁵⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 9, n. 10, out., p. 12-18, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 03 abr. 2022.

Nesse contexto, é importante abordar também a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A LGPD foi criada para regulamentar as questões relativas ao uso de dados pessoais. Segundo o art. 1º da LGPD, tal lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.⁵⁷

Ao falar sobre o direito à privacidade, Anderson Schreiber afirma que:

O direito à privacidade abrange, hoje, não apenas a proteção à vida íntima do indivíduo, mas também a proteção de seus dados pessoais. Em outras palavras: o direito à privacidade hoje é mais amplo que o simples direito à intimidade. Não se limita ao direito de cada um de ser “deixado só” ou de impedir a intromissão alheia na sua vida íntima e particular. Transcende essa esfera doméstica para alcançar qualquer ambiente onde circulem dados pessoais do seu titular, aí incluídos suas características físicas, código genético, estado de saúde, crença religiosa e qualquer outra informação pertinente à pessoa. Nesse sentido, a privacidade pode ser definida sinteticamente como o direito ao controle da coleta e da utilização dos próprios dados pessoais⁵⁸.

Sendo assim, a LGPD surge para ampliar a proteção ao direito à privacidade. Na relação de trabalho, o empregador é quem armazena, tem acesso e guarda os dados pessoais dos trabalhadores. Enquanto o trabalhador é o titular dos dados. Quando se fala em dados pessoais, não se trata apenas da documentação pessoal de identificação dos trabalhadores, mas também do monitoramento de correspondências eletrônicas, a captura de imagens dos trabalhadores, chamadas em sistemas de videoconferência, registro biométrico da jornada de trabalho, etc⁵⁹. Entende-se, portanto, que o empregador detém uma grande quantidade de dados dos trabalhadores. Contudo, pensando no trabalho remoto de maneira mais específica, ele tem o potencial de gerar ainda mais dados, já que todo contato entre empregador e empregado é feito de maneira remota, assim como o controle de jornada e a própria execução do trabalho.

A LGPD foi pensada de uma maneira genérica e não especificamente para as relações de emprego. Além disso, a utilização dos meios tecnológicos para realizar o controle de jornada dos funcionários e manter contato com o trabalhador é um fato novo, uma discussão que está surgindo

⁵⁷ BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 03 abr. 2022.

⁵⁸ SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 138-139.

⁵⁹ CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo de. **Impactos da LGPD nas relações de trabalho**. ConJur, 11 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-11/pratica-trabalhista-impactos-lgpd-relacoes-trabalho>. Acesso em: 03 abr. 2022.

com mais intensidade agora devido à extensão que o trabalho remoto ganhou com a pandemia. Sendo assim, não há de forma clara nenhum instrumento formal que estabeleça limites ao controle de jornada quando realizado de maneira remota, nem algum dispositivo que regulamente qual deve ser a postura do empregador frente aos dados pessoais do seu trabalhador remoto. As legislações que dizem respeito à privacidade do trabalhador, à postura que os empregadores devem tomar frente ao uso da tecnologia no trabalho, os direitos do trabalhador em todo esse contexto, a possibilidade de controlar a jornada de forma remota, são algumas disposições que fazem muita falta no ordenamento e, daqui para frente, farão ainda mais.

Por fim, resta claro que, no contexto do trabalho remoto, há que se preservar a proteção aos direitos trabalhistas e também aos direitos fundamentais garantidos a todos os cidadãos. O direito à desconexão é um direito do trabalhador. Os períodos de descanso são tão importantes quanto o período do trabalho, uma vez que o repouso é responsável por revigorar o trabalhador fisicamente e psicologicamente. Importante salientar que esse período de não-trabalho deve ser um tempo sem nenhum contato com o trabalho ou com o empregador, de forma que possa realmente se desconectar do trabalho. Isso é importante inclusive para evitar as doenças ocupacionais, como a síndrome de *burnout*, que revela o completo esgotamento físico, psíquico e emocional do trabalhador. Além disso, o trabalhador também tem direito à privacidade no trabalho. O controle de jornada não pode se tornar uma vigilância, com câmeras monitorando ou tirando foto dos funcionários, invadindo o seu espaço domiciliar e violando sua privacidade. Sendo assim, tratando-se dessa questão, o equilíbrio é a melhor solução. Sabe-se que o controle da jornada no trabalho remoto é medida essencial à proteção dos direitos do empregado. No entanto, para realizar esse controle o empregador utilizará de meios tecnológicos que podem exceder o limite e fazer com o que o controle de jornada vire uma verdadeira vigilância aos trabalhadores, invadindo seus direitos à privacidade e intimidade.

5. PL 5581/2020 versus MP n° 1.108/2022

O deputado federal Rodrigo Agostinho do PSB apresentou o PL 5581/2020 na Câmara dos Deputados, em 17 de dezembro de 2020. No projeto de lei, dentre outras alterações, ele propõe a alteração do inciso III, art. 62, de forma que o controle de jornada para o teletrabalhador seja realizado caso o contrato de trabalho assim estabeleça. Pela nova redação seria:

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

III – Os empregados em regime de teletrabalho, salvo quando o contrato de trabalho estabelecer jornada de trabalho determinada⁶⁰.

Já a alteração proposta no art. 75-C, determina que o teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho. O contrato ainda especificará se o teletrabalhador terá uma jornada a ser cumprida ou não:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará:
IV - a existência ou não de jornada de trabalho determinada a ser cumprida⁶¹.

Sobre o inciso IV, o §1º do art. 75-F, complementarará que:

Art. 75-F. O contrato de trabalho especificará se o empregado terá liberdade de horário ou se deverá cumprir jornada de trabalho determinada.
§1º. Quando o contrato de trabalho prever o cumprimento de jornada de trabalho determinada, a empregadora realizará o controle do horário de trabalho por qualquer meio idôneo, sendo permitida, inclusive, a utilização do controle de ponto por exceção⁶².

Há de fato uma tentativa de recomendar o controle de jornada de trabalho. No entanto, principalmente pela narração do art. 75-F, resta claro que o fato de o empregado ter a sua jornada controlada depende da vontade do empregador. O contrato de trabalho estipulará se o trabalhador deverá cumprir uma jornada de trabalho determinada ou terá liberdade de horário. Mesmo nessa proposta do projeto de lei, o controle de jornada permanecerá não obrigatório, já que há a possibilidade de inexistência de uma jornada de trabalho determinada a ser cumprida. Assim, a existência e controle da jornada ficarão sob a discricionariedade do empregador em oferecer essa opção e coloca-la no contrato de trabalho. Como fora dito anteriormente, essas “livres negociações” entre empregador e empregado, na verdade, não funcionam assim. Em geral, o empregador que determinará os termos do contrato e caberá ao trabalhador se sujeitar a tal disposição do empregador.

No entanto, existem alguns pontos interessantes no projeto de lei. Foi preocupação do legislador o meio ambiente do teletrabalho, a saúde e segurança do teletrabalhador, determinando que é obrigação do empregador a implementar condições para o pleno bem-estar físico e

⁶⁰ BRASIL. **Projeto de lei nº 5581, de 2020**. Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências.

Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1953710&filename=PL+5581/20. Acesso em: 03 abr. 2022.

⁶¹ Idem.

⁶² Idem.

psicossocial de seus teletrabalhadores, protegendo-o contra a degradação do meio ambiente de trabalho, inclusive no que diz respeito ao trabalho em domicílio e protegendo-o contra os efeitos deletérios de tensões resultantes das condições de fadiga, da duração excessiva, do ritmo, do controle, das pressões psicológicas ou dos modelos de gestão do trabalho humano⁶³.

O projeto dispõe também sobre a saúde mental do trabalhador, estabelecendo que o tempo de desconexão é elemento necessário para a saúde mental do teletrabalhador. Defende, assim, a necessidade de incentivo aos momentos de integração social, presencialmente ou à distância, para de minimizar o isolamento dos teletrabalhadores e a orientação para conciliação das atividades de trabalho com as rotinas domésticas dos teletrabalhadores⁶⁴.

Além disso, o PL 5581/2020, também traz disposições acerca da proteção da privacidade e dos dados pessoais do teletrabalhador. Segundo o art. 22, o empregador deve respeitar a privacidade e proteger os dados pessoais do teletrabalhador observando a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), com a aplicação da LGPD no que for mais específico para a relação de trabalho⁶⁵.

O art. 23 estabelece que:

Art. 23. O empregador poderá adotar monitoramento do teletrabalhador, por meios telemáticos e de controle da prestação de serviço com o acesso a imagens, sons e outros dados pessoais para os fins específicos da relação de trabalho, em especial para fins de segurança da informação, gestão do trabalho pelo empregador e para confirmar o cumprimento de obrigações contratuais e legais, desde que o empregador:

- I - Informe ao teletrabalhador sobre local, alcance, horário e formas de monitoramento, controle e uso dos dados pessoais;
- II - Oriente o teletrabalhador sobre como manter a sua privacidade e intimidade diante do monitoramento realizado;
- III - Respeite adequadamente o direito à privacidade, à intimidade e à proteção de dados pessoais do teletrabalhador e de pessoas que habitem sua residência⁶⁶.

Pode-se extrair desse artigo certo equilíbrio que há tanto se busca defender nesse trabalho. O empregador poderá realizar o controle de jornada pelos meios tecnológicos disponíveis apenas para fins específicos da relação de trabalho, de forma a respeitar a privacidade e a intimidade do teletrabalhador e mantendo-o ciente de todo o controle realizado. No entanto, na prática, é

⁶³ BRASIL. **Projeto de lei nº 5581, de 2020**. Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1953710&filename=PL+5581/2020. Acesso em: 03 abr. 2022.

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Idem.

⁶⁶ Idem.

necessário muito cuidado para que essas medidas de monitoramento e controle não ultrapassem o limite e se configurem mais como vigilância do empregado. A tecnologia ocupa todos os espaços e aspectos da vida das pessoas atualmente. No trabalho não é diferente. Todo avanço na tecnologia proporcionou mudanças na forma de desenvolvimento das atividades no trabalho. Com o trabalho remoto não é diferente. Existem diversos recursos tecnológicos que permitem ao empregador controlar a jornada do trabalhador remoto. Desde que esses recursos sejam bem utilizados, cumprirá ao propósito principal de proteger tanto os direitos trabalhistas do empregado, quanto os direitos fundamentais garantidos a todo ser humano.

Ao realizar um comparativo com a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, que está em vigor, mas aguardando ainda aprovação no Congresso Nacional, o PL 5581/2020 é muito mais completo e se preocupa com outras questões também importantes no que diz respeito ao teletrabalho, como por exemplo, a questão de saúde física e psicológica do teletrabalhador, a privacidade dos dados pessoais e direito à intimidade, o ambiente de trabalho, etc.

Para gerar uma legislação sobre o teletrabalho e todas as questões que o permeiam, a medida provisória não seria a melhor alternativa. O projeto de lei, por sua vez, é discutido na Câmara e no Senado, podendo também propor alterações à proposta original. Só depois ele é enviado para análise do presidente da República. Sendo assim, o projeto de lei, além de mais completo, também pode ser modificado conforme as discussões. A medida provisória já é uma medida de urgência, de exclusividade do presidente da República, que entra em vigor após a publicação no Diário Oficial e fica vigente por cento e vinte dias, prazo em que deve ser votada no Congresso.

Nesse contexto, percebe-se que a MP 1.108, no que tange ao teletrabalho, não conseguiu tratar o tema de forma completa. A MP propõe que o teletrabalhador pode ser contratado por jornada ou por produção ou tarefa. Caso ele seja contratado por jornada, é permitido o controle remoto da jornada, assim como o pagamento de horas extras se ultrapassada a jornada regular. Se o teletrabalhador for contratado por produção ou por tarefa, não há previsão do controle de jornada. Dessa forma, na nova redação trazida pela MP do inciso III do art. 62, não são abrangidos pelo regime de controle de jornada os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa⁶⁷.

⁶⁷ BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#art6. Acesso em: 03 abr. 2022.

Nesse sentido se assemelham o projeto de lei e a MP, uma vez que colocam a possibilidade do teletrabalhador trabalhar com uma jornada de trabalho determinada ou não, podendo trabalhar também por tarefa ou por produção, e, nesses casos, não teria a jornada controlada. Dessa forma, o problema referente ao controle de jornada não se resolve em nenhuma das propostas, já que nas duas ficará sob a discricionariedade do empregador estabelecer se o teletrabalhador terá uma jornada determinada, passível de controle, ou se exercerá suas funções em um sistema de entrega de resultados, que não contará com o controle de jornada.

O projeto de lei por sua vez trouxe alguns pontos muito importantes para serem discutidos, como a questão do meio ambiente do teletrabalho, a saúde física e mental e a segurança do teletrabalhador, inclusive com disposições acerca do direito à privacidade e intimidade do empregado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se assumir que as mudanças que a pandemia do Covid-19 trouxe para o trabalho são permanentes. A necessidade de isolamento social fez com que a forma de trabalhar fosse repensada. Nesse contexto, o trabalho remoto, que já existia, mas em uma menor proporção, ganhou espaço. Muitos funcionários que antes trabalhavam presencialmente aderiram ao *home office*. Isso só foi possível contando com todos os meios tecnológicos que estão à disposição dos empregados e empregadores. Contudo, existe pouco na legislação sobre a questão do teletrabalho, e, em regra, fora determinado por ela que o trabalhador remoto não teria a sua jornada de trabalho normal. Conforme determinado no inciso III do art. 62, de acordo com redação da Reforma Trabalhista, os teletrabalhadores seriam exceção ao controle de jornada.

O controle de jornada é um mecanismo importantíssimo para que o empregador não cometa exageros na jornada de trabalho do seu empregado, uma vez que por meio dele é possível assegurar que o trabalhador não exceda o limite de oito horas diárias de trabalho e quarenta horas semanais, tenha o direito aos intervalos intrajornadas, ao pagamento das horas extras, além de que seja garantido a ele o direito à desconexão. Sendo assim, o controle de jornada é medida essencial para proteção dos direitos trabalhistas.

No entanto, é preciso cuidado para que o controle de jornada não se confunda com vigilância do empregado, de forma a violar o seu direito à privacidade e intimidade. Assim, deve-se buscar o equilíbrio, garantindo que o trabalhador tenha sua jornada controlada, a fim de que os seus

direitos sejam salvaguardados e, ao mesmo tempo, que o controle realizado não ultrapasse os limites do direito à privacidade e intimidade.

O objetivo de controlar a jornada não deve ser o monitoramento de cada passo do trabalhador, de forma que o empregador utilize os recursos tecnológicos disponíveis para transformar a vida do empregado em um *Big Brother*. O objetivo principal é o de assegurar a proteção dos direitos trabalhistas do empregado, além da proteção aos seus direitos fundamentais, que devem ser respeitados também dentro da relação de trabalho.

O intuito não é o de transformar o avanço tecnológico em um vilão para o trabalhador. A tecnologia pode ser usada de formas positivas ou negativas. Por isso saber usá-la com equilíbrio é essencial. O trabalho remoto exige um controle de jornada também remoto, já que como o empregado não se encontra presencialmente na sede da empresa é impossível que seja realizado de outra forma. É fato que o empregador, que paga pela mão-de-obra dos seus funcionários, deseja ver os resultados e saber que o seu funcionário continua ativo mesmo à distância. Contudo, não se pode confundir o controle de jornada com a possibilidade de afundar o empregado em trabalho ou mantê-lo à sua disposição o tempo inteiro, inclusive durante o seu período de descanso intra e interjornada, ou, ainda, usar o controle de jornada como justificativa para vigiar o empregado, por meio de aplicativos que fazem mais do que controlar a jornada ou mensurar a produtividade, mas sim invadem a privacidade e intimidade do funcionário.

No contexto da pandemia as questões que envolvem o trabalho remoto ganharam muita notoriedade. Sendo assim, foi possível perceber que a Reforma Trabalhista, ainda que tenha incluído o teletrabalho em um capítulo da CLT, ainda não conseguiu tratar do tema com a profundidade desejada, em todos os seus aspectos e questões. A partir da necessidade em se regulamentar o tema surgiu a Medida Provisória nº 1.108, que está em vigor no ordenamento brasileiro até que seja votada pelo Congresso Nacional. Ela altera alguns dos dispositivos trazidos pela Reforma. No entanto, ainda deixou muitas lacunas e não foi capaz de contemplar questões importantes sobre o tema. Há também o Projeto de Lei nº 5581/2020, que não só propõe a alteração dos dispositivos já existentes, mas mostra-se mais completo ao tratar o tema, preocupando-se com questões como a saúde física e mental do teletrabalhador, o meio ambiente do teletrabalho, a privacidade do empregado, o seu direito à desconexão, dentre outros pontos. Fato é que o tema tem sido discutido e há uma preocupação maior em regulamentar o trabalho remoto, tendo em vista os novos formatos que o trabalho ganhou com a pandemia e a tendência de o trabalho remoto se

estender cada vez mais, em busca de uma prestação de serviços mais descentralizada e que prescinda a necessidade de espaços fixos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Tiago. **Nem home nem office**. São Paulo: Editora Gente, 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Reforma Trabalhista** – Enunciados Aprovados. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 30 mar. 2022.

BORGES, Lucas Joaquim. **Teletrabalho e home office não são a mesma coisa!**. Migalhas, 31 mai. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/346401/teletrabalho-e-home-office-nao-sao-a-mesma-coisa>. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 31 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 fev. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 07 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 21 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 03 abr. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm#art6. Acesso em 29 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580 p. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 03 abr. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília, 30 dez. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>. Acesso em: 03 abr. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Em 1 ano, MPT recebe 40 mil denúncias ligadas à Covid-19**. Brasília, 17 mar. 2021. Disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1331-em-1-ano-mpt-recebe-40-mil-denuncias-ligadas-a-covid-19>. Acesso em 30 mar. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia 2020**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office. Brasília, 10 set. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica1.pdf>. Acesso em 30 mar. 2022.

BRASIL. **Projeto de lei nº 5581, de 2020**. Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1953710&filename=PL+5581/2020. Acesso em: 03 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região, 6ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: RO 0100175-88.2021.5.01.0203**. TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. O art. 62 da CLT exclui do âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Contudo, à semelhança do que ocorre com os empregados que exercem atividade externa, aos quais somente não se aplicam as regras atinentes à duração da jornada de trabalho se a atividade for incompatível com a fixação de horário de trabalho, os teletrabalhadores estarão excluídos do regime de proteção se não houver nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Recorrente: Marcos Ferreira. Recorrido: Itplan. Relatora: Maria Helena Motta. Data de julgamento: 16 nov. 2021. Data da publicação: 23 nov. 2021. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1322695516/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1001758820215010203-rj/inteiro-teor-1322695670>. Acesso em 30 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região, 2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: RO 0010132-05.2016.5.03.0178**. 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. Recorrente: Caixa Econômica Federal. Recorrido: Ricardo Renzi. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno. Data de julgamento: 10 mar. 2017. Data da publicação: 13 mar. 2017. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1110555191/recurso-ordinario-trabalhista-ro-101320520165030178-mg-0010132-0520165030178/inteiro-teor-1110555201>. Acesso em: 14 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região, 5ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0011340-98.20118.5.15.0152**. JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. CONCESSÃO.

Comprovada a insuficiência de recursos do Reclamante, em razão da condição de desempregado, devem ser concedidos os benefícios da Justiça Gratuita. **HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. PROVA. CABIMENTO.** Comprovado pela prova testemunhal que o trabalhador em regime de teletrabalho extrapolava os limites constitucionais que delimitam a jornada de trabalho, devidas as horas extras laboradas e não quitadas pelo empregador. 9ª Câmara. Recorrente: Daniel Moreno. Recorrido: Magneti Marelli. Relator: Luiz Antônio Lazarim. Data de publicação: 01 dez. 2020. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1134549633/rot-113409820185150152-0011340-9820185150152/inteiro-teor-1134549746>. Acesso em 30 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver.** 1. ed. Brasília, dez. 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 21 nov. 2021.

CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo de. **Impactos da LGPD nas relações de trabalho.** ConJur, 11 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-11/pratica-trabalhista-impactos-lgpd-relacoes-trabalho>. Acesso em: 03 abr. 2022.

CALCINI, Ricardo; MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de (coord.). **Perguntas e respostas sobre a lei da reforma trabalhista: obra coletiva por ocasião dos 2 anos da Lei 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

COSTA, Mayna Jungues da. **Teletrabalho: A ausência de controle da jornada de trabalho em contraste com o princípio da primazia da realidade.** 2021. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Curitiba, Centro Universitário de Curitiba. Curitiba, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18485/1/Mayna%20Jungues%20da%20Costa%20%285%29.pdf>. Acesso em 30 mar. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Vitor Prato. **Teletrabalho em Portugal: do dever de isolamento ao direito à desconexão.** ConJur, 25 fev. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-25/vitor-dias-teletrabalho-portugal-isolamento-desconexao>. Acesso em 31 mar. 2022.

FARAH, Gustavo Pereira; FERNEDA, Ariê Scherreier; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik (org.). **Os impactos da Covid-19 (coronavírus) nas relações de trabalho.** Belo Horizonte: Senso, 2020. Disponível em: <file:///C:/Users/beren/Downloads/Organizao-livrocompleto-Os-impactos-da-COVID-19-abp7lq.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2022.

GALLEGO, E. Álvarez; RIOS, Luís Fernández. **El síndrome de "burnout" o el desgaste profesional.** Revista de la Asociación Española de Neuropsicología. Vol. XI, nº 39. 1991. Disponível em: <https://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231/15092>. Acesso em: 03 abr. 2022.

HERN, Alex. **Microsoft productivity score feature criticised as workplace surveillance**. The Guardian, 26 nov. 2020. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2020/nov/26/microsoft-productivity-score-feature-criticised-workplace-surveillance>. Acesso em: 07 abr. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **11% dos trabalhadores estiveram em trabalho remoto em 2020 no Brasil**. 15 jul. 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38263#:~:text=11%20dos%20trabalhadores%20estiveram%20em%20trabalho%20remoto%20em%202020%20no%20Brasil&text=O%20Instituto%20de%20Pesquisa%20Econ%C3%B4mica,a%20pandemia%20de%20Covid%2D19. Acesso em 27 mar. 2022.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira. **Burnout no contexto do teletrabalho na pandemia: um caso concreto**. Migalhas, 15 fev. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalhas-de-responsabilidade-civil/359687/burnout-no-contexto-do-teletrabalho-na-pandemia-um-caso-concreto>. Acesso em: 03 abr. 2022.

LÔBO, Paulo. **Direito Civil** – volume 1: parte geral. 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 9, n. 10, out., p. 12-18, 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em 03 abr. 2022.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. Agência Brasil, São Paulo, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 21 nov. 2021.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), 28 jul. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt%3E>. Acesso em 17 fev. 2022.

MICROSOFT Productivity Score. Microsoft, 08 mar. 2022. Disponível em: <https://docs.microsoft.com/pt-br/microsoft-365/admin/productivity/productivity-score?view=o365-worldwide>. Acesso em: 07 abr. 2022.

MORGENSTERN, Elisa. **A imposição do home office e suas consequências trabalhistas**. FAE Centro Universitário – Núcleo de Pesquisa Acadêmica. Memorial TCC – Caderno da Graduação, 2016. p. 11-24. Disponível em: [file:///C:/Users/beren/Downloads/133-473-1-SM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/beren/Downloads/133-473-1-SM%20(2).pdf). Acesso em: 21 nov. 2021.

OMS reforça que medidas de isolamento social são a melhor alternativa contra o coronavírus. **G1**, 30 mar. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/03/30/oms-reforca-que-medidas-de-isolamento-social-sao-a-melhor-alternativa-contra-o-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 14 mar. 2022.

PÊGO, Francinara Pereira Lopes e; PÊGO, Delcir Rodrigues. **Síndrome de *Burnout***. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. Vol. 14, n° 2. 2016. p. 171-176. Disponível em: <http://rbmt.org.br/details/46/pt-BR/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 03 abr. 2022.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Aleksandro Luiz. **Home Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de casa**. Temas em Psicologia, vol. 23, n° 2, 2015, p. 431 - 441. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751491013.pdf>. Acesso em 29 mar. 2022.

SCHEREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 138-139.

SEGALLA, Amauri. **Como as empresas estão monitorando os funcionários no home office**. Revista Veja, 5 fev. 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/como-as-empresas-estao-monitorando-os-funcionarios-no-home-office/>. Acesso em: 07 abr. 2022.

TEMPOS Modernos. Direção e produção: Charles Chaplin. Estados Unidos, 1936. 1 DVD (87 min.)