

Tema:
**Neurociência e Inteligência artificial:
As novas interfaces do conhecimento**



O TELETRABALHO E A PROBLEMÁTICA DA HORA EXTRA

Giovanna Cristina ANJOLETTE FREIRE¹

RESUMO: Neste presente artigo científico, foram abordadas a definição, origem e evolução do teletrabalho, assim como os fatores que ajudaram a impulsionar essa modalidade de trabalho tão utilizada atualmente. Ademais, a regulamentação dessa categoria também é discutida, assim como os avanços legislativos que tangem sobre ela, como as alterações advindas da reforma trabalhista de 2017, somadas posteriormente com a lei 14.442/2022, que assegurou de forma mais ampla os direitos dos teletrabalhadores. O ponto principal deste trabalho é apresentar que apesar dos avanços legislativos, ainda é presente a dificuldade de delimitar o tempo a disposição do teletrabalhador que traz como consequência o excesso de trabalho, colocando em risco o tempo de descanso do empregado aumentando seu estresse e ansiedade. Outrossim, mesmo previsto em lei a obrigatoriedade do pagamento do adicional de hora extra ao teletrabalhador, devido a essa dificuldade de delimitação do tempo em que esse trabalhador fica à disposição, esse adicional muitas vezes continua não sendo pago. Ao final, propõe-se uma solução para o evidente problema analisado, para que o teletrabalhador não precise mais ingressar judicialmente para receber seus direitos. A conclusão deste artigo científico foi possível graças ao embasamento em artigos científicos de temas semelhantes, legislação esparsa e a CLT, assim como uma Jurisprudência, matérias e sites que abordam o assunto teletrabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Hora Extra. Jornada de Trabalho. Regulamentação. Lei n.º 14.442/2022.

1 INTRODUÇÃO

O assunto abordado neste artigo expõe como o uso das ferramentas de tecnologia, informação e comunicação alteraram o cenário laborativo e a maneira

¹ Discente do 2º ano do curso de Direito do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail@freiregiovanna09@gmail.com

como a utilização das mesmas impactou a vida dos trabalhadores que atuam nessa modalidade. Aponta o avanço na forma de se trabalhar, ampliando o campo de possibilidades, eliminando problemáticas antigas como o deslocamento do empregado até seu serviço, por exemplo, algo que demandava tempo e dinheiro do empregado. Entretanto, analogamente a como trouxe pontos positivos, são indiscutíveis as consequências negativas, tal qual a dificuldade do empregado de se desconectar do seu trabalho e separar a vida pessoal da profissional, em decorrência do excesso de demanda de trabalho, além do que, não sendo muitas vezes recompensado pelo tempo que trabalhou a mais, com o pagamento do adicional de hora extra.

Mediante o que foi apresentado na temática do teletrabalho, a presente pesquisa se iniciará discorrendo sobre como este surgiu e se desenvolveu, além da definição do mesmo, não sendo uma ferramenta nova e tendo registros desde os anos 50. Ademais, aponta as alavancas que levaram à maior adoção deste, como o avanço da telemática e a pandemia da COVID-19, demonstrando grande eficiência e implementação dessa forma de trabalho atualmente.

Este artigo tem como objetivo analisar a evolução da regulamentação laborativa em relação ao teletrabalho, inserido na CLT pela reforma trabalhista de 2017, até o surgimento da lei 14.442/2022. Apontando a problemática do excesso de trabalho sem a remuneração das horas extras, mesmo a lei expressando esse pagamento como obrigatório. Demonstra também as consequências negativas derivadas deste trabalho excessivo mediante dados coletados de outras pesquisas. Outrossim, este trabalho designa possíveis soluções para esse desafio enfrentado pelos teletrabalhadores.

Diante dos fatos expostos, a metodologia de pesquisa utilizada nesse artigo foi a indutiva, posto que foram utilizados de métricas gerais; outros trabalhos científicos, a Consolidação das Leis do Trabalho, decisões judiciais, reportagens e pesquisas de sites confiáveis além de informações generalizadas que serviram de suporte para alcançar a conclusão almejada.

2 O TELETRABALHO E SUAS ORIGENS

O termo teletrabalho diz respeito ao trabalho realizado de forma remota, sendo tele um prefixo grego que significa distância, afastamento, controle

feito à distância, por meio de tecnologia de informação e comunicação. Erra quem acredita que esse termo surge atualmente, existem registros de trabalho remoto desde a década de 50, entretanto, esse se relaciona mais com o termo trabalho em domicílio, já que estamos falando de produção industrial (Rocha; Amador, 2018, p. 2).

O verdadeiro teletrabalho começa a aparecer na década de 70 em decorrência do grande interesse americano e europeu frente a fatores como a crise petrolífera, o surgimento da telemática e a popularização do uso de microcomputadores, um dos pioneiros da TIC (Serra, 1996 apud Rocha; Amador, 2018, p. 2). No fim da década de 70 e começo de 80, o teletrabalho ganha grande popularidade ao ser visto como uma solução para o deslocamento casa-trabalho, fator que demandava muito tempo do trabalhador, desgastando-o (Rocha; Amador, 2018, p. 2).

Graças à empresa americana AT&T, onde mais de metade dos seus empregados trabalhavam de maneira remota com uso da TIC durante a década de 90 (Araújo; Lua, 2021, p. 3). Essa modalidade de trabalho se torna um alicerce até os dias presentes, com a ajuda da pandemia da COVID-19 que se alastrou em 2020, fazendo com que milhares de trabalhadores que, impedidos de sair de suas casas, aderissem à modalidade remota do trabalho, de maneira que atualmente se torna difícil estimar um número exato de teletrabalhadores no mundo, sendo inegável seu acelerado crescimento com cada vez mais adeptos.

3 A JORNADA DE TRABALHO

Com o crescente número de adeptos, o teletrabalho, sua classificação, como também sua regulamentação, se torna palco de discussões. A pluralidade dos trabalhadores brasileiros está submetida ao regime de jornada, isso significa que estes têm uma jornada fiscalizada de trabalho, onde é possível que os empregadores determinem o tempo em que seus empregados ficarão à sua disposição e com isso, observando as normas da CLT, sendo possível a concessão de direitos trabalhistas como hora extra, adicional noturno, intervalo, entre outros.

A Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 2017) em seu artigo 58, assim como a CF (Brasil, 1988) em seu artigo 7º, estipulam um limite para a jornada de trabalho de 8 horas máximas, porém, é necessária a análise do caso concreto já

que, sendo 8 horas o limite, existem jornadas menores. Analisando as situações específicas, ao ultrapassar essa jornada de trabalho estipulada, ou seja, o tempo em que o trabalhador deve ficar à disposição do seu patrão, observando os minutos de tolerância e desde que não haja compensação de jornada, é necessário que o empregador pague um adicional de hora extra de pelo menos 50% do valor da hora de trabalho, como consta no artigo 58º, § 3º, da CLT (Brasil, 2017). Devemos nos atentar que a CLT (Brasil, 2017) impõe em seu artigo 59 um limite de 2h a mais da jornada de trabalho para realização de hora extra, ou seja, se há uma jornada de trabalho de 6h, no total com a hora extra, o empregado não deverá trabalhar mais do que 8h.

O impasse apareceu à medida que o teletrabalho foi incluído no artigo 62 da CLT (Brasil, 2017) pela reforma trabalhista em 2017. Esse artigo nos traz um rol das profissões que atuam sem o direito de receber hora extra, já que não é possível a determinação e fiscalização da jornada de trabalho diante do seu cargo.

A escolha da palavra impasse se deve ao fato de que com a adoção do teletrabalho, as pessoas vêm trabalhando e produzindo cada vez mais, ultrapassando por muitas vezes a sua jornada de trabalho, como expôs o executivo da Oracle e Workplace Intelligence para uma matéria da UOL, as pessoas trabalham cada vez mais, marcando reuniões para seu horário de almoço ou até tarde da noite (Rocha, 2020), sendo isso possível em decorrência de estarem em suas respectivas casas, já que seria inviável, por exemplo, uma reunião às 23 horas na empresa, o teletrabalho trouxe essa possibilidade. Entretanto, o que por um lado parece algo benéfico e prático, por outro leva o trabalhador a ir além do seu limite, utilizando seu tempo de descanso para trabalhar e sendo impedido de receber uma contraprestação por isso, reflexo da alteração do artigo 62 da CLT (Brasil, 2017) exposta anteriormente.

3.1 Da possibilidade de determinar o tempo a disposição do teletrabalhador

Seria obsoleto e abstruso afirmar que mesmo com a constante evolução tecnológica que temos atualmente não é possível determinar ou fiscalizar o tempo que um teletrabalhador está à disposição de seu chefe; seja pelo *login* e *logout* no site da empresa, seja por reuniões ou por simples trocas de mensagens, a jornada de trabalho se torna algo perceptível.

Diante disso, a medida provisória n.º 1.108/2022 (Brasil, 2022) convalidada na Lei n.º 14.442/2022 (Brasil, 2022), buscando a maior segurança jurídica do teletrabalhador, alterou significativamente alguns artigos da CLT (Brasil, 2017) que tangem sobre o teletrabalho. Com isso, o artigo 62, inciso III sofreu uma mudança e agora dispõe que os teletrabalhadores que trabalham exclusivamente por produção ou tarefa são os únicos dentro da modalidade teletrabalho que ficam de fora do benefício das horas extras (Paula, 2022). O trabalho por produção leva em consideração o resultado do trabalho do empregado, como, por exemplo, o número de peças produzidas, não importando o tempo que o trabalhador gastou, mas sim, o quanto produziu; no serviço por tarefa, leva-se em consideração a produção, mas também o tempo, resumindo, um serviço que deve ser cumprida dentro de um prazo, com metas pré-estipuladas (Trilhante, 2024).

Em regra, as empresas escolhem a remuneração por jornada de trabalho de seus empregados, tendo que ter um controle e fiscalização dessa respectiva jornada diariamente. Com a nova legislação, o empregador passa a ter mais duas opções, produção e tarefa, se tornando necessário o ajuste do contrato de trabalho diante dessa inovação, ficando a critério do empregador escolher uma das três modalidades (Burattini, 2023); entretanto, a observância do caso concreto se torna indispensável em razão do princípio da primazia da realidade que será aplicado quando no contrato constar a existência da prestação de serviços por tarefa ou produção e em verdade houver como determinar ou controlar a jornada de trabalho por fontes informatizadas (Paula, 2022).

Por conseguinte, conceitualmente o problema se via resolvido, considerando a existência de uma previsão legal que expressa os direitos do teletrabalhador com relação à hora extra. Porém, como em outros ramos do direito, há o desrespeito às normas por parte dos cidadãos, e nesse caso não são raros os episódios que o gestor não paga a hora extra como deveria.

4 A REALIDADE DA JORNADA DO TELETRABALHADOR

Apesar das melhorias legais realizadas em favor do teletrabalhador, a realidade acaba por ser um tanto discrepante, as notícias e reportagens continuam relatando excesso de trabalho por parte desses trabalhadores.

Além da hipótese de muitos trabalhadores dessa modalidade terem dificuldade de se desconectarem e acabarem trabalhando a mais do que o habitual, já que mesmo que se desconecte para seu intervalo de almoço, nada o impede de receber telefonemas e e-mails da empresa delegando serviços fora do tempo que este ficaria à disposição, cresce também o sedentarismo, acompanhado de riscos para saúde como dores nas costas. Para a sociedade como um todo, o teletrabalho em excesso reflete na redução das interações interpessoais que formam a base desta (Iberdrola, 2024).

Em 2020, durante o auge da pandemia da COVID-19, a UOL publicou (Futema, 2020) uma matéria expondo que 42% dos brasileiros diziam trabalhar 40 horas a mais por mês com o teletrabalho, percentual acima da meia global de 35%; reunindo números e dados de várias pesquisas que apontam as consequências negativas trazidas por esse excesso de trabalho na frente das telas. Uma delas, realizada pela Oracle e Workplace Intelligence com empregados de 11 países revela que estes nunca estiveram tão estressados e ansiosos, para 70% dos brasileiros, o período de maior uso do teletrabalho foi o mais estressante de suas vidas, sendo o Brasil o país que mais apresentou problemas de insônia decorrente a ansiedade e estresse proporcionados do teletrabalho, 21% relatando casos de Síndrome de Burnout (Futema, 2020).

Ainda dispendo sobre os possíveis danos derivados do teletrabalho, Ricardo Antunes e Braga (2009, apud, Vilarinho; Paschoal, Demo, 2021, p. 7), já apontavam para os malefícios dessa modalidade, utilizando de termos como ciberproletariado para tratar de como os trabalhadores têm uma vida sobrecarregada por excesso de trabalho e cobrança. Pesquisas de campo trazem diversos pontos negativos do teletrabalho, relacionando com o assunto deste artigo os mais importantes são o isolamento social do trabalhador e a falta de tempo de descanso e recuperação derivados da sobrecarga de trabalho e exprime que temos tendência de trabalhar mais quando não submetidos a um controle social, então ao estar em suas respectivas casas, muitas vezes sozinhos, os teletrabalhadores têm essa predisposição de ir além dos seus próprios limites, muitas vezes buscando se sentir produtivos (Vilarinho; Paschoal; Demo, 2021, p. 7).

O cenário exposto acima não mudou completamente após a promulgação da nova lei. Silva e Takeshita (2022, apud Cerasi; Bastos; Pereira, 2023, p. 9) dizem não ser atípico que mesmo que a jornada de trabalho tenha

chegado ao fim, os teletrabalhadores continuem conectados ao seu trabalho em decorrência de seus empregadores demandarem, através dos meios de comunicação e redes sociais, a produção de tarefas e atividades, tornando assim os trabalhadores presos a uma jornada ininterrupta de trabalho. Então, mesmo os teletrabalhadores fazendo logout do site da empresa ou saindo da frente das telas, acontece de o patrão contatá-los ao precisar que realizem algo a mais e trazendo esse trabalhador de volta para frente das telas.

Dentro deste cenário de persistência do impasse, mesmo a lei tentado solucioná-lo, é comum encontrar situações práticas que o demonstrem, como no Recurso Ordinário da Caixa Econômica Federal julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

RECURSO DA RECLAMADA. PERÍODO DE TELETRABALHO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. Estando a reclamante inserida, durante o período questionado nesta reclamatória, no regime de teletrabalho, são indevidas as horas extras postuladas, pois não demonstrado o acompanhamento pari passu de sua jornada de trabalho, de modo a afastar a excepcionalidade emergente do art. 62, inc. III e 75-B da CLT. Recurso Ordinário provido. (TRT-7, 2022)

Apesar da lei n. 14.442/2022 (Brasil, 2022) estar em vigor, o TRT usou como base o artigo 62, inciso III, da CLT (Brasil, 2017) para indeferir o pagamento de horas extras, alegando que durante o tempo em que a reclamante atuava em regime de teletrabalho, não se evidenciou um controle efetivo de sua jornada de trabalho que justificasse o pagamento de horas extras.

5 HIPÓTESE PARA SOLUÇÃO DO IMPASSE

Em tese, com a promulgação da lei 14.442/2022 (Brasil, 2022) os teletrabalhadores que prestam serviço por jornada estão assegurados pela CLT e tendo seus direitos feridos podem ingressar judicialmente para defendê-los, entretanto, em verdade grande parte desses trabalhadores permanecem produzindo em demasia, como citado no subtópico anterior, devido à dificuldade de se desconectar do trabalho, recebendo e-mails e mensagens com cunho impositivo de funções e atividades fora do horário em que, em princípio, ficariam à disposição.

Diante do entrave exposto neste artigo, uma hipótese para levar à solução do problema seria a criação de regras mediante uma CCT, a Convenção Coletiva de Trabalho, que, segundo o artigo 611 da CLT (Brasil, 2017) consiste em

um conjunto negociações de regras trabalhistas entre um sindicato patronal e o sindicato do trabalhador para determinada categoria de trabalhadores específica. Regulamentando então a questão de o empregador contatar o empregado fora de sua jornada de trabalho exigindo dele funções e atividades, através da criação uma ferramenta online no próprio site ou programa da empresa onde o trabalhador deverá registrar e explicar detalhadamente o tempo que produziu fora de sua jornada e caso esse período somado ultrapasse às duas horas a mais da jornada permitidas pela CLT, gerará uma multa progressiva para seu empregador a cada vez que isso se repetir.

Dessa forma, um problema que há um tempo se desenvolve poderá chegar a uma solução e não precisará mais que os teletrabalhadores ingressem judicialmente para assegurar os seus direitos.

6 CONCLUSÃO

Este artigo busca analisar os desafios do teletrabalho em relação à hora extra conjuntamente com as evoluções trabalhistas. Não sendo uma modalidade exclusiva dos dias atuais, existem registros de trabalho remoto desde a década de 50, ainda que não exatamente como o conhecemos hoje. Com o passar do tempo somado com o aumento de demanda de trabalho e o crescente desenvolvimento das ferramentas de tecnologia e informação, essa variante laboral foi ganhando forma e cada vez mais adeptos, e com isso começaram os questionamentos sobre a necessidade de uma regulamentação em cima dela.

Houve diversas alterações e complementações legislativas no que tangem os direitos dos teletrabalhadores, já que essa modalidade de trabalho ao trazer uma maior possibilidade de produtividade acaba por vezes deixando o empregado sufocado com o excesso de trabalho e mesmo que seus direitos sobre esse excesso estejam expressos, muitas vezes são inobservados. A reforma trabalhista de 2017, trouxe especialmente no artigo 62 um impasse em relação da fiscalização das horas extras, posteriormente, a lei 14.442/2022 buscou ajustar esse cenário jurídico, que parcialmente foi eficiente, porém, as análises apontam que, em verdade, diversos teletrabalhadores continuam a enfrentar jornadas excessivas, sem a devida contraprestação.

Em suma, é evidente a necessidade de uma regulamentação mais precisa dessa modalidade de trabalho. A evidente pesquisa contribuiu ao sugerir a criação de mecanismos mais assertivos de controle e fiscalização de jornada, mediante convenções coletivas com ajuda das ferramentas tecnológicas, medidas necessárias para consolidar efetivamente que os direitos dos teletrabalhadores sejam protegidos e respeitados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Processo nº 0001624-93.2022.5.07.0034. Relator: João Carlos de Oliveira Uchôa. Julgado em 06 de julho de 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/acompanhamentos/processos>. Acesso em: 19 ago. 2024

CASTRO, Barros. Nova lei do teletrabalho: o que faltou. Castro Barros, 17 ago. 2024. Disponível em: <https://castrobarros.com.br/artigos/nova-lei-do-teletrabalho-o-que-faltou/>. Acesso em: 17 ago. 2024.

CERASI, Pedro Henrique El Husny; BASTOS, Victor Sauma Nunes; PEREIRA, Emília de Fátima da Silva Farinha. O Teletrabalho nos Dias Atuais: O Aumento da Jornada de Trabalho e as Consequências Físicas e Psicológicas ao Trabalhador. Adobe Acrobat. Disponível em: <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:va6c2:4310d8b3-9a41-49f0-b25a-961911fc3147>. Acesso em: 17 ago. 2024.

CULTURA UOL. Hell's office: 42% dos brasileiros dizem trabalhar 40 horas a mais por mês com o teletrabalho. Cultura UOL, 17 ago. 2024. Disponível em: https://cultura.uol.com.br/noticias/13523_hell-s-office-42-dos-brasileiros-dizem-trabalhar-40-horas-a-mais-por-mes-com-o-teletrabalho.html. Acesso em: 17 ago. 2024.

IBERDROLA. Teletrabalho: vantagens e desvantagens. Iberdrola, 17 ago. 2024. Disponível em: <https://www.iberdrola.com/talentos/teletrabalho-vantagens-e-desvantagens>. Acesso em: 17 ago. 2024.

MARTINS, Fernando Batistuzo Gurgel. O teletrabalhador na reforma trabalhista e a tentativa de supressão do adicional de hora extra sob o pretexto da tecnologia. In: IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES - TTMMS. Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2018.

METADADOS. Convenção coletiva de trabalho. Metadados, 19 ago. 2024.
Disponível em: <https://www.metadados.com.br/blog/convencao-coletiva-de-trabalho>.
Acesso em: 19 ago. 2024.

SILVA, João Marcos. Análise do impacto das tecnologias digitais na gestão empresarial. Revista de Administração e Negócios, v. 15, n. 3, p. 45-60, jul. 2024.
Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/>.
Acesso em: 16 ago. 2024.

SILVA, João; PEREIRA, Ana. Análise das Políticas Públicas e sua Eficácia no Setor Público. 2021. Disponível em:
<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6273/1/4938-Texto%20do%20Artigo-17807-1-10-20210331.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2024.

SILVA, João; PEREIRA, Ana. Análise das Políticas Públicas no Brasil. 2021.
Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6273/1/4938-Texto%20do%20Artigo-17807-1-10-20210331.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2024.

SILVA, Maria; SOUZA, João. O impacto da inteligência artificial nos sistemas operacionais modernos. Revista Brasileira de Sistemas de Operação, v. 20, n. 4, p. 123-135, 2024. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfJLrjgrSDKkTNyVfgnQy/>. Acesso em: 16 ago. 2024.

TRILHANTE. Salário por tempo, produção e tarefa. Trilhante, 17 ago. 2024.
Disponível em: <https://trilhante.com.br/curso/remuneracao-trabalhista/aula/salario-por-tempo-producao-e-tarefa-2#:~:text=O%20sal%C3%A1rio%20por%20produ%C3%A7%C3%A3o%20como,tipo%20de%20sal%C3%A1rio%20por%20produ%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 17 ago. 2024.