

## O CONTROLE DE JORNADA NO REGIME DE TELETRABALHO

THIAGO DE CARVALHO DIAS USSERO

UniCesumar

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/4307022697339971>

Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-3037-9156>

*Data de submissão: 20/12/2023*

*Data de Aceite: 02/05/2024*

*Data de Publicação 10/08/2024*

**RESUMO:** O teletrabalho no Brasil foi oficialmente introduzido na legislação por meio da Lei nº 12.551/2011, que o definiu como o desempenho de atividades à distância, utilizando meios telemáticos, desde que os demais elementos da relação de emprego fossem mantidos. Contudo, em 2017, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) trouxe uma alteração significativa ao excluir os teletrabalhadores do controle de jornada, encerrando um longo debate na Justiça do Trabalho. Essa exclusão gerou uma nova discussão acerca da sobrecarga dos teletrabalhadores, levando a problemas de saúde mental como síndrome de *burnout*, irritabilidade e solidão. Nesse contexto, surgiu o conceito do "direito à desconexão", visando proteger a saúde, segurança, lazer e vida pessoal dos trabalhadores, estabelecendo limites ao trabalho fora do horário regular e garantindo períodos de descanso. Em 2022, a Medida Provisória nº 1.108/2022 (convertida na Lei nº 14.442/22) reintegrou os teletrabalhadores ao controle de jornada, atendendo às demandas dos trabalhadores e ressaltando a importância do debate sobre o direito à desconexão, enfatizando-se ainda que o controle da jornada pelo empregador é uma resposta às necessidades dos teletrabalhadores e que permite o pagamento de horas extras em caso de ultrapassagem da jornada regular.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito ao desligamento. Esgotamento. Horas Extras.

### TIME TRACKING IN THE TELEWORK REGIME

**ABSTRACT:** Telework in Brazil was officially introduced into legislation through Law No. 12,551/2011, which defined it as the performance of activities at a distance, using telematic means, provided that the other elements of the employment relationship were maintained. However, in 2017, the Labor Reform (Law No. 13,467/17) brought a significant change by excluding teleworkers from time tracking, ending a long debate in Labor Justice. This exclusion led to a new discussion about the overload of teleworkers, leading to mental health problems such as burnout syndrome, irritability, and loneliness. In this context, the concept of the 'right to disconnect' emerged, aimed at protecting the health, safety, leisure, and personal life of workers, setting limits to working outside regular hours and ensuring rest periods. In 2022, Provisional Measure No. 1,108/2022 (converted into Law No. 14,442/22) reintegrated teleworkers into time tracking, meeting the demands of workers and highlighting the importance of the debate on the right to disconnect, emphasizing that time tracking by the employer is a response to the needs of teleworkers and allows for the payment of overtime in case of exceeding regular working hours.

**KEYWORDS:** Right to disconnect. Burnout. Overtime.

## 1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho representa uma modalidade laboral cada vez mais adotada por empresas e preferida por parte dos empregados. De acordo com uma pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), aproximadamente 20,5 milhões de trabalhadores ocupam cargos presenciais com potencial para serem convertidos em

trabalho remoto. No entanto, essa modalidade de trabalho, cuja estrutura de labor é distinta daquela do trabalho presencial tradicional, surgiu no ordenamento jurídico brasileiro há um período relativamente recente, o que tem suscitado divergências no entendimento doutrinário e jurisprudencial.

As vantagens do teletrabalho são evidentes e atraentes: elimina a perda de tempo no trânsito durante o deslocamento da residência para o local de trabalho; e proporciona a oportunidade de se trabalhar no conforto do próprio lar, o que, por sua vez, possibilita passar mais tempo com a família. No entanto, essa modalidade de trabalho trouxe consigo desafios, especialmente no que se refere ao controle da jornada e às horas de trabalho realizadas pelos teletrabalhadores. No passado, durante a 1ª Revolução Industrial, as ferramentas de trabalho eram máquinas industriais de grande porte. Hoje, a principal ferramenta de trabalho é o computador, muitas vezes compartilhado para uso pessoal pelos trabalhadores.

O que se destaca no contexto do teletrabalho é a ausência de fronteiras claras entre o "mundo pessoal" e o "mundo do trabalho", uma vez que a residência do empregado se transforma, em muitos casos, no próprio local de trabalho. Consequentemente, embora em alguns cenários a falta de controle de jornada possa resultar em uma redução do tempo de trabalho diário, o oposto também é verdadeiro. Muitos teletrabalhadores têm enfrentado jornadas significativamente superiores às oito horas diárias, sem a devida compensação financeira por horas extras ou a possibilidade de acumular créditos em um banco de horas.

De acordo com Cardim (2020), essa situação de jornadas de trabalho excessivas e ininterruptas deu origem à necessidade de reconhecimento de um novo direito fundamental: o direito à desconexão. O direito à desconexão é crucial porque, mesmo após o encerramento formal da jornada de trabalho, questões relacionadas ao emprego continuam a ser discutidas e abordadas em dispositivos eletrônicos, como *smartphones*, correio eletrônico e plataformas de mensagens instantâneas, como *WhatsApp* ou *Telegram*. A falta de limites claros entre o trabalho e a vida pessoal tem levado a um aumento preocupante da síndrome de *burnout*, uma condição classificada como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS) (Franco; *et al*, 2019). Essa síndrome, caracterizada por exaustão extrema, despersonalização e diminuição do desempenho no trabalho, tem se manifestado de forma exponencial nos últimos anos, especialmente durante a pandemia da COVID-

19. O excesso de trabalho, somado à pressão psicológica decorrente da pandemia e suas consequências, tem contribuído para o aumento dos casos de *burnout*.

Embora a Lei nº 14.442/2022 tenha removido os teletrabalhadores da lista de empregados excluídos do controle de jornada, ainda persistem comportamentos abusivos e ilegais contra os trabalhadores nessa modalidade de trabalho. Portanto, este artigo tem como objetivo investigar e analisar a evolução da legislação brasileira relacionada ao teletrabalho, o conceito e as razões subjacentes ao direito à desconexão, bem como a correlação entre a ausência de controle de jornada e a síndrome de *burnout*.

Em uma sociedade cada vez mais orientada para a tecnologia e com a ascensão do teletrabalho, é fundamental abordar essas questões de forma detalhada, a fim de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e promover ambientes de trabalho saudáveis e equilibrados, onde as fronteiras entre trabalho e vida pessoal sejam claramente definidas e respeitadas.

## 2. JORNADA DE TRABALHO

Conforme a doutrina de Martins (2023, p. 342), a jornada de trabalho é definida como a "quantidade de labor diário do empregado". No entanto, essa definição aparentemente simples tem sido objeto de discussões e controvérsias ao longo dos anos. Tais discussões geralmente se concentram em três teses principais:

- a) Tempo efetivamente trabalhado: a primeira tese considera como jornada de trabalho apenas o tempo em que o empregado está executando suas atividades de forma efetiva. Isso significa que pausas para descanso, refeições ou atividades pessoais não são incluídas na jornada;
- b) Tempo à disposição do trabalhador: A segunda tese amplia a definição de jornada para incluir todo o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, mesmo que não esteja executando tarefas específicas. Isso abrange, por exemplo, o tempo em que o empregado fica aguardando ordens, de prontidão para atender chamadas, ou realizando atividades que não são sua responsabilidade principal, mas que são exigidas pelo empregador;
- c) Tempo *in itinere*: A terceira tese diz respeito ao tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho. O entendimento é de que esse

tempo também deve ser contado como jornada de trabalho, uma vez que é um período no qual o empregado está à disposição do empregador, embora fora das instalações da empresa.

Atualmente, a doutrina e a jurisprudência têm consolidado a compreensão de que a jornada de trabalho deve ser calculada com base no tempo à disposição do trabalhador. Conforme Martins (2023) define, a jornada inicia-se quando o empregado chega às dependências da empresa e encerra-se quando se retira. Isso significa que todas as atividades nas quais o empregado está à disposição do empregador, mesmo que não esteja realizando tarefas específicas, devem ser consideradas na jornada de trabalho. Essa abordagem visa garantir uma proteção mais abrangente dos direitos dos trabalhadores, abarcando todo o tempo dedicado ao empregador.

No entanto, é importante observar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) elenca uma série de atividades que, embora realizadas no âmbito da empresa, não podem ser consideradas como horas extras, devido à falta de caracterização como tempo à disposição do empregador. Isso é estabelecido pelo artigo 4º, parágrafo segundo, e incisos subsequentes da CLT. Essas atividades englobam práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, desde que não haja obrigatoriedade de realizar essa troca nas instalações da empresa.

No contexto do teletrabalho, a teoria do tempo *in itinere* não se aplica, pois, como afirmado por Martins (2023), essa teoria considera como jornada de trabalho o período desde o momento em que o empregado sai de sua residência até o momento em que retorna a ela. No caso dos teletrabalhadores, não existe uma fronteira clara entre a residência e o local de trabalho, e o deslocamento se resume a passos dentro da mesma habitação. Portanto, a aplicação dessa teoria se torna impraticável para essa categoria de trabalhadores.

É importante destacar que, embora o artigo 58 da CLT estabeleça uma jornada padrão de 8 (oito) horas diárias, existem diversas outras modalidades de jornada de trabalho alternativas. Um exemplo é a jornada "12x36", conforme previsto no artigo 58-A, na qual o trabalhador exerce suas atividades por 12 (doze) horas e descansa por 36 (trinta e seis) horas. Outras modalidades também podem ser pactuadas, desde que estejam em conformidade com o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais estabelecido pela legislação ou outras vedações legais. Além disso, para

determinadas profissões, como os bancários, o artigo 224, parágrafo segundo da CLT estabelece uma jornada diária diferenciada, limitada a 6 (seis) horas diárias.

## **2.1 CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

O registro preciso do horário de trabalho é uma questão fundamental na legislação trabalhista e desempenha um papel crucial tanto para os empregadores quanto para os empregados. O parágrafo segundo do artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que a anotação de hora de entrada e saída, incluindo o intervalo intrajornada, é obrigatória para estabelecimentos que tenham mais de 20 empregados. Essa regra visa garantir a transparência e a legalidade na jornada de trabalho, bem como proteger os direitos dos trabalhadores.

Uma das principais razões para a obrigatoriedade do registro de horário é o controle das horas extras. Os registros precisos permitem que os empregados tenham provas documentais de suas horas trabalhadas, o que é essencial para receber o pagamento adequado por horas extras. Ao mesmo tempo, os empregadores se beneficiam desses registros, pois podem utilizá-los como prova em caso de disputas trabalhistas. Isso é especialmente importante devido à Súmula 338 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabelece que a presunção de veracidade da jornada de trabalho pode ser questionada com base em provas em contrário. Por conseguinte, o registro de horário se torna uma salvaguarda para ambas as partes.

A Súmula 338 também enfatiza a importância de registros de horário não uniformes, pois horários de entrada e saída uniformes podem ser considerados inválidos em processos trabalhistas. Esse fato, por sua vez, coloca a responsabilidade de provar a jornada de trabalho no empregador, invertendo o ônus da prova. Portanto, o empregador precisa estar ciente da relevância de manter registros precisos e variados para evitar possíveis complicações legais.

No entanto, é importante notar que nem todos os empregados estão sujeitos às regras rígidas de controle de jornada estabelecidas pelo artigo 74 da CLT. O artigo 62 da CLT isenta determinadas categorias de trabalhadores da obrigatoriedade de controle de jornada. Isso inclui:

- a) Empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho: Isso se aplica a profissionais que têm funções que

não podem ser rigidamente programadas, como vendedores externos ou técnicos trabalhadores em campo.

- b) Gerentes, diretores e chefes de departamento ou filial: esses profissionais têm um nível significativo de autonomia em suas funções e, portanto, não estão sujeitos ao controle estrito de horário.
- c) Empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Em resumo, o registro preciso de horário de trabalho desempenha um papel fundamental na proteção dos direitos dos empregados e na garantia da conformidade com a legislação trabalhista. Para os empregadores, isso também serve como uma proteção legal contra disputas trabalhistas. No entanto, é importante estar ciente das exceções estabelecidas pela CLT para categorias específicas de trabalhadores não necessitados de cumprir as regras rígidas de controle de jornada.

### **3. DO TELETRABALHO**

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, é uma modalidade de prestação de serviços que ocorre fora das dependências do empregador, caracterizando-se, predominantemente, pela utilização de tecnologias de informação e comunicação. Essa configuração laboral está prevista no artigo 75-B e parágrafos subsequentes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É importante ressaltar que, em virtude de sua natureza, o teletrabalho não se enquadra na categoria de trabalho externo, pois a essência da atividade laboral ocorre em um ambiente distinto das instalações físicas do empregador.

No regime de teletrabalho, o empregado pode ser contratado para cumprir sua jornada laboral de acordo com um horário estabelecido ou pode ser remunerado com base na produção ou na conclusão de tarefas específicas. No último cenário, a jornada de trabalho não é fixada com base em um período preestabelecido, conforme discutido anteriormente.

Além das modalidades mencionadas, a legislação trabalhista também prevê o chamado "regime híbrido", no qual os trabalhadores alternam entre dias de trabalho nas instalações físicas da empresa e dias de trabalho à distância. Embora essa configuração permita a flexibilidade nas condições laborais, é importante salientar que, de acordo com Pohlmann (2021), mesmo no regime híbrido, o trabalho à

distância ainda é considerado como teletrabalho, sujeitando-se às disposições legais e regulamentares pertinentes.

### **3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA**

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou *home office*, é uma modalidade de trabalho cuja relevância tem sido cada vez mais evidente no cenário laboral, não apenas no Brasil, mas em todo o mundo. Sua evolução histórica no Brasil reflete as transformações sociais, tecnológicas e econômicas ao longo das últimas décadas.

Trata-se não de uma novidade recente, mas sua popularidade cresceu significativamente nas últimas duas décadas. Antes do avanço da tecnologia de comunicação, o teletrabalho estava limitado a um número reduzido de profissionais, como escritores, tradutores e artistas. No entanto, com o advento da internet, computadores pessoais e *softwares* de comunicação, as oportunidades para o teletrabalho se expandiram exponencialmente.

A legislação trabalhista brasileira passou por algumas alterações para se adaptar a essa nova realidade. Em 2011, a Lei nº 12.551 introduziu o teletrabalho no Brasil, definindo-o como uma forma de trabalho fora das dependências do empregador, utilizando meios telemáticos. Essa lei estabeleceu diretrizes gerais para o teletrabalho, como a necessidade de um contrato por escrito e a garantia de direitos trabalhistas.

Contudo, a verdadeira explosão do teletrabalho no Brasil aconteceu durante a pandemia de COVID-19, obrigando muitas empresas a adotarem o trabalho remoto como medida de segurança. A partir de março de 2020, milhões de brasileiros passaram a trabalhar de casa, e muitas empresas perceberam os benefícios dessa modalidade, como redução de custos operacionais e maior flexibilidade para os funcionários, tendo em vista resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) demonstrando que, em 2022, cerca de 9,5 milhões de brasileiros eram teletrabalhadores.

### **3.2 OS IMPACTOS DA PANDEMIA DO COVID-19 NO TELETRABALHO**

A pandemia de COVID-19, que assolou o mundo a partir de 2019, teve um impacto profundo na expansão do teletrabalho em nível global. No Brasil, assim como em muitos outros países, a necessidade de conter a disseminação do vírus forçou empresas e trabalhadores a adotar o trabalho remoto como uma medida de segurança. Esse contexto gerou uma transformação significativa na maneira como as pessoas encaram o trabalho e o ambiente laboral.

Dessa forma, a expansão do teletrabalho no Brasil durante a pandemia foi notável, e os números são reveladores. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o percentual de pessoas ocupadas em teletrabalho subiu de 4,3% no quarto trimestre de 2019 para 13,3% no mesmo período de 2020, um aumento expressivo.

Esse crescimento repentino do teletrabalho foi impulsionado pela necessidade de distanciamento social e pela preocupação com a saúde dos trabalhadores. No entanto, à medida que a pandemia continuou a se estender, muitas empresas perceberam os benefícios do teletrabalho, que vão além da segurança durante uma crise de saúde pública. Empresas encontraram reduções de custos com infraestrutura de escritório, enquanto os trabalhadores apreciaram a flexibilidade oferecida pelo trabalho, como a eliminação de deslocamentos e a possibilidade de conciliar a vida profissional e pessoal de maneira mais eficaz.

Essa expansão do teletrabalho também influenciou a maneira como as empresas encaram o recrutamento e a gestão de talentos. Com a possibilidade de contratar profissionais de qualquer parte do país, as empresas estão ampliando suas buscas por talentos, o que pode reduzir as desigualdades regionais no mercado de trabalho.

Contudo, a experiência do teletrabalho durante a pandemia também trouxe desafios. A falta de separação entre o ambiente de trabalho e o lar pode levar ao esgotamento, e a comunicação entre colegas de trabalho pode ser mais difícil. Além disso, a questão da ergonomia no ambiente de trabalho em casa e o acesso a equipamentos e internet adequados são preocupações que precisam ser abordadas.

A adaptação das leis trabalhistas ao novo cenário do teletrabalho no Brasil é um tema em constante debate. É fundamental equilibrar a flexibilidade que o teletrabalho oferece com a proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo, por

exemplo, o pagamento de horas extras, o direito à desconexão e o fornecimento de equipamentos adequados.

### 3.3 DO CONTROLE DE JORNADA NO REGIME DE TELETRABALHO

Nos termos do art. 3º da CLT, considera-se empregado a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Durante anos, foi discutida nos tribunais, com entendimentos divergentes, a aplicação do controle de jornada no regime de teletrabalho, em razão de, assim como ocorre com aqueles que exercem atividade externa, não ser possível o controle preciso de sua jornada de trabalho.

Todavia, com a evolução da tecnologia, surgiram diversos meios de controle da jornada do teletrabalhador, por meio de *softwares* (programas de computador) próprios do empregador ou outros licenciados de terceiros. Porém, tendo em vista que a situação do teletrabalhador pode variar a depender do setor da economia em que atua, diversos julgadores emitiram entendimentos variados, seja pela situação específica do trabalhador ou pela legislação vigente da época.

O teletrabalho foi regulamentado oficialmente em 2011, por meio da Lei nº 12.551/2011, e permaneceu sem dispositivo legal sobre o funcionamento do controle de jornada dos teletrabalhadores até a entrada em vigor da reforma trabalhista, período em que se notou uma diversa variedade de entendimentos, seja pelo reconhecimento da necessidade de controle de jornada (e, nos casos concretos, o deferimento do pagamento de horas extras) quanto pela impossibilidade de controle por parte dos empregadores.

Já com a reforma trabalhista, o entendimento foi fixo no sentido de não se encaixar no controle os empregados em teletrabalho, com inserção de inciso no art. 62 da CLT com tal redação. Finalmente, em 2022, foi elaborada a Medida Provisória (CP) nº 1.108/2022 (convertida na Lei nº 14.442/22), que reintegrou os teletrabalhadores ao controle de jornada, excetuando-se somente aqueles que prestam serviço por produção ou tarefa. É possível visualizar ainda, na exposição de motivos para a MP citada (EM nº 00005/2022 MTP), que o normativo enviado “permite o controle remoto da jornada pelo empregador, o que é uma demanda dos trabalhadores em teletrabalho e que viabiliza o pagamento de horas-extras caso ultrapassada a jornada regular”.

Nesse sentido, verifica-se no teletrabalho um instituto relativamente recente no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, que enfrentou diversas alterações normativas desde a sua regulamentação, mas que se mostra em constante evolução para buscar o equilíbrio entre os interesses patronais e dos empregados, visando a modernização da estrutura normativa desta modalidade que, se bem executada, traz comprovadamente diversos benefícios aos trabalhadores.

#### 4 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONTROLE DE JORNADA NO REGIME DE TELETRABALHO

Até o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), não era previsto nenhuma hipótese de exclusão dos teletrabalhadores do controle de jornada, porém, isso não significa que ele era aplicado normalmente, visto que diversos julgados da época indeferiam pedidos de horas extras baseados na impossibilidade patronal do exercício do controle de jornada do empregado:

HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL. O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º /CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. **Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT. Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas.** (grifo próprio)

(TRT-3 - RO: 00727201301803001 0000727-42.2013.5.03.0018, Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca, Quarta Turma, Data de Publicação: 21/09/2015)

Não obstante, no mesmo período encontra-se, conforme anteriormente elaborado, entendimento diverso:

SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na ideia

da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada todo o tempo alienado, isto é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação encontra-se incorporado ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende todo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice-versa (jornada "in itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (parágrafo 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, parágrafo 2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo *aggiornamento* e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc., pelo que, a permanência em casa era condição *sine qua non* para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo, o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, **a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc.** Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). **Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão)**, fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido no particular. (grifo próprio)

(TRT-2 - RO: 00031436020125020045 SP 00031436020125020045 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 29/09/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 09/10/2015)

Já após o advento da Reforma Trabalhista, que inseriu no art. 62 da CLT o dispositivo “os empregados em regime de teletrabalho”, o entendimento jurisprudencial se unificou, com o indeferimento das demandas exigindo o reconhecimento de horas extras realizadas por meio de teletrabalho, a fim de seguir a literalidade da lei:

TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. Incontroverso que a reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou os controles, configurado óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulados pela

autora em sede recursal. Inteligência do art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017.

(TRT-4 - ROT: 00207472720185040026, Data de Julgamento: 24/08/2020, 10ª Turma)

TRABALHO EXTERNO. TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM A FIXAÇÃO DE HORÁRIOS DE TRABALHO. Demonstrado que o reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir os seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixasse horários e os controlasse. Aplicação do art. 62, I, da CLT. (grifo próprio)

(TRT-4 - ROT: 00011864520125040020, Data de Julgamento: 23/10/2019, 2ª Turma)

Por fim, em 2022, a Medida Provisória nº 1.108/2022 (convertida na Lei nº 14.442/22) reintegrou os teletrabalhadores ao controle de jornada, atendendo às demandas dos trabalhadores e ressaltando a importância do debate sobre o direito à desconexão, conforme será demonstrado a frente:

HORAS EXTRAS EM TELETRABALHO. ARTIGO 62, III DA CLT. O teletrabalho deve ser alcançado pelo regime de horas extras quando possível o controle patronal da jornada, a exemplo do que prevê o inciso I do artigo 62 da CLT. A reclamada, neste aspecto, não fez prova quanto a impossibilidade de controle de jornada do reclamante. Ao contrário, a prova documental de transcrição de mensagens por aplicativo demonstra que a ré tinha ingerência sobre o horário de trabalho do autor, o que corrobora o convencimento sobre a possibilidade fixação e de controle de jornada, pela empregadora.

(TRT-3 - ROT: 00101348120225030010 MG 0010134-81.2022.5.03.0010, Relator: Marcelo Oliveira da Silva, Data de Julgamento: 14/02/2023, Sétima Turma, Data de Publicação: 15/02/2023.)

Conforme supramencionado, a mudança legislativa feita e requerida especialmente pelos trabalhadores depois do texto inserido pela reforma trabalhista foi feita a fim de garantir o pagamento de horas extras aos teletrabalhadores, garantindo ainda o direito à desconexão.

#### **4.1 O CONTROLE DE JORNADA NO REGIME DE TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO**

De acordo com Scalzilli (2021, p. 13), define-se o direito à desconexão como “direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, o qual deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais

remuneradas) e do princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania”.

Conforme Queiroz (2010), a jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias foi implantada pelo famoso empresário estadunidense Henry Ford, criador do “fordismo”, que implantou em suas fábricas a referida jornada a fim de garantir aos empregados tempo para lazer e descanso, de modo que pudessem ainda manter sua renda e, com o tempo livre, gastar novamente em produtos industrializados, o que traria o dinheiro novamente ao empresário.

Salutar ainda que tal direito não é debatido apenas recentemente ou após a inclusão do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira, uma vez que no início do Século XXI já era discutido e alvo de artigos, conforme Maior (2003), a ideia básica do direito à desconexão é a de que a vida privada do trabalhador não pode ser confundida com sua vida profissional. Desde o ano de elaboração do artigo, o autor já se preocupava com os desafios trazidos pela tecnologia no trabalho.

Todavia, de acordo com Oliveira (2018, p. 110), embora se trate de autora – e artigo - de nacionalidade portuguesa, exemplifica corretamente a situação dos trabalhadores atuais e, especialmente, dos teletrabalhadores. A referida autora traz o conceito de “*Always on, always connected*”, no sentido de que o trabalhador, ainda que tenha encerrado formalmente sua jornada de trabalho, fica permanentemente à disposição de seu empregador, por meio de *smartphones*, *tablets* ou computadores portáteis.

Soma-se ainda o fato da sociedade atual, especialmente as novas gerações ser conhecida como permanentemente ansiosa e instantânea, de prontidão para responder qualquer mensagem ou notificação endereçada a ele. Há de se considerar, também o aspecto cultural, haja vista que, caso a resposta não seja quase imediata, corre-se o risco de perder clientes ou mesmo de desagradar o patrão.

Portanto, conforme definido pela própria autora, “já não existem barreiras espaço-temporais do que é trabalho e daquilo que é descanso”. Ora, a conexão empregado-empregador encontra-se a poucos “cliques” de descanso, algo trazido ao mundo do trabalho pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC’s), sobretudo em um mundo em que a própria existência depende de o cidadão estar conectado.

Assim, observa-se a necessidade de, além do mero controle de jornada, a adoção de medidas visando o impedimento desta “extensão” da jornada de trabalho.

Porém, aos teletrabalhadores sem controle de jornada, a situação mostrou-se ainda pior, de acordo com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), durante a pandemia, em que o teletrabalho se tornou maioria, o MPT registrou aumento de expressivos 4.205% de denúncias relacionadas ao excesso de trabalho e jornada.

Por fim, verifica-se a essencialidade do controle de jornada, embora não seja solução suficiente para resolução dos problemas envolvendo a saúde no trabalho e o direito à desconexão, visto que permite aos empregadores não exceder a jornada de trabalho diária de 8 (oito) horas, sob pagamento do adicional previsto pela hora extra exercida ou, ainda, que as horas adicionais exercidas sejam registrada em banco de horas, para posterior compensação dentro do prazo estabelecido em lei, a depender da maneira que foi pactuado.

#### **4.2 A AUSÊNCIA DO CONTROLE DE JORNADA NO REGIME DE TELETRABALHO E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

Tendo em vista os tópicos já apresentados, verifica-se que o controle da jornada de trabalho é essencial para garantia do direito à desconexão. Todavia, além das demais problemáticas socioculturais geradas pela não-desconexão do trabalho, vislumbra-se também implicações na saúde dos trabalhadores, especialmente naqueles em teletrabalho, que se encontravam mais sujeitos às jornadas excessivas e abusos – de jornada de trabalho - por parte dos empregadores.

Assim, o teletrabalho apresentou indícios de diversas doenças profissionais, especialmente a Síndrome de *Burnout*, causada principalmente em decorrência de ambientes ou jornadas de trabalho desgastantes. Foi agravante, ainda, o fato de diversos trabalhadores se tornarem teletrabalhadores por conta da pandemia do COVID-19, o que resultou na combinação de fatores da jornada estressante, o natural medo de contágio da doença e, em diversos casos, a cobrança recorrente pelo aumento da produtividade (Oliveira; Tourinho, 2020).

Nesta seara, a dificuldade na desconexão do trabalho propicia um estado exaustivo crônico, levando o teletrabalhador ao esgotamento total, que consequentemente descarrega neste os sentimentos de que é incapaz e a frustração profissional e pessoal (Nascimento; Creado, 2020). Retomando aos textos de Oliveira (2018), o trabalho ininterrupto não pode ser visto como algo positivo, tampouco simbolizar a excelência ou quão produtivo determinado trabalhador é, o esgotamento

total até o atingimento do “burnout”, estado caracterizado por níveis extremos de exaustão e despersonalização do trabalhador.

Assim, demonstra-se necessário o controle de jornada de trabalho a fim de dar um fim no labor diário do trabalhador, para que possa exercer corretamente seus períodos de descanso, seja o intervalo intra ou interjornada ou o descanso semanal remunerado (DSR). Enquanto não é elaborada legislação ou política pública com força suficiente para fiscalizar e coibir tais práticas, faz-se necessária a modificação sobretudo da cultura corporativa de buscar o máximo de produtividade possível, sem considerar os aspectos mentais e saúde do colaborador, bem como práticas abusivas de desrespeitar os períodos de descanso do empregado, mandando mensagens sobre assuntos profissionais fora de sua jornada de trabalho.

## CONCLUSÃO

A questão do controle de jornada no regime de teletrabalho transcende as fronteiras meramente legais, sendo um tema que carrega consigo implicações profundas para o bem-estar e a saúde do trabalhador, bem como para a manutenção do direito à desconexão. É fundamental compreender que o controle de jornada desempenha um papel crucial na promoção de uma jornada de trabalho saudável e equilibrada, especialmente em um cenário em que as tecnologias de comunicação tornam o trabalho uma presença constante na vida dos empregados.

O direito à desconexão, intrinsecamente vinculado à preservação da saúde do trabalhador, é um elemento fundamental do contrato social estabelecido na legislação trabalhista brasileira. O descanso, a preservação da vida pessoal, a integridade física e mental do trabalhador são valores essenciais a serem protegidos. Sem um controle efetivo da jornada, esses valores podem ser sistematicamente desafiados, expondo os trabalhadores a riscos de esgotamento, sobrecarga de trabalho e problemas de saúde relacionados ao estresse.

A imposição de limites à jornada de trabalho, através do controle efetivo, visa não apenas garantir que os empregados não sejam explorados, mas também a assegurar que eles possam desfrutar de um período adequado de descanso e desconexão. Isso é particularmente relevante no contexto do teletrabalho, onde as fronteiras entre o espaço de trabalho e a vida pessoal muitas vezes se tornam difusas.

A Síndrome de *Burnout*, um distúrbio relacionado ao estresse crônico no trabalho, é uma preocupação crescente em ambientes de trabalho de alta pressão, e o teletrabalho, especialmente quando não sujeito a um controle de jornada eficaz, pode contribuir para a manifestação desse problema. A constante disponibilidade para o trabalho, possibilitada pela tecnologia, pode resultar em uma jornada que não tem fim e na negação do direito à desconexão. A consequência é um declínio na saúde mental, exaustão e esgotamento, que têm um impacto negativo não apenas no bem-estar do trabalhador, mas também na produtividade e na qualidade do trabalho.

É importante observar que a dificuldade em desconectar do trabalho é agravada pelo contexto cultural e pelas pressões da sociedade contemporânea. A busca incessante pela produtividade e a disponibilidade constante podem levar a uma cultura de trabalho tóxica que compromete a saúde e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Portanto, o controle de jornada se torna uma ferramenta crucial na promoção da saúde e na defesa do direito à desconexão, garantindo que os limites da jornada de trabalho sejam respeitados.

Em resumo, o controle de jornada no regime de teletrabalho desempenha um papel vital na proteção da saúde do trabalhador e na promoção do direito à desconexão. Ele serve como uma ferramenta eficaz para estabelecer limites na jornada de trabalho, protegendo os empregados de sobrecarga, esgotamento e problemas de saúde relacionados ao estresse. Além disso, contribui para a construção de uma cultura de trabalho saudável, equilibrada e mais produtiva, em que a vida pessoal e profissional coexiste de maneira harmoniosa. Portanto, a implementação efetiva do controle de jornada é essencial para garantir não apenas o cumprimento das leis trabalhistas, mas também a preservação da saúde e do bem-estar dos trabalhadores no cenário do teletrabalho.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 30 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 1 de nov. de 2023.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 02 set. 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm). Acesso em: 2 nov. 2023.

CARDIM, Talita Côrrea Gomes. Direito à desconexão: Um novo direito fundamental do trabalhador. **Direitos fundamentais e inovações no direito**, Porto, Portugal, ed. 1, 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/769370.pdf#page=142>. Acesso em: 2 nov. 2023.

FRANCO, Márcia Villar *et al.* Síndrome de Burnout e seu enquadramento como acidente do trabalho. **Intr@ciência**, Guarujá, ed. 17, março 2019. Disponível em: [https://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf](https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20190312105103.pdf). Acesso em: 25 out. 2023.

GOVERNO FEDERAL (Brasil). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 20,5 milhões de trabalhadores estão em ocupações com potencial de trabalho remoto no Brasil. **Gov.br**, Brasil, 23 fev. 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13534-20-5-milhoes-de-trabalhadores-estao-em-ocupacoes-com-potencial-de-trabalho-remoto-no-brasil>. Acesso em: 2 nov. 2023.

IBGE INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (Brasil). Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. ISBN 978-85-240-4574-5. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035>. Acesso em: 1 nov. 2023.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista, Brasília**, v. 10, n. 09, 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](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf). Acesso em: 3 nov. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. 619 p. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9786553627475/>. Acesso em: 31 out. 2023.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, ano 2020, v. 6, ed. 1, p. 131-149, 19 set. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040>. Acesso em: 30 out. 2023.

OLIVEIRA, Luiz Paulo Ferraz de; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica: um estudo do adoecimento profissional em tempos de Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e**

**Desenvolvimento Humano:** Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, ano 2020, v. 3, p. 1-37, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/83/57>. Acesso em: 2 nov. 2023.

OLIVEIRA, Matilde Figueiredo. **Do direito à desconexão no contrato de trabalho**. Orientador: Maria do Rosário Palma Ramalho. 2018. 122 f. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Direito do Trabalho) - Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/37336>. Acesso em: 3 nov. 2023.

POHLMANN, Bruna. Modalidades de Trabalho à Distância. **Jusbrasil**, [s. l.], 29 mar. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/modalidades-de-trabalho-a-distancia/1185612734>. Acesso em: 27 out. 2023.

QUEIROZ, Thiago Augusto Nogueira de. A Transformação Político-Econômica Do Capitalismo Do Final Do Século XXI: Do Fordismo À Acumulação Flexível. **Para Onde!?**, v. 4, n. 2, 2010. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/paraonde/article/download/22115/12877/81251>. Acesso em: 3 nov. 2023.

ROCHA, Rosely. MPT registra aumento de 4.205% nas denúncias de excesso de trabalho e jornada. **Central Única dos Trabalhadores (CUT)**, Brasília, p. 1-2, 15 jul. 2021. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/mpt-registra-aumento-de-4-205-nas-denuncias-de-excesso-de-trabalho-e-jornada-5f87>. Acesso em: 25 out. 2023.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>. Acesso em: 1 nov. 2023.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmula nº 338: JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA** (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Brasília: TST, 2005.