



PROFNIT

Programa de Pós-Graduação em Propriedade Intelectual
e Transferência de Tecnologia para a Inovação

Universidade Federal de Alagoas



ELAINE RIBEIRO BUENO DE MENDONÇA

**TELETRABALHO: PROSPECÇÃO EM BASE DE PATENTES E
ASPECTOS JURÍDICOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS QUE APROXIMAM X
DESUMANIZAM RELAÇÕES**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
Instituto de Química e Biotecnologia
Campus A. C. Simões
Tabuleiro dos Martins
57072-970 – Maceió – AL
www.profnit.org.br

ELAINE RIBEIRO BUENO DE MENDONÇA

**TELETRABALHO: PROSPECÇÃO EM BASE DE PATENTES E
ASPECTOS JURÍDICOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS QUE APROXIMAM X
DESUMANIZAM RELAÇÕES**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação da Universidade Federal de Alagoas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação.

Orientadora: Profa. Dra. Sílvia Beatriz Beger Uchoa.

Co-orientador: Prof. Clayton Santos.

MACEIÓ-AL
2022

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

M539t Mendonça, Elaine Ribeiro Bueno de.
Teletrabalho : prospecção em base de patentes e aspectos jurídicos de inovações tecnológicas que aproximam x desumanizam relações / Elaine Ribeiro Bueno de Mendonça. – 2022.
139 f. : il.

Orientadora: Sílvia Beatriz Beger Uchôa.
Co-orientador: Clayton Santos.
Dissertação (Mestrado em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação) – Universidade Federal de Alagoas. Instituto de Química e Biotecnologia. Maceió, 2022.

Bibliografia: f. 125-128.
Apêndices: f. 130-139.

1. Teletrabalho. 2. Prospecção tecnológica. 3. Jornada de trabalho - Controle de horário. 4. Direito à desconexão. I. Título.

CDU: 331:004.738.5:330.341.1

À Nívia Mara Ribeiro Bueno Dantas (*in memoriam*), sua alegria, força e incentivo ecoarão sempre em meu coração.

AGRADECIMENTOS

Aos meus queridos pais, Evâneo e Nilza, que me proporcionaram trilhar um lindo e amoroso caminho e aprendizado de vida, incentivando a busca pelo conhecimento como um dos bens mais preciosos que se pode almejar. Os valores que me concederam servem de guia em todos os momentos de minha vida.

Aos meus maiores amores, Guilherme e Bruno, filhos queridos, essenciais em minha vida, a quem admiro e tenho muito orgulho. Obrigada por cada sorriso que ambos colocam em meus lábios.

Ao meu companheiro de vida, André de Mendonça, meu amor, meu par, minha melhor escolha. Muito obrigada pelo apoio, paciência, compreensão e incentivo durante todo o Mestrado.

Aos professores do Profnit, em especial à minha orientadora Sílvia Beatriz Beger Uchoa e co-orientador Clayton Santos, pela orientação, apoio e disponibilidade. Minha admiração eterna a estas pessoas de conhecimento ímpar e extremamente competentes.

Aos meus colegas de curso Faustino, Bruno e Matheus, que nunca permitiram que me sentisse sozinha, mesmo diante do isolamento social a nós imposto. Minha eterna gratidão pela amizade, compartilhamento de experiências e conhecimento, debates, constante incentivo e apoio.

À minha querida amiga Isabelle Bordalo, obrigada por compartilhar suas experiências e me ajudar a traçar as direções necessárias. Seu carinho e suas palavras foram essenciais para impulsionar minha jornada.

E, especialmente, à minha querida jovem experiente sobrinha Amanda, obrigada por este sopro de juventude, diretrizes, correções e tempo roubado.

EPÍGRAFE

“Na verdade, este tema, aparentemente surrealista, apresenta grande pertinência com o nosso tempo e também é revelador de várias contradições que circundam o chamado “mundo do trabalho”.

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho. Mas, esta preocupação é em si mesma um paradoxo, revelando, como dito, as contradições que marcam o nosso “mundo do trabalho”.

A primeira contradição está, exatamente, na preocupação com o não-trabalho em um mundo que tem como traço marcante a inquietação com o desemprego.

A segunda, diz respeito ao fato de que, como se tem dito por aí à boca pequena, é o avanço tecnológico que está roubando o trabalho do homem, mas, por outro lado, como se verá, é a tecnologia que tem escravizado o homem ao trabalho.

Em terceiro plano, em termos das contradições, releva notar que se a tecnologia proporciona ao homem uma possibilidade quase infinita de se informar e de estar atualizado com seu tempo, de outro lado, é esta mesma tecnologia que, também, escraviza o homem aos meios de informação, vez que o prazer da informação transforma-se em uma necessidade de se manter informado, para não perder espaço no mercado de trabalho.

E, por fim, ainda no que tange às contradições que o tema sugere, importante recordar que o trabalho, no prisma da filosofia moderna, e conforme reconhecem vários ordenamentos jurídicos, dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada”.

Prof. Doutor. Jorge Luiz Souto Maior

RESUMO

O presente estudo trata do tema teletrabalho e explora seus contornos de aproximação e acesso a oportunidades, bem como seus contornos de desumanização das relações. O Teletrabalho é resultado dos avanços tecnológicos ocorridos no mundo globalizado pela expansão das tecnologias de informação e comunicação e a utilização da *internet*, através de tecnologias em constante evolução. Imensa gama de tecnologias é colocada à disposição do empregador, capazes de permitir ou auxiliar o labor fora das dependências da empresa. Parte da sociedade, porém, não tem acesso a estes mecanismos e, na tentativa de facilitar esta aproximação, através de mapeamento tecnológico por meio do *software* ORBIT da empresa QUESTEL, explora-se no presente estudo as patentes dirigidas ao teletrabalho, identificando os avanços tecnológicos e tendências mercadológicas no cenário nacional e internacional e disponibilizando patentes que supostamente possam ser objeto de cessão ou reaproveitamento pela sociedade. Por outro lado, aborda-se a temática referente aos trabalhadores que possuem acesso a estas ferramentas tecnológicas e estão sofrendo com a imposição indigna de trabalho ao ser humano, pela cobrança exacerbada por produtividade e sobrejornada para o cumprimento de metas exorbitantes, sem o respectivo pagamento de horas extras e em prejuízo do direito à desconexão, em desrespeito à premissa fundamental à dignidade da pessoa humana, bem como aos direitos à saúde, lazer e descanso, esculpidos em nossa Carta Magna, podendo ocasionar danos existenciais. Analisa-se, assim, a regulamentação pátria acerca do teletrabalho, sugerindo-se modificações.

Palavras-chave: Teletrabalho. Prospecção tecnológica. Controle de jornada. Direito à desconexão.

ABSTRACT

The present study deals with the topic of teleworking and explores its contours of approximation and access to opportunities, as well as its contours of dehumanization of relationships. Telework is the result of technological advances in the globalized world due to the expansion of information and communication technologies and the use of the *internet*, through constantly evolving technologies. An immense range of technologies is made available to the employer, capable of allowing or assisting work outside the company's premises. Part of society, however, does not have access to these mechanisms and, in an attempt to facilitate this approximation, the present study explores patents aimed at teleworking, identifying technological advances and market trends in the national and international scenario and making available patents that supposedly can be assigned or reused by society, through technological mapping using the ORBIT software from the company QUESTEL. The work also addresses the issue related to workers who have access to these technological tools and are suffering from the unworthy imposition of work on human beings, due to the exacerbated charge for productivity and overtime to meet exorbitant goals, without the respective payment of overtime. and to the detriment of the right to disconnect, in disregard of the fundamental premise of human dignity, as well as the rights to health, leisure and rest, carved in our Magna Carta, avoiding existential damage and guaranteeing the right of disconnection to the teleworker. Thus, the country's regulation on teleworking is analyzed, suggesting changes.

Keywords: Telework. Technological prospecting. Journey control. Right to disconnect.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APL	Arranjos Produtivos Locais
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CN	Congresso Nacional
CPC	Classificação Cooperativa de Patentes
EPO	Escritório Europeu de Patentes
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
IPC	Classificação Internacional de Patentes
INPI	Instituto Nacional da Propriedade Industrial
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PDF	<i>Portable Document Format</i>
PIDESC	Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
TST	Tribunal Superior do Trabalho
USPTO	Escritório Americano de Patentes

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Modalidades de trabalho à distância	40
Figura 2 -	Requisitos caracterização vínculo de emprego.....	47
Figura 3 -	Formas de subordinação.....	48
Figura 4 -	Cenário por <i>clusters</i> de tecnologia – visão geral.....	63
Figura 5 -	Direitos constitucionais conexos garantidores da desconexão.....	83
Figura 6 -	Intervalos para descanso previstos em Lei.....	87
Figura 7 -	Fundamentos da limitação da jornada.....	93
Figura 8 -	Primeiro passo do processamento da MP.....	101
Figura 9 -	Segundo passo do processamento da MP.....	101
Figura 10 -	Terceiro passo do processamento da MP.....	103
Figura 11 -	Quarto passo do processamento da MP.....	103
Figura 12 -	Formas de aferição de salário.....	113

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	– <i>Status</i> legal das patentes de Teletrabalho – visão geral.....	58
Gráfico 2	– Evolução temporal: número de famílias de patentes publicadas por ano – visão geral.....	59
Gráfico 3	– Patentes por país de prioridade – visão geral.....	60
Gráfico 4	– Principais empresas requerentes de patentes de Teletrabalho – visão geral.....	61
Gráfico 5	– Principais inventores de patentes de Teletrabalho – visão geral.....	61
Gráfico 6	– Famílias de patentes por domínio de tecnologia – visão geral.....	62
Gráfico 7	– <i>Status</i> legal das patentes de Teletrabalho – visão conforme conceito contido na MP nº1108/2022.....	65
Gráfico 8	– Evolução temporal: número de patentes publicadas por ano.....	69
Gráfico 9	– Patentes por país de prioridade – visão conforme conceito contido na Lei nº14.442/2022.....	70
Gráfico 10	– Principais empresas requerentes de patentes de Teletrabalho – visão conforme conceito contido na MP nº1108/2022.....	71
Gráfico 11	– Principais inventores de patentes de Teletrabalho – visão conforme conceito contido na MP nº1108/2022.....	72
Gráfico 12	– Quantitativo de patentes por Classificação Internacional de Patentes (IPC) – visão conforme conceito contido na MP nº1108/2022.....	72
Gráfico 13	– Principais subclasses de Classificação Cooperativa de Patentes (CPC) – visão conforme conceito contido na MP nº1108/2022.....	73

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	– Análise preliminar de termos de pesquisa junto ao ORBIT.....	19
Quadro 2	– Evolução das normas sobre o Teletrabalho no Brasil.....	38
Quadro 3	– Patentes com maiores impactos tecnológicos.....	64
Quadro 4	– Patentes mortas de Teletrabalho, conforme conceito contido na MP nº1108/202.....	66
Quadro 5	– Patentes vivas de Teletrabalho, conforme conceito contido na MP nº1108/2022.....	68
Quadro 6	– Patentes para o controle do consumo de energia.....	74
Quadro 7	– Patentes mortas de controle de jornada de Teletrabalho.	75
Quadro 8	– Patentes vivas de controle de jornada de Teletrabalho.	75
Quadro 9	– Comparativo entre legislações de Teletrabalho e sugestões de melhorias.	118

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
1.1	Objetivos.....	16
1.1.1	<i>Objetivo Geral</i>	16
1.1.2	<i>Objetivos Específicos</i>	17
1.2	Metodologia.....	18
2	A SOCIEDADE DO TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO	23
2.1	O papel das revoluções industrial e tecnológica e da globalização na metamorfose das relações de trabalho.....	23
2.1.1	<i>Teletrabalho: de onde partimos?</i>	28
2.2	A normatização pátria e suas nuances históricas.....	30
2.3	Mas, o que é o Teletrabalho?	39
2.4	Possibilidade x Intenção: a subordinação jurídica e a jornada laboral no Teletrabalho	47
3	O QUE DIZEM AS FONTES DE INFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS	53
3.1	Razões para o Mapeamento	54
3.2	Ferramentas de Mapeamento	55
3.3	Dois cenários prospectivos do Teletrabalho	57
3.3.1	<i>Perspectiva em relação às patentes de Teletrabalho em geral</i>	58
3.3.2	<i>Perspectiva em relação às patentes conforme conceito legal.....</i>	65
3.3.3	<i>A virada de chave para o controle de energia</i>	73
3.3.4	<i>Das tecnologias de controle de jornada.....</i>	74
4	A ESSÊNCIA DA DIGNIDADE NO TELETRABALHO	76
4.1	E depois do Teletrabalho: que vida resta aos trabalhadores?	77
4.2	O Sustentáculo da Desconexão	83
4.2.1	<i>A Saúde como Escora.....</i>	84
4.2.2	<i>O Descanso como Base.....</i>	86
4.2.3	<i>O Lazer como Arrimo.....</i>	89
4.3	O Direito de não Trabalhar	91
5	MEDIDA PROVISÓRIA nº1108/2022 E SUA CONVERSÃO: AINDA HÁ POSSIBILIDADE PARA MELHORAR?	99
5.1	Como chegamos à Lei nº14.442/2022?.....	99
5.2	MP nº1108/2022: um passeio pelas emendas apresentadas na tramitação	104
5.2.1	<i>Da alteração do artigo 62, III, da CLT.....</i>	106
5.2.2	<i>Da alteração do artigo 75-B, da CLT e seus parágrafos.....</i>	108

5.2.3	<i>Da alteração do artigo 75-C, da CLT e seu parágrafo terceiro.....</i>	110
5.2.4	<i>Da alteração do artigo 75-F, da CLT.....</i>	111
5.3	Da MP nº1108/2022 e possíveis atecnias jurídicas em sua redação.....	111
5.4	Novos horizontes para o Teletrabalho.....	117
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	121
-	REFERÊNCIAS.....	125
-	APÊNDICES.....	129
	APÊNDICE A: Atividades desenvolvidas durante o Mestrado.....	130
	APÊNDICE B: Projeto de Lei sobre Teletrabalho.....	131
	APÊNDICE C: Artigos submetidos.....	135

1 INTRODUÇÃO

A globalização e os avanços da tecnologia promoveram importantes transformações no modo de pensar e agir de todas as pessoas. Modificou processos, alterou importantes estruturas sociais e até mesmo as relações de labor pela flexibilização dos postos de trabalho e mudanças nas formas de subordinação.

Hoje o fator que mais influencia a modificação do trabalho humano é o desenvolvimento das tecnologias informacionais, especialmente a *internet* e outros meios que permitem o contato imediato entre empregador e empregado e a expansão do local de trabalho, como nos casos do teletrabalho.

Além da *internet*, há ainda uma gama de tecnologias à disposição do empregador, capazes de permitir ou auxiliar o labor fora das dependências da empresa. Porém, enquanto muitos trabalhadores possuem acesso a estas ferramentas tecnológicas e estão sofrendo com a imposição indigna de trabalho ao ser humano, há pessoas que sequer têm acesso a mecanismos de teletrabalho, justamente por não dispor de qualquer tecnologia ao seu alcance.

Com efeito, o acesso a ferramentas tecnológicas de teletrabalho tem permitido a exploração da cobrança exacerbada por produtividade, gerando sobrejornada para o cumprimento de metas exorbitantes, sem o respectivo pagamento de horas extras e em prejuízo do direito à desconexão.

Tal desrespeito ao direito à desconexão pode acabar por se converter em danos mais graves ao trabalhador, nomeados pela doutrina de danos existenciais, prejudicando a sua qualidade de vida, saúde e o pleno exercício de sua personalidade, pois leva o trabalhador a dedicar cada vez mais tempo ao trabalho e menos tempo à vida privada, familiar e ao lazer, ofendendo-se direitos sociais e fundamentais do trabalhador, tais como o princípio da dignidade da pessoa humana.

Assim, pode-se dizer que o teletrabalho é capaz de assumir contornos de aproximação e acesso a oportunidades, mas também pode assumir contornos de desumanização das relações.

Decerto que, assim como as relações trabalhistas evoluíram, avanços também ocorreram no tocante à construção da regulamentação pátria acerca do teletrabalho, muito embora em velocidades bastante diferentes e a despeito de algumas lacunas ou imprecisões normativas.

Veja-se que o legislador celetista, ao regular o Teletrabalho na reforma trabalhista trazida pela Lei nº13.467/2017, deixou de trazer qualquer disposição acerca do direito à desconexão, dispensando o controle de jornada por parte do empregador, o que gerou a

possibilidade de desconstrução da proteção social do trabalho e subestimação dos riscos e do sofrimento humano.

Na tentativa de corrigir a norma celetista, a Medida Provisória nº1108/2022, que tramitou entre 25/03/2022 e 03/08/2022, foi convertida na Lei nº14.442/2022, em 02 de setembro de 2022, colocando em vigência hoje a regra de que os teletrabalhadores deverão ser submetidos ao controle de jornada, exceto quando o trabalho for remunerado por produção ou tarefa. A novíssima norma contida na Lei nº14.442/2022 viabiliza assim o pagamento de horas extras, caso ultrapassada a jornada regular, o que se pode considerar um avanço no que diz respeito à proteção do direito à desconexão dos teletrabalhadores.

Trata-se de um momento de transição que se pretende discutir no presente trabalho, aprofundando a análise dos pontos acima mencionados, ofertando-se uma prospecção tecnológica em bases de patentes e interpretando os temas em debate para sugerir, ao final, melhorias na lei, de forma a alcançar hipóteses que elucidem as problemáticas levantadas, que consistem na dificuldade da efetivação do direito à desconexão aos teletrabalhadores.

O trabalho compreende 6 capítulos, sendo o primeiro dedicado à introdução, objetivos e metodologia utilizados em sua construção. O segundo capítulo se dedica à evolução histórica e origem do instituto do teletrabalho, destacando-se movimentos históricos como a Revolução Industrial, a Revolução Tecnológica e a Globalização e suas respectivas influências no surgimento da modalidade de trabalho em estudo, o que permitiu compreender a modificação no exercício das atividades laborais através dos tempos, especialmente considerando o surgimento do teletrabalho e seus avanços até os dias atuais. Abordou-se também a evolução normativa brasileira acerca do tema e suas recentes modificações.

Ainda no capítulo 2, foram expostos conceitos doutrinários e legais sobre o teletrabalho, sua natureza jurídica e respectiva jornada de trabalho, a fim de se estabelecer base aos capítulos subsequentes, firmando como ponto de partida a relação de trabalho munida de pessoalidade, onerosidade, habitualidade e, principalmente, subordinação.

Destinou-se o terceiro capítulo ao estudo prospectivo de patentes dirigidas ao teletrabalho, utilizando os documentos obtidos através do banco de dados do QUESTEL ORBIT como fonte de informação tecnológica, a fim de verificar o estado da técnica. Estabeleceu-se inicialmente uma análise geral dos resultados das patentes de teletrabalho, refinando-se a abordagem, a seguir, para uma análise de patentes de acordo com o conceito legal vigente no direito pátrio. Patentes de controle de energia e patentes de controle de jornada também foram identificadas no estudo do referido capítulo.

Assim, através do capítulo 3, foi possível conhecer dados acerca dos avanços tecnológicos e tendências mercadológicas no cenário nacional e internacional, disponibilizando patentes que supostamente possam ser objeto de cessão ou reaproveitamento pela sociedade, através de mapeamento tecnológico.

No quarto capítulo tratou-se do dano existencial decorrente da jornada excessiva de teletrabalho e a dignidade da pessoa humana, perpassando pelos direitos constitucionais à saúde, ao descanso e ao lazer no Teletrabalho e analisando o direito à desconexão no teletrabalho. Tratou-se inicialmente dos danos existenciais que podem decorrer da expansão do uso do teletrabalho e consequente submissão dos teletrabalhadores à interferência do trabalho em suas vidas pessoal e familiar, justamente por desenvolverem suas atividades com o auxílio de instrumentos tecnológicos, mas sem o controle de jornada.

O capítulo 5, por sua vez, retoma discussão acerca das normas de teletrabalho e o avanços legislativos ocorridos recentemente sobre o tema, bem como aponta lacunas a suprir na legislação vigente.

Além disso, em decorrência da recente aprovação da Medida Provisória nº1108/2022 e sua conversão em Lei, o capítulo 5 dedica-se a apresentar como se dá a tramitação de uma MP e a analisar a redação da Medida Provisória nº1108/2022 e suas emendas, o que serviu de base à elaboração de Projeto de Lei sobre o tema, tendo como foco principal o controle de jornada e o direito à desconexão.

Ao final, no capítulo 6, traçam-se as conclusões em capítulo nomeado “considerações finais”.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

O presente trabalho tem como objetivo geral a análise acerca do teletrabalho e dos fundamentos do direito à desconexão, visando verificar a imposição de sobrejornada ao teletrabalhador em decorrência do uso de tecnologias, examinando ainda o estado da técnica por meio de prospecção tecnológica no que concerne às patentes dirigidas ao teletrabalho.

Parte-se como premissa para este intento a grande expansão do teletrabalho ocorrida após o isolamento social imposto pelo coronavírus. O aumento do uso das tecnologias, tão útil naquele momento à continuidade da prestação laboral, evidenciou a cobrança excessiva por produtividade, gerando sobrejornada para o cumprimento de metas exorbitantes, sem o respectivo pagamento de horas extras e em prejuízo do direito à desconexão.

O aumento do uso de tecnologias despertou ainda o interesse em se conhecer o estado da técnica acerca das patentes capazes de viabilizar o exercício do teletrabalho e aptos ao controle de jornada na modalidade contratual.

1.1.2 Objetivos Específicos

O objetivo geral foi subdividido em 3 objetivos específicos, direcionando-se o primeiro a: a) verificar possível carência de patentes de teletrabalho, estabelecendo caminhos de investimento e/ou linhas de pesquisas a serem utilizadas;

Transita-se pela Quarta Revolução Tecnológica, em que estão sendo difundidas novas tecnologias e inovações de forma muito rápida e ampla, mas restou, bastante evidente durante o período pandêmico, que grande parte da população não possui acesso a qualquer dispositivo capaz de permitir a manutenção de seus contratos de trabalho.

Neste sentido, optou-se por realizar prospecção tecnológica em base de patentes do QUESTEL ORBIT, para conhecer o estado da técnica, verificar se há carência de patentes na área e apontar possível caminho para investimento e/ou linha de pesquisa na área.

De outro lado, ao início das pesquisas, trabalhava-se com a total ausência de normas em vigência no Brasil que garantissem o pagamento de horas extras no teletrabalho, motivo pelo qual dirigiu-se um dos focos de labor ao estudo dos fundamentos do direito à desconexão, traçando-se como segundo objetivo específico o seguinte: b) realizar estudo acerca do direito à desconexão e direitos constitucionais que o fundamentam, bem como acerca dos danos existenciais que podem decorrer da conectividade excessiva no teletrabalho;

Tal objetivo foi elaborado levando-se em conta que mesmo diante do avanço da tecnologia ou da expansão de seu uso, não se pode perder de vista a condição do trabalhador como sujeito de direitos e titular de direitos e garantias fundamentais.

Por fim, antes mesmo do estudo acerca do direito à desconexão, já restava evidente necessidade de modificações na legislação vigente, pela ausência de qualquer dispositivo que garantisse a concessão de horas extras no excesso de jornada de teletrabalho. Neste passo, realizou-se análise da legislação vigente, propondo nova redação, conforme terceiro objetivo específico: c) analisar legislação em vigor a respeito do controle de jornada no teletrabalho, para propositura de melhorias, através de Projeto de Lei.

1.2 Metodologia

Utilizou-se método misto na elaboração do trabalho, com a realização de prospecção em base de patentes, bem como pesquisa netnográfica e bibliográfica em livros, periódicos e artigos científicos.

Lançando-se mão da revisão bibliográfica e netnográfica pertinentes ao tema, a metodologia empregada é a dedutiva, com o escopo de analisar as relações teletrabalhistas que se utilizam das tecnologias de informação e comunicação, partindo-se de sua evolução histórica, aspectos conceituais, natureza jurídica, teorias dos direitos fundamentais e princípios constitucionais. Neste aspecto, o método de procedimento é o monográfico e a técnica de pesquisa bibliográfica.

Busca-se por meio da presente investigação científica, contribuir para o debate doutrinário a respeito da matéria em referência, aprimorando a política legislativa correlata, assim como a relação cotidiana entre empregados e empregadores.

Inicia-se o trabalho com exposição da evolução histórica sobre o tema, o que se mostra essencial para a compreensão da modificação no exercício das atividades laborais através dos tempos, especialmente considerando o surgimento do teletrabalho, seus avanços até os dias atuais e a evolução da legislação pátria.

A seguir, trabalha-se o conceito de teletrabalho, sua natureza jurídica e a subordinação ocorrente nestas modalidades contratuais, a fim de se estabelecer base ao estudo prospectivo que será desenvolvido sobre o tema.

Neste ponto, o presente estudo emprega pesquisa documental, com enfoque em mapeamento de dados patentários, em virtude de prospecção na base de patentes ORBIT e possui, neste sentido, uma abordagem quali-quantitativa, na qual os resultados numéricos do total de documentos gerados são complementados com a descrição dos dados coletados que possuem caráter qualitativo.

A propósito, a fim de realizar o mapeamento das tecnologias de teletrabalho, em 01/06/2022, realizaram-se buscas preliminares para identificação das palavras-chave que serviriam de base à pesquisa junto ao ORBIT, sendo certo que os termos escolhidos foram objeto de busca avançada junto aos campos *title*, *claims* e *abstract*.

A referida seleção dos documentos de patentes baseou-se no conceito legal de teletrabalho em vigência, contido na Lei nº14.442/2022, que deu nova redação ao art. 75-B da CLT e revela que o exercício do teletrabalho é possível mediante a utilização de dispositivos que permitam o trabalho realizado à distância, aliado ao conceito de tecnologias de informação

e comunicação, características usadas como guia na pesquisa de patentes. A busca revelou, assim, patentes que possibilitam interação entre homens (empregado x empregador), através de máquinas.

Os termos, combinados à truncagem, para aplicação da busca para além da raiz da palavra, e operadores booleanos, foram pesquisados e testados preliminarmente, conforme Quadro 1 abaixo:

Quadro 1: Análise preliminar de termos de pesquisa junto ao ORBIT.

TERMOS PESQUISADOS	NÚMERO DE DOCUMENTOS NO ORBIT
telecommut*	218
“home work**”	640
Telework*	211
(Working from home)	26
(Remote work*)	1678
(Home office)	1642
(Flexible workplace)	4
(Mobile work)	6660
Telematic*	6201

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Além da verificação do número de patentes obtidos, realizou-se leitura parcial dos resumos das invenções, a fim de verificar se os termos escolhidos se mostravam pertinentes em relação ao objeto do trabalho.

Durante a análise dos termos *telecommute*, *telework* e *remote work*, optou-se pela truncagem, a fim de abranger, respectivamente no resultado da pesquisa, outras palavras como *telecommuting*, *telecommuter*, *teleworking*, *teleworker*, *remote working* e *remote worker*. Já em relação à expressão *home working*, optou-se por não usar a truncagem, posto que quando do uso do truncador, os resultados trouxeram também “trabalhos **de** casa” e não somente os “trabalhos **em** casa”, fugindo assim ao objeto.

A expressão “*working from home*”, apesar de gerar poucos resultados, apurou vários sistemas de comunicação, mostrando-se, portanto, dentro do foco do trabalho desenvolvido, motivo pelo qual optou-se pela adoção da expressão.

A expressão “*home office*” também foi testada como mecanismo de exame, resultando em 1642 famílias de patentes encontradas. No entanto, os resultados revelados mostraram patentes para uso “em casa” e “no trabalho”, não se tratando de mecanismos que pudessem gerar a comunicação entre empregado e empregador, mas de inventos com possibilidade de uso cumulativo da tecnologia em ambos os ambientes. Encontrou-se a expressão muitas vezes separada por vírgula, barra ou pelo conectivo “e”, por estas razões a expressão foi descartada da escolha final dos termos de pesquisa.

A pesquisa da expressão “*flexible workplace*”, além de mostrar poucos resultados, revelou três inventos referentes a mobiliário para teletrabalho, motivo pelo qual também restou descartada da escolha final dos termos da investigação.

De igual forma, descartada a expressão “*mobile work*”, pois os resultados ficaram distantes do pretendido já na leitura das 50 primeiras patentes. A listagem trouxe predominantemente sistemas de mobilidade mecânica em itens diversos, o que escapa ao propósito do trabalho.

Por fim, o termo *telematic** foi testado. A escolha preliminar do termo decorre do fato de ser um vocábulo muito usado no Brasil, especialmente na doutrina de Direito do Trabalho, para designar o teletrabalho, significando: comunicação à distância de um ou mais serviços informáticos fornecidos através de uma rede de telecomunicações. Porém, percebeu-se na leitura dos resultados que a maior parte dos inventos com o termo tratam de monitoramento, para segurança ou diferentes formas de controle, fugindo da finalidade do exame. O termo *telematic** foi combinado ainda com o termo *telework**, mas apenas uma patente foi gerada, de modo que se optou por sua exclusão.

Desta feita, chegou-se à seguinte estratégia de busca na base QUESTEL ORBIT dia 03/06/2022, como o resultado que mais se aproximou dos tipos de patentes a que se dirigem o estudo: (TELECOMMUT* OR (HOME WORK*) OR TELEWORK* OR (WORKING FROM HOME) OR (REMOTE WORK*)).

Os termos pesquisados resultaram em 2826 famílias de patentes. Realizou-se, assim, uma primeira análise destas 2826 famílias de patentes, com o propósito de ter uma visão geral acerca dos inventos que, de alguma forma, estão direcionados ao teletrabalho, coletando-se dados e organizando as informações em gráficos, tendo os resultados obtidos posteriormente sido descritos em forma de texto.

Em sequência, a partir desta seleção de documentos, entre os dias 03/06/2022 e 20/06/2022, fez-se a leitura dos resumos de todas as 2826 invenções selecionadas, com o intuito de categorizar e, posteriormente, eleger as tecnologias que se adequam ao fim colimado no

presente trabalho. Esclareça-se, ainda, que a leitura dos resumos não se mostrou suficiente à identificação do conceito de teletrabalho no documento patentário em alguns casos; desta forma, a seleção de patentes foi reforçada através da leitura das reivindicações ou das descrições contidas nos documentos.

As 2826 patentes foram inicialmente categorizadas da seguinte forma: de um lado as patentes que possibilitam a prática efetiva do teletrabalho, conforme conceito legal pátrio em vigência; de outro, para refinamento e descarte, os aparatos que servem de suporte ao teletrabalho, otimizando sua prática.

Como aparatos que servem de suporte ao teletrabalho, pode-se citar como exemplo de patentes descartadas: dispositivos que tornam mais segura a rede de teletrabalho, que corrigem falhas na transmissão de dados da rede, que tornam mais rápida a transmissão de dados, que corrigem falhas na rede de dados, manutenção de equipamentos remota por robô, que servem apenas para o monitoramento e controle de operações ou de maquinário, de gerenciamento de dados, sistemas de alarme e avisos de áreas remotas, acionamento e desligamento de emergência de dispositivos remotos, reprodução de imagens, dispositivos de agendamento remoto, sensores remotos, sistemas de automação, sincronização de dados, captação de imagens, sistemas de teste remoto, dentre outros.

Foram ainda descartados durante a leitura: mobiliário, ferramentas, veículos com dispositivos inteligentes e máquinas para o trabalho passíveis de utilização em casa ou no escritório ou passíveis de mobilidade para serem usadas em locais remotos, além de dispositivos para casa inteligente, dentre outros.

O descarte das citadas patentes, além de levar em consideração o conceito legal pátrio em vigência, levou em conta o fato de que tais inventos não são capazes de permitir a interação homem x homem, mas apenas a interação homem x máquina.

Como resultado da leitura dos 2826 documentos, foram obtidas 384 patentes que se adequam ao conceito legal de teletrabalho em vigência e, em decorrência disto, realizou-se segunda análise, tendo sido as informações organizadas em gráficos, com o auxílio do aplicativo *Microsoft Office Excel*, e os resultados obtidos posteriormente foram descritos em forma de texto.

A leitura das patentes se prestou ainda à identificação das patentes que permitem o controle de jornada, grande problema apontado na doutrina jurídica do teletrabalho e abordado no presente trabalho.

Ressalte-se, por fim, que os números de registros das 384 patentes foram listados e disponibilizados em quadros que classificaram patentes vivas e mortas, patentes de controle de

jornada e patentes de controle de energia, a fim de se facilitar futuras pesquisas para reaproveitamento ou contratação de tecnologias da área.

Ao finalizar estudo prospectivo, retorna-se à pesquisa bibliográfica e netnográfica, a fim de realizar análise acerca do dano existencial decorrente da jornada excessiva de teletrabalho e a dignidade da pessoa humana, perpassando pelos direitos constitucionais à saúde, descanso e lazer no Teletrabalho e analisando o direito à desconexão no teletrabalho. A finalidade desta abordagem é estabelecer base à proposta de Projeto de Lei sobre o tema, analisando a legislação vigente e apontando lacunas a suprir na legislação, objeto do último capítulo.

2 A SOCIEDADE DO TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO

2.1 O papel das Revoluções Industrial e Tecnológica e da globalização na metamorfose das relações de trabalho

Conhecer sobre a evolução histórica das relações de trabalho, assim como aspectos políticos, sociais e econômicos que a influenciaram, mostra-se essencial para que se compreenda a modificação no exercício das atividades laborais através dos tempos, especialmente considerando o surgimento do teletrabalho e seus avanços até os dias atuais.

Evoluiu-se de um regime de mão de obra desregulamentado, braçal e presencial para um regime em que as tecnologias proporcionam a realização de atividades fora da sede das empresas e até mesmo em qualquer lugar do planeta, por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação (OLIVEIRA, 2020, p. 3).

Avançou-se de relações laborais regidas com forte intervenção estatal e normas jurídicas impositivas e paternalistas para uma flexibilização dos contratos de trabalho em um mundo globalizado, para garantir a competitividade das empresas.

Estes avanços das relações trabalhistas foram profundamente influenciados pelas Revoluções Industrial e Tecnológica, que promoveram a substituição do homem pela máquina e, conseqüentemente, geraram significativa modificação no processo de produção e na sociedade. A propósito, retomando as lições do sociólogo De Masi (2022):

A Revolução Industrial que começou na Inglaterra no século XVIII determinou a passagem de uma economia baseada na agricultura a uma economia dominada pela fábrica; de um trabalho prevalentemente manual e artesanal, a um trabalho altamente mecanizado. As máquinas superaram a força física dos homens, bois e cavalos; em muitos casos também superaram o homem em habilidade. Como acontece em todas as épocas de grande transformação, durante a Revolução Industrial, as mudanças geraram outras mudanças. Em termos gerais, a economia, o trabalho, a sociedade se potencializaram de forma alternada, tornando-se um sistema único e interativo; em termos econômicos, os vários setores tornaram-se estreitamente interdependentes. Em termos empresariais, a fábrica virou um sistema coerente de capitais, homens, materiais e máquinas. Em termos criativos, o progresso em um campo gerou progresso nos campos relacionados (DE MASI, 2022, p. 449).

Barros (2012, p. 51), a seu turno, destaca que “a Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais”. Alguns autores mencionam, por sinal, a ocorrência de quatro revoluções industriais, tendo todas igualmente gerado efeitos nas relações de trabalho.

Neste contexto, as Revoluções Industrial e Tecnológica conotam uma tríplice passagem pela trajetória da espécie humana, quando se fala em relações laborais, quais sejam: “da atividade física para a intelectual, da atividade intelectual de tipo repetitivo à atividade intelectual criativa, do trabalho-labuta nitidamente separado do tempo livre e do estudo ao “ócio criativo”, no qual estudo, trabalho e jogo acabam coincidindo cada vez mais” (DE MASI, 2000, p.18). Esclareça-se, por oportuno, que com a expressão “ócio criativo”, o autor, grande defensor do teletrabalho, da flexibilização e da redução das jornadas se refere à possibilidade de trabalhar, divertir-se e aprender ao mesmo tempo.

Pois bem, à época da primeira Revolução Industrial, muito embora os postos de trabalho ainda fossem centralizados nas fábricas e os trabalhadores fossem controlados presencialmente ao longo da jornada, o surgimento de máquinas e a dinamicidade na produção se apresentaram como marcos muito importantes para modificar as relações de labor e criar um ambiente de incentivo à tecnologia.

A invenção da máquina e sua aplicação na indústria provocaram a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores, o tear mecânico e a máquina a vapor multiplicaram a força de trabalho, o que acabou por implicar em redução de mão de obra, período apontado como primeira Revolução Industrial. Com a chegada das máquinas, o trabalho, que antes era realizado artesanalmente, passou a ser desenvolvido nas fábricas, reduzindo-se o tempo de produção, aumentando-se os resultados obtidos durante a jornada de trabalho e, por conseguinte, aumentando os lucros.

Pode-se apresentar, ainda, como marco importante para a primeira Revolução Industrial o surgimento do Direito do Trabalho que foi resultado da combinação de vários aspectos que compunham a conjuntura da sociedade na época. De outro lado, a segunda Revolução Industrial foi marcada pela descoberta e aproveitamento de novas fontes de energia, aprimoramento de técnicas, além da busca pelos lucros através de uma maior especialização do trabalho, com a produção de artigos em série, reforçando mais uma vez a substituição do homem pela máquina.

Süssekind *et al.* (2002), citando Cesarino Junior, *in* Instituições de Direito do Trabalho nos traz que a segunda Revolução Industrial foi um período em que houve a automação e a progressiva substituição do elemento humano pelas máquinas sofisticadas nas várias etapas da manufatura, até mesmo no controle da qualidade na produção (CESARINO JR *apud* SÜSSEKIND *et al.*, 2002, p. 34).

Já a terceira Revolução Industrial, ocorrida em meados do século XX, foi marcada pelo desenvolvimento de alta tecnologia, através da robótica, informática, genética, telecomunicações, dentre outros, o que acabou por modificar todo o sistema produtivo, com o

objetivo de produzir mais em menos tempo, empregando tecnologias avançadas, alta qualificação de mão de obra, maior exploração do trabalho e desemprego. Durante este período, cresce a facilidade de interação e conectividade entre as pessoas, reduzindo-se as fronteiras geográficas.

Nesta fase de mudanças da sociedade capitalista nasce o teletrabalho:

A transição de um modelo fordista-taylorista de organização da produção, para um modelo toyotista de acumulação capitalista proporcionou a emergência do trabalhador multifuncional, cujas competências são forjadas no domínio das tecnologias da informação e no uso qualificado de processos técnicos e tecnológicos em que decisões tem de ser tomadas ante incertezas e não apenas comportamentos repetitivos devem ser desempenhados numa linha de montagem. O teletrabalho, em suas configurações típicas atuais e a partir da tecnologia empregada, insere-se nesse contexto de mudanças da sociedade capitalista e corresponde a um novo referencial ético-político e ideológico, configurando novas modalidades de trabalho e de *locus* produtivo, em que capacidades empreendedoras são mobilizadas discursivamente na definição de identidades profissionais (SIQUEIRA; SARANDY, 2017, p. 56).

Assim é que, após uma fase de trabalho físico repetitivo da linha de montagem submetido a controles rígidos de quantidade de rendimento, atravessamos para um período de maior valorização da atividade intelectual e criativa, prevalente na empresa pós-industrial, incentivada com motivação e não mais pelo controle, possibilitando os chefes a controlar os resultados em vez dos processos, respeitando a autonomia profissional dos trabalhadores (DE MASI, 2022, p. 734).

Por óbvio, abandonar o controle rígido se mostrou e ainda se mostra um longo caminho de pedras, que começou a ser percorrido na terceira Revolução Industrial e estende-se aos dias atuais:

Se nos 200 anos da sociedade industrial os administradores das empresas não fizeram nada além de criar regras com as quais reprimir o trabalhador para controlar segundo a segundo seus comportamentos, suas necessidades, seus desejos, o corpo, a alma, o consciente e o inconsciente, era óbvio que a mesma perseverança taylorizada se abateria também sobre o *home office*, estimulando a fantasia de gestores de recursos humanos, consultores e *coaches* que se lançaram imediatamente a codificá-lo, regulamentá-lo e fragmentá-lo, sem piedade (DE MASI, 2022, p. 831).

Finalmente, a quarta Revolução Industrial, também chamada de indústria 4.0 ou Revolução Tecnológica, é marcada pela utilização de máquinas e ferramentas ainda mais inteligentes, com alta capacidade de processamento de dados e maior facilidade para encontrar soluções, tornando o trabalho ainda mais eficiente.

Para Coneglian (2020, p. 31), a quarta Revolução Industrial se apresenta “diferente das anteriores, uma vez que não se trata de produzir mais e melhor determinados bens físicos, trata-se, agora, de produzir, distribuir e utilizar a informação e o conhecimento”.

Neste sentido, à medida que as máquinas eletromecânicas e digitais absorvem o trabalho repetitivo, “aos trabalhadores resta o monopólio do trabalho ideativo, que ocupa mais o cérebro do que os músculos e, por sua natureza, é realizado cada vez mais pelas mulheres e se desestrutura no tempo e no espaço” (DE MASI, 2022, p. 732).

A quarta Revolução Tecnológica apresenta um crescimento exponencial de novas tecnologias e inovações, difundidas de forma muito mais rápida e ampla que as revoluções anteriores. Citando Schwab, Rodrigues (2020) complementa:

A evidência, até o momento, é de que a Quarta Revolução Tecnológica parece estar criando menos postos de trabalho nas novas indústrias do que as revoluções anteriores. Mas o fato crucial para a automação, segundo o autor, é que as empresas estão trabalhando para melhor definir e simplificar os empregos nos últimos anos, como parte dos esforços para terceirizar, criar *off-shores* e permitir o ‘trabalho digital’, através de uma plataforma colaborativa – *crowdsourcing*, com base na *internet*. Mas, ainda conforme Klaus Schwab, não estamos num dilema homem *versus* máquina, na medida em que a fusão das tecnologias digitais, físicas e biológicas servirá para aumentar o trabalho e a cognição humana, devendo os líderes preparar a força de trabalho e desenvolver modelos de formação acadêmica para trabalhar com e em colaboração com máquinas cada vez mais capazes, conectadas e inteligentes (RODRIGUES, 2020, p. 99).

Pelo que se vê, a sociedade foi sofrendo constantes modificações decorrentes da alteração dos próprios meios de produção e do grande desenvolvimento tecnológico (especialmente nas áreas de telecomunicações e informática), que consagrou a chamada globalização econômica e tecnológica e, como consequência, as relações de trabalho também foram sofrendo transformações.

Nesse ínterim, apresenta-se uma sociedade centrada em produção de bens materiais (tais como serviços, informações, símbolos e valores), fazendo nascer novos sujeitos sociais chamados de sujeitos “digitais”, que possuem ideias e comportamentos bem distintos do sujeito que vivia na sociedade industrial (DE MASI, 2022, p. 274-275).

Os aparatos informáticos, cada vez menores e potentes, invadem a empresa, a casa, o tempo livre, absorvem o trabalho humano, determinam o fenômeno do *jobless growth* (crescimento sem emprego), o desenvolvimento sem trabalho, que em vez de implicar redução dos horários, traduz-se por quase toda parte como desemprego crescente (DE MASI, 2022, p. 655).

Para Massi (2017), a propósito, este é o momento em que as dimensões do espaço e do tempo, quando pensados sob a perspectiva da relação jurídica empregatícia mudam de referência, perdendo espaço a figura do trabalhador que se dirige às dependências da empresa, em horários previamente estipulados e sob a vigilância direta do empregador:

As incessantes evoluções econômica e tecnológica, no presente contexto global, trazem consigo inevitáveis repercussões nas formas de produzir e de laborar. O surgimento da rede mundial de computadores (*internet*), a demanda crescente por serviços, a maior qualificação dos trabalhadores e o desenvolvimento acelerado dos meios de comunicação contribuem para que o modelo tradicional de organização do trabalho, desenvolvido no capitalismo industrial dos séculos XVIII e XIX, ceda espaço para um novo arquétipo de relação entre empregado e empregador (MASSI, 2017, p. 87).

Isto porque, “a inaudita expansão das relações comerciais entre países, bens e serviços, característicos do que se convencionou denominar globalização, passou a possibilitar uma competição direta e acirrada entre as empresas de quase todos os países” (PAULO; ALEXANDRINO, 2009, p. 7).

E com o fenômeno da globalização, que facilitou a migração das unidades produtivas para áreas periféricas e países em desenvolvimento, onde os custos de produção são visivelmente menores (por exemplo, a China), o capital tem apresentado como “solução” a flexibilização nas relações trabalhistas, bem como a própria desregulamentação (RESENDE, 2011, p. 2).

Bonfim (2021), por sinal, considerando esta volatilidade do mercado, aponta como efeito da globalização o aumento de contrastes sociais e o conseqüente aumento de: “desigualdade social, política, cultural, religiosa, racial etc.; nações desnacionalizadas, subordinadas aos ditames dos países ricos; países mais pobres e crescimento do desemprego” (BONFIM, 2021, p. 22). Para a autora, com a “globalização do capitalismo”, o processo de polarização de riqueza se deu com muita velocidade e intensidade, fazendo-se necessária uma reflexão sobre a possibilidade de realização da democracia e da garantia dos direitos fundamentais.

Assim, como efeitos da globalização nas relações de trabalho são apontados: a diminuição de postos de trabalho, a descentralização das atividades da empresa para empreendedores periféricos, o crescimento do trabalho informal, redefinição de jornadas de trabalho, diminuição de salários, retipificação de contratos, flexibilização dos postos de trabalho e mudanças nas formas de subordinação, dentre outros.

Nascimento (2009), a propósito, apresenta o teletrabalho como efeito da globalização, destacando a flexibilização dos postos de trabalho e economia de dispêndios pelo empregador:

A reengenharia do processo produtivo, a informática e a globalização levaram as empresas a reestruturar seus serviços transferidos para unidades menores e a dispensar por motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais, aumentando a produção com um número menor de empregados. Surgiram novos tipos de trabalho, que os computadores e as televisões criaram, como o teletrabalho na residência do prestador mas também a economia, como um todo, mudou algumas de suas características (NASCIMENTO, 2009, p. 42).

Tais flexibilizações, aliás, revelam-se como atual tendência nas relações de trabalho, sendo certo que têm sido questionados os reais efeitos da inserção que normas rígidas produzem sobre o mercado real de trabalho e a possibilidade ou benefício da manutenção desses direitos em um mundo globalizado (PAULO; ALEXANDRINO, 2009, p. 6).

Nascimento (2009), manifesta-se neste mesmo sentido:

Diante desse quadro, o direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que, principalmente através do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores sociais possam, em cada situação concreta, compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequada ao respectivo momento (NASCIMENTO, 2009, p. 39).

A globalização, mola propulsora das Revoluções Industrial e Tecnológica, faz parte do processo histórico que levou à flexibilização dos postos de trabalho e à modificação na forma de subordinação nas relações trabalhistas, flexibilizações das quais decorre o teletrabalho, elementos que o definem e caracterizam, bem como seus direitos adjacentes.

2.1.1 Teletrabalho: de onde partimos?

Quanto à origem do teletrabalho propriamente dita, Estrada (2014, p. 18) aponta que o teletrabalho já existiria “desde os primórdios da humanidade, através da comunicação por fumaça, sons de tambores, assovios, gritos, passando pelo correio postal, telégrafo, sinais de luz, fax, telefone e afins”.

Oliveira (2020), em sua obra *O Teletrabalho e as Novas Tecnologias na Relação Laboral* manifesta que, embora não haja como afirmar com certeza o momento exato de seu surgimento, dois fatos se mostram relevantes à identificação da origem do teletrabalho. Citando Kugelmas (1996), o referido autor indica que:

(...) existem registros de que, no ano de 1857, o proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, nos Estados Unidos, o Sr. J. Edgard Thompson despertou para a possibilidade de utilização do sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas que estavam distantes, para tanto a organização acompanhava o fio do telégrafo enquanto a empresa externamente móvel virou um conjunto de operações dissociadas da sede (OLIVEIRA, 2020, p. 08-09).

E ainda descreve outro fato relevante, qual seja: o negócio criado em 1962 na Inglaterra e denominado *Freelance Programmers*, de propriedade de Stephane Shirley, que criava programas de computador em sua própria residência (OLIVEIRA, 2020, p. 13). Em 1988 esta mesma empresa já empregava 1.100 pessoas, das quais 70% trabalhava de sua própria casa. Tais trabalhadores não atuavam sozinhos, dividiam tarefas, exerciam sua atividade laboral em grupo em função dos projetos, através de contato por redes de computadores e telefones, obtendo, segundo a empresa, desempenho 30% mais alto do que os trabalhadores que atuavam na sede física (CONEGLIAN, 2020, p. 32).

Para De Masi (2022), no final da década de 1960, ao lado das ilhas de montagem estabelecidas na Suécia, pela Volvo, já surgiam as primeiras sugestões sobre a possibilidade de reconciliar o trabalho com a vida, através do teletrabalho, pois começava a parecer possível àqueles que desempenhavam tarefas em seus escritórios, que se pudesse reorganizar o trabalho de modo que as informações chegassem em casa e não no trabalho (DE MASI, 2022, p. 820).

Atribui-se, contudo, a paternidade do conceito e da palavra teletrabalho, que remonta a 1972, a Jack Nilles, formado em física e engenharia, especialista em missilística, conselheiro dos presidentes Kennedy e Johnson e professor da Universidade do Sul da Califórnia. Nilles (1972), quando projetava veículos espaciais para a NASA, começa a pensar no assunto após o questionamento de um urbanista sobre o envio do homem à lua, quando ainda não se podia fazer nada pelo trânsito nas cidades (DE MASI, 2022, p. 821).

Coneglian (2020) reforça que a popularização do teletrabalho, segundo Reses (2013), deve-se a um estudo de Jack Nilles, ex-cientista da NASA, que propôs a ideia de que os empregados ficassem em casa trabalhando para evitar perda de tempo nos engarrafamentos do trajeto casa/trabalho, pelo menos uma vez por semana. Tal ideia teria sido rechaçada inicialmente, mas em 1973/1974 o pioneiro executou sua ideia de telecommutação, tendo sua experiência resultado na publicação do livro "*The telecommunications-transportation tradeoff*", implantando ainda vários projetos de telecommutação nos anos que se seguiram (CONEGLIAN, 2020, p. 31 *apud* Reses, 2013).

O teletrabalho, entretanto, não cresceu na medida esperada, vez que a única tecnologia de comunicação disponível por anos foi o telefone fixo, que apresentava altos custos na época, além da forte barreira cultural disseminada pelo modelo fordista (DE MASI, 2022, p. 829).

Sobre a barreira cultural imposta ao teletrabalho, De Masi (2022) aponta ainda a influência de pequenos e grandes interesses, pois o deslocamento diário alimentou o consumo de carros, motos, combustíveis, refeições em restaurantes, dentre outros interesses já consolidados que desejam proteção política e se traduzem em consenso eleitoral (DE MASI, 2022, p. 829).

Todavia, a obrigatória presença física dos empregados em estabelecimento mantido pelo empregador para controle direto e constante das atividades do empregado vem sendo superada pela imprescindível dinamicidade do trabalho, que precisa ser ágil e criativo a fim de acompanhar a evolução que a tecnologia exige, ou ainda, para acompanhar as necessidades que se imponham, como aconteceu durante a pandemia.

E, de fato, com a pandemia provocada pelo coronavírus, ficou bem claro que estas tecnologias são realmente necessárias, pois ofertaram solução à imposição de isolamento social e as pessoas passaram a realizar seu trabalho em casa. Destaque-se que, se antes do COVID-19 o teletrabalho se apresentava de maneira tímida, no contexto atual houve uma grande expansão de sua utilização, como verdadeiro imperativo do momento vivido e não por decorrência de escolha do empregado ou do empregador.

A despeito dos efeitos da pandemia, atravessa-se um período de mudança de paradigmas e direitos trabalhistas, devendo-se destacar que alguns deles levaram décadas para ser conquistados, promovendo impactos jurídicos negativos ou positivos.

Assim, o teletrabalho, que representa a flexibilização dos postos de trabalho e a descentralização produtiva, surge como alternativa moderna, eficaz e vantajosa aos empregadores que buscam uma adaptação aos novos meios de produção e labor.

2.2 A normatização pátria e suas nuances históricas

As transformações sociais sempre estiveram à frente do direito e o teletrabalho se apresenta neste contexto. Atravessaram-se inúmeros desafios para a construção da legislação brasileira, que ainda se encontra em transição e ainda cheia de lacunas.

A legislação brasileira disciplinou inicialmente o trabalho em domicílio, através do Decreto-Lei nº399 de 30 de abril de 1938, que trouxe o seguinte conceito e dispositivos complementares:

Art. 8º. Entende-se por trabalho em domicílio, para efeitos do presente regulamento, o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

§ 1º O trabalho em domicílio abrangerá não só o manual como o executado com qualquer aparelhagem, sendo vedada a participação das mulheres e dos menores dos serviços perigosos ou insalubres.

§ 2º Será também considerado trabalho em domicílio o realizado na habitação do empregado, desde que se comunique a mesma, direta ou indiretamente, com estabelecimentos de atividade comercial ou industrial.

§ 3º Entende-se por oficina de família a que for constituída por parentes – cônjuges, ascendentes, descendentes e colaterais – até ao segundo grau do chefe da mesma família, bem como os demais parentes, desde que com eles resida.

O parágrafo segundo do artigo supra citado foi bastante criticado à época, por considerar como trabalho em domicílio apenas o realizado na habitação do empregado, enquanto este tipo de trabalho poderia em verdade ser realizado em qualquer ambiente familiar (OLIVEIRA, 2020, p. 31).

Logo a seguir, sobreveio a Consolidação das Leis do Trabalho, editada pelo Decreto-Lei nº5.452 de 1943, que trouxe o trabalho em domicílio no *caput* do seu artigo 6º, passando a reger a modalidade contratual e dispondo não haver diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado.

Como não existia legislação aplicável de maneira direta ao teletrabalho, doutrina e jurisprudência passaram a aplicar, por analogia, o conteúdo do artigo 6º da CLT aos teletrabalhadores, o que levou o teletrabalho a ser caracterizado como modalidade de trabalho em domicílio, tomando-se por base tão somente o fato de que a prestação de serviços era executada à distância (OLIVEIRA, 2020, p. 32).

A fim de adaptar a normatização brasileira à realidade que se desenvolvia na sociedade, o teletrabalho foi inserido na legislação pela Lei nº12.551/11, alterando a redação do artigo 6º da CLT, com a introdução de seu parágrafo único, *in verbis*:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

A redação do artigo acima relatado traz inicialmente a previsão das modalidades de trabalho a domicílio e à distância, equiparando-as à relação de emprego tradicional e estabelecendo que o trabalho a domicílio ou à distância são aqueles realizados fora do ambiente da empresa.

Pode-se, assim, verificar que o *caput* do artigo 6º anotado *retro* traz uma inovação com relação ao local de trabalho, ao considerá-lo irrelevante quando presentes os requisitos que caracterizam a relação de emprego, quais sejam pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (DUTRA; VILLATORE, 2014).

O teletrabalho em si foi inserido pela norma contida no parágrafo único do artigo 6º, que trata da possibilidade de controle e supervisão dos trabalhos através da inserção de meios telemáticos e informatizados.

A alteração legislativa, contudo, não fez qualquer distinção em relação ao trabalhador comum que executa suas tarefas de forma presencial na estrutura da empresa, o que gerou insegurança jurídica aos contratantes, notadamente porque o teletrabalho não é passível de execução de maneira igual ao trabalho presencial.

A mudança na redação do dispositivo veio apenas afirmar que o controle por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, são iguais aos meios pessoais e diretos de comandos presenciais, para fins de identificação da subordinação jurídica do empregado em relação ao empregador, um dos requisitos para reconhecimento da relação empregatícia (OLIVEIRA, 2020, p. 32-33).

Sendo assim, os Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros apreciaram durante anos as ações trabalhistas pelas regras aplicáveis ao trabalhador comum, independentemente da prestação de serviços ser realizada fora da empresa ou por meios telemáticos (OLIVEIRA, 2020, p. 33).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), a propósito, sentiu a necessidade de revisar em 2012 a súmula 428, inserindo o item II, a fim de adaptar suas interpretações ao referido instituto, com a redação seguinte:

(...)

II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso”.

Até 2017, apenas as normas acima delineadas tratavam das relações de teletrabalho, sendo certo que sobre qualquer contenda acerca da matéria aplicava-se a norma dirigida ao empregado comum, bem como interpretação jurisprudencial pertinente.

Porém, a reforma trabalhista trazida pela Lei nº13.467/17 – maior mudança ocorrida na CLT desde 1943, englobando diversas alterações no direito material e também no direito processual do trabalho –, inovou em relação ao tema do teletrabalho, no sentido de trazer às partes melhor segurança jurídica em torno do tema, visto que anteriormente não havia previsão em relação ao contrato empregatício e demais condições para a realização do teletrabalho.

A Reforma Trabalhista, diga-se de passagem, não é um privilégio do Brasil, muitos outros países passaram por igual processo de mudança, diante das necessidades impostas pelas Revoluções Tecnológicas e pela globalização.

Tais inovações legislativas, embora tenham representado retrocesso em alguns pontos, chegaram em bom momento, principalmente levando-se em conta o aumento considerável da utilização do teletrabalho no país. Assim, a citada reforma regulamentou de maneira expressa o teletrabalho, acrescentando os artigos: 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E à CLT, trazendo um conceito para o teletrabalho, bem como obrigações legais acerca do instituto e novas implicações contratuais.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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 externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho

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

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

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

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

A Lei nº13.467/17 trouxe ainda a inserção do teletrabalho no artigo 62, III da CLT, excluindo o teletrabalho do controle de jornada. E é justamente neste aspecto que surgiram as maiores críticas ao modo como a modalidade foi introduzida na legislação, uma vez que o teletrabalhador, mesmo excedendo o número de horas de trabalho, não faria *jus* ao recebimento de horas extras.

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

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III – os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único – O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (destacou-se)

A Reforma Legislativa deixou, porém, um vazio que teve de ser às pressas preenchido pela MP nº927, de março de 2020, em decorrência da pandemia e consequentes medidas de isolamento e de quarentena necessárias à contenção da transmissão do vírus. O isolamento da população para a redução no número de casos da doença Covid-19 e de mortes, provocou um forte impacto no setor produtivo e nas relações de trabalho, considerando as normas trabalhistas vigentes.

Assim, como forma de mitigar os danos à economia, foram apresentadas medidas para adoção pelos empregadores, a fim de preservar o emprego e a renda durante esse período, valendo ressaltar que os efeitos das disposições da Medida Provisória nº927 foram limitados ao período de decretação do estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº6, de 20 de março de 2020 e, portanto, não se encontra mais em vigência desde 19/07/2020. A propósito, as normas referentes ao teletrabalho previstas pela MP nº927/2020:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o

trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I – o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II – na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

Em 25 de março de 2022, porém, em provável resposta às críticas sobre a exclusão do controle sobre a jornada de trabalho no teletrabalho, foi publicada MP nº1108, que alterou a redação dos seguintes artigos da CLT: 62, III, 75-B, 75-C e 75-F, mudando de forma considerável o que se tinha definido com a Reforma Trabalhista de 2017, notadamente no que se refere ao trabalho fora das dependências do empregador, trazendo de volta a necessidade de controle de jornada e pagamento de horas extras para praticamente todos os trabalhadores em regime de teletrabalho. Destaquem-se as alterações propostas pela MP nº1108/2022:

Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 62. (...) III – os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (...)

Art. 75-B. Considera-se 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 externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de **telemarketing** ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de **softwares**, de ferramentas digitais ou de aplicações de *internet* utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (NR).

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (NR).

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto (NR).

Diga-se de passagem, a MP nº1108/2022, que tramitou entre 25/03/2022 e 03/08/2022, foi aprovada pelas duas Casas Legislativas, modificando a norma em debate, tendo sido convertida na Lei nº14.442/2022, em 05 de setembro de 2022, colocando em vigência hoje a regra de que os teletrabalhadores deverão ser submetidos ao controle de jornada, exceto quando

o trabalho for remunerado por produção ou tarefa. A norma contida na Lei nº14.442/2022 viabiliza assim o pagamento de horas extras para grande parte dos teletrabalhadores, caso ultrapassada a jornada regular, o que se pode considerar um avanço no que diz respeito à proteção do direito à desconexão dos teletrabalhadores.

Desta feita, os empregadores com mais de 20 empregados passam a ter que controlar a jornada de todos os empregados em regime de teletrabalho que não atuem por produção ou tarefa, estabelecendo controle de ponto e pagamento de horas extras, caso sejam realizadas.

Outra MP editada recentemente e trata de aspectos sobre o teletrabalho, foi a nº1.109/2022, tendo sido convertida na Lei nº14.437/2022, em 16 de agosto de 2022, que torna perene o conjunto de medidas que podem ser utilizadas pelo governo, empregados e empresas para enfrentamento de calamidades públicas. São mecanismos que se mostraram eficazes durante a pandemia do COVID-19, agora incorporados ao ordenamento (ROBORTELLA e PERES, 2022).

Segundo a Lei nº14.437/2022, bastará novo reconhecimento de calamidade pelo Poder Executivo Federal (artigo 2º) para colocar em prática os institutos: **teletrabalho por decisão unilateral da empresa**, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas e suspensão da exigibilidade dos recolhimentos do FGTS (ROBORTELLA; PERES, 2022). (destacou-se)

Por fim, recentemente, em 04/05/2022, foi editada outra Medida Provisória de nº1116, com objetivo de promover a inserção e manutenção das mulheres e jovens no mercado laboral, implementando, dentro do tema teletrabalho, medidas de apoio à parentalidade na primeira infância e flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade, estabelecendo mecanismos que possibilitem o aumento de vagas nos estabelecimentos, aumentar a empregabilidade de jovens e aumentar a efetividade da inclusão de adolescentes e jovens vulneráveis no mundo do trabalho.

Art. 8º Os empregadores priorizarão as empregadas e os empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até quatro anos de idade na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do disposto no Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1943.

Abaixo quadro resumo com a evolução das normas de teletrabalho no Brasil:

Quadro 2: Evolução das normas sobre o Teletrabalho no Brasil.

EVOLUÇÃO DAS NORMAS SOBRE O TELETRABALHO NO BRASIL		
Normas	Data	
Decreto-Lei nº399	30/04/1938	Art. 8º e parágrafos – disciplinou o trabalho em domicílio.
Decreto-Lei nº5452	01/05/1943	Art. 6º, <i>caput</i> – disciplinou o trabalho em domicílio.
Lei nº12.551	15/12/2011	Altera o artigo 6º da CLT, acrescentando parágrafo único, que equipara trabalho a domicílio e a distância à relação de emprego tradicional e estabelece que os mesmos são aqueles realizados fora do ambiente da empresa.
Lei nº13.467	13/07/2017	Altera a CLT, acrescentando os artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E e inserindo inciso III, no art. 62. A norma trouxe um conceito para o teletrabalho, bem como obrigações legais acerca do instituto, novas implicações contratuais, além de excluir o teletrabalho do controle de jornada.
MP nº927	22/03/2020	Medida Provisória editada em decorrência da pandemia e consequentes medidas de isolamento e de quarentena necessárias à contenção da transmissão do vírus. Autorizava o empregador a modificar o regime de trabalho presencial para trabalho remoto.
MP nº1108, convertida na Lei nº14.442/2022	05/09/2022	Altera a redação dos seguintes artigos da CLT: 62, III, 75-B, 75-C e 75-F, notadamente no que se refere ao trabalho fora das dependências do empregador, à necessidade de controle de jornada e pagamento de horas extras para praticamente todos os trabalhadores em regime de teletrabalho.
MP nº1109, convertida na Lei nº14.437/2022	16/08/2022	Torna perene o conjunto de medidas que podem ser utilizadas pelo governo, empregados e empresas para enfrentamento de calamidades públicas, autorizando o teletrabalho por decisão unilateral da empresa.
MP nº1116	04/05/2022	Promove a inserção e manutenção das mulheres e jovens no mercado de laboral, implementando, dentro do tema teletrabalho, medidas de apoio à parentalidade na primeira infância e flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade, estabelecendo mecanismos que possibilitam o aumento de vagas nos estabelecimentos, aumento da empregabilidade de jovens e aumento da efetividade da inclusão de adolescentes e jovens vulneráveis no trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Pelo que se vê, o tema teletrabalho é novo e se encontra em transição. Em verdade, o Direito do Trabalho é uma área em constante formação e desenvolvimento na nossa sociedade. Quando surgem novas formas de trabalho, como no caso do teletrabalho, os legisladores, doutrinadores, e intérpretes da Lei passarão alguns anos, ou até mesmo décadas, interpretando e consolidando as normas, até que se estabeleça a forma mais adequada de aplicação das normas referentes ao instituto jurídico em debate.

Longo caminho ainda será percorrido acerca do tema. Ainda assim, deve-se festejar este momento de transição, diante de tantos avanços já alcançados, ainda que diante de deficiências ou lacunas legislativas, posto que a pouco alguns trabalhadores já exerciam essa modalidade a despeito de qualquer previsão legal, muitas vezes em condições inadequadas, precárias e com salários abaixo do estabelecido pelo simples fato de laborar em sua residência.

2.3 Mas, o que é o Teletrabalho?

O Teletrabalho foi conceituado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como trabalho em domicílio, sendo considerado, em linhas gerais, como espécie do gênero trabalho à distância, firmando-se o seguinte: “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação” (ESTRADA, 2014, p. 26).

A fim de promover a igualdade de tratamento entre os teletrabalhadores e outros trabalhadores assalariados, com o objetivo não declarado de promover a transformação do trabalho em domicílio numa fonte de trabalho digno, a OIT firmou a Convenção nº177, de 1996 e a Recomendação nº184. Os autores Columbu e Massoni (2017), a propósito, apontam algumas das diretrizes da Convenção nº117 sobre o assunto, *in verbis*:

- a expressão ‘trabalho em domicílio’ significa o trabalho realizado no próprio domicílio do trabalhador, ou em outro local, em troca de remuneração, com o fim de elaborar produto ou serviço conforme especificações do empregador, independente de quem proporcione os equipamentos e materiais utilizados para a prestação (art. 1º.);
- deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade (art. 4º.);
- quando for permitida a terceirização do trabalho a domicílio as responsabilidades dos tomadores de serviço e intermediadores serão fixadas conforme a legislação e jurisprudência nacionais do país (art. 8º.) (COLUMBU; MASSONI, 2017, p. 26).

Citando trabalho publicado por GBEZO (1995, p. 10), na revista nº14 da OIT, Estrada (2014) traz ainda conceito que a Carta Europeia trouxe para o Teletrabalho:

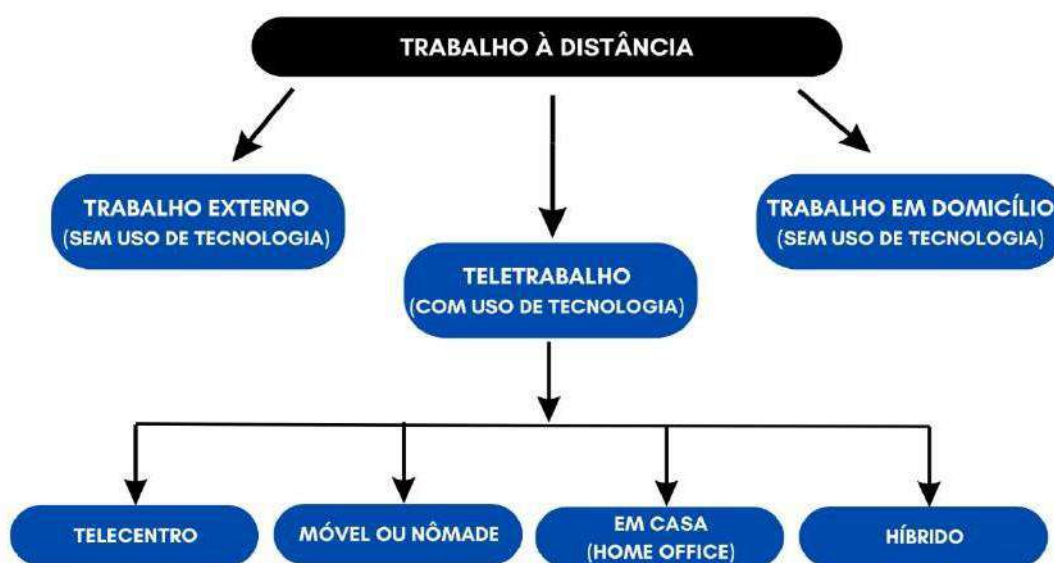
É um novo modelo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, das práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave da Sociedade da Informação, que pode afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, como

também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político (ESTRADA, 2014).

Os conceitos enumerados acima, porém, não delineiam de forma clara as diferenças entre o teletrabalho e outras modalidades de trabalho à distância, como o trabalho externo, *home-office* e trabalho em domicílio.

Desta forma, para melhor visualização das diferenças entre as modalidades de trabalho à distância, abaixo o infográfico:

Figura 1: Modalidades de trabalho à distância.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Pelo que se vê, o teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho à distância, correspondendo este último a todo trabalho em que o empregado preste serviço em ambiente separado daquele em que funciona a empresa (PACHECO; DESTRE, 2021, p. 31). Além do teletrabalho, caracterizam-se também como trabalho à distância as modalidades: trabalho externo e trabalho em domicílio, sendo este último aquele realizado na residência do empregado.

Garcia (2021) se posiciona sobre o tema neste mesmo sentido, esclarecendo que “o trabalho à distância é gênero, tendo como uma de suas espécies, o teletrabalho. Em termos doutrinários, o trabalho em domicílio, de certa forma, também seria uma modalidade de trabalho à distância”. Para o autor, o teletrabalho se diferencia da figura mais genérica,

justamente pela utilização de recursos eletrônicos de informática e comunicação (GARCIA, 2021, p. 256).

Assim, teletrabalho não é sinônimo de *home-office*. 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, telecentros etc. Já o *home-office* é um termo específico para o trabalho realizado em casa, abrangendo, além dos teletrabalhadores, também trabalhadores autônomos e *freelancers* (TRT, 2020).

Delgado (2018, p. 1064), a propósito, estabelece as diferenças entre *home-office* e teletrabalho. Para o autor, o *home-office* é caracterizado por ser o trabalho a domicílio, mas que emprega meios de comunicação e faz uso da informática para ser exercido. O teletrabalho pode ser jungido ao *home-office*, devido ao emprego da tecnologia, diferenciando-se daquele por possibilitar o desempenho dos serviços em outros locais, além do domicílio.

Assim, o *home-office* só pode ser caracterizado como uma modalidade de teletrabalho quando o trabalho é prestado da própria residência do empregado, diante do uso de recursos telemáticos (PACHECO; DESTRE, 2021, p. 30).

De outro lado, Leite (2022, p. 270), em sua obra: “Curso de Direito do Trabalho” esclarece que o teletrabalho não se caracteriza como uma forma de trabalho a domicílio:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço (LEITE, 2022, p. 270).

Saraiva e Souto (2018), por falar nisso, exemplificam como trabalho em domicílio o da costureira que realiza seu ofício em sua própria residência, sem controle de jornada pelo empregador, conciliando tarefas domésticas e profissionais. Sua subordinação reside no controle de produção, data de entrega, qualidade do produto confeccionado, dentre outros (SARAIVA; SOUTO, 2018, p. 65).

Barros (2012, p. 258), por sua vez, traz o teletrabalho como uma modalidade de trabalho à distância em que é utilizada a tecnologia para o seu desenvolvimento. Dessa forma, é caracterizado por permitir que o trabalho seja realizado em ambientes fora da empresa, mas que, pelo uso de instrumentos de comunicação e informação, assegure o contato dos teletrabalhadores com seus respectivos empregadores. A autora faz a seguinte distinção:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário (BARROS, 2012, p. 258).

Outro ponto importante é que o teletrabalho é necessariamente realizado com recursos tecnológicos. No caso do trabalho externo, não é necessário o uso de recursos tecnológicos. A atividade deve ser realizada em local externo às dependências da empresa e geralmente é incompatível com a fixação de horário de trabalho. Um ótimo exemplo é o motorista, que dirige por locais que não é a sede da empresa e costuma ter uma dificuldade maior de realizar o controle de jornada justamente por realizar sua atividade “longe dos olhos do empregador” (TRT, 2020).

Assim, o trabalho externo é aquele realizado fora das dependências da empresa, pois a própria natureza da função o obriga e não há obrigação de uso da tecnologia da informação para o exercício destas atividades. De outra banda, a legislação brasileira vem aperfeiçoando na última década conceito de teletrabalho.

O primeiro conceito foi trazido pela Lei nº12.551/2011, que alterou a redação do artigo 6º da CLT, estabelecendo não haver distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o trabalho em domicílio e o trabalho realizado à distância, quando caracterizados os requisitos da relação de emprego, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física, com pessoalidade, subordinação, não-eventualidade e onerosidade. A inserção de parágrafo único ao referido artigo se prestou ainda a esclarecer que a subordinação por meios informatizados ou telemáticos de comando se equipara, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Portanto, a Lei nº12.551 de 2011 teve como principais intuítos: ampliar o rol deste artigo incluindo o trabalho “realizado à distância” e fazer referência aos meios informatizados para controle e supervisão do empregado.

A referida norma, contudo, não regulamentou de forma adequada ou eficaz o tema, gerando divergências doutrinárias e jurisprudenciais sobre a caracterização e diferenciação dos institutos do trabalho em domicílio e do trabalho à distância, bem como deixou de tratar dos direitos estabelecidos perante a legislação para cada uma das modalidades. Ainda assim, a melhor doutrina, interpretando o ainda vigente artigo 6º da CLT procurou esclarecer a caracterização dos institutos.

Para corrigir tais falhas na regulamentação do instituto, a reforma trabalhista ocorrida em 2017, conceitou o teletrabalho através da inclusão do artigo 75-B da CLT, como “*a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que por sua natureza, não se constituam como trabalho externo*”. Estabeleceu-se, ainda, que o comparecimento do empregado às dependências do empregador não teria o condão de descaracterizar o regime de teletrabalho.

A primeira característica que merece destaque no referido conceito é a desnecessidade de presença física do trabalhador no interior do estabelecimento empresarial, caracterizando-se o regime jurídico do teletrabalho para o empregado que exercer, na maior parte do tempo, suas atividades empresariais em locais diversos do estabelecimento do empregador, seja em sua residência ou fora dela, sem levar em conta até mesmo fronteiras geográficas. Esta externalização ou descentralização produtiva conferiu ao trabalhador uma maior autonomia com relação ao seu tempo, ao seu local de trabalho e também ao seu estilo de vida.

Frise-se que a letra da lei impõe no artigo 75-B que o teletrabalho seja realizado preponderantemente, ou seja, na maior parte do tempo, fora das dependências do empregador valendo dizer que o comparecimento eventual do empregado à empresa não descaracteriza o contrato de teletrabalho.

Para Oliveira (2020), três fatores caracterizam o teletrabalho: o fator geográfico, o fator tecnológico e o fator organizacional. Acerca do fator geográfico, o autor expõe que a distância do local de prestação de serviços em relação aonde fica situada a empresa, é elemento fundamental para caracterização do teletrabalho, não importando a distância, mas a evidente separação física e complementa:

O elemento espacial distância é uma característica clara da diferença entre o trabalho comumente conhecido em relação ao teletrabalho, pois embora o local de trabalho possa ser identificado ou identificável, este local não é o convencional em face da característica da localização de onde está sendo executado, podendo ser realizado em local remoto, distante da empresa, inclusive fora do país, em telecentros e também de forma móvel (OLIVEIRA, 2020, p. 20).

Cumprе ressaltar que a participação do empregado em reuniões no espaço físico da empresa, treinamentos, para resolução de questões burocráticas, para acompanhar atos que exijam sua presença ou até mesmo para socializar com colegas do escritório não tem o condão de descaracterizar o contrato de teletrabalho.

Outra característica importante trazida no conceito celetista pela Reforma Trabalhista de 2017 foi a necessidade do uso de tecnologias da informação e telecomunicação, sem as quais não seria viável a sua organização, especialmente por meio da *internet*, para recebimento das atribuições enviadas pelo empregador.

Oliveira (2020) fala sobre o fator tecnológico, esclarecendo que sem a utilização obrigatória de tecnologias, não há que se falar em teletrabalho, que decorre da união entre tecnologias da informação de comunicação (telemática). O autor ensina que:

São três os elementos da telemática, que permitem a realização do trabalho fora do ambiente da empresa. São eles: a) o meio informático, representado por computadores e sistemas de comunicação eletrônica digital; b) a digitalização, caracterizada pela nova forma de reprodução do conhecimento e da informação; c) e o processo de telecomunicação que passou a ser global, permitindo a passagem de informações através das fronteiras, de modo instantâneo e em tempo real (OLIVEIRA, 2020, p. 21-22).

O mesmo autor, colaciona ainda ao conceito um fator organizacional do teletrabalho, indicando que para a caracterização do instituto, a organização do ciclo produtivo deve ser realizada pelo empregador, levando em consideração seus trabalhadores remotos de forma a absorver a execução dos serviços na estrutura e nos fluxos da empresa (OLIVEIRA, 2020, p. 22).

O conceito trazido pela reforma trabalhista, contudo, foi superado recentemente por conceito editado através da MP nº1108, convertida na Lei nº14.442/2022, que trouxe novidades para o trabalho remoto e modificou a lei trabalhista e estabelece nova redação para o art. 75-B da CLT, trazendo o seguinte conceito: “*Considera-se 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 externo*”.

Pelo que se vê, da nova redação do artigo 75-B, depreende-se que o teletrabalho e trabalho remoto passam a ser sinônimos para todos os fins, de forma que se o empregado frequentar a empresa ou for trabalhar alguns dias no regime presencial, isso não descaracteriza um contrato celebrado como teletrabalho, possibilitando a coexistência de um regime híbrido presencial e de teletrabalho entre funcionário e empresa.

Veja-se que, enquanto a reforma trabalhista trazia na CLT a necessidade de trabalho realizado preponderantemente fora das dependências da empresa para a caracterização do teletrabalho, a Lei nº14.442/2022 passa a permitir sua configuração ainda que as atividades não

sejam realizadas preponderantemente fora das dependências da empresa, desde que regularmente determinado no contrato de trabalho e para realização de atividades específicas.

Neste aspecto, a redação do parágrafo primeiro do artigo 75-B, proposto pela Lei nº14.442/2022, mostra-se inócua, posto que se presta somente a repetir o que já havia sido esclarecido pelo *caput* do artigo: o teletrabalho pode ser realizado de maneira preponderante ou não fora das dependências da empresa. Tal redação apenas faria algum sentido diante da antiga redação da CLT, quando se propunha que o teletrabalho fosse realizado de maneira preponderante fora da empresa.

Outra novidade conceitual é que a Lei nº14.442/2022 estabelece que o tempo de uso de equipamentos e demais ferramentas concedidas pelo empregador, se utilizados fora da jornada normal, não será considerado como tempo à disposição, nem regime de prontidão e tampouco sobreaviso, a não ser que haja previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Assim, não pode ser considerado teletrabalho o uso de equipamentos e/ou ferramentas fora da jornada normal de trabalho, a não ser em casos em que haja expressa previsão contratual, seja por contrato individual ou coletivo. Superadas as questões conceituais, passa-se à investigação da natureza jurídica do teletrabalho.

Quando surgem novas formas de trabalho, como é o caso do teletrabalho, surge também para o estudioso do direito a tarefa de investigar sua natureza jurídica, para incluí-la ou não em alguma categoria legal preexistente. E o que se pode afirmar hoje sobre o tema é que a doutrina não traz uma resposta unitária.

Em verdade, como o teletrabalho ainda se encontra em construção e adaptação no Brasil, sua natureza jurídica não foi definida de forma concreta e absoluta. Para a maioria dos autores, no entanto, a classificação do teletrabalho depende da forma como se realiza a prestação de serviços, que tanto pode assumir fisionomia de prestação autônoma de serviços, como forma subordinada de prestação laboral (vínculo empregatício).

Cavalcante (2017), compartilha deste entendimento:

A natureza jurídica da relação depende do complexo fático que envolva as partes em uma situação de teletrabalho. O teletrabalho é mais uma forma de organização da atividade do empresário, do que, necessariamente, um novo tipo de trabalho, com autoregulação. A economia apresenta uma série de mecanismos jurídicos que são adotados para atenuar o teletrabalho, como, por exemplo: terceirização dos serviços de transmissão de dados, prestação de serviços por trabalhadores autônomos, etc. (CAVALCANTE, 2017, p. 35).

Neste aspecto, oferecer soluções jurídicas construídas a partir do princípio da primazia da realidade se mostra razoável. Uma análise em cada caso concreto deverá ser realizada sobre os requisitos da relação de emprego para apuração do vínculo contratual, especialmente no tocante à subordinação ou não do teletrabalho, sendo certo que a presença dos requisitos da relação de emprego indicará que o instituto possui natureza jurídica contratual. Neste sentido, Estrada (2017):

Somente a análise de condições concretas de execução da prestação de serviços iria determinar a natureza jurídica do teletrabalho, porque dependendo disso, poderia conter aspectos cíveis, comerciais ou trabalhistas, e claro está que devemos determinar também se estão presentes os requisitos que configuram a relação de emprego como trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade (ESTRADA, 2017, p. 12).

Hoffmam (2017) manifesta:

No caso do teletrabalho, a modalidade de prestação laboral difere caso a caso, já que alguns teletrabalhadores desenvolvem a atividade laboral tal como se operassem no local da empresa, outros se assemelham aos trabalhadores no domicílio, enquanto outros tantos, ainda, operam como trabalhadores parassubordinados ou coordenados. Daí emerge a impossibilidade objetiva de englobar em uma figura unitária abstrata os vários tipos de teletrabalho ou teletrabalhadores (HOFFMAM, 2017, p. 240).

O teletrabalho, a despeito de suas características de flexibilidade de horário e ausência da fiscalização direta do empregador, não imprime por si mesmo o selo de autonomia à relação jurídica entre o teletrabalhador e aquele a quem este presta serviços.

Ao contrário, deve-se considerar que o vínculo de emprego sempre aflora quando o trabalho é exercido com subordinação, independentemente do local onde é prestado como no caso do teletrabalho. Percebe-se, portanto, que a subordinação é um dos elementos caracterizadores da relação trabalhista e conecta o empregado ao poder de direção do empregador sobre seu empreendimento.

2.4 Possibilidade x Intenção: a subordinação jurídica e jornada laboral no Teletrabalho

É certo que nem toda prestação de serviços ocorrerá sob a classificação de um contrato de trabalho com vínculo de emprego. Para que haja este tipo de negócio jurídico, nos moldes do art. 442, da CLT, impõe-se seja o serviço prestado com a presença de certos elementos, sem os quais o trabalhador não se qualifica como empregado, nem o tomador de serviços como empregador.

Tais elementos se caracterizam como requisitos para o contrato de trabalho, de forma que diante de sua ausência, não se pode considerar sua qualificação nesta modalidade. O artigo 3º da CLT, a propósito, nos traz os referidos requisitos, que devem estar presentes na figura do empregado, quais sejam: atividade realizada por pessoa física, com pessoalidade, habitualidade ou não-eventualidade, onerosidade e, finalmente, sob a dependência de empregador, que nossa doutrina nomeia subordinação, objeto principal do presente capítulo.

Figura 2: Requisitos caracterização do vínculo de emprego.



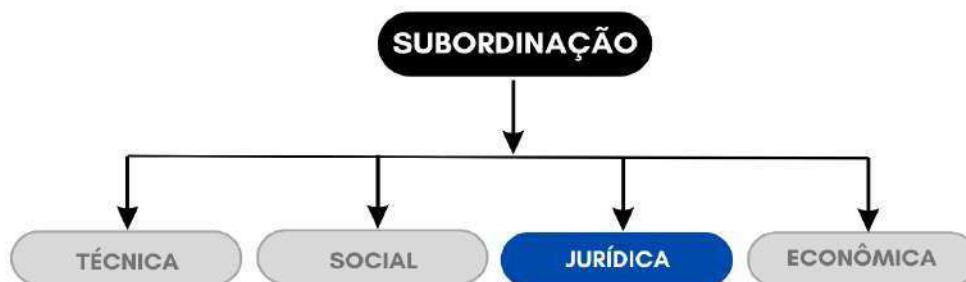
Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

A propósito, a subordinação é elemento qualificador por excelência da relação de emprego e, muito embora o vínculo empregatício resulte da união dos cinco requisitos acima dispostos, é a subordinação que apresenta maior relevo na conformação do tipo legal.

Para Nascimento (2009), “a palavra subordinação é de origem latina e provém de *sub* = baixo e *ordinare* = ordenar”, significando, portanto, submetimento, sujeição ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência (NASCIMENTO, 2009, p. 621).

Quatro modalidades de subordinação trabalhista são apontadas pela doutrina: subordinação jurídica, econômica, técnica e social, sendo certo que o entendimento majoritário é no sentido de que a subordinação jurídica é a única essencial para a caracterização do vínculo de emprego.

Figura 3: Formas de subordinação.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Como conceito de subordinação jurídica, Nascimento (2007) em sua obra *Iniciação ao Direito do Trabalho*, manifesta que:

Conceituamos subordinação como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. Subordinação e poder de direção são verso e reverso da mesma medalha. A subordinação é situação em que fica o empregado. O poder de direção é faculdade mantida pelo empregador, de determinar o modo de execução da prestação do trabalho para que possa satisfazer o seu interesse. Ambas se completam (NASCIMENTO, 2007, p. 164).

Martinez (2020), por sua vez, conceitua a subordinação da seguinte forma:

A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) determina o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado. Entende-se como determinação de tempo toda interferência do tomador dos serviços no que diz respeito ao instante de início e de término da atividade contratada, inclusive em relação aos momentos de fruição dos intervalos para descanso acaso existentes. Compreende-se, por outro lado, como determinação de modo toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada, resultando uma intromissão consentida pelo prestador nos meios por força dos quais serão alcançados os fins (os resultados da atividade contratada) (MARTINEZ, 2020, p. 250).

Para Cavalcante (2017):

O que irá dizer se o trabalho é subordinado ou não é a visualização em concreto de como os serviços são prestados, adotando-se o princípio da primazia da realidade. Serão averiguadas as condições concretas de execução da prestação dos serviços, constatando-se, pelas suas peculiaridades, se há ou não a presença de controle, direção e fiscalização quanto ao trabalho prestado (CAVALCANTE, 2017, p. 36).

Delgado (2018) ensina ainda que subordinação jurídica deve ser considerada de forma objetiva, ou seja, atuando sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador: “A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico,

derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho” (DELGADO, 2018, p. 350).

Entretanto, como já aduzido, a globalização e intensificação do uso de tecnologias vem provocando efeitos no processo de interação social e inevitáveis repercussões nas formas de produzir e de laborar. Deste modo, as dimensões de espaço e tempo, quando pensados sob a perspectiva jurídica da relação de emprego, mudam de referência o que nos faz avistar que a subordinação jurídica já não tem a mesma aplicabilidade, fazendo-se necessária uma expansão do referido conceito.

No teletrabalho, à distância, a não presencialidade e a flexibilidade na jornada são possíveis graças ao auxílio das tecnologias, permitindo que o trabalhador exerça suas funções e o empregador acompanhe os resultados, validando o seu controle, por intermédio de mecanismos fornecidos pela telemática e é justamente neste tipo de controle que residirá a subordinação.

A autonomia do teletrabalhador em relação ao seu tempo, em relação à condução de seu trabalho conforme lhe convém, em relação ao seu local de trabalho e também ao seu estilo de vida não retiram a possibilidade de controle do empregado sobre seu empregador.

Cumpramos ressaltar que, em decorrência do desenvolvimento tecnológico e da descentralização dos processos produtivos no âmbito empresarial, como por exemplo, o trabalho à distância, o teletrabalho e a alta especialização do conhecimento, o trabalhador tem revelado maior liberdade na execução da prestação de serviços, ocorrendo então, a relativização da subordinação jurídica do empregado às formas tradicionais de trabalho. Ou tem provocado a necessidade de redefinição e de ampliação do conceito jurídico de subordinação (ALVARENGA, p. 50-51).

Neste sentido, alguns autores têm manifestado que a subordinação no teletrabalho se apresenta de forma mitigada. O teletrabalho é uma forma de trabalho à distância, em que o controle do empregado acontece de maneira mais tênue, por meios telemáticos, tais como câmeras, computadores, sistemas de *logon* e *logoff*, ligações, entre outros e, por isso, a subordinação é mais frágil do que a que ocorre nas modalidades presenciais de labor (LEITE, 2022, p. 270).

Segundo Alvarenga (2017), contudo, não se trata de mitigação, mas da modalidade de subordinação estrutural, aplicável a novas formas de gestão administrativa advindas da globalização:

A teoria da subordinação estrutural é responsável em trazer para dentro do Direito do Trabalho trabalhadores que se encontram inseridos nas novas formas de organização do trabalho, e, por conseguinte, afastados do conceito tradicional e objetivo de subordinação jurídica. É em decorrência das novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtiva advindas dos efeitos da globalização na organização produtiva e do trabalho que o legislador brasileiro teve o objetivo de traçar o critério de subordinação estrutural, tendo como instrumento a introdução da Lei nº12.551/2011 ao art. 6º, da CLT (ALVARENGA, 2017, p. 47).

Delgado (2018), por sua vez, considerado pai da teoria da subordinação estrutural, indica que a subordinação ocorrente nos contratos de teletrabalho é resultado da combinação das dimensões objetiva e estrutural da subordinação e explica:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de estruturação e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação não importa que o trabalhador harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

(...)

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pleora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo ne realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).

Pelo que se vê, a subordinação estrutural é responsável em trazer para dentro do Direito do Trabalho trabalhadores que se encontram inseridos nas novas formas de organização laboral, em decorrência das novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtiva advindas dos efeitos da globalização na organização produtiva e do trabalho, como ocorre com o teletrabalho (ALVARENGA, 2017, p. 54).

Superadas as questões conceituais sobre subordinação, passa-se a enfrentar as questões acerca da subordinação pelo controle da jornada de trabalho pelo empregador nas relações teletrabalhistas. Os dois assuntos estão intimamente ligados porquanto a doutrina reconhece que uma jornada efetiva supõe fiscalização e controle por parte do empregador, ou seja, exercício dos poderes de subordinação.

Pois bem, a jornada de trabalho é o lapso temporal em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador, em virtude do contrato de trabalho firmado entre ambos, a fim de mensurar o tempo de prestação da atividade laborativa. “É a jornada, portanto, ao mesmo

tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação dos serviços) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados)” (DELGADO, 2018, p. 1020).

Em regra, segundo disposto no art. 7º da Constituição Federal, a jornada de trabalho deve respeitar o limite máximo de 8 horas diárias e 44 horas semanais, sem distinção, havendo também previsão expressa no art. 58, da CLT, sobre a jornada de trabalho de 8 horas, desde que não seja fixado outro limite por lei ou por contrato firmado entre as partes. Neste contexto, todas as horas prestadas que superem a jornada normal de trabalho, devem ser consideradas horas extras, passíveis de adicional de 50% calculados sobre a hora normal trabalhada.

Porém, com a reforma trabalhista de 2017, os empregados em regime de teletrabalho foram excluídos do controle de jornada por expressa disposição legal (art. 62, III, da CLT). Isto implica dizer, em tese, que o empregado não estaria sujeito ao controle do limite máximo imposto pela CF e, portanto, não fariam *jus*, por exemplo, ao recebimento de horas extras.

Ressalte-se, entretanto, que a dispensa do controle de jornada não inibia sua ocorrência e, se os teletrabalhadores sofressem vigilância dos períodos de conexão, controle de *login* e *logout*, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estariam, inevitavelmente, enquadrados na disposição do art. 7º da CR/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e teriam direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras (MIZIARA, 2018, p. 736).

Logo, em que pese a disposição legal, se houvesse efetivo controle de horário do teletrabalhador, por exemplo, por meio de controle de ponto *on-line*, exsurgiria a possibilidade de enquadramento no capítulo da duração do trabalho (MIZIARA, 2018, p. 736).

Portanto, de forma intencional, evitando assim o pagamento de horas extras para o teletrabalhador, o legislador incluiu o inciso III no art. 62 da CLT, de modo a retirar a proteção à jornada, demonstrando um retrocesso, visto que não havia impossibilidade de controle de jornada pelos meios de comunicação, sendo perfeitamente possível o controle de jornada e também a localização do empregador pelos meios tecnológicos existentes. Segundo Bonfim (2021):

De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Mas diante das novas tecnologias que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, este meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que excluiu teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de os demais trabalhadores externos (BONFIM, 2021, p. 671).

Em verdade, essa normativa não foi adequadamente estabelecida, porque tratava-se de um malefício ao teletrabalhador, pois com todos os meios de comunicação e informação se mostrava possível o trabalhador ser facilmente monitorado por webcâmera, *intranet*, telefone, rádio, GPS etc., e mesmo assim restou excluído da jornada controlada (BONFIM, 2021, p. 671).

Nos dizeres de Melo e Leite (2021, p. 59-60) a norma celetista disposta no artigo 62, III, andou em total descompasso com a realidade social e tecnológica que vivencia a atualidade, caracterizando um fundado anacronismo, além de afrontar diretamente direitos fundamentais assegurados constitucionalmente, quais sejam, sadia qualidade de vida no meio ambiente laboral, descanso, lazer, entre outros.

Assim, gerava estranheza o fato de que o empregado que opera em regime de teletrabalho fosse excluído do regime de controle de jornada, tanto para o recebimento de horas extras quanto para outros direitos aplicados aos empregados que trabalhem em regime presencial.

Com a edição da Medida Provisória nº1108/2022 e sua conversão na Lei nº14.442/2022, contudo, o artigo 62, III, da CLT recebeu nova redação que indica que somente podem ficar sem controle da jornada de trabalho os colaboradores que prestam serviços “por tarefa ou produção”.

Assim, tornou-se obrigatória a adoção de controle de ponto para os teletrabalhadores que prestam serviços por jornada e as empresas que possuem mais de 20 empregados deverão realizar o controle de jornada dos empregados em regime de teletrabalho, em atenção ao artigo 74, § 2º, da CLT.

Em outras palavras, trata-se de regra benéfica e com a nova alteração promovida pela Medida Provisória, convertida na Lei nº14.442/2022, o controle de jornada do empregado no regime de teletrabalho passa a ser regra, ficando enquadrados na exceção do inciso III, do artigo 62, apenas os trabalhadores que prestam serviços por produção ou tarefa.

3 O QUE DIZEM AS FONTES DE INFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS

Como visto no capítulo anterior, evoluiu-se de um regime de mão de obra desregulamentado, braçal e presencial para um regime em que as tecnologias proporcionam a realização de atividades por meio do teletrabalho, alternativa moderna, eficaz e vantajosa aos empregadores que buscam uma adaptação aos novos meios de produção e labor.

Todavia, transita-se pela Quarta Revolução Tecnológica, em que estão sendo difundidas novas tecnologias e inovações de forma muito rápida e ampla, em crescimento exponencial, mas 17% da população ainda não tem acesso à eletricidade que foi descoberta pela Segunda Revolução Tecnológica, ou ainda quatro bilhões de pessoas vivem em países sem acesso à *internet*, feito atribuído à Terceira Revolução Tecnológica (RODRIGUES, 2020, p. 95 *apud* SCHWAB, 2016).

Parte da sociedade, portanto, não tem acesso a estes mecanismos tecnológicos e, na tentativa de facilitar esta aproximação, dedica-se este capítulo ao estudo prospectivo de patentes, utilizando os documentos de patente como fonte de informação tecnológica, a fim de verificar o estado da técnica, ou seja, verificar todo o conhecimento público e invenções que existiam antes de depósitos do pedido de patente, no tocante às invenções aplicáveis ao teletrabalho.

Através deste estudo, será possível identificar as patentes dirigidas ao teletrabalho, os avanços tecnológicos e tendências mercadológicas no cenário nacional e internacional, disponibilizando patentes que supostamente possam ser objeto de cessão ou reaproveitamento pela sociedade, através de mapeamento tecnológico por meio do *software* ORBIT da empresa QUESTEL.

Para verificação dos documentos de patentes utilizar-se-á o conceito legal de teletrabalho contido na Lei nº14.442/2022, conforme exposto no capítulo 2, que revela que o exercício do teletrabalho é possível mediante a utilização de dispositivos que permitam o trabalho realizado à distância, aliado ao conceito de tecnologias de informação e comunicação, características usadas como guia na pesquisa de patentes.

Não se perderão de vista ainda os trabalhadores que já se utilizam das tecnologias de comunicação para o labor, mas carecem de controle sobre suas jornadas, tomando-se por base, para as investigações prospectivas, a relação de trabalho munida de pessoalidade, onerosidade, habitualidade e, principalmente, subordinação, conforme apontamentos acerca da natureza jurídica do teletrabalho, subordinação e jornada feitos no capítulo anterior.

3.1 Razões para o Mapeamento

Com o isolamento social provocado pelo coronavírus ficou bem claro que as tecnologias aplicáveis ao teletrabalho são realmente necessárias, pois as empresas passaram a adotar em massa tal modalidade laboral. Se antes da pandemia o teletrabalho se apresentava de maneira tímida, durante sua ocorrência houve grande expansão de sua utilização, como verdadeira imposição do momento vivido, a despeito de quaisquer escolhas, seja por parte do empregado ou do empregador.

Contudo, há que se observar dois contextos diferentes nesta mesma temática: ao lado de empresas que possuem ao seu alcance mecanismos que permitem o exercício do teletrabalho, há empreendimentos que sequer têm acesso a quaisquer ferramentas que proporcionem o exercício desta modalidade laboral.

Para que as oportunidades de exercício do teletrabalho se apresentem acessíveis a todos e não apenas a uma parcela privilegiada da sociedade, faz-se mister entender o estado da técnica, através de prospecção tecnológica e análise dos documentos de patentes.

A prospecção é fundamental nos processos de tomada de decisão relacionados à inovação, ajuda a mapear os desenvolvimentos científicos e tecnológicos eficientes que possam influenciar na economia ou na sociedade, contribuindo com as empresas para que possam se antecipar às inovações e verificando as oportunidades e as possíveis ameaças (PARANHOS; RIBEIRO, 2018).

Segundo Kupfer e Tigre (2004, p. 17), a prospecção tecnológica pode ser definida como:

Meio sistemático de mapear desenvolvimentos científicos e tecnológicos futuros capazes de influenciar de forma significativa uma indústria, a economia ou a sociedade como um todo. Diferentemente das atividades de previsão clássica, que se dedicam a antecipar um futuro suposto como único, os exercícios de prospecção são construídos a partir da premissa de que são vários os futuros possíveis. Esses são tipicamente os casos em que as ações presentes alteram o futuro, como ocorre com a inovação tecnológica. (...) Os exercícios de prospecção funcionam como meio de atingir dois objetivos: O primeiro é preparar os atores na indústria para aproveitar ou enfrentar oportunidades ou ameaças futuras. O segundo objetivo é desencadear um processo de construção de um futuro desejável.

Pelo que se vê, através da prospecção é possível ter conhecimento do mercado, identificando as empresas que estão investindo em P&D no segmento de interesse e se há mercado potencial para a tecnologia, além de compreender o grau de interesse do setor tecnológico em questão no período analisado, por meio da análise das datas de publicações dos pedidos de patentes (PARANHOS; RIBEIRO, 2018).

Além disso, o estudo prospectivo se mostra capaz de identificar países onde a tecnologia está protegida e os países que têm proteção de inventos semelhantes, reconhecer as empresas titulares, identificando os prováveis concorrentes ou potenciais parceiros e as redes de parcerias, identificando os inventores do segmento tecnológico em foco neste trabalho (PARANHOS; RIBEIRO, 2018).

Pretende-se verificar também possíveis patentes expiradas que potencialmente possam ser colocadas à disposição da comunidade, patentes vivas que possam ser objeto de cessão, ou ainda, possível carência de patentes de teletrabalho, estabelecendo caminhos viáveis de investimento e/ou linhas de pesquisas a serem utilizadas.

3.2 Ferramentas de Mapeamento

A patente é uma concessão de um monopólio limitado, feita pelo governo para uma invenção. Geralmente, concede a seu proprietário o direito exclusivo de controlar quem fabrica, usa, vende, oferece para venda e/ou importa qualquer produto ou tecnologia protegida por reivindicações de patentes, que são conjuntos de frases que descrevem a invenção que está sendo protegida.

Trata-se de um título de propriedade temporário, oficial, concedido pelo Estado, por força de lei, ao seu titular ou seus sucessores, que passam a possuir os direitos exclusivos sobre o bem, seja de um produto, de um processo de fabricação ou aperfeiçoamento de produtos e processos já existentes, objetos de sua patente. Sendo assim, terceiros podem explorar a patente somente com permissão do titular (mediante uma licença) (INPI, 2021).

A concessão da patente é um ato administrativo, cuja intenção é recompensar o seu titular, durante a vigência da patente, pelos esforços e gastos despendidos na sua criação. Sendo assim, a patente pode ser considerada uma forma de incentivar a contínua renovação tecnológica, estimulando o investimento das empresas para o desenvolvimento de novas tecnologias e a disponibilização de novos produtos para a sociedade (INPI, 2021).

Barbosa (2003), a propósito, define patentes da seguinte forma:

Uma patente, na sua forma clássica, é um direito, conferido pelo Estado, que dá ao seu titular a exclusividade da exploração de uma tecnologia. Como contrapartida pelo acesso do público ao conhecimento dos pontos essenciais do invento, a lei dá ao titular da patente um direito limitado no tempo, no pressuposto de que é socialmente mais produtiva em tais condições a troca da exclusividade de fato (a do segredo da tecnologia) pela exclusividade temporária de direito (BARBOSA, 2003, p. 335).

Para se conseguir a patente é necessário ter cumprido os requisitos de patenteabilidade: novidade, atividade inventiva e aplicação industrial; a patente concede o direito a seu titular de excluir terceiros, sem sua prévia autorização, de fabricar, comercializar, importar, usar e vender, sem sua prévia autorização (INPI, 2021).

Devido a não uniformidade de idiomas e palavras-chave nos documentos patentários surgiram duas modalidades de classificação para facilitar a busca e recuperação das informações técnicas e legais contidas nestes documentos: a Classificação Internacional de Patentes (IPC) e a Classificação Cooperativa de Patentes (CPC).

Trata-se de uma sequência de letras e números que indica em qual ou quais áreas do conhecimento o pedido de registro de patente está contido, constituída de um código alfanumérico que é extremamente útil nas buscas pela *internet*, pois permite direcionar a pesquisa para a área tecnológica de interesse, dividindo o conhecimento tecnológico em oito grandes áreas do conhecimento.

A IPC é o sistema de classificação internacional, criada a partir do Acordo de Estrasburgo (1971), cujas áreas tecnológicas são divididas nas classes A a H. Dentro de cada classe, há subclasses, grupos principais e grupos, através de um sistema hierárquico, sendo adotada por mais de 100 países (INPI, 2022).

A CPC, por sua vez, é o sistema de classificação criado pelo EPO/USPTO, baseado na IPC, sendo apenas mais detalhado. Enquanto a IPC possui em torno de 70 mil grupos, a CPC possui em torno de 200 mil grupos. Uma vez identificados os grupos aos quais o pedido de patente se refere, é fácil detectar outros pedidos de patentes relacionados ao mesmo fim (INPI, 2022).

Diante da quantidade de invenções que são depositadas e patenteadas anualmente, é preciso que exista um sistema para organizar, catalogar e arquivar os documentos de patentes, possibilitando uma maneira de buscar informações sobre uma determinada tecnologia de forma mais fácil.

As bases de patentes são bibliotecas que guardam toda esta informação tecnológica contida em documentos de pedidos de patente e patentes. Como toda biblioteca, essa informação deve ser indexada de acordo com sua área do conhecimento.

No presente trabalho, optou-se pela prospeção através da base QUESTEL ORBIT, conhecida como um sistema de *Business Intelligence* com foco em propriedade intelectual, ou seja, uma plataforma de *patent analytics* que reúne vários conjuntos de dados (ORBIT, 2022).

Tal ferramenta disponibiliza acesso aos bancos de dados de Propriedade Intelectual e *softwares* referentes a patentes de todo o mundo, viabilizado por acordo comercial entre e

Universidade Federal de Alagoas (UFAL) com o QUESTEL ORBIT. Devido à referida parceria, discentes e docentes do Profnit têm franquia de uso durante período de tempo, acesso que ora se agradece.

Além do acesso gratuito, a escolha desta base de dados se deve à facilidade de obtenção de dados e análises estatísticas que permitem a geração e visualização de gráficos, mapas e diagramas sobre grandes conjuntos de patentes, empresas depositantes e inventores, como se verá a seguir no item 3.4. Ademais, a escolha se deve à abrangência do sistema ORBIT, que engloba bases de patentes de mais de 96 países, destes, 21 com textos integrais e mais de 40 com disponibilização de PDFs.

3.3 Dois cenários prospectivos do Teletrabalho

Conforme explicitado anteriormente no item dirigido à metodologia, realizaram-se duas coletas de dados para emissão de gráficos e análise na presente prospecção.

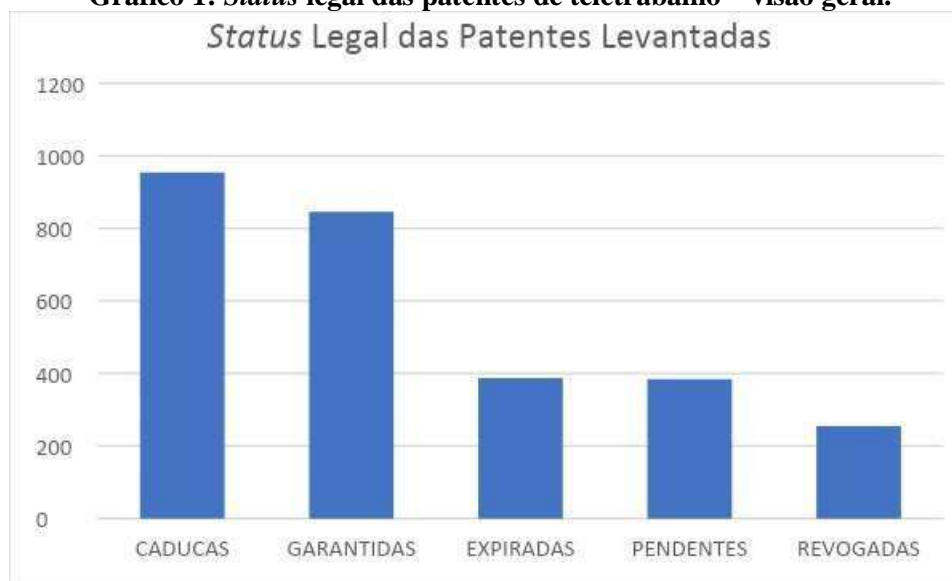
Em uma análise preliminar, a ser tratada no item 3.3.1 deste capítulo, coletou-se 2826 famílias de patentes, as quais englobam não só patentes que permitem o teletrabalho de acordo com o conceito contido na Lei nº14.442/2022, como também outras patentes dirigidas ao teletrabalho, que se lhe apresentam como aparato, promovem seu acondicionamento ou sua otimização, abrangendo mobiliário, ferramentas, ou ainda dispositivos que tornam mais segura a rede de teletrabalho, que corrigem falhas na transmissão de dados da rede, que tornam mais rápida a transmissão de dados, que corrigem falhas na rede de dados, manutenção de equipamentos remota por robô, que servem apenas para o monitoramento e controle de operações ou de maquinário, de gerenciamento de dados, sistemas de alarme e avisos de áreas remotas, acionamento e desligamento de emergência de dispositivos remotos, reprodução de imagens, dispositivos de agendamento remoto, sensores remotos, sistemas de automação, sincronização de dados, captação de imagens, sistemas de teste remoto, sistemas e veículos inteligentes, dentre outros.

No item 3.3.2, far-se-á segunda análise acerca de 384 documentos patentários coletados através de leitura dos resumos e/ou descrição e/ou reivindicações, e categorizados de acordo com o conceito de teletrabalho contido na Lei nº14.442/2022.

3.3.1 Perspectiva em relação às patentes de Teletrabalho em geral

Os dados coletados em pesquisa revelaram patentes de teletrabalho que datam de 1907 a 2022, dentre as quais encontram-se 1229 patentes vivas e 1597 mortas, ou seja, 1597 famílias de patentes que não se encontram mais em vigor.

Gráfico 1: Status legal das patentes de teletrabalho – visão geral.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

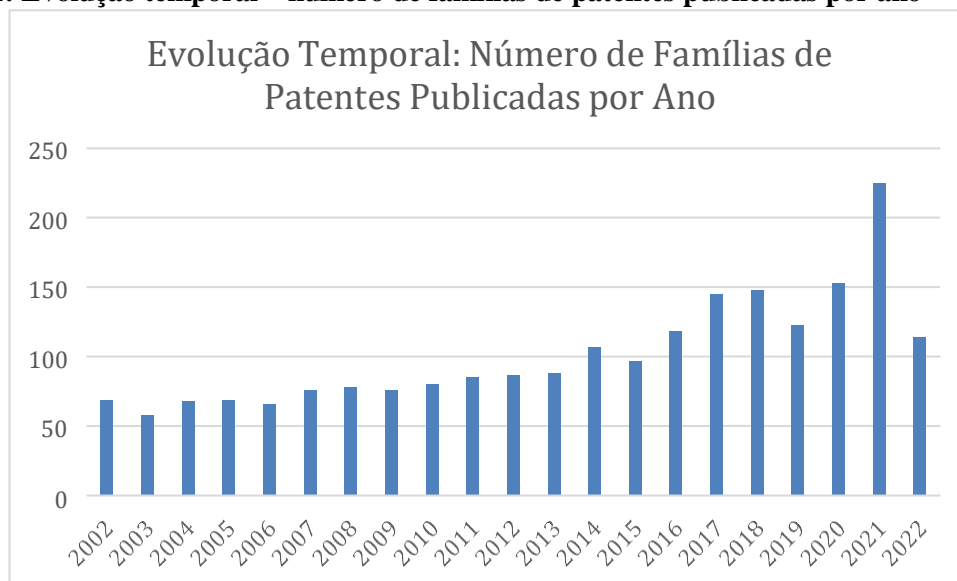
As famílias de patentes que não se encontram mais em vigor (caducas, revogadas ou vencidas), por estarem fora de seu período de vigência, caem em domínio público e a tecnologia, supostamente, pode ser produzida e comercializada por qualquer pessoa da sociedade, pois há corrente de entendimento que sustenta que não vigora mais o direito de exclusividade sobre as mesmas. Neste sentido, 1597 patentes encontram-se passíveis de reaproveitamento no mercado de trabalho.

As 1229 famílias de patentes vivas (pendentes e concedidas), por sua vez, se apresentam como possível objeto de cessão, cabendo esclarecer que uma família é considerada concedida quando pelo menos um membro da família recebeu a concessão, ao passo que as patentes de *status* pendente, ainda não possuem concessão para nenhum membro (ORBIT, 2022). Neste caso, o QUESTEL ORBIT aponta existir registro de apenas 22 licenciamentos das patentes de teletrabalho coletados na pesquisa.

A evolução temporal destas patentes, considerados os últimos 20 anos, mostra o interesse contínuo dos atores neste campo, notadamente no período contido entre os anos de 2017 e 2022, merecendo destaque especial o ano de 2021, com o maior número de patentes publicado, crescimento que provavelmente decorre de estratégias adotadas para superar o

isolamento social provocado pelo coronavírus, quando os dispositivos para o teletrabalho surgem como real necessidade. Abaixo, o Gráfico 2 ilustra a evolução dos dispositivos publicados ao longo do tempo, indicando a dinâmica de inventividade de patentes relacionadas ao teletrabalho:

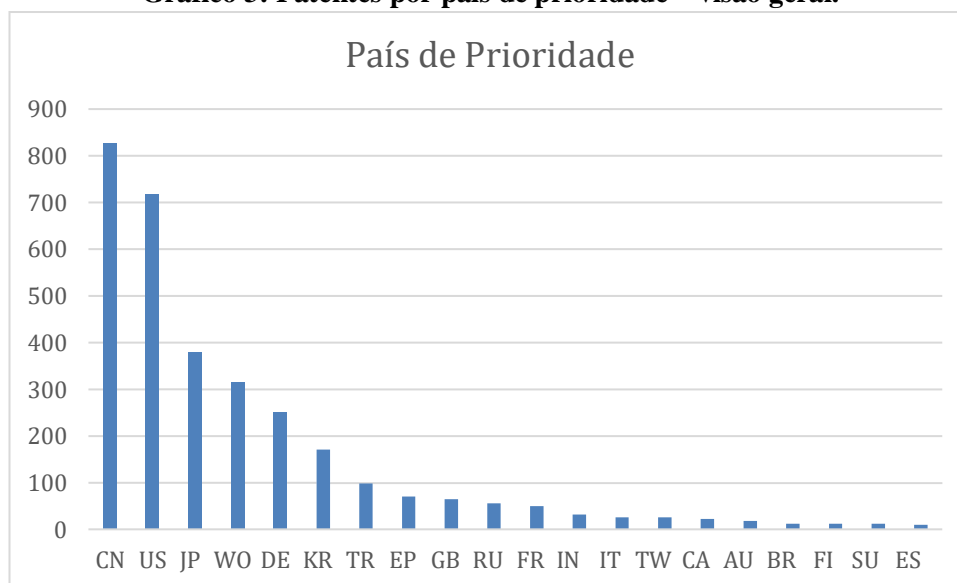
Gráfico 2: Evolução temporal – número de famílias de patentes publicadas por ano – visão geral.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Destaque-se que, em alguns anos, como 2015 e 2019, observa-se queda no número de pedidos publicados, o que não é capaz, contudo, de indicar desengajamento dos atores do campo, em virtude do pequeno declínio.

O país com o maior número de patentes como país prioritário é a China, seguida dos Estados Unidos e Japão, o que demonstra principalmente onde as equipes de pesquisa de inventos dirigidos ao teletrabalho estão estrategicamente localizadas. O Gráfico 3 é um bom indicador dos principais locais de P&D, visto que a maioria dos *players* deposita pedidos de patentes prioritários localmente (ORBIT, 2022).

Gráfico 3: Patentes por país de prioridade – visão geral.

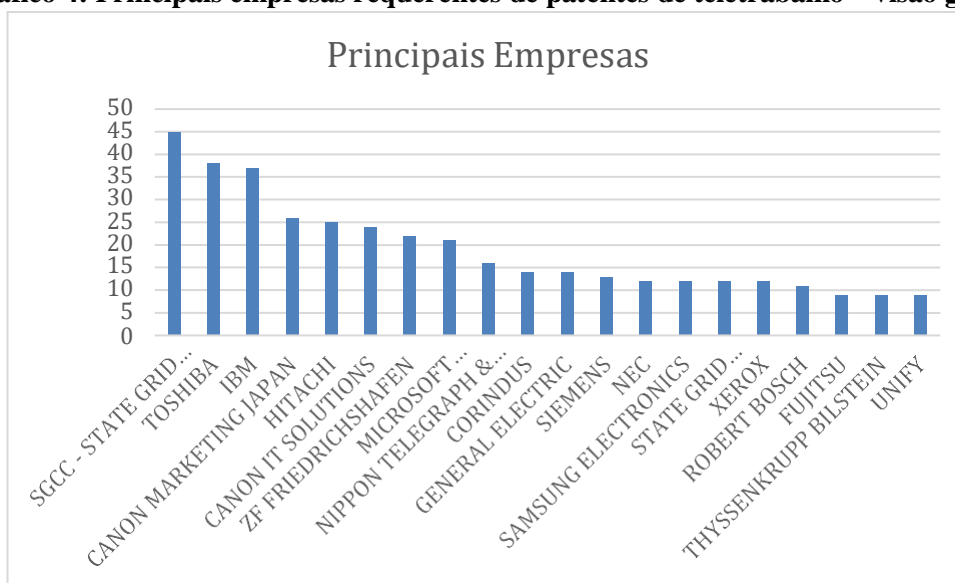
Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Por sinal, as principais instituições requerentes de patentes de teletrabalho, não por acaso, carregam dominantemente a mesma nacionalidade de origem apontada no gráfico de pedidos por país de prioridade retro. Com efeito, os 5 principais países de prioridade de depósito das patentes – China, Estados Unidos, Japão, Alemanha e Coreia do Sul –, coincidem com a nacionalidade das principais empresas requerentes de patentes de teletrabalho.

Merecem especial destaque as empresas japonesas, com oito instituições no *ranking* das vinte reveladas pelo gráfico a seguir, que representa os requerentes com o maior número de patentes em seus portfólios na área temática analisada (ORBIT, 2022).

Abaixo, é possível visualizar o tamanho das carteiras dos requerentes no *pool* de patentes de teletrabalho. Esses dados são um bom indicador do nível de inventividade dos atores ativos.

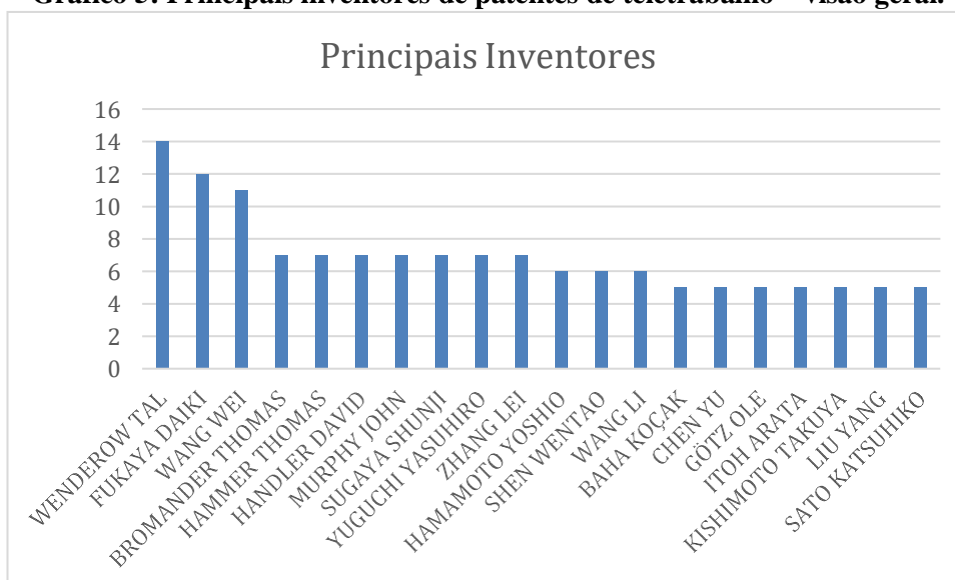
Gráfico 4: Principais empresas requerentes de patentes de teletrabalho – visão geral.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Nesta mesma perspectiva, faz-se mister apontar que alguns inventores concentram um número significativo de patentes dirigidas ao teletrabalho. Dentre os principais inventores destes dispositivos destacam-se *Wenderow* tal da *Corindus*, cujos inventos relativos ao teletrabalho se dirigem a tratamentos de saúde à distância e *Fukaia Daiki da Cannon*, cujos inventos se dirigem à captação de imagens e monitoramento à distância.

Gráfico 5: Principais inventores de patentes de teletrabalho – visão geral.

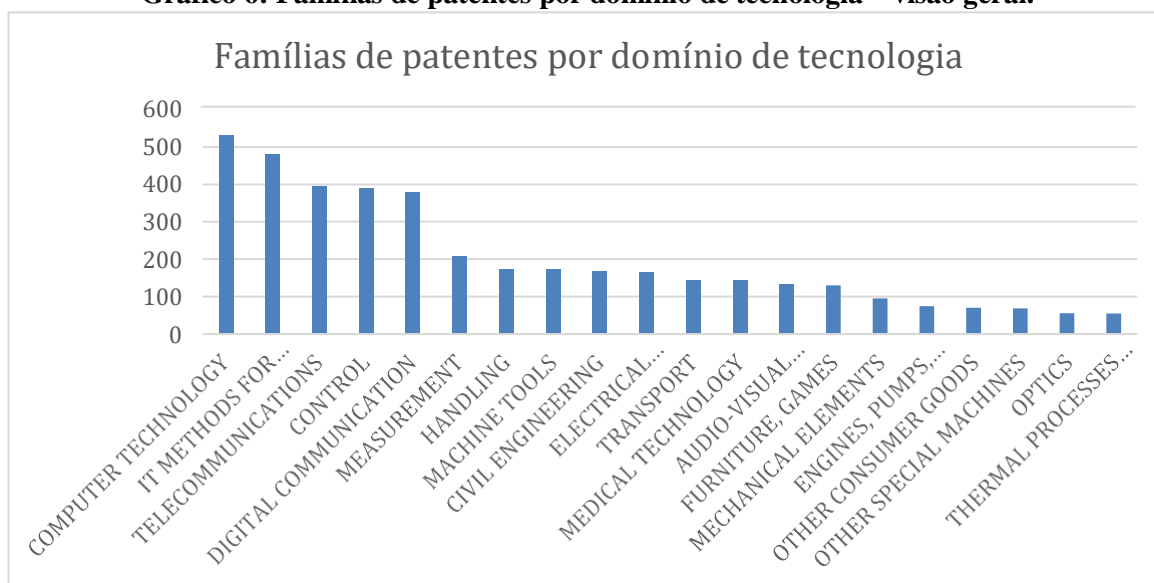


Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Para identificar a diversidade ou a especificidade do portfólio de patentes, foram analisadas ainda famílias de patentes por domínio de tecnologia. Essa visualização é baseada

nos códigos da Classificação Internacional de Patentes (IPC) contidos em um conjunto de patentes em análise. Os códigos IPC foram agrupados em 35 campos de tecnologia, que estão representados aqui, fazendo-se mister destacar que as patentes podem aparecer em categorias diferentes (ORBIT, 2022).

Gráfico 6: Famílias de patentes por domínio de tecnologia – visão geral.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Veja-se que as Tecnologias de Informática (TI) (532 famílias de patentes), os métodos de TI para gerenciamento (480 famílias de patentes), telecomunicações (395 famílias de patentes) e comunicação digital (377 famílias de patentes) se revelam como os principais domínios técnicos dentre as patentes de teletrabalho pesquisadas.

Na Figura 4 é possível verificar um panorama de possíveis *clusters* de tecnologia de teletrabalho que encontram-se protegidas em ambientes codificados por cores.

Por falar nisso, *cluster* é um termo em inglês que significa “aglomerar” ou “aglomeração” e pode ser aplicado em vários contextos. No presente caso, a figura abaixo aponta para a aglomeração ou conjuntos de empresas e entidades, localizadas em espaço geográfico próximo, que interagem para crescimento competitivo no tocante a tecnologias dirigidas ao teletrabalho. Tal aglomeração pode gerar aumento da qualidade dos produtos e serviços, mão de obra mais qualificada, aumento de investimentos no setor, redução de riscos ao negócio, dentre outros.

Porter (1998), a propósito, aponta vantagem competitiva em relação a empresas com localizações próximas e define *clusters* como:

(...) concentrações geográficas de empresas e instituições interconectadas em um campo específico. Os *clusters* abrangem uma série de indústrias vinculadas e outras entidades importantes para a concorrência. Elas incluem, por exemplo, fornecedores de insumos especializados, tais como componentes, máquinas e serviços e fornecedores de infraestrutura especializada. *Clusters* também geralmente se estendem para canais e clientes e lateralmente para fabricantes de produtos complementares e para empresas em setores relacionados por habilidades, tecnológicas ou insumos comuns. Muitos *clusters* incluem instituições governamentais e outras - como universidades, agências de definição de padrões, grupos de reflexão, provedores de treinamento e formação profissional e as associações comerciais - que fornecem treinamento especializado, educação, informação, pesquisa e suporte técnico. (tradução nossa)

No Brasil, costuma-se nomear os *clusters* como Arranjos Produtivos Locais (APL). A FIESP, a propósito, conceitua os Arranjos Produtivos Locais da seguinte forma:

Arranjos Produtivos Locais são formados por um conjunto de atores econômicos, políticos e sociais, localizados em uma mesma região, desenvolvendo atividades produtivas especializadas em um determinado setor e que apresentam vínculos expressivos de produção, interação, cooperação e aprendizagem. Este Arranjo Setorial inclui empresas produtoras de bens e serviços finais, fornecedoras de equipamentos e outros insumos, prestadoras de serviços, comercializadoras, clientes, cooperativas, associações e representações e demais organizações voltadas à formação e treinamento de recursos humanos, informação, pesquisa, desenvolvimento e engenharia, promoção e financiamento.

Em destaque 350 famílias de patentes em vermelho, dirigidas ao monitoramento remoto. A alta sobreposição de tecnologias nesta cor indica a existência de muita concorrência (ORBIT, 2022).

Figura 4: Cenário por *clusters* de tecnologia – visão geral.



Fonte: ORBIT, 2022.

Áreas com baixa sobreposição, por sua vez, como as destacadas em cinza escuro (dispositivos de transmissão de manutenção) indicam oportunidades para novos desenvolvimentos ou portfólios a serem vendidos (ORBIT, 2022).

Aponta-se, por fim, as 10 patentes com maiores impactos tecnológicos, cuja pontuação é estabelecida com base no número de citações recebidas pelas famílias de patentes analisadas, levando-se em conta a idade e o domínio técnico.

Quadro 3: Patentes com maiores impactos tecnológicos.

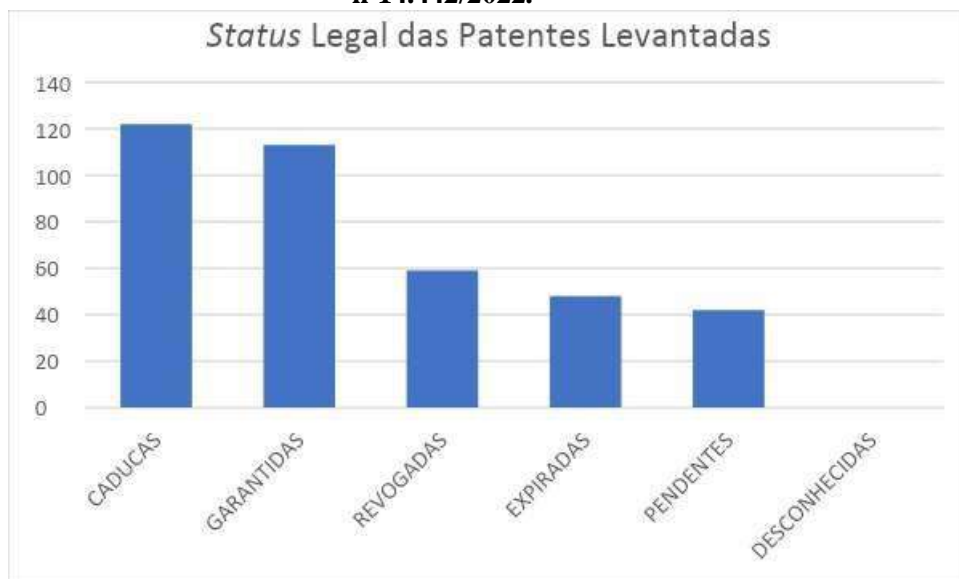
TÍTULO	NÚMERO DE PUBLICAÇÃO
Métodos e sistemas para fornecer acesso a um ambiente de computação	EP2375328
Detecção e tratamento de chamadas em sistema de colaboração multimídia	EP1705913
Sistema em rede para comunicação interativa e monitoramento de entrega de medicamentos	EP1143854
Sistema e método de arquivos compostos baseados em políticas	US8099758
Manipulador médico	EP2211733
Método de telemanipulação com telepresença	EP0758469
Tampa com recipiente integrado	EP2753553
Sistema de reconhecimento de voz para interruptores eletrônicos em um telefone ou rede de comunicações pessoais	EP0636294
Teleconferência de vídeo para estações de trabalho em rede	US6195683
Serviços de interconectividade WAN conectada a cabo para trabalhadores corporativos	US6452923

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

3.3.2 *Perspectiva em relação às patentes conforme conceito legal*

Pela leitura das patentes de teletrabalho, foram triadas de acordo com o conceito contido na MP nº1108/2022, convertida na Lei nº14.442/2022, 384 patentes que permitem a comunicação à distância, para interação entre empregado x empregador, através de tecnologias de informação e comunicação, o que mostra um caminho ainda aberto ao investimento e/ou linhas de pesquisas nessa área tão abrangente e tão insipiente no momento.

Gráfico 7: Status legal das patentes de teletrabalho – visão conforme conceito contido na Lei nº14.442/2022.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Veja-se que o presente gráfico evidencia mercado potencial para este tipo de tecnologia diante da carência de patentes dirigidas ao teletrabalho permitindo concluir, de plano, que o caminho para investimentos ou adoção de linhas de pesquisas dirigidas a este setor mostram-se pertinentes neste momento de grande expansão do exercício de teletrabalho.

Neste sentido, o gráfico em questão permite, de maneira preliminar, a visualização de um dos objetivos específicos deste trabalho, qual seja: verificar possível carência de patentes de teletrabalho, estabelecendo caminhos de investimento e/ou linhas de pesquisas a serem utilizadas.

Dentre as patentes selecionadas encontram-se 226 famílias de patentes de teletrabalho mortas, portanto, passíveis de reaproveitamento pela sociedade, com data de publicação entre os anos de 1931 a 2022, quais sejam:

Quadro 4: Patentes mortas de Teletrabalho, conforme conceito contido na Lei nº14.442/2022.

PATENTES MORTAS DE TELETRABALHO, CONFORME CONCEITO CONTIDO NA MP Nº1108/2022				
EP0797796	US5684952	JP2001145135	JP2010211317	CN1532742
EP0998076	EUA20090070427	EP1528778	US6611242	CN106850727
EP1322072	US20050044145	KR2002-0026630	EP0616309	KR10-1516217
EP0734626	US8626760	EP0401803	EP0693238	CN103973777
EP0934677	US6314453	WO2019/059784	JP2004206363	CN103679356
EP1488366	FR2682510	US5999612	JP2003288648	CN103198394
CN105388874	EP1148745	WO2017/165903	CN103092529	EUA20130332724
EP0921656	CN107970064	EP1960877	EP1246084	CN202854580
US5479617	EP3198532	GB2410401	CN204596199	CN202587212
US6366951	JP2002259646	JP2002073901	US9922124	CN101064713
EP0772858	US20030065954	EP0754385	US20100268025	US20060210038
US8798258	JP4952204	JP2009110473	GB2283152	JP2006099546
CN1177144	EP0971549	CN108471448	DE3900364	KR10-2020-0072584
CN210518639	JP4568121	CN109003037	KR10-0222425	KR2001-0112133
EP1966767	JP06119274	JP2006246352	JP3831917	KR10-0489944
EP1062794	EUA20070043597	BRPI0805384	JP2002351805	EP1161068
DE19952118	JP2003044612	EP0818104	JP2008123257	TW463469
CN107395636	CN1905458	JP09193066	CN106412485	JP2001265872
CN105430337	EP0939536	EP1473650	US5706517	BR102018069559
US20040172289	US3775586	EP1316032	JP2008113317	WO2004/102443
EP0601054	EP0939537	JP2955451	EP1071995	EP0975181
JP2012133534	EP1236155	ITRM20120071	US5379374	EP1037429
CN108229815	US5386438	RU2424769	US20060031291	US6819664
JP2008123366	WO01/61528	EP1753167	EP0996916	US6452923
US6195683	DE10029784	JP2014045438	US5831666	WO99/60754
CA2533841	EP0954136	US5565910	US 9019286	US6044145

EP1025529	JP2006203790	CN108964266	JP2002354142	EP0904202
US20030061279	KR2000-0036485	EP1116086	US6678356	KR10-0974229
JP2000057211	EUA20120203364	WO2017/158590	CN1327209	US20060036707
WO97/37475	US20070136096	EP0758469	CN104239954	US20140207870
US6937993	EP1743250	JP02132535	US6301339	KR10-2012-0085434
US6349238	WO02/23363	EP1705913	CH146718	US20160307141
US5724530	BR9905064	EP0713318	CN103310330	KR10-2011-0121182
US7584239	EP0531254	EP0581722	US7287009	KR2001-0069682
US7949645	US5674003	WO2011/076960	CN103871280	US20050177380
US5315711	JP2004104576	CN110718292	US6542475	WO2018/109632
US7225338	JP5274336	KR1999-008206	CN104735161	DE102007025794
JP2002157390	JP2017102962	JP2000125024	CN108764844	EUA20110178940
EP1233362	US20010036620	US6404874	CN106296123	EUA20150052212
EP0840216	WO02/102003	JP11122364	CN102752749	US20050044231
US5933598	EP0861553	US5675374	US20040027366	IN1567/DEL/2010
JP4089854	TR200902724	DE19850513	CN102419918	KR10-2010-0134238
JP07046321	US8532278	CN206004656	CN106383499	KR10-2004-0079876
EUA20160042133	CA2165859	JP2005323310	WO2018/016655	KR10-2006-0107652
EP0882352	US5729598	GB2300322	EP0706279	EP0602856
KR10-0454214				

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Foram ainda reveladas 158 patentes vivas que permitem a comunicação para o teletrabalho e, portanto, passíveis de cessão, abaixo destacadas:

Quadro 5: Patentes vivas de Teletrabalho, conforme conceito contido na Lei nº14.442/2022.

PATENTES VIVAS DE TELETRABALHO, CONFORME CONCEITO CONTIDO NA MP Nº1108/2022				
US8146017	WO2011/006366	WO2021/100331	AU2020101359	RU2753145
US 9401080	JP2021082295	CN104182821	CN111885282	RU2735722
JP6298089	CN108632273	US20220141190	BG2751	CN104123590
US8203575	KR10-2245414	EP1854004	CN105743973	EP2309917
US8107462	US10835329	US7996036	CN104407730	IN201811022288
US9881132	US10238456	US8891514	EP1929759	US20140243608
JP2022042423	US11213654	JP7023022	IN201641042380	CN110533317
CN107193670	US20220044798	US20150056581	US20080318200	EP3095595
CN110444082	US11169764	CN108881161	CN100341013	CN113407145
US11256528	US6938048	JP2021189558	CN211457271	EP2064857
EP3836068	US7155400	KR10-2141934	KR10-1744328	CN113705993
EP1221122	WO2016/143069	US10372484	CN101569521	CN111496797
EP3799075	US6859523	JP3820116	CN214896372	CN110443526
EP2320990	WO2021/230364	EP1910925	IN201743019525	JP2022078844
WO2019/119022	WO2021/230366	US9507634	CN213213666	TW202211667
RU2680796	WO2013/098626	EP3455758	CN214955434	KR10-2263082
US10819699	US10561821	CN112991117	WO2021/205485	JP2021077928
EP2376175	US10779895	WO2020/197422	WO2021/214571	KR10-2236467
EP2185078	KR10-1888319	CA2457153	US8147414	JP6693634
CN215994218	CN209946965	CN113766070	US20220079705	JP6576970
EP2675351	US7363589	WO2022/064511	US7747260	JP2018124730
US8917923	EP1584036	EP2975802	US20210158946	JP6854138
WO2014/155853	EP2852849	CN103529779	US11178360	CN207165241
JP2022000763	KR10-2305405	US7003287	IN201621015423	JP6644361
EP2654549	US20200151004	WO2022/012954	TWI520558	JP6693632
RU2745162	JP6535191	EP2750596	DE202015001115	CN204795114
CN111737672	CN111654515	KR10-2356474	EP1470711	US10447745

CN112869856	JP2018036812	EP2122546	US9819843	CN103428472
CN111513855	DE102016222659	US 10799305	US20210125121	EP2015239
JP2022067692	US10241780	US10772600	US7382786	TW200529031
EP2542295	EP2542290	CN205566503	WO2013/191657	KR10-2022-0042042
US10764533	EP2627279	CN206908609		

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

A evolução temporal destas patentes, considerados os últimos 20 anos, mostra bastante oscilação entre os anos de 2014 a 2021, merecendo destaque especial o ano de 2021, com o maior número de patentes publicado, supostamente em decorrência do aumento da utilização do teletrabalho pelas empresas, em virtude do isolamento social provocado pelo coronavírus.

Abaixo, o gráfico ilustra a evolução dos dispositivos aplicáveis à interação entre empregado x empregador, publicados ao longo do tempo, indicando a dinâmica de inventividade de patentes dirigidas à comunicação relacionadas ao teletrabalho:

Gráfico 8: Evolução temporal – número de famílias de patentes publicadas por ano – visão conforme conceito contido na Lei nº14.442/2022.



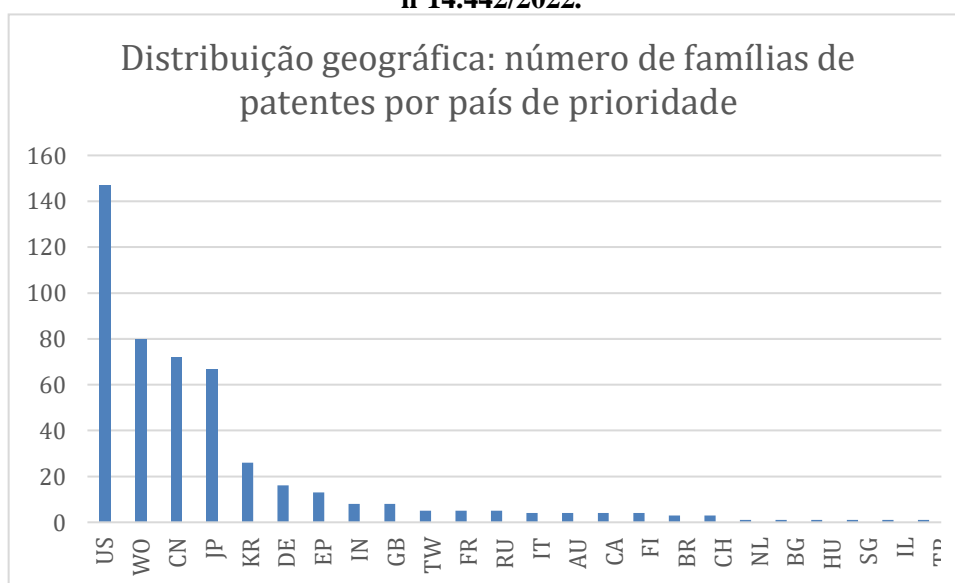
Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Os anos de 2015, 2016 e 2019 apresentam uma queda significativa no número de pedidos publicados, o que demonstra um certo desengajamento dos atores de campo no período. O número de pedidos publicados apresenta declínio de praticamente 50% nos anos de 2015 e 2016 em relação aos anos anteriores e, ainda, de 2018 para 2019, há declínio de mais de 50% no número de pedidos publicados.

Neste diapasão, em congruência com a carência de patentes dirigidas ao teletrabalho apurada em análise anterior, a evolução temporal detalhada neste gráfico revela o ainda tímido crescimento dos investimentos do setor ao longo do tempo e sinaliza que linhas de pesquisas dirigidas a esta área de conhecimento mostram-se convenientes, especialmente após a pandemia.

Quanto ao número de famílias de patentes por país de prioridade, os Estados Unidos se destacam como o país onde as equipes de pesquisa de inventos dirigidos ao teletrabalho estão estrategicamente localizadas, já que possui o maior número de patentes que envolvem dispositivos para comunicação no teletrabalho, seguida da China e Japão, que possuem menos da metade de inventos depositados com o mesmo objeto.

Gráfico 9: Patentes por país de prioridade – visão conforme conceito contido na Lei nº14.442/2022.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

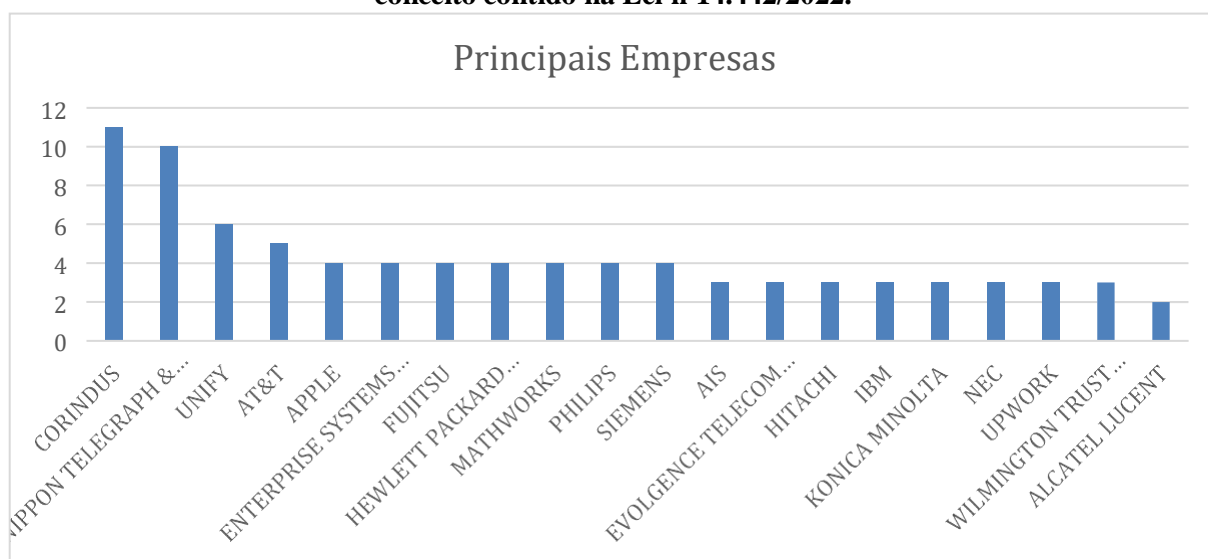
Pelo que se vê, o Gráfico 9 salienta uma maior concentração de investimentos em patentes de teletrabalho nas mãos de apenas 5 países. Neste diapasão, a expansão de investimentos a outras nacionalidades ou ainda o fortalecimento ou construção de *clusters* do setor nos países que se destacam poderiam contribuir para a superação da carência de patentes dirigidas ao teletrabalho e melhor direcionamento das linhas de pesquisas a serem adotadas pelas empresas.

As empresas norte-americanas, apesar de concentrar o maior número de inventos, como visto no gráfico acima e, ainda, o maior número de empresas constantes do gráfico de depósitos por país de prioridade, cedeu a segunda colocação do *ranking* das principais empresas

requerentes de patentes dirigidas à comunicação no teletrabalho, à empresa japonesa *Nippon*, que se destaca das demais.

A propósito, conhecer a titularidade das patentes se revela bastante importante neste contexto que aponta para a carência de patentes de teletrabalho. Isto porque, tal deficiência do setor pode ser superada, ainda que de maneira parcial, através da negociação de contratos de cessão das tecnologias ou contratos de parceria afins. Os referidos dados se mostram úteis ainda à identificação dos prováveis concorrentes do setor.

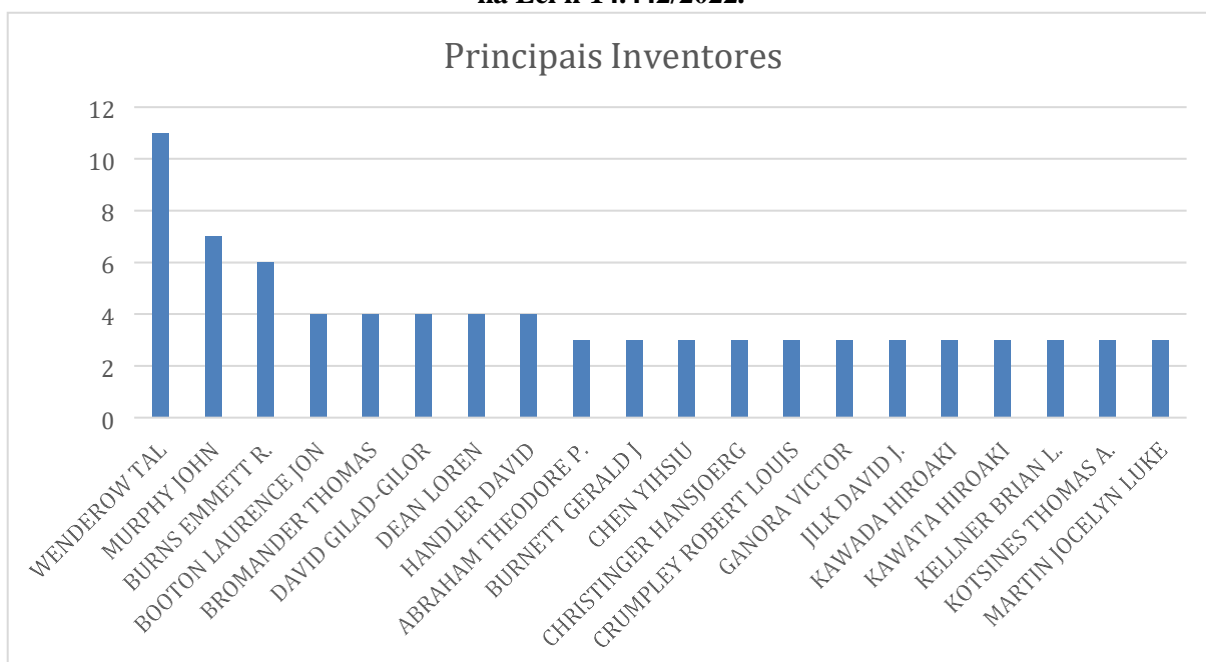
Gráfico 10: Principais empresas requerentes de patentes de Teletrabalho – visão conforme conceito contido na Lei nº14.442/2022.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Acompanhando as tendências demonstradas nos gráficos acima, a nacionalidade dos inventores do segmento tecnológico em foco também se revela predominantemente norte-americana:

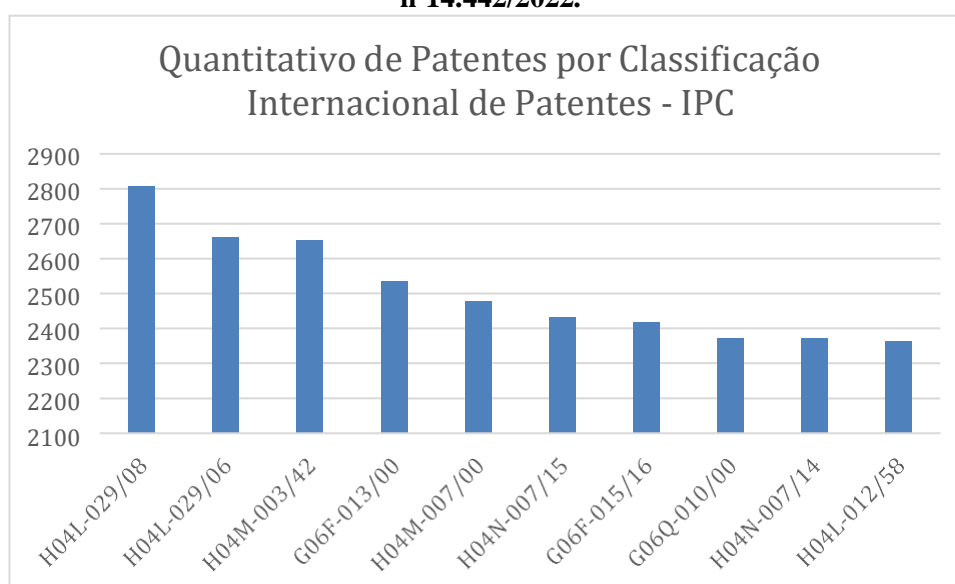
Gráfico 11: Principais inventores de patentes de Teletrabalho – visão conforme conceito contido na Lei nº14.442/2022.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Por fim, o quantitativo de patentes por Classificação Internacional de Patentes (IPC) demonstra que os códigos mais vezes citados nas patentes em análise (H04L) se referem à transmissão de informações digitais. De igual forma se destaca o código H04M, referente a comunicações telefônicas e o código G06F, alusivo a processamento elétrico de dados digitais.

Gráfico 12: Quantitativo de patentes por IPC – visão conforme conceito contido na Lei nº14.442/2022.

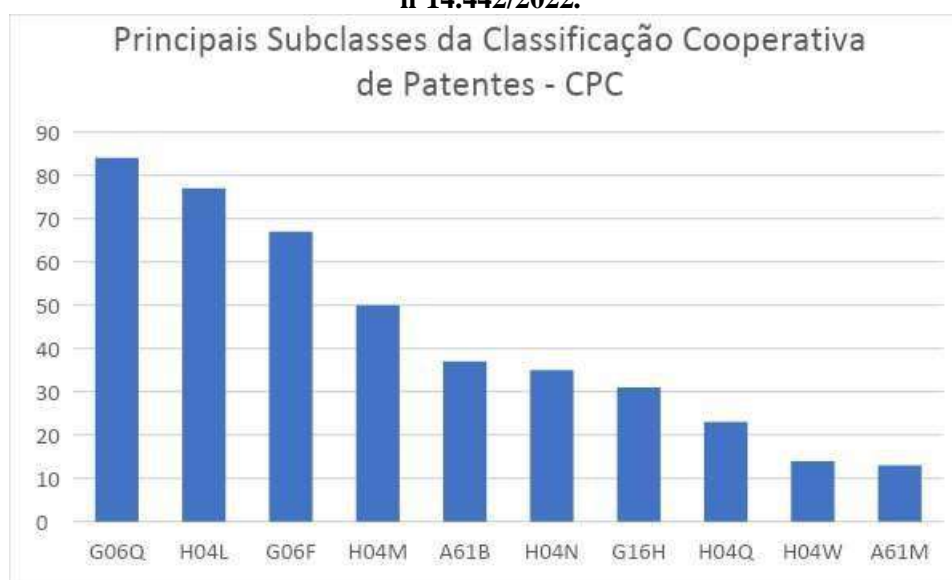


Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Abaixo, o gráfico mostra as principais subclasses de CPC das patentes em análise, uma boa maneira de destacar as principais tecnologias protegidas no conjunto de documentos, ajudando a identificar as áreas temáticas nas quais o requerente busca proteção. Para áreas técnicas com múltiplas aplicações, esta pode ser uma boa forma de identificar potenciais novos usos para essas patentes (ORBIT, 2022).

Foram ainda identificadas como principais subclasses de CPC: G06Q, do campo de sistemas ou métodos de tratamento de dados, especialmente adaptados para fins administrativos, comerciais, financeiros, gerenciais, supervisionais ou de previsão; H04L referente à transmissão de informações digitais; e G06F, alusivo a processamento elétrico de dados digital.

Gráfico 13: Principais subclasses de CPC– visão conforme conceito contido na Lei nº14.442/2022.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

3.3.3 A virada de chave para o controle de energia

Tema polêmico quando se trata de teletrabalho diz respeito ao consumo de energia e respectivos encargos que muitas vezes acabam por recair sobre o trabalhador, quando idealmente deveriam ser suportados pelo empregador, já que é ele o personagem a quem cabe a assunção dos riscos do negócio.

Não há na legislação atual qualquer indicação precisa sobre a assunção destas despesas ou ainda qualquer tipo de orientação sobre designação e cálculo destes custos, restando como única alternativa a solução da questão através da negociação coletiva.

Durante a leitura de patentes, apenas 5 documentos que revelam dispositivos para controle do consumo de energia decorrente do uso de ferramentas de teletrabalho foram identificados, quais sejam:

Quadro 6: Patentes para o controle do consumo de energia.

PATENTES PARA CONTROLE DO CONSUMO DE ENERGIA
JP2022011641
JP2013097663
UA83776
JP2017162340
JP2013156941

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

O referido resultado demonstra novamente um campo totalmente aberto a investimentos, que se revela como necessidade latente no mercado de trabalho.

3.3.4 Das tecnologias de controle de jornada

Durante a leitura para categorização da documentação patentária, foram também identificadas 73 patentes especialmente dirigidas ao controle de jornada.

É certo que todo mecanismo que possibilita a comunicação à distância, acaba por permitir, de certa forma, o controle e gerenciamento das atividades desenvolvidas pelo empregado, porém, há dispositivos direcionados especificamente à finalidade de controlar a jornada, garantindo assim controle efetivo e medição de desempenho dos empregados submetidos ao vínculo de emprego.

Foram detectados, dentre os 73 documentos de patentes, diversos tipos de dispositivos que proporcionam, de diferentes maneiras, a medição de desempenho do trabalhador e o monitoramento de quantidade de horas efetivamente trabalhadas por robô, através, por exemplo: da captura de imagens, detecção de presença, entrega de tarefas ou progresso das mesmas, autenticadores, temporizadores, dispositivos que comparam produtividade de funcionários, avaliação de resultados, sensores biométricos, gestão de atendimento, detecção de localização geográfica, dentre outros.

Dentre as patentes levantadas, foram reveladas 26 patentes japonesas, 17 norte-americanas e 12 chinesas, mostrando um grande domínio destes 3 países sobre as invenções dirigidas a esta finalidade.

Quanto ao *status* legal das famílias de patentes para controle de jornada, foram localizadas 45 patentes vivas, supostamente passíveis de cessão, além de 28 patentes mortas, supostamente passíveis de reaproveitamento pela sociedade.

Quadro 7: Patentes mortas de controle de jornada de Teletrabalho.

PATENTES MORTAS DE CONTROLE DE JORNADA				
US20020129139	JP2002259646	US20120278211	JP09212551	US20040088356
JP11085859	CN106056277	KR10-0721877	CN1532742	JP2006099546
JP2000048078	JP2017162340	US20020175211	CN106502105	EUA20130024334
GB960299	EP2321801	JP2002197240	US20160042308	US20150013010
NL1036214	WO2005/091230	CN104125255	EP1273192	US20150039402
US20060036707	US20090224910	KR10-2020-0142676		

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Quadro 8: Patentes vivas de controle de jornada de Teletrabalho.

PATENTES VIVAS DE CONTROLE DE JORNADA				
EP2019373	JP6732492	EP2769352	JP2021089638	JP6639850
KR10-2371703	EP3401917	JP6691311	KR10-1278830	CN104123590
ES2532551	US6859523	JP2018028731	JP2017174226	JP2021176058
JP2018124714	CN204066201	JP6481208	US9436933	WO2021/220709
TR202021389	EP2495945	WO2021/117167	JP2022053564	CN112950801
EUA20180232680	CN111654515	CN110069334	CN114092021	JP6631362
CN112053064	US20220164420	EUA20200372474	US10244209	JP6508728
JP2018124730	US20220036265	IN0972/CHE/2015	JP2018195005	CN106453654
JP6854138	JP2016001385	JP6694146	JP6898574	JP2001265872

Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

4 A ESSÊNCIA DA DIGNIDADE NO TELETRABALHO

Como visto no capítulo anterior, através do estudo de prospecção tecnológica de patentes relacionadas ao teletrabalho, foi possível verificar se há patentes expiradas supostamente passíveis de reaproveitamento que possam ser colocadas à disposição da comunidade e, ainda, comprovar que realmente existe carência de patentes para exercício do teletrabalho, estabelecendo possíveis caminhos de investimento e/ou linhas de pesquisas a serem utilizadas.

Foi ainda possível identificar carência de patentes para o controle de jornada, tendo sido identificadas apenas 73 patentes com esta finalidade.

Mesmo diante de toda a carência de dispositivos aplicáveis ao teletrabalho apurada no capítulo anterior ou a despeito da falta de acesso destes dispositivos por alguns, o exercício desta modalidade laboral vem se expandindo muito, submetendo os teletrabalhadores à interferência do trabalho em suas vidas pessoal e familiar, à incidência de doenças, tendo em vista o ritmo acelerado de trabalho e excesso de conectividade que os meios de comunicação e informação possibilitam.

Nesse contexto, o teletrabalho surge como uma modalidade de labor em que os teletrabalhadores podem estar sujeitos a sofrer os reflexos do dano existencial justamente por desenvolverem suas atividades com o auxílio de instrumentos tecnológicos, mas sem o controle de jornada.

Com efeito, o trabalhador ao adentrar no mercado de trabalho, não deve perder sua condição de sujeito de direitos, de modo que mesmo diante do avanço da tecnologia e da competição existente no mundo globalizado, deve permanecer sendo titular de direitos e garantias fundamentais (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020).

E, levando-se em conta a desigualdade de poder entre empregado e empregador, a heterogeneidade do mercado de trabalho e a fragmentação da representação sindical, em um país como o Brasil, onde as relações de trabalho historicamente são predatórias, as pressões impostas pelas necessidades imediatas da sobrevivência podem repercutir de maneira negativa, provocando doenças laborais ou acidentes de trabalho, o que coloca a saúde em segundo plano, sobretudo nos contextos de crise e de desemprego (CARDOSO; LIMA, 2020).

De fato, este novo mundo de tecnologias da informação e comunicação pode promover a extensão do horário de trabalho, pelo excesso de conexão às atividades empresariais em suas residências, reduzindo de maneira significativa o período destinado ao descanso do teletrabalhador, ao convívio familiar e aos momentos de lazer, ferindo direitos fundamentais

como da dignidade da pessoa humana, o direito ao lazer, à saúde, à liberdade, dentre outros, o que será tratado no presente capítulo.

4.1 E depois do Teletrabalho: que vida resta aos trabalhadores?

No direito brasileiro, a reparação por dano existencial encontra respaldo nos dispositivos que tratam da reparação por dano extrapatrimonial consagrados no artigo 5º, incisos V e X, da CF/88, assim como o princípio da dignidade da pessoa humana instituído no artigo 1º, III da Carta Magna.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V-é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X-são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...]

O Código Civil, igualmente, calca base para o dano existencial nos mesmos preceitos legais que fundamentam a reparação por dano moral dispostos nos artigos 11 ao 21, que tratam dos direitos da personalidade e os artigos 186 e 927 que discorrem sobre os elementos característicos da responsabilidade civil.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, através da reforma trabalhista de 2017, trouxe expressamente o dano existencial enquadrando-o como espécie do gênero dano extrapatrimonial segundo redação do artigo 223-B: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”.

O conceito dos danos existenciais, por sua vez, é estabelecido sob os parâmetros do princípio da dignidade da pessoa humana, que tem como ponto importante a valorização do ser humano e de suas individualidades, assegurando-se a livre manifestação das suas vontades, sem discriminação em relação a outros indivíduos.

No Brasil, a dignidade da pessoa humana é considerada mais do que um princípio pela Constituição Federal de 1988, que a consagrou como fundamento da República Federativa do Brasil em seu artigo 1º, III, considerada como valor supremo: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal,

constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III – a dignidade da pessoa humana; (...)”.

De maneira oportuna, Romita (2012, p. 277) nos fala da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito:

A dignidade da pessoa humana atua como fundamento do princípio estruturante do estado democrático de direito e, em consequência, impregna a totalidade da ordem jurídica, espraia-se por todos os ramos do direito positivo e inspira não só a atividade legislativa, como também a atuação do poder judiciário. Nenhum ato normativo, nenhuma decisão judicial pode menoscabar a dignidade da pessoa humana, sob pena de ofensa ao princípio estruturante do estado democrático de direito. O ato do Estado-legislador ou Estado-juiz que venha a conculcar a dignidade da pessoa humana agride o próprio fundamento do estado brasileiro. O respeito à dignidade da pessoa humana impõe-se e não só nas relações Estado/particular como também nas relações particular/particular, por força da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, já que estes, no estado de direito, representam meios de densificação do valor fundamental em foco (ROMITA, 2012, p. 277).

O Ministro Alexandre de Moraes (2009) traz que a dignidade da pessoa humana concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas, revelando um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar:

Esse fundamento afasta a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos (MORAES, 2009, p. 21-22).

A consagração da dignidade humana reflete, assim, a proteção de interesses existenciais indispensáveis para efetivação de uma vida digna para os seres humanos, cuidando de questões que permeiam a realidade e a existência sadia dos indivíduos e, por conseguinte, servindo de base à construção da ideia de responsabilidade em contrapartida aos danos que eventualmente forem praticados.

Parmegiane (2020, p. 107) afirma a propósito que “o homem é o protagonista do cenário jurídico, devendo ser reconhecido como um ser livre e projetivo, que se faz no tempo, por isso, pode-se dizer que a proteção ao projeto de vida em muito funda-se no existencialismo”.

A lesão decorrente do dano existencial resta, pois, caracterizada quando atinge a vida da vítima em sua esfera pessoal, alterando os seus hábitos e a maneira como vai se relacionar com os outros, comprometendo a realização pessoal e a capacidade de aproveitar a vida em

todas as suas possibilidades, comprometendo sua liberdade de escolha e frustrando o projeto de vida que a pessoa elaborou para si, seja na dimensão familiar, afetiva, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional.

Para Monteiro (2021), o dano existencial exige um grau de comprometimento que atinja diretamente a existência da pessoa e não deve ser confundido com o dano moral. O autor esclarece que enquanto o dano moral é um dano inerente à pessoa, o dano existencial tem natureza relacional, ou seja, afeta as interações da pessoa com o meio em que está inserido (familiar, social, laboral de lazer, dentre outros) (MONTEIRO, 2021, p. 31).

Importante destacar que, para caracterização do dano existencial devem restar configurados: o ato ilícito, o nexo de causalidade e o dano. A propósito, as palavras de Souto Maior sobre o tema:

(...) o empregador, que exige de seu empregado a prestação de serviços em regime de horas extras de forma ordinária abusa de seu direito, agredindo o interesse social e mesmo econômico, comete, portanto, ato ilícito, cuja correção, evidentemente, não se dará pelo mero pagamento do adicional de horas extras. O dano do trabalhador, aliás, não depende de prova, pois que se configura pelo próprio fato em si do trabalho em horas extras de forma ordinária (ainda mais quando não remuneradas devidamente), na medida em que a própria lei estabeleceu o limite das horas de trabalho para proteção da saúde do trabalhador (questão de ordem pública) e também para ampliar o acesso ao mercado de trabalho (também questão de ordem pública) (SOUTO MAIOR, 2003, p. 16).

Além de presentes o ato ilícito, o nexo de causalidade e o dano, para caracterização do dano existencial faz-se necessário ainda que o dano seja integrado pela frustração a escolha do projeto de vida e ao impedimento da vida de relações (PARMEGIANE, 2020, p. 105).

Assim, o dano existencial alcança dois eixos na vida do indivíduo, incidindo tanto no chamado projeto de vida, quanto na vida de relações, que são essenciais para o prosseguimento saudável da existência das pessoas.

Segundo os ensinamentos de Calvo (2020), “diz-se existencial exatamente porque o impacto gerado pelo dano provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital” (2020, p. 516):

Por projeto de vida entenda-se o destino escolhido pela pessoa, o que decidiu fazer com a sua vida. O ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades. Por isso as pessoas permanentemente projetam o futuro e realizam escolhas no sentido de conduzir sua existência à realização do projeto de vida. O fato injusto que frustra esse destino (impede a sua plena realização) e obriga a pessoa a resignar-se com o seu futuro é chamado de dano existencial (CALVO, 2020, p. 516).

Calvo (2020, p. 516) destaca que o dano ao projeto de vida atinge o desenvolvimento pessoal, profissional e familiar da vítima, interferindo na liberdade do indivíduo em seguir as suas próprias escolhas e, em razão disso, ameaçando o destino e o sentido que a pessoa atribui à existência.

Monteiro (2021 p. 31-32) esclarece que “o dano ao projeto de vida tem relação direta com o planejamento e a autorrealização que cada indivíduo carrega para si, mesmo que não externe esse sentimento”. Neste caso, o dano atinge a liberdade do ser humano no tocante às escolhas de caminhos que desejam seguir e de que forma desejam segui-lo (MONTEIRO, 2021, p. 31-32).

Assim, devido às consequências deixadas nas vítimas, o dano existencial é considerado um obstáculo ao projeto de vida, pois frustra os planos que a pessoa fazia anteriormente, dificultando o desenvolvimento sadio de seus planejamentos.

Por fim, o projeto de vida deve ser provável/razoável e ilícito. No que diz respeito a ser razoável, compreende-se o que pode ser sonhado e com a probabilidade de ser realizado, pois projetos irrealis não são possíveis de serem materializados, por isso, não seria devida a indenização nestes casos (PARMEGIANE, 2020, p. 106).

O segundo eixo que sofre interferências quando ocorre o dano existencial está relacionado às relações interpessoais nos vários ambientes que permeiam sua realidade: ambiente familiar, laboral, social, afetivo, cultural e que, devido ao evento danoso, fica prejudicada, tendo-se em vista que priva a vítima dessa convivência, afetando a sua existência em sociedade.

Neste sentido, o segundo eixo apresenta caráter social, afetando o convívio da vítima com seus pares, “impedindo uma ampla interação social e troca de experiências, impedindo que o afetado desfrute de uma vivência ampla e completa” (MONTEIRO, 2021, p. 32).

No tocante ao dano existencial no ambiente laboral propriamente dito, a Constituição Federal também confere proteção aos direitos decorrentes da relação de trabalho, elevando-o a verdadeiro fator de promoção de dignidade humana, dando margem ao surgimento da possibilidade de reparação dos empregados frente aos danos que são cometidos no ambiente laboral e que interferem fortemente em aspectos fundamentais das suas vidas.

Marders e Kunde (2017), a propósito, reforçam a necessidade de proteção à dignidade da pessoa humana no ambiente laboral:

Sendo o homem um ser a que deve ser garantida a dignidade, deve se estender tal, para as relações de trabalho, até porque, o indivíduo não deixa a sua condição de ser humano ao adentrar ou a realizar a sua atividade laboral. Ao contrário, ao passo que

o trabalho dignifica o homem, além de ser o centro para que este consiga se manter na sociedade, em termos econômicos, é neste que ele merece receber maior proteção, por isso é que as relações trabalhistas também sofrem os seus efeitos com as mudanças percorridas nos séculos e pela falta de observação da dignidade, como pode ocorrer com a flexibilização do labor, que é perseguida por alguns empregadores, de modo a alavancar o lucro (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 127).

Surge, assim, o dano existencial como um tipo de lesão às vítimas que têm seus projetos de vida e a vida de relações prejudicadas em decorrência da interferência negativa do labor em suas rotinas.

Calvo (2020, p. 516), acerca do dano existencial no trabalho, traz que: “[...] o dano existencial decorre da conduta patronal (empregador) que impossibilita o trabalhador de se relacionar e de conviver em sociedade”. A autora assevera que nesse tipo de dano há a privação do exercício do tempo livre por parte do trabalhador, uma vez que são retirados o seu direito à liberdade e à sua dignidade humana.

Garcia (2021, p. 185) esclarece ainda:

O dano existencial ocorre quando a lesão a direito extrapatrimonial, de maior gravidade, frustra, na verdade, um projeto de vida (pessoal, familiar, social ou profissional) ou a própria convivência social e familiar, justificando, assim, uma indenização específica e diferenciada, o que pode ocorrer também no âmbito trabalhista, por exemplo, em casos de jornadas de trabalho exaustivas e extenuantes ou de ausência reiterada de concessão de férias, desde que gerem as referidas consequências (GARCIA, 2021, p. 185).

Desse modo, o excesso de trabalho pode causar prejuízos que vão além das consequências físicas e psíquicas na vida do trabalhador, uma vez que o encargo trazido pelo acúmulo de labor enseja, também, obstáculos para a realização de sonhos e aspirações que são inerentes aos seres humanos. O dano existencial, portanto, configura a ocorrência dessa frustração de planos nos projetos de vida do trabalhador como também a limitação da vida de relações, refletindo no isolamento social desse empregado.

No teletrabalho, especialmente, o dano existencial pode ocorrer pelo excesso de conectividade do trabalhador submetido a altas demandas, o que caracteriza ofensa aos direitos fundamentais, principalmente no que tange ao direito do livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, e, conseqüentemente, não respeita a dignidade humana, isto porque impede que o cidadão desempenhe certas atividades que lhe concedem satisfação pessoal, acarretando em prejuízos à sua saúde física e mental bem como à sua esfera existencial (PARMEGIANE, 2020, p. 104).

Desta forma, este tipo de dano ocorre na medida em que o cidadão tem inserido nos seus hábitos, assim como na sua relação com o mundo exterior, um fazer ou não fazer que o priva de gozar plenamente atividades que gerem sua realização pessoal, afetando negativamente na sua saúde e no seu cotidiano, pois se vê frustrado por não alcançar suas metas, fato prejudicial até mesmo para o seu desempenho profissional (PARMEGIANE, 2020, p. 104).

Além disso, falhas na regulamentação da jornada de trabalho, podem reforçar as jornadas excessivas e a conectividade em demasia, permitindo aos patrões a realização de cobranças em horários inconvenientes e com uma frequência elevada, privando a liberdade de escolha dos seus empregados, além de reduzir ou anular a convivência desses trabalhadores em outros ambientes.

Marders e Kunde (2017) manifestam que se trata de:

Afronta a dignidade da pessoa humana e a Constituição federal, pois o empregador pode se utilizar dos meios tecnológicos para descumprir direitos de jornada garantidos pelo texto Maior ao trabalhador. Este novo paradigma, acaba por gerar uma situação de disponibilidade permanente, exigindo uma proteção dos direitos dos trabalhadores, tais como saúde, segurança, além de direito a férias licenças médicas vírgulas entre outros, de maneira a concretizar o princípio basilar da dignidade (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 130).

Tal reflexo do excesso de cobrança reflete diretamente na saúde e qualidade de vida do teletrabalhador, podendo incidir no que se chama de telepressão. Nesse sentido, destacam-se as lições de Melo e Leite (2021, p. 77):

A telepressão é resultado do uso indiscriminado de diversas tecnologias de comunicação no mundo corporativo e da cultura que se criou para que todos estejam disponíveis o tempo todo. A telepressão, no entanto, além de criar pressão para que as mensagens sejam respondidas imediatamente, também é caracterizada por outro fator: **trabalhar fora do horário de expediente**. Os *smartphones*, celulares, *tablets*, e *notebooks* proporcionam a mobilidade no trabalho e, também, o excesso de conectividade (MELO; LEITE, 2021, p. 77).

É nessa conjuntura que surge a necessidade de reconhecimento e efetiva aplicação do direito à desconexão, que é resultado de diversos direitos garantidos constitucionalmente, como, por exemplo, lazer, descanso, saúde, assegurando que o teletrabalhador possa recuperar a energia despendida na execução de suas atividades, além de garantir que ele possa seguir desenvolvendo seus projetos de vida e sua vida de relações.

4.2 O Sustentáculo da Desconexão

Os direitos à saúde, ao descanso, ao lazer e à vida em família apresentam-se como tripé de direitos constitucionais conexos que fundamentam o direito à desconexão e justificam a limitação da jornada de trabalho estabelecida constitucionalmente no inciso XIII, do artigo 7º da CF/88 (MELO; LEITE, 2021, p. 87).

Figura 5: Direitos constitucionais conexos garantidores da desconexão.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Como já esclarecido no capítulo 2, o foco do presente trabalho é a figura do teletrabalhador empregado. Neste sentido, o teletrabalhador possui todos os direitos conferidos ao empregado comum, entre eles, o de ter garantia à saúde, descanso e lazer, pois o teletrabalho não altera o *status* jurídico ou proteções que recaem sobre o teletrabalhador, mas tão somente a forma de organização do respectivo labor.

Por isso, a doutrina mais abalizada vinha considerando que o inciso III do artigo 62 da CLT, com redação conferida pela Lei nº13.467/2017 foi elaborada com afronta e desconsideração aos aspectos inerentes ao meio ambiente laboral e à própria integridade física e psíquica dos trabalhadores.

Isto porque estabeleceu distinção de direitos entre o empregado que realiza suas atividades no ambiente empresarial e aquele que as exerce no seu domicílio ou à distância, excluindo estes do capítulo correspondente à duração do trabalho e abrindo brecha à supressão dos direitos às horas extras, ao intervalo intrajornada etc., muito embora fosse possível, em muitos casos, o controle de jornada e fiscalização do trabalho por meio de instrumentos telemáticos ou informatizados.

Contudo, tal falha foi, de certa forma, suprida pela redação da MP nº1108/2022, convertida na Lei nº14.442/2022, ainda que de maneira parcial, para garantir aos teletrabalhadores o controle de jornada e, por conseguinte, os direitos fundamentais estabelecidos nos artigos 6º, 7º e 196 da Constituição Federal.

Ainda assim, a nova redação do art. 62, III da CLT possibilita jornadas extenuantes aos trabalhadores que recebem salário por tarefa ou produção, o que é capaz de comprometer substancialmente a vida pessoal, a saúde, o lazer e o convívio sócio-familiar do profissional, o que certamente representa inadmissível retrocesso em ponto especialmente sensível da disciplina do trabalho subordinado.

4.2.1 A saúde como escora

Quanto ao direito à saúde, em verdade, pode-se destacar que o mesmo proporciona a concretização do direito à vida, assegurando a manutenção da dignidade da pessoa humana, tendo-se em vista que busca equilibrar o bem-estar físico, mas também mental e social, o que envolve o esforço para a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos em todos os ambientes que estão inseridos em sua realidade, especialmente no ambiente de trabalho.

O direito à saúde é constitucionalmente contemplado no capítulo referente aos Direitos e Garantias Fundamentais, através dos artigos 6º, *caput*, 7º, XXII e XXVIII, bem como artigo 196 da CF/88, ostentando crucial importância no ordenamento jurídico nacional, merecendo especial atenção dos agentes envolvidos, públicos e privados, como forma de viabilizar o trabalho decente (MASSI, p. 96).

Em tempo, os dispositivos de nossa Carta Maior:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (...) XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

A saúde é contemplada ainda no artigo 25 da Declaração Universal de Direitos Humanos, além de ser consagrada no âmbito da OIT na Declaração referente aos Fins e

Objetivos da Organização Internacional do Trabalho, a qual reafirma, como princípio fundamental, que o trabalho não é uma mercadoria. Dentro dessa linha de raciocínio, o trabalho não pode ser entendido como um mero meio de obtenção de lucro do empregador, mas sim como um instrumento efetivo para que o trabalhador possa desenvolver todas as suas potencialidades, exercendo de forma plena a dignidade que lhe é inerente, pela simples condição de ser humano (MASSI, p. 95).

De igual forma, convenção nº155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18/05/1992, prevê que todo Membro deverá “por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho”. De acordo com a referida convenção, através do seu artigo 5º, b, o fator “tempo de trabalho” é fundamental para implantação de políticas de saúde e segurança no trabalho sendo de suma importância sua disciplina, para que se possa preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores (OIT, 1981).

Pelo que se vê, o Direito à saúde é direito fundamental por sua previsão constitucional e ainda, dada sua relevância para a vida e a dignidade humana, sendo certo que o trabalho desenvolvido sem limites de duração temporal torna impossível o exercício do direito à saúde (MELO; LEITE, 2021, p. 88).

Souto Maior (2003) manifesta-se neste mesmo sentido e argumenta que a limitação da jornada de trabalho é uma questão de saúde da sociedade e não um problema que diga meramente respeito apenas à pessoa do trabalhador.

De igual forma, a Organização Mundial de Saúde (OMS) entende que a duração de jornada se trata de uma questão de saúde da sociedade, ao incluir a síndrome de *Burnout* ou síndrome do esgotamento profissional na 11ª. Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11). A síndrome de *Burnout* é conceituada como transtorno mental e do comportamento relacionado com o trabalho, que tem como agente etiológico ou fator de risco o ritmo de trabalho penoso e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 100-101).

Para Goldschmidt e Graminho (2020), o conceito de saúde é muito mais amplo que a mera ausência de doenças, pois se refere também ao estado de bem-estar físico, mental e social dos sujeitos. Para que se possa alcançar o estado de bem-estar no ambiente laboral, é necessário garantir além de um ambiente sadio e sem riscos, condições dignas de trabalho.

Pelo que se vê, o excesso de conexão dos trabalhadores às atividades laborais pode debilitar a saúde, impedindo-os de exercer suas atividades, sejam elas pessoais ou profissionais,

o que, conseqüentemente, viola inclusive o direito à vida (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 101).

Em verdade, o próprio direito do trabalho é um direito fundamental, que dignifica o homem que, por meio do ofício, conquista bem-estar, realização pessoal, alimento, vestuário, entre tantas outras necessidades humanas. Em contrapartida, o excesso de trabalho, que agride a vida privada e a intimidade, impedindo o trabalhador de ter lazer e de desligar-se das atividades laborativas, acarreta graves prejuízos à saúde e à existência humana (PARMEGIANE, 2020, p. 84).

4.2.2 O Descanso como Base

O direito ao descanso encontra-se previsto na Constituição Federal de 1988 no artigo 7º, incisos XIII, XV, XVI, XVII, trazendo hipóteses que asseguram ao trabalhador períodos de tempo determinado para o descanso e afastamento temporário do ambiente de trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XIII – 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 trabalho; (...)

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (...).

Os dispositivos que garantem o direito ao descanso na CF/88 são classificados como direitos de solidariedade, revelando o duplo aspecto da relação que envolve o indivíduo e a sociedade. Nos dizeres de Romita (2012), “assim como o indivíduo está ordenado à comunidade em virtude da disposição natural para a vida social, assim também a comunidade é ordenada aos indivíduos que lhe dão o ser” (ROMITA, 2012, p. 340).

O direito do trabalho como um todo induz à responsabilidade comunitária na vinculação entre os indivíduos, forçando a tomada de consciência das obrigações recíprocas assumidas pelos componentes do grupo, considerados como tais e não como indivíduos isolados (ROMITA, 2012, p. 340).

Assim é que o desgaste físico e mental sofrido pelo empregado durante a prestação de serviços leva o legislador a obrigar o empregador a conceder ao empregado determinados intervalos para descanso.

Figura 6: Intervalos para descanso previstos em Lei.



fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Estes intervalos podem verificar-se entre duas jornadas (descanso interjornadas) ou no decurso de uma jornada de trabalho (descanso intrajornada), assim como entre uma semana e outra (repouso semanal remunerado) e entre um ano e outro (férias).

A CLT em capítulo intitulado “DURAÇÃO DO TRABALHO” dispõe de uma seção dedicada à regulamentação do descanso dos trabalhadores, haja vista a importância da concessão de tal direito para a manutenção da integridade dos trabalhadores. Destaca-se, em tempo, os principais artigos sobre o tema:

Art. 66 – Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67 – Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único – Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 71 – Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º – Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º – Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º – O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º – A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Veja-se que a CLT, através de seu art. 66, dispõe sobre o intervalo interjornadas, estabelecendo que entre o término de uma jornada e o início da subsequente deve haver um intervalo mínimo de 11 horas. A duração deste período poderá ser ampliada, mas nunca reduzida.

Os intervalos intrajornadas, por sua vez, encontram-se previstos no art. 71 da CLT e se caracterizam como aqueles que devem ser concedidos dentro de um determinado período de prestação de serviços.

In casu, se o trabalho exceder 6 horas diárias, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, uma hora, não podendo exceder duas horas, salvo acordo ou convenção coletiva. Quanto às jornadas diárias com duração entre 4 e 6 horas de duração, é obrigatória a concessão de um intervalo de, no mínimo, 15 minutos. Frise-se, por fim, que se a jornada diária for de apenas 4 horas de trabalho, nenhum intervalo é previsto.

A extrapolação da jornada diária conforme os parâmetros acima estabelecidos, podem gerar o pagamento de remuneração adicional correspondente a 50%, a serem calculados sobre a hora normal de trabalho do empregado, conforme inciso XVI do artigo 7º da CF/88.

Quanto ao repouso semanal remunerado, previsto no artigo 67 da CLT e no artigo 7º, inciso XV da CF/88, consiste no período de descanso de vinte e quatro horas consecutivas concedidas ao empregado após uma semana de trabalho. O repouso semanal remunerado é ainda regulado pela Lei nº605/49, que trata também do repouso em feriados.

A Constituição Federal assegura, de igual forma, férias anuais remuneradas com acréscimo de 1/3 a mais que o salário normal, através do artigo 7º, inciso XVII, enquanto a CLT dedica os artigos 129 a 158 à regulamentação do direito de férias.

Destarte, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado adquire o direito de gozo de um período de férias, cuja duração varia de acordo com o número de dias e horas do ano que esteve à disposição do empregador. Durante o referido

período, o empregado tem direito à remuneração dos dias respectivos (art. 142 da CLT), com acréscimo de 1/3 (art. 7º da CF/88).

Outro aspecto relevante em relação aos descansos é que o legislador constitucional, ao prever o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, está também concedendo maior proteção à saúde do trabalhador frente à duração do trabalho, conforme ensina Delgado (2018):

Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes a duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública (DELGADO, 2018, p. 1021).

(...)

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras)acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes de trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada infortúnica do trabalho (DELGADO, 2018, p. 1022).

Ademais, o repouso, além de contribuir para reduzir a fadiga ocasionada pelo trabalho executado pelo empregado durante a semana, também permite que o indivíduo possa ter liberdade para usufruir do convívio familiar e social, proporcionando tempo para a prática de atividades religiosas, atividades esportivas, culturais e de lazer em geral, conforme será tratado no item adiante.

4.2.3 O Lazer como Arrimo

O direito ao lazer foi previsto pela CF/88 em seu artigo 6º como um direito social fundamental e tem como finalidade permitir que o indivíduo desenvolva livremente suas atividades em seu tempo livre.

Além disso, o artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos declara que todo homem “tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a

férias remuneradas periódicas”, bem como artigo 7º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), que determina expressamente a necessidade de se reconhecer o direito de toda pessoa de gozar de condições justas e favoráveis de trabalho que assegurem especialmente “o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados” (GOLDSCHIMDT; GRAMINHO, 2020, p. 135).

Frise-se que o direito ao lazer vai além do direito ao descanso, também previsto constitucionalmente, como já destacado a pouco, mas se mostra igualmente necessário para a recuperação física dos trabalhadores. Isto porque o seu exercício acontece de maneira plena quando a pessoa está livre de quaisquer obrigações e com o intuito de realizar atividades que promovam seu bem-estar.

Parmegiane (2020, p. 85), citando trabalho de dissertação de Souza (ANO???), neste mesmo sentido, ensina que o direito ao lazer comporta duas dimensões: a humana e a econômica, sendo que em ambas há perspectivas que se relacionam, devendo a dimensão humana se sobrepôr à econômica, considerando que o direito ao lazer é um direito fundamental. Além disso, a dimensão humana do direito ao lazer possui como perspectivas as necessidades biológicas, relacionadas ao descanso e recuperação de forças para retorno ao trabalho; sociais, que dizem respeito à convivência social e familiar; psíquica, na qual o trabalhador pode desligar-se da realidade social para esquecer os problemas do cotidiano e dedicar-se às atividades de prazer; e existencial, relacionada ao tempo livre, à existência humana e ao desenvolvimento pessoal.

Percebe-se, deste modo, que o direito ao lazer só é plenamente desfrutado quando o indivíduo tem um tempo livre para poder exercer as atividades que não têm nenhuma relação com o labor e que ofereçam o aprimoramento individual além de trazer impactos no meio social.

O descanso se mostra essencial para o pleno desenvolvimento do trabalhador como ser social, que necessita do momento de lazer e repouso, para conviver com a família e amigos. Desse modo, toda e qualquer norma que vise proteger o descanso do trabalhador tem caráter de ordem pública e protetiva, assim como busca a proteção do princípio da dignidade da pessoa humana e do direito à liberdade de gozar do tempo livre, além da jornada de trabalho, para a realização de projetos de vida e de ter convívio social (PARMEGIANE, 2020, p. 84).

Conforme os ensinamentos de Melo e Leite (2021, p. 88):

O direito ao lazer, como base legimadora do direito à duração limitada à jornada de trabalho, encontra-se assegurado na Constituição Federal, em seu artigo 6º, a todos os cidadãos. Entretanto, a atual organização social e a introdução de novas tecnologias

afetas à relação laboral têm prejudicado o gozo desse direito por grande parcela dos trabalhadores, prejudicando a sua vida social, sua saúde, sua intimidade e sua vida familiar. Note-se que o direito ao lazer só é exercitável quando há limite na duração da jornada de trabalho de um obreiro. Jornadas de trabalho longas e extenuantes tornam inviável o extrabalho longas e extenuantes tornam inviável o exercício do direito ao lazer (MELO; LEITE, 2021, p. 88).

O direito à saúde encontra-se diretamente ligado ao direito ao descanso e ao lazer, vez que a ausência de descanso e de lazer prejudicam a saúde física e mental do ser humano. O direito fundamental à saúde é direito básico diretamente ligado à vida e à integridade física, e pressupõe não apenas ausência de doenças, mas importa em qualidade de vida, completo bem-estar físico e mental. Assim, o descanso e o lazer são fundamentais ao cuidado com a saúde e à dignidade da pessoa humana (MELO; LEITE, 2021, p. 89).

Pelo exposto, o direito ao lazer proporciona liberdade para que o trabalhador realize outras atividades, diversas das laborativas, proporcionando de maneira reflexa o direito à saúde, merecendo descarte à ideia de que o teletrabalhador é um objeto do mercado econômico. De tal modo, pode-se dizer que os direitos à saúde, ao descanso e ao lazer se reportam ao direito à desconexão, que significa o desligamento do trabalho na tentativa de proteger os direitos fundamentais e garantir a dignidade humana, tratado a seguir.

4.3 O Direito de não Trabalhar

Consoante já aduzido, a globalização, associada ao avanço tecnológico das ferramentas de labor e à reestruturação dos postos de trabalho, trouxe modificações na realidade dos trabalhadores em relação ao modo como laboram.

Com efeito, a mão de obra qualifica-se cada vez mais para acompanhar as transformações sociais e os novos conhecimentos, a fim de acompanhar a celeridade do processo tecnológico, que rompe fronteiras físicas e ocupa o ambiente virtual como local de seu exercício, como vem acontecendo no teletrabalho.

Porém, problemas sérios vêm surgindo como reflexo da conectividade em excesso, podendo gerar, como visto no item 4.1, danos existenciais. Neste ínterim, discute-se o direito à desconexão do teletrabalhador ou direito ao não trabalho como reflexo do limite de jornada de trabalho, a fim de que os trabalhadores possam ter assegurados seus direitos constitucionais à saúde e ao lazer, preservando, dessa maneira, sua integridade física e psíquica, bem como respeitando o princípio da dignidade da pessoa humana.

As novas tecnologias têm surgido como potencial amplificador das violações ao direito à desconexão, na medida em que possibilitam um acesso permanente do empregado ao trabalho, inclusive nos horários destinados a seu descanso. O uso das TIC, ao mesmo tempo em que trazem inúmeras possibilidades positivas ao empregado, também podem lhe manter à disposição do empregador e de clientes de forma contínua, o que afeta de forma direta o seu convívio social, o seu lazer e a sua saúde física e mental, escravizando o trabalhador (LAMBERTY; GOMES, 2017, p. 7).

O direito do trabalho, como centro de positivação da garantia dos direitos humanos, não deve encarar este fato como normal e estar alheio a ele, ou pior, fixar normas que o legitime, pois o resultado é que uma geração inteira de pessoas qualificadas e que muito bem poderiam servir à sociedade de outro modo está sendo consumida no incessante ritmo alucinado do trabalho direcionado pelos comandos da produção moderna (SOUTO MAIOR, 2003, p. 8).

Por isso, a preocupação com a desconexão do trabalhador tem se dado em várias categorias, cargos e funções, e com maior razão na modalidade do teletrabalho, visto que a tecnologia atual permite conexão *on-line* 24 horas por dia, sendo os trabalhadores chamados ao trabalho a qualquer tempo, a qualquer hora e dia, como se estivessem inteiramente à disposição do empregador, resultando no prolongamento do ofício, o que é inadmissível no âmbito do Direito do Trabalho (DUTRA; VILLATORE, 2014).

Bonfim (2021, p. 611) destaca que as regras de medicina e segurança do trabalho envolvem tanto os períodos de trabalho como os de descanso e se apresentam como normas imperativas e de ordem pública, impedindo as partes de renunciar, transacionar ou dispor de qualquer benesse que a lei tenha concedido ao empregado. Para a autora, a limitação do tempo de duração do trabalho tem como fundamento três aspectos importantes: biológicos, sociais e econômicos.

Figura 7: Fundamentos da limitação da jornada.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Aplicando-se ao teletrabalhador jornada máxima semanal delimitada, intervalo intra e inter jornadas, férias, dentre outros, garante-se por via reflexa o direito à saúde e ao lazer, permitindo-se que o empregado alcance o direito de desconectar-se do trabalho. Esse, a propósito, é o fundamento do Direito à Desconexão, cuja legitimidade está na aplicação da própria Constituição Federal, sendo um direito que, apesar de não estar expressamente previsto no texto constitucional, é naturalmente extraído da efetividade dos direitos fundamentais e sociais expostos neste capítulo, com respaldo na defesa da dignidade da pessoa humana (LAMBERTY; GOMES, p. 5-6).

Aliás, a CF/88 dispõe em seu artigo 7º e incisos hipóteses de desconexão:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) XIII – 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 trabalho;

(...) XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Tem-se, assim, por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos decorrentes de seu trabalho diário, seja dentro da jornada laboral ou ao seu

término, desvinculando-se totalmente do cargo ou função que exerce, a fim de restabelecer suas energias e suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas (DUTRA; VILLATORE, 2014).

Trata-se, pois, do direito ao não-trabalho, cujo titular não é apenas o próprio trabalhador, mas toda a sociedade, na medida em que a existência de trabalho excessivo por parte de alguns pode representar o desemprego de outros (SOUTO MAIOR, 2003, p. 2).

Por óbvio, o Direito à Desconexão não se refere a um direito de não trabalhar por completo, mas a um direito de trabalhar menos, em um período de tempo razoável que permita ao empregado dispor de seu tempo livre, de forma a preservar a sua saúde e sua vida privada (SOUTO MAIOR, 2003, p. 2).

Com efeito, o trabalho oferece sobretudo a possibilidade de ganhar dinheiro, prestígio e poder. Porém, o tempo livre possibilita que o homem possa desenvolver integralmente sua personalidade, focando-se na introspecção, no jogo, no convívio em família, no convívio de amizades, amor e aventura. O tempo livre oportuniza também a dedicação aos estudos, respeita crenças religiosas, estimula esportes, proporciona manter-se interligado com os acontecimentos presentes através de notícias, permite que se goze plenamente de férias, enfim, favorece a melhoria da condição social do indivíduo (DE MASI, 2000, p. 328).

Assim, para De Masi (2000), a limitação da jornada de trabalho favoreceria o tempo de ócio do trabalhador, servindo-lhe de excelente fonte criativa, de forma a abandonar essa ética de trabalho excessivo, que contaminou o trabalhador com um “servilismo zeloso”, tomado pela angústia de perder o seu posto, e que hoje não teria mais lugar. Para o autor:

Tudo isso não significa o triunfo da banalidade, da superficialidade, do pecado, da mediocridade e da inutilidade. Significa a necessária substituição de uma cultura (moderna) do sacrifício e da especialização, cuja finalidade era o consumismo, por uma outra (pós moderna) do bem-estar e da interdisciplinaridade, cuja finalidade é o crescimento da subjetividade, da afetividade e da qualidade de trabalho e da vida (DE MASI, 2000, p. 313).

Pelo que se vê, a desconexão do trabalho traz benefícios à produtividade e à qualidade de vida do trabalhador, devendo a tecnologia ser utilizada como aliada, em benefício do homem, e não em seu prejuízo.

Ainda conforme os ensinamentos de Melo e Leite (2021):

O direito ao não trabalho ou desconexão, significa que o empregado, em seus momentos de folga, feriados, ou ao fim da sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente (MELO; LEITE, 2021, p. 95).

Melo e Leite (2021, p. 97) asseveram ainda que “o direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas”.

Assim, como os períodos de repouso são tipicamente a expressão do direito à desconexão do trabalho, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do mesmo. Fazer refeição ou tirar férias com uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que a conexão não se efetive concretamente, representa a negação plena do descanso, diante da constante ameaça de contato (SOUTO MAIOR, 2003, p. 17).

Assim é que o direito à desconexão vinha sendo desrespeitado pelo empregador, notadamente em decorrência da interpretação do artigo 62, III, da CLT, incluído na Reforma Trabalhista de 2017, muito criticado pela doutrina, que conforme já explicitado no capítulo 2, excluiu os teletrabalhadores do regime previsto para limitação de jornada.

Na oportunidade, entendeu o legislador que no regime de teletrabalho o empregado possui maior liberdade no exercício de suas funções, podendo o mesmo escolher o horário e a intensidade no desempenho de suas tarefas, de forma que restaria impossível o controle da jornada por parte do empregador (OLIVEIRA, 2020, p. 108).

Repise-se, todavia, que em 28 de março de 2022, porém, em provável resposta às críticas sobre a exclusão do controle sobre a jornada de trabalho no teletrabalho, foi publicada a Medida Provisória nº1108, convertida na Lei nº14.442/2022, em vigência, que alterou a redação dos seguintes artigos: 62, III, 75-B, 75-C e 75-F, mudando de forma considerável o que se tinha definido com a Reforma Trabalhista de 2017, notadamente no que se refere ao trabalho fora das dependências do empregador, trazendo de volta a necessidade de controle de jornada e pagamento de horas extras para praticamente todos os trabalhadores em regime de trabalho remoto ou *home office*.

O artigo 62 passa, assim, a estabelecer que **apenas os empregados em trabalho remoto ou teletrabalho que tenham contratos por tarefa ou produtividade estão isentos do controle de jornada e pagamento de horas extras.**

Ademais, ainda que se tenha previsto o controle de jornada para o teletrabalho para empresas com mais de 20 empregados, o legislador não tratou em nenhum momento do direito à desconexão e desconsiderou a possibilidade de controle de jornada para contratos por tarefa ou produtividade, que continua pautado nas normas constitucionais trazidas neste capítulo. Não trouxe também a MP qualquer dispositivo referente ao controle do empregador sobre a jornada

de trabalho híbrida. O fato é que tanto a Reforma Trabalhista, quanto a MP nº1108/2022, convertida na Lei nº14.442/2022 deixaram algumas lacunas quanto ao controle de jornada frente à exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e quanto ao denominado direito à desconexão.

Ainda assim, o que fica claro com a Lei nº14.442/2022, é que é perfeitamente possível o controle da jornada do teletrabalhador. Embora o trabalhador tenha uma jornada flexível, o controle e mensuração do tempo de trabalho pode ser realizado por meio do próprio sistema informatizado posto à disposição do empregado para o trabalho (OLIVEIRA, 2020, p. 108).

Neste mesmo sentido, as lições de Souto Maior (2003):

Não se pode barrar a ideia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. Detodo modo, o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “*on line*” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado (SOUTO MAIOR, 2003, p. 13-14).

Em verdade, os avanços tecnológicos podem auxiliar o controle de jornada. A tecnologia propicia não apenas o trabalho à distância, mas também o controle efetivo deste, pois o empregador possui formas tecnológicas de monitoramento a seu favor, que podem ser utilizadas de forma a beneficiar ou prejudicar o direito à desconexão do trabalhador (DUTRA; VILLATORE, 2014).

Cumprе frisar que a dispensa de controle contida na CLT para os contratos por produção ou tarefa não inibe sua ocorrência, de modo que o empregador poderia, sob a vigência do artigo 62, III da CLT ou sob a vigência da Lei nº14.442/2022, manter o controle sobre a jornada de trabalho do empregado, respeitando seu direito à desconexão. Porém, muitos empregadores se aproveitarão do dispositivo para cometer abusos e explorar a produtividade de seus empregados em sobrejornada e em prejuízo da saúde de seus trabalhadores.

Pacheco e Deste (2021), neste mesmo sentido interpreta:

A disposição do inciso III do artigo 62 da CLT requer, como já mencionado, interpretação restrita, devendo a presunção que dela se extrai ser rechaçada quando a realidade, demonstrada por qualquer elemento de prova, revelar que havia a possibilidade de efetuar o controle e mais, que havia excesso de jornada. A presunção que se extrai do dispositivo não é absoluta, sendo inadmissível que a flexibilidade do trabalho executado na residência do empregado, apenas por facilitar, em tese, a sua organização e o ajuste às rotinas domésticas, afastem o direito de perceber horas extras, ainda que prestando trabalho em horários para além dos limites legais e constitucional.

(...)

No caso de excluir, efetivamente, o direito às horas extras, não se estaria negando, tão-só, um direito trabalhista fundamental de diversos teletrabalhadores, senão que estaria sendo ferida a isonomia assegurada, entre outros dispositivos, pelo artigo 6º. da CLT. Mais que isso: tendo as horas extraordinárias natureza salarial, haveria claro prejuízo à arrecadação fiscal (imposto de renda) e à arrecadação previdenciária (INSS patronal e obreiro). Além do mais, são milhões de reais que deixariam, mensalmente, de ser injetados na economia (PACHECO; DESTE, 2021, p. 76-77).

Pelo que se vê, ainda que o direito à desconexão não seja previsto em legislação e que o controle de jornada não seja dirigido aos contratos por produção ou tarefa, basta que o empregador queira controlar o trabalho do empregado, adotando, de forma concreta, como premissas jurídicas que o trabalhador tem direito ao limite de jornada e que cabe ao empregador o encargo de realizar o mencionado controle que tal limitação é possível haja vista os mecanismos tecnológicos existentes permitirem tal conduta (SOUTO MAIOR, 2003, p. 14).

Bonfim (2021) traz lição na mesma linha de raciocínio:

De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Mas diante das novas tecnologias que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, este meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos.

O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado tudo por webcam, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias etc. Aliás, o parágrafo único do artigo 6º. da CLT é claro no sentido de que “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”.

Importante salientar que como a regra contida no inciso III do artigo 62 da CLT é maléfica ao trabalhador, sua interpretação deve ser restritiva. Isso quer dizer que é requisito essencial para a validade da exclusão do teletrabalhador ao capítulo “Da Duração do Trabalho” a cláusula expressa em contrato escrito que indique esta modalidade de trabalho e especifique as tarefas que o empregado deve realizar (BONFIM, 2021, p. 672).

A tecnologia, a informação, a informática, a *internet* e tantos outros meios tecnológicos devem ser utilizados em benefício da mão de obra obreira, contribuindo para amenização do esforço físico e mental do trabalhador, e não desvirtuando todos esses aparatos tecnológicos para sobrecarregar a força humana laboral em busca de maiores resultados e lucros infundáveis (DUTRA; VILLATORE, 2014).

Pelo exposto, a tecnologia pode ser uma facilitadora e surge para garantir autonomia às partes envolvidas, como prometido pelo desenvolvimento dos meios de comunicação e informação e sua inserção no ambiente de trabalho, desde que os direitos ao lazer, ao descanso

e à saúde sejam respeitados por quem dispõe de capacidade para implementar ferramentas que flexibilizem os trabalhos, mas, sobretudo, assegurem direitos, notadamente o direito à desconexão.

5 ANÁLISE DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº1108/2022 E SUA CONVERSÃO: AINDA DÁ PARA MELHORAR?

Consoante visto no capítulo anterior, o inciso III do artigo 62 da CLT, através de redação atribuída pela Reforma Trabalhista de 2017, excluiu os trabalhadores das regras da CLT pertinentes à duração do trabalho, dispensando o empregador da realização do controle de jornada. Em seguida, a MP nº1108/2022, convertida na Lei nº14.442/2022 modificou a referida norma, colocando em vigência regra de que os teletrabalhadores deverão ser submetidos ao controle de jornada, exceto quando o trabalho for remunerado por produção ou tarefa.

Em ambos os casos, o legislador preferiu não se manifestar sobre o direito à desconexão, porém, nota-se alguma evolução alcançada pela redação da Medida Provisória nº1108/2022, convertida na Lei nº14.442/2022, estabelecendo o controle de jornada aos teletrabalhadores que possuem a aferição de seu salário por unidade de tempo.

Tal avanço se deve ao fato de que as tecnologias da informação e comunicação vêm promovendo a extensão do horário de trabalho, pelo excesso de conexão às atividades empresariais em suas residências, reduzindo de maneira significativa o período destinado ao descanso do teletrabalhador que afere seu salário por produção ou tarefa, ao convívio familiar e aos momentos de lazer, podendo gerar o dano existencial. Em decorrência disto, parte da doutrina defende o direito de desconexão deste trabalhador, ou seja, o direito de não trabalhar, afastando-se totalmente do ambiente de trabalho.

Conforme visto nos capítulos anteriores, as normas acerca do teletrabalho encontram-se em transição. Muitos avanços legislativos ocorreram recentemente sobre o tema, porém, ainda há muitas lacunas a suprir.

Neste capítulo, apresentar-se-á o processo de tramitação de uma MP, bem como se fará exposição e análise da Medida Provisória nº1108/2022 e suas emendas, a fim de que se entenda como se chegou à conversão desta norma na Lei nº14.442/2022, que serviu de base à elaboração de Projeto de Lei sobre o tema, tendo como foco principal o controle de jornada e o direito à desconexão.

5.1 Como chegamos à Lei nº14.442/2022?

As Medidas Provisórias são normas com força de lei, editadas pelo Presidente da República (competência exclusiva e indelegável – artigo 84, XXVI da CF) em situações de relevância e urgência. Muito embora tenha força de Lei, não é verdadeira espécie normativa, já

que inexistente processo legislativo para sua formação: é adotada pelo Presidente da República, por intermédio de ato monocrático, unipessoal, sem participação do Legislativo para sua formação (LENZA, 2009, p. 422).

Apesar de produzir efeitos jurídicos imediatos, a MP depende de posterior apreciação pelas Casas do Congresso Nacional (Câmara e Senado) para se converter definitivamente em lei ordinária. Ou seja, o Legislativo só é chamado a discuti-la em momento posterior, quando já adotada pelo Poder Executivo, com força de Lei e produzindo seus efeitos jurídicos (LENZA, 2009, p. 422).

A Constituição Federal, estabelece as regras de tramitação da Medida Provisória no artigo 62 e parágrafos, veja-se:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

(...)

§ 3º As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes.

§ 4º O prazo a que se refere o § 3º contar-se-á da publicação da medida provisória, suspendendo-se durante os períodos de recesso do Congresso Nacional.

§ 5º A deliberação de cada uma das Casas do Congresso Nacional sobre o mérito das medidas provisórias dependerá de juízo prévio sobre o atendimento de seus pressupostos constitucionais.

§ 6º Se a medida provisória não for apreciada em até quarenta e cinco dias contados de sua publicação, entrará em regime de urgência, subsequentemente, em cada uma das Casas do Congresso Nacional, ficando sobrestadas, até que se ultime a votação, todas as demais deliberações legislativas da Casa em que estiver tramitando.

§ 7º Prorrogar-se-á uma única vez por igual período a vigência de medida provisória que, no prazo de sessenta dias, contado de sua publicação, não tiver a sua votação encerrada nas duas Casas do Congresso Nacional.

§ 8º As medidas provisórias terão sua votação iniciada na Câmara dos Deputados.

§ 9º Caberá à comissão mista de Deputados e Senadores examinar as medidas provisórias e sobre elas emitir parecer, antes de serem apreciadas, em sessão separada, pelo plenário de cada uma das Casas do Congresso Nacional.

§ 10 É vedada a reedição, na mesma sessão legislativa, de medida provisória que tenha sido rejeitada ou que tenha perdido sua eficácia por decurso de prazo.

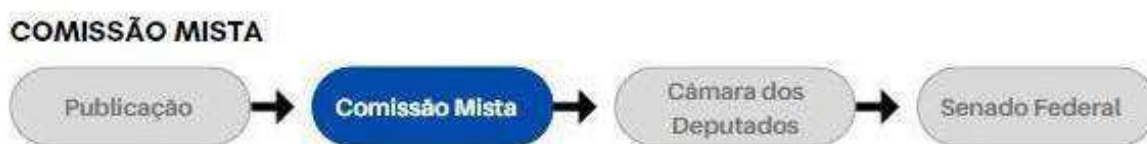
§ 11 Não editado o decreto legislativo a que se refere o § 3º até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas.

§ 12 Aprovado projeto de lei de conversão alterando o texto original da medida provisória, esta manter-se-á integralmente em vigor até que seja sancionado ou vetado o projeto.

Já o disciplinamento interno do rito de tramitação da Medida Provisória é delineado na Resolução nº.1, de 8 de maio de 2002 do Congresso Nacional, que estabelece regras sobre propositura de emendas, formação da comissão mista, prazos de tramitação, dentre outros.

O primeiro ato de processamento da Medida Provisória ocorre com a publicação:

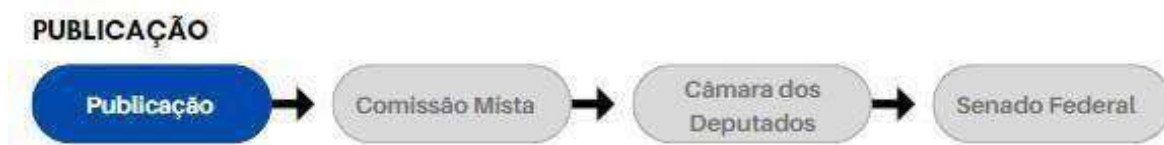
Figura 8: Primeiro passo do processamento da MP.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

O prazo inicial de vigência de uma MP é de 60 dias, contados da data de sua publicação, – ficando a contagem suspensa durante os períodos de recesso do Congresso Nacional – e é prorrogado automaticamente por igual período, caso não tenha sua votação concluída nas duas Casas do Congresso Nacional, totalizando o prazo de 120 dias quando, então, se não for convertida em Lei, a MP perderá sua eficácia desde a edição.

Figura 9: Segundo passo do processamento da MP.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

A Resolução do Senado Federal nº01/2002, estabelece que nas 48h que se seguirem à publicação, no Diário Oficial da União, de Medida Provisória adotada pelo Presidente da República, a Presidência da Mesa do Congresso Nacional fará publicar e distribuir avulsos da matéria e designará Comissão Mista para emitir parecer sobre ela (MORAES, 2009, p. 670).

Para cada Medida Provisória deve ser composta uma comissão mista integrada por 12 Senadores e 12 Deputados e igual número de suplentes, obedecida, tanto quanto possível, a proporcionalidade partidária ou blocos parlamentares em cada Casa. O Presidente da Comissão

Mista possui a prerrogativa de indeferir liminarmente as emendas apresentadas que forem estranhas ao texto original da MP.

Tal Comissão tem o prazo de 14 dias, contados da publicação da MP no D.O.U. para emitir parecer único, manifestando-se sobre a matéria, podendo se posicionar pela sua aprovação total, parcial, alteração ou rejeição (MORAES, 2009, p. 670).

Há a possibilidade de apresentação de emendas parlamentares nos 6 primeiros dias que se seguirem à publicação da medida provisória no DOU, perante a comissão mista, sendo exigida pertinência temática, ou seja, são vedadas emendas que versem sobre matéria estranha à tratada na MP, cabendo ao Presidente da Comissão seu indeferimento liminar (MORAES, 2009, p. 672).

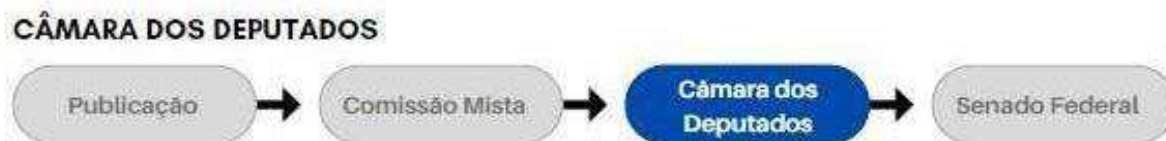
Posteriormente, a MP, com o parecer da comissão mista, passará à apreciação pelo plenários das duas Casas Legislativas e, se não for apreciada em até 45 dias, contados da sua publicação, entra em regime de urgência, sobrestado todas as demais deliberações legislativas da Casa em que estiver tramitando.

Trata-se de uma espécie de regime de urgência constitucional para que medidas provisórias, através do qual as duas casas do Congresso Nacional terão o exíguo prazo de 15 dias para, sucessivamente, a Câmara e o Senado Federal apreciarem o conteúdo da MP (MORAES, 2009, p. 671-672).

Tal regime de urgência constitucional para medidas provisórias poderá, excepcionalmente, estender-se por 75 dias, diante da insuficiência dos 15 dias restantes de vigência da MP, em decorrência da possibilidade de uma única reedição por novo prazo de 60 dias, para que a medida provisória tenha sua votação encerrada. Por lógica, regime de urgência permanecerá durante o prazo integral da reedição da MP (MORAES, 2009, p. 672).

A votação deve ser realizada em sessões separadas pelo plenário de cada uma das Casas do Congresso Nacional, iniciando-se pela Câmara dos Deputados, adotando-se a mesma regra geral do processo legislativo ordinário referente aos projetos de lei de iniciativa do Presidente da República, que deverão ser votados inicialmente na Câmara dos Deputados e, posteriormente, no Senado Federal (MORAES, 2009, p. 671).

Figura 10: Terceiro passo do processamento da MP.



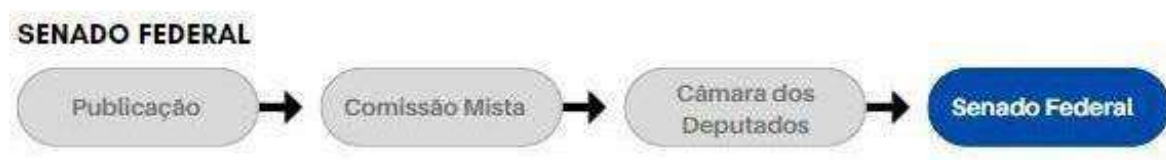
Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Assim, após analisada pela Comissão Mista, a MP segue para o Plenário da Câmara dos Deputados, cujo *quorum* para deliberação é de maioria simples, ou seja, metade mais um dos deputados presentes. Suas conclusões referentes à deliberação da matéria podem incluir:

- Rejeição da MP – neste caso o Presidente da Casa Legislativa deve comunicar o fato imediatamente ao Presidente da República, fazendo publicar no DOU ato declaratório de rejeição da MP;
- Aprovação na íntegra do texto original da MP;
- Aprovação de alteração do texto originalmente publicado, na forma de projeto de lei de conversão.

Nos casos de rejeição da MP, a matéria tem a sua vigência e tramitação encerradas e é arquivada. Se aprovada, na íntegra ou na forma de projeto de lei de conversão, é remetida ao Senado Federal.

Figura 11: Quarto passo do processamento da MP.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

O *quórum* para deliberação no Senado Federal também é de maioria simples, metade dos presentes mais um, e o resultado da votação apresenta-se com as seguintes opções:

- Rejeição e conseqüente arquivamento – neste caso o Presidente da Casa Legislativa deve comunicar o fato imediatamente ao Presidente da República, fazendo publicar no DOU ato declaratório de rejeição da MP;
- Aprovação dos termos da edição original, com envio à promulgação para que se torne lei;

- Aprovação do projeto de lei de conversão recebido da Câmara dos Deputados sem alterações de mérito, caso em que o texto é remetido à sanção ou veto do Presidente da República;

- Aprovação do projeto de lei de conversão recebido da Câmara dos Deputados com emendas de mérito ou, caso em que a matéria retorna à Câmara dos Deputados, que delibera em turno único, exclusivamente, sobre as emendas;

- Aprovação da Medida Provisória, a despeito de projeto de lei de conversão aprovado na Câmara dos Deputados, situação em que a matéria volta à Câmara dos Deputados para apreciação exclusivamente da Medida Provisória;

- Aprovação de novo projeto de lei de conversão pelo Senado, caso em que matéria retorna à Câmara dos Deputados, que delibera, exclusivamente, sobre o projeto de lei de conversão.

5.2 Da MP nº1108/2022: um passeio pelas emendas apresentadas em sua tramitação

Em 28 de março de 2022 foi publicada Medida Provisória nº1108, que alterou a redação dos artigos: 62, III, 75-B, 75-C e 75-F, trazendo de volta a necessidade de controle de jornada e pagamento de horas extras para praticamente todos os trabalhadores em regime de teletrabalho.

A referida MP dispõe também sobre o pagamento do auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho e altera a Lei nº6.321, de 14 de abril de 1976, questão que não será apresentada neste trabalho, por tratar-se de assunto alheio ao tema.

A exposição de motivos da MP esclarece que a medida aqui em debate tem por objetivo modernizar e oferecer maior clareza conceitual e segurança jurídica às relações teletrabalhistas regidas pela modalidade, em complemento às inovações já trazidas pela Lei nº13.467, de 2017 (BRASIL, 2022).

Justifica-se que o teletrabalho foi adotado maciçamente durante a emergência de saúde pública causada pela Covid-19, como forma de manter o isolamento social dos trabalhadores, porém, sua ampla adoção evidenciou a necessidade de se aprimorar a estrutura normativa do teletrabalho em alguns pontos (BRASIL, 2022).

Como visto no item 5.1, a MP nº1108/2022, que tramitou entre 25/03/2022 e 03/08/2022, foi aprovada pelas duas Casas Legislativas, modificando a norma em debate, tendo sido convertida na Lei nº14.442/2022, em 05 de setembro de 2022, colocando em vigência hoje a regra de que os teletrabalhadores deverão ser submetidos ao controle de jornada, exceto

quando o trabalho for remunerado por produção ou tarefa. A norma contida na Lei nº14.442/2022 viabiliza, assim, o pagamento de horas extras, caso ultrapassada a jornada regular, o que se pode considerar um avanço no que diz respeito à proteção do direito à desconexão dos teletrabalhadores.

Entre os dias 28/03/2022 e 30/03/2022, após a publicação da Medida Provisória foram apresentadas cento e cinquenta e oito emendas à MP, dentre as quais, quarenta e três foram destinadas a questionar a redação referente aos dispositivos que tratam do auxílio-alimentação. Enquanto três das emendas apresentadas não se referiam a assuntos tratados na MP, de forma que poderiam ser afastadas de plano por qualquer das Casas Legislativas, por falta de pertinência.

As restantes, cento e doze emendas, se destinaram a suprimir, modificar ou complementar a redação dos artigos de lei que se referem ao teletrabalho, sendo correto apontar que mais de um terço dessas emendas se dirigiram às regras relativas à jornada dos teletrabalhadores e dispensa de controle de jornada para os teletrabalhadores com remuneração baseada em produção ou tarefas.

Tantas controvérsias e propositura de emendas relativas ao controle de jornada, conforme já afirmado alhures, deve-se ao fato de que o inciso III do artigo 62 da CLT, através de redação atribuída pela Reforma Trabalhista de 2017, havia excluído os trabalhadores das regras da CLT pertinentes à duração do trabalho, dispensando o empregador da realização do controle de jornada, subtraindo-lhes o direito aos intervalos inter e intrajornadas, repouso semanal remunerado, horas extras e a Lei nº14.442/2022 adicional noturno. Abriu-se, assim, a possibilidade de ocorrência do dano existencial e conseqüente necessidade de defesa do direito à desconexão.

Na tentativa de corrigir o problema, a MP nº1108/2022 convertida na Lei nº14.442/2022 modificou a norma em debate, estando em vigência hoje a regra de que os teletrabalhadores deverão ser submetidos ao controle de jornada em empresas que tenham mais de 20 empregados, exceto quando o trabalho for remunerado por produção ou tarefa. A norma obriga assim o controle de jornada e seus consectários ao teletrabalhador, caso ultrapassada a jornada regular, o que se pode considerar um avanço no que diz respeito à proteção do direito à desconexão dos teletrabalhadores.

A despeito da já noticiada aprovação da MP e sua conversão em Lei, pesquisa realizada no site do Senado, com votos apurados até 25/06/2022, apenas 75 votantes apoiavam a proposição estabelecida na MP, contra 1398 votos em oposição à medida, o que induz à crença

de que realmente a Medida Provisória, embora contenha avanços, cometeu algumas atecias, consideradas as normas clássicas de Direito do Trabalho (BRASIL, 2022).

Outro termômetro sobre a aprovação da Medida Provisória advém das numerosas emendas apresentadas à sua redação que se passará a comentar juntamente à explanação referente a mudanças propostas nos artigos da MP.

5.2.1 Da alteração do artigo 62, III, da CLT

O artigo 62 da CLT traz hipóteses de exclusão do regime previsto Capítulo II do Título II da CLT, destinado ao regramento da “Duração do Trabalho”, ou seja, enumera os casos aos quais não seriam aplicáveis as proteções previstas nas normas que regulam os limites de duração da jornada, seu controle, bem como seus intervalos, pagamento de horas extras e jornada noturna.

Na redação dada pela Reforma Trabalhista de 2017, o referido inciso III, do artigo 62 da CLT previa que todos os empregados submetidos ao regime de teletrabalho não estariam abrangidos pelas proteções do capítulo “Duração do Trabalho”. Enquanto a redação da MP nº1108/2022 convertida na Lei nº14.442/2022 prevê que as proteções do referido capítulo somente não seriam aplicáveis aos teletrabalhadores remunerados por produção ou por tarefa.

Assim, o artigo 62, com a modificação inserida pela MP, passa a estabelecer que **apenas os empregados em trabalho remoto ou teletrabalho que tenham contratos por tarefa ou produtividade estão isentos do controle de jornada, não fazendo jus aos seus consectários legais.**

Neste sentido, a exposição de motivos da MP indica que a norma preserva, para aquelas atividades em que o controle de jornada não é essencial, a liberdade do trabalhador exercer suas tarefas na hora que lhe aprouver, e caso a contratação seja por jornada, permite o controle remoto da jornada pelo empregador, o que é uma demanda dos trabalhadores em teletrabalho, viabilizando o pagamento de horas-extras caso ultrapassada a jornada regular (BRASIL, 2022).

Desta feita, os empregadores com mais de 20 empregados passam a ter que controlar a jornada de todos os empregados em regime de teletrabalho que não atuem por produção ou tarefa, estabelecendo controle de ponto e pagamento de horas-extras, caso sejam realizadas.

Sem sombra de dúvida, este foi o artigo da MP que mais recebeu emendas parlamentares, cerca de 1/3 das 158 apresentadas frente à medida. Algumas emendas sugeriram a supressão total do inciso III do dispositivo, enquanto outras sugeriram sua alteração para que se exclua do capítulo apenas os teletrabalhadores em casos em que for impossível o controle de jornada (BRASIL, 2022).

Os principais argumentos utilizados para as modificações propostas se baseiam em algumas das normas constitucionais apontadas no capítulo 4 deste trabalho, a fim de evitar circunstâncias que proporcionam a precarização na fruição dos direitos desses empregados. Para a maioria dos proponentes, ainda que o trabalho seja realizado por produção ou tarefa, há que se observar o limite máximo de jornada diária e semanal.

Argumenta-se em emendas que a experiência recente de expansão do teletrabalho deve ser congruente com a efetividade dos direitos sociais, dentro de cenários de extremas e sistêmicas mudanças imprevistas nas relações de trabalho, assim como há que se reconhecer a progressividade dos direitos sociais, econômicos e culturais, por todos os meios apropriados, com a devida ponderação dos recursos disponíveis, sempre com a prioridade de efetivação dos mesmos direitos sociais, na forma do artigo 2º, 1, do Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (incorporado na ordem jurídica nacional através do Decreto nº591 (6/7/1992) (BRASIL, 2022).

A partir deste ponto, discute-se em emendas que deve se considerar que a não aplicação do capítulo da CLT que trata da jornada (e, portanto, da sua limitação e do pagamento de horas extraordinárias) somente pode ocorrer em casos de incompatibilidade de controle da jornada, como é o caso de algumas modalidades de trabalho externo, e para os exercentes de cargos de gestão da empresa (BRASIL, 2022).

Frise-se, por oportuno, que houve grande quantidade de emendas que submeteram esta mesma proposta de redação: de que a exclusão do controle de jornada por tarefa ou produção somente pode ocorrer em casos de incompatibilidade de controle. Isto, contudo, se afigura hipótese rara na prática, pois no teletrabalho é plenamente possível aferir a jornada do trabalhador por meios informáticos de controle. Aliás, a própria CLT prevê que a adoção de tais meios de controle é equiparável à subordinação do trabalhador (art. 6º, parágrafo único), apontando para o tratamento igualitário entre empregados com trabalho presencial e trabalho não presencial, situação em que pode ser enquadrado o teletrabalho ou trabalho remoto. Assim, se há possibilidade de controle, deve haver a limitação da jornada e o pagamento de horas extras em caso de extrapolação da jornada legal (BRASIL, 2022).

Defende-se ainda em emendas que é importante fazer uma interpretação constitucional sistemática e teleológica da legislação trabalhista. A limitação da jornada de trabalho e o pagamento de horas extraordinárias são direitos previstos na Constituição Federal (art. 7º, XIII e XVI), não podendo ser excluídos por legislação infraconstitucional, posto que o objetivo desta previsão é preservar a saúde física e mental do trabalhador, seja com a limitação pura e simples,

seja a previsão de pagamento de horas extraordinárias com adicional, de modo a não estimular a adoção de jornadas superiores a 8 horas (BRASIL, 2022).

5.2.2 Da alteração do artigo 75-B, da CLT e seus parágrafos

A nova redação proposta para o artigo 75-B pela Medida Provisória retira a limitação existente no regime de teletrabalho que exigia que ele fosse realizado preponderantemente fora das dependências do empregador.

Trata-se de uma mudança significativa promovida pela Medida Provisória já convertida na Lei nº14.442/2022, pois criou a possibilidade de coexistência de um regime híbrido presencial e de teletrabalho entre funcionário e empresa, não existindo mais a exigência de preponderância da prestação de serviços fora das dependências da empresa, desde que regularmente determinado no contrato de trabalho e para realização de atividades específicas.

Em propostas de emenda a este dispositivo contido no *caput* do art. 75-B o principal argumento utilizado para repúdio à MP foi insegurança jurídica, pois traria grande risco de que qualquer relação de trabalho, apenas por permitir que parte do trabalho seja feito fora das dependências do empregador, passe a ser considerada “teletrabalho”. Essa previsão foi apontada como a antítese do próprio teletrabalho, vez que se o trabalhador comparece, regular e habitualmente, ao local de trabalho, essa relação não poderia ser considerada como “teletrabalho”, com as consequências propostas pela MP sobre os direitos do trabalhador, inclusive a duração da jornada de trabalho (BRASIL, 2022).

O artigo 75-B também estabelece em seu parágrafo 1º que a presença do trabalhador no ambiente de trabalho para tarefas específicas, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o teletrabalho. Em exposição de motivos, esclareceu-se que hoje em dia a presença do trabalhador já é admitida para tarefas específicas, entretanto, a alteração promovida explicita que isso é possível ainda que ocorra de forma habitual, conferindo, assim, segurança jurídica às partes, dado que é pelo contrato de trabalho que se afere a existência do regime de teletrabalho (BRASIL, 2022).

O parágrafo 2º do artigo 75-B esclarece que o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

A MP no parágrafo 3º reforça a previsão de que a prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto “por produção ou tarefa” afasta a aplicação do disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. Também neste caso foram propostas emendas sob os mesmos argumentos já levantados no item 4.2.1 retro, de que excluir para esse trabalhador a garantia do limite de jornada de trabalho, tempos de descansos e tudo o mais definido no

citado Capítulo da CLT ocasiona absoluta flexibilização no tempo de trabalho e submeterá o trabalhador em regime de teletrabalho precário.

Outra novidade trazida pela redação da MP, através do parágrafo 4º, do artigo 75-B, é de que o teletrabalho não se confunde e nem se equipara com a ocupação de telemarketing ou teletendimento, não se aplicando aos teletrabalhadores as normas específicas de segurança e saúde aplicáveis aos operadores de telemarketing.

Além disso, segundo parágrafo 5º do artigo 75-B, o tempo de uso de equipamentos e demais ferramentas concedidas pelo empregador, se utilizados fora da jornada normal, não será considerado como tempo à disposição, nem regime de prontidão e tampouco sobreaviso, a não ser que haja previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Propostas de emenda combateram tal previsão, sob o argumento de que o trabalhador é o lado hipossuficiente na relação laboral e, na maioria das vezes, não tem o poder de discutir as cláusulas do contrato de trabalho, pugnando para que seja considerado como tempo de trabalho o período no qual o empregado utiliza equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, *software*, ferramentas digitais ou de aplicações de *internet* utilizados para o teletrabalho, independente de previsão contratual (BRASIL, 2022).

A redação da MP permitiu também que o teletrabalho, através do parágrafo 6º do artigo 75-B seja aplicado a aprendizes e estagiários. Em exposição de motivos, argui-se que tal medida foi adotada no âmbito das Medidas Provisórias nº927 de 2020, e nº1.046 de 2021, como forma de se minorar os efeitos causados pela pandemia da Covid-19, merecendo ser incorporada à CLT, pois tem sido constatada a eficiência dos sistemas informatizado de comunicação nas relações de trabalho, não havendo perda para esses trabalhadores (BRASIL, 2022).

Propostas de emendas, contudo, combateram a inclusão de estagiários e aprendizes na modalidade de teletrabalho, principalmente sob o argumento de que os contratos de estágio e aprendizagem promovem a oportunidade de vivenciar experiências práticas do curso profissionalizante e acadêmico, propiciando, dessa forma, a aquisição de conhecimentos e atitudes relacionadas com a profissão escolhida. Dessa forma, autorizar o teletrabalho do aprendiz e do estagiário contraria os objetivos de ambos os programas, bem como afasta o aprendiz e o estagiário da porta de entrada para o mercado profissional (BRASIL, 2022).

Refletiu-se também, por emendas, no sentido de que o estágio e a aprendizagem sejam possíveis no regime de teletrabalho ou trabalho remoto somente quando houvesse compatibilidade, ou seja, quando a não presença no local de trabalho for possível sem que haja prejuízos à finalidade de formação pedagógico-profissional. Ainda assim, é recomendável que

haja a necessidade da presença do estagiário ou aprendiz no local de trabalho em alguns dias da semana (BRASIL, 2022).

Através da redação dada ao parágrafo 7º do art. 75-B enfrentou-se também a questão relativa à legislação e convenções coletivas aplicadas ao trabalhador em teletrabalho e que opta por residir em localidade diversa do empregador. Nesse caso, a norma esclarece que se aplicam as normas e convenções do local do estabelecimento de lotação do empregado.

O parágrafo 8º, por sua vez, trouxe que ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Em emenda, combateu-se o dispositivo, esclarecendo-se a relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação. Portanto, a admissão de dispositivo que permita a livre regulamentação de direitos trabalhistas, em razão do local de residência do trabalhador somente poderia ser admitida para acréscimo de direitos (em consonância com o *caput* do art. 7º da Constituição Federal), sob pena de violação aos princípios da isonomia e da proteção, sendo inconstitucional o dispositivo (BRASIL, 2022).

Por fim, a redação do artigo 75-B da MP trouxe parágrafo 9º, indicando a possibilidade de que acordo individual dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

5.2.3 Da alteração do artigo 75-C, da CLT e seu parágrafo terceiro

O artigo estabelece que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, esclarecendo ainda em seu parágrafo 3º que empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

In casu, grande parte das propostas de emenda ressoaram no sentido de que haja a supressão do dispositivo constante da MP, para que seja restaurada a redação trazida pela Reforma de 2017, na qual consta a exigência de que sejam especificadas as atividades que serão realizadas pelo empregado submetido ao teletrabalho em seu contrato individual. O argumento é que a exclusão da expressão atual no dispositivo celetista deixa à míngua os trabalhadores sobre as exatas atividades que deverão realizar de modo remoto, gerando grande insegurança

jurídica e abrindo espaço para abusos na execução das tarefas do empregado, além de dificultar a fiscalização (BRASIL, 2022).

Defendeu-se, ainda em emenda, que o parágrafo poderia ser utilizado para fins de aplicação da exceção do art. 62 da CLT, deixando-se de aplicar as normas relativas à jornada de trabalho em situação de fraude à lei, pois abriria caminho para que se preveja todo e qualquer trabalho como em regime de teletrabalho ou trabalho remoto (BRASIL, 2022).

5.2.4 Da alteração do artigo 75-F, da CLT

Interessante novidade também proposta pela redação da Medida Provisória através do artigo 75-F foi para os casos em que a empresa possua um limite de vagas para trabalho em teletrabalho, estabelecendo-se ordem de preferência para **empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade.**

Propostas de emenda sugerem a inclusão de preferência também aos idosos, lactantes, portadores de doenças imunológicas e imunossuprimidos e responsáveis pela guarda de pessoas com deficiência.

Pois bem, apresentadas as modificações propostas pela MP, bem como proposições combatidas por emendas, passa-se a tecer algumas críticas à redação da MP, já convertida na Lei nº14.442/2022, apoiadas em ensinamentos da doutrina e que servirão de base ainda para a propositura de projeto de lei acerca da temática aqui trabalhada no item 5.4. Ressalte-se que tanto a Lei nº14.442/2022, que se originou da Medida Provisória nº1108/2022, quanto suas emendas, trazem argumentos marcados por alguma atecnia jurídica, consideradas as normas clássicas do Direito do Trabalho, o que pode ocasionar uma subversão das boas intenções da MP nos pontos de atenção que ela trouxe e até mesmo engessar as relações teletrabalhistas.

5.3 Da MP nº1108/2022, convertida na Lei nº14.442/2022 e possíveis atecnias jurídicas em sua redação

A Medida Provisória nº1108/2022, convertida na Lei nº14.442/2022, promoveu modificação na redação do artigo 62, III da CLT, de maneira a excluir do regime previsto Capítulo II do Título II da CLT, destinado ao regramento da “Duração do Trabalho”, os teletrabalhadores remunerados por produção ou por tarefa. Desta forma, restou subtraída destas modalidades de teletrabalho a aplicação dos limites de duração da jornada, seu controle, bem como seus intervalos, pagamento de horas extras e jornada noturna.

Ainda assim, a despeito dos problemas na redação da norma que serão apresentados a seguir, a MP merece elogios em vários aspectos e andou bem ao estabelecer o direito ao controle de jornada ao teletrabalhador que trabalha por unidade de tempo, de forma que a norma merece reparos, mas não repúdio total.

Ocorre que o artigo 62 da CLT, III, modificado pela MP, merece melhor redação, pois caracteriza tipos de jornada de trabalho, usando terminologia que é própria às formas de aferição de retribuições ao empregado, desconsiderando ainda que as normas de aferição por unidade de obra e tarefa não excluem o controle de jornada.

Diga-se de passagem, não se trata de tarefa fácil para o legislador editar normas sobre dispensa de controle de jornada e direitos correlatos, visto que o artigo 62 da CLT sempre ostentou conteúdo controverso, desde sua criação. Veja-se que o artigo foi criado há 80 anos e ainda não há consenso sobre o conceito dos institutos do cargo de confiança e trabalho externo, que permanecem abertos e complexos.

Todavia, a fim de que se compreenda a impropriedade cometida pelo redator da Medida Provisória que deu origem à Lei nº14.442/2022, faz-se mister lembrar o item 2.4 deste trabalho, que trata do tema **jornada de trabalho no teletrabalho** e delinea os principais aspectos acerca do assunto, bem como esclarecer que não se deve confundir com o tema **remuneração** e suas formas de retribuição ou aferição. Trata-se de institutos completamente diferentes.

Com efeito, a doutrina prevê a existência de três formas de aferição de salário, quais sejam: salário por unidade de tempo, salário por unidade de obra (ou por produção) e salário-tarefa (ou salário misto).

Figura 12: Formas de aferição de salário.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2022.

Salário por unidade de tempo é aquele pago em função do lapso temporal no qual o trabalho foi prestado ou em que o empregado permaneceu à disposição do empregador, ou seja, a hora, o dia, a semana, a quinzena e o mês. Não importa a produção individual do empregado e sim o tempo que permanece trabalhando ou à disposição do patrão. Só o tempo é remunerado (BONFIM, 2021, p. 855).

Já o salário por produção é calculado com base no número de unidades produzidas pelo empregado, devendo cada unidade ser retribuída com valor prefixado pelo empregador, antecipadamente. Salário por unidade de produção é também denominado salário por unidade de obra e nele a quantidade de trabalho não é tão importante como a quantidade de resultado desse trabalho (NASCIMENTO, 2009, p. 1050).

O salário-tarefa, por sua vez, é aquele pago com base na combinação entre salário por unidade de tempo e o salário por unidade de obra. É o salário pago em consideração ao tempo, mas com obrigação de produzir, dentro dele, um resultado mínimo, exigindo-se a prefixação de um preço ou tarifa para cada unidade produzida (NASCIMENTO, 2009, p. 1050).

Sussekind (2002), um dos membros da equipe que elaborou a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT e, portanto, um dos criadores das formas de aferição de salário que aqui se discutem, descreve:

Salário por unidade de tempo corresponde a uma importância fixa, paga em razão do tempo que o empregado permanece à disposição do empregador, independentemente do montante de serviços executados nos correspondentes períodos. Neste grupo estão os chamados horistas, diaristas, semanalistas, quinzenalistas e mensalistas, cujos horários correspondem, respectivamente, às horas, aos dias, às semanas, às quinzenas e aos meses de trabalho. O artigo 459 da consolidação proíbe que o salário seja estipulado por período superior a um mês. A respeito cumpre ponderar que não se deve confundir a forma de salário com a época do seu pagamento: o empregado horista não é aquele que recebe o seu salário de hora em hora, nem o diarista o que recebe diariamente. O empregado pode ser horista ou diarista e perceber o seu salário de mês

a em mês ou após cada semana de trabalho. A forma de estipulação do salário é que subordina a designação de horista, diarista, mensalista etc., podendo o seu pagamento ser efetuado semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente (SUSSEKIND, 2002, p. 390-391). (grifos nossos)

Salário por unidade de obra corresponde a uma importância que varia com a quantidade de serviço produzido pelo empregado, sem levar em conta o tempo gasto na sua execução. Fixo é o valor ajustado para cada unidade de obra (serviço ou peça); mas o total do salário varia com o número de unidades produzidas nos períodos a que concernirem os respectivos pagamentos. Essa modalidade de salário pode ser usada, unicamente, quando o serviço do empregado for suscetível de avaliação objetiva (medido, contado ou pesado). Situam-se neste grupo os empregados que recebem seus salários exclusivamente em proporção ao número de peças produzidas ou de trabalhos executados. O empregado pode estar obrigado a cumprir a jornada de trabalho ajustada no seu contrato de emprego; todavia, o único fator que é computado para o cálculo de seu salário é o serviço executado no período concernente ao respectivo pagamento. O salário por peça que muita gente confunde com o salário tarefa, constitui exemplo mais comum dessa forma de remuneração. Entretanto, aqueles que recebem seus salários exclusivamente à base de comissões ou percentagens, devido às em proporção aos negócios realizados em favor do empregador, também estão incluídos neste grupo. **Na hipótese de trabalho extraordinário, o respectivo adicional incide sobre o valor do salário correspondente à produção obtida após a jornada normal** (SUSSEKIND, 2002, p. 390-391). (grifos nossos)

Salário por tarefa corresponde a uma importância fixa, paga em razão de períodos pré-estabelecidos, desde que o empregado execute, nestes períodos, um mínimo predeterminado de serviço. É um tipo de salário misto, em que o fator tempo e o fator serviços são computados para o seu cálculo. **Normalmente, é predeterminado um mínimo de serviço para cada jornada; atingido esse limite, tem-se por concluído o dia de trabalho, considerando-se extraordinário qualquer serviço posteriormente executado.** No Brasil o salário-tarefa é pouco usado, sendo comumente aplicada essa denominação ao salário por unidade de obra (SUSSEKIND, 2002, p. 390-391). (grifos nossos)

Veja-se que ao tratar das retribuições por produtividade e por tarefa, o ilustre autor menciona a possibilidade de ocorrência de serviços extraordinários, passíveis de adicional, nas duas modalidades, conforme destacado. Ou seja, o trabalhador que recebe retribuição por tarefa ou produtividade, *faz jus* à percepção de horas extras quando atinge oito horas de trabalho, ou quando atinge a tarefa ou a produtividade antes do cômputo de oito horas de trabalho. Leva-se em conta o tempo e a produção, sendo, portanto, necessário o controle do tempo.

Bonfim (2021, p. 856) complementa no mesmo sentido acerca do salário-tarefa:

É intermediária entre as duas formas acima. Logo, se o empregado atingir a meta está liberado e pode ir para casa, mesmo antes do término do expediente. Se completar sua jornada, mesmo sem bater a meta, também está liberado do serviço. Por isso será considerado extra o excesso tanto na produção efetuada além da meta estabelecida quanto do tempo trabalhado além da jornada fixa. **Desta forma, se o empregado atingiu a meta antes de completar a jornada de oito horas, e mesmo assim permaneceu no serviço até o fim do expediente, terá direito de receber o adicional de 50% sobre as comissões percebidas pela produção excedente e o pagamento da hora extra + 50% sobre a parte fixa** (BONFIM, 2021, p. 856). (destaque da autora)

Garcia (2021) compartilha do mesmo entendimento acerca desta modalidade salarial e expõe que “o empregado recebe conforme serviço estipulado, a ser realizado em certo período de tempo” (GARCIA, 2021, p. 486). Ora, se as tarefas devem ser realizadas em certo período, por óbvio, deve haver o controle de jornada nas retribuições por salário-tarefa.

Assim sendo, a contratação, seja por produção ou por tarefa, não teria o condão de afastar por si só as regras de duração do trabalho, mesmo porque os comissionistas puros têm jornada definida quando não enquadrados nas exceções do artigo 62 e, assim, fazem *jus* a hora extra, conforme a Súmula 340 do TST (ROBORTELLA; PERES, 2022).

Enfim, a retribuição por tarefa e por produção, originalmente, pelo regime da CLT, estão aliadas e submetidas à noção de tempo, ou seja, ao controle de jornada. Em contrapartida, o redator da MP acabou criando uma nova modalidade relacionada ao teletrabalho, sem controle de jornada, ou ainda, novas formas de retribuição destinadas ao teletrabalhador, que dispensam o controle de jornada.

De fato, a partir da MP, já convertida na Lei nº14.442/2022, surgem 3 tipos de teletrabalhadores, pela combinação da redação dos artigos 62, III e 75-B, parágrafo 3º da MP:

- a) teletrabalhador cujo salário foi fixado por unidade de tempo, que a MP chama de serviços por jornada no parágrafo 3º, do artigo 75-B. Tal modalidade foi retirada do artigo 62, III pela Medida Provisória, de modo que deverá ter efetivado o seu controle de jornada;
- b) teletrabalhador cujo salário foi fixado por unidade de obra, que a MP chama de serviços por produção. Tal modalidade foi incluída no artigo 62, III pela Medida Provisória, de modo que neste caso há a dispensa do controle de jornada;
- c) teletrabalhador cujo salário foi fixado por tarefa. Tal modalidade foi incluída no artigo 62, III pela Medida Provisória, de modo que neste caso há a dispensa do controle de jornada.

Repise-se que o redator da Medida Provisória, ao que parece, confunde normas de aferição de remuneração e normas de jornada de trabalho, desconsiderando o fato de que uma regra não afasta a outra. Muito ao contrário, o raciocínio demonstrado por nossa doutrina leva ao entendimento de que as formas de aferição de salário por unidade de obra e tarefa impõem o controle de jornada.

De maneira reflexa, outra grande preocupação se delineia pela ausência de controle nas jornadas de trabalho dos teletrabalhadores que têm seus salários aferidos por unidade de obra ou tarefa. É que essa modalidade de pagamento do salário, pode se revelar, de certa forma,

prejudicial à saúde e segurança do empregado, ao incentivá-lo a prestar serviços além de suas forças físicas e psíquicas, com o fim de receber maior remuneração, levando-o à exaustão ou esgotamento, com péssimas consequências disso decorrentes (GARCIA, 2021, p. 486).

Delgado (2018), de igual forma, afirma:

A utilização do salário por unidade de obra em certos sistemas de trabalho mais rudimentares e desgastantes tem sido criticadas por razões de saúde e de segurança laborais: é que ao fixar o empregador tarifa muito baixa para a peça ou unidade de produção, acaba estimulando a prática de um ritmo exaustivo de trabalho pelo empregado, como fórmula para este alcançar um rendimento salarial minimamente significativo. É o que se passa, por exemplo, no agronegócio, no setor de corte de cana. Por tais motivos, a jurisprudência tem restringido os efeitos maléficos dessa modalidade de cômputo dos salários, determinando que, nestas situações de restrição, o cálculo das horas extras leve em consideração não apenas o valor do adicional como também o valor relativo ao tempo de sobrejornada. É o que explicita a OJ 235 da SDI-1 do TST com respeito aos cortadores de cana (DELGADO, 2018, p. 883).

Outra incongruência que se avista na MP nº1108/2022, já convertida na Lei nº14.442/2022 e que se afigura algo muito preocupante é o fato de que quem trabalha por comissão ou tarefa, segundo artigo 75-B, *caput* e parágrafo 1º, poderia ter a prática de suas atividades na localidade da empresa, de modo preponderante ou não, sem que com isso restasse descaracterizada a jornada de teletrabalho. Ou seja, isto permitiria que o empregado que trabalha em regime de teletrabalho e afere salário com base em unidade de obra ou tarefa (portanto, não sujeito a controle de jornada segundo a nova Lei) não receba qualquer remuneração pelas horas extras, ainda que trabalhe mais dias na localidade da empresa, ainda que em regime de sobrejornada.

Também incongruente a redação do parágrafo 9º do artigo 75-B, que estabelece que acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Ora, se a MP exclui os teletrabalhadores que aferem retribuição por unidade de obra ou tarefa do controle de jornada, como garantir seus repousos legais? A quais teletrabalhadores a MP quis se referir? Há aqui mais um aspecto que pode gerar insegurança jurídica, já a garantia de repousos legais somente ocorre mediante o controle de jornada.

Além disso, nova insegurança jurídica pode emergir do fato de que a MP não trouxe regras sobre teletrabalhadores que tenham remuneração híbrida, ou seja, que tenham retribuição baseada na combinação entre salário fixo e variável. Nestes casos haverá controle? A norma não tratou do tema.

Apresentadas tais conjecturas, reforça-se que a MP andou bem quando editou norma que estabelece o controle de jornada para os teletrabalhadores, cujas retribuições são aferidas

por unidade de tempo, até porque a maioria dos trabalhadores no Brasil laboram no regime de tempo à disposição e não por produção ou tarefa. Dessa forma, terão que ter sua jornada sob controle. Ainda assim, persiste problema sobre o controle de jornada, conforme exposto no presente capítulo.

É certo que o teletrabalho e o trabalho híbrido se apresentam hoje como necessidades competitivas e que uma das maiores vantagens do teletrabalho é a autogestão do tempo pelo empregado. É certo ainda que trabalhadores de elite ou altos empregados têm condições de negociar com o empregador sua jornada. Porém, a média geral da massa de trabalhadores precisa de proteção, precisa da regulação a fim de humanizar as relações de teletrabalho por ele vivenciadas, pois não tem poder de negociação.

Assim, mais do que criticar a Medida Provisória, pretende-se propor Projeto de Lei, especialmente para estabelecer a possibilidade de controle da jornada de trabalho no teletrabalho de maneira mais técnica, conforme item a seguir.

5.4 Novos horizontes para o Teletrabalho

Consoante aduzido no item 5.2, cento e cinquenta e oito emendas foram apresentadas ao texto da MP nº1108/2022, sendo 112 dirigidas à regulação do teletrabalho, das quais pelo menos um terço se refere ao controle de jornada. Entretanto, as redações das emendas, muito embora se fundamentem em direitos e proteções defendidos neste trabalho, apresentaram atecias, à exemplo do ocorrido com a Medida Provisória nº1108/2020, convertida na Lei nº14.442/2022.

Assim, para que a construção do Projeto de Lei dentro da melhor técnica jurídica, buscou-se substituir as formas de aferição de retribuições utilizadas na norma, pela expressões “com jornada definida” e “sem jornada definida”, reportando-se, desta maneira, à melhor doutrina e ao entendimento dos professores Robortella e Peres (2020) que propõem: “Melhor seria distinguir “com jornada definida” e “sem jornada definida”. Desse modo se excluiriam os empregados “em regime de teletrabalho com plena liberdade de jornada e horários, não descaracterizando esta exceção eventual de comparecimento ao estabelecimento empregador ou a reuniões” (ROBORTELLA; PERES, 2020).

Importante ressaltar que o Projeto de Lei que aqui se propõe tomará por base a redação original da Lei nº14.442/2022, em decorrência da aprovação da MP, em todos os seus termos estabelecendo, paralelamente, confrontação com a redação da CLT trazida pela Reforma Trabalhista de 2017 através de quadro comparativo abaixo.

Quadro 9: Comparativo entre legislações de Teletrabalho e sugestões de melhorias.

DECRETO-LEI nº5452/43	Lei nº14.442/2022	PROJETO DE LEI
	Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo <u>Decreto-Lei nº 5.452, de 1943</u> , passa a vigorar com as seguintes alterações:	A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo <u>Decreto-Lei nº 5.452, de 1943</u> , passa a vigorar com as seguintes alterações:
Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) III – os empregados em regime de teletrabalho	Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) III - os empregados em regime de teletrabalho <i>que prestam serviço por produção ou tarefa</i> .	Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço sem jornada definida
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 externo.	Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, <i>de maneira preponderante ou não</i> , com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.	Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto 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 constitua como trabalho externo
	§ 1º O comparecimento, <i>ainda que de modo habitual</i> , às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.	§ 1º O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto, desde que sua ocorrência se dê de modo eventual .
	§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços <i>por jornada ou por produção ou tarefa</i> .	§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços com jornada definida e sem jornada definida .
	§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho <i>remoto por produção ou tarefa</i> , não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.	§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto sem jornada definida , não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.
	§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.	
	§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de <i>internet</i>	§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de <i>internet</i> utilizados para o

	utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.	teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso para os teletrabalhadores sem jornada definida , exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
	§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.	
	§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.	
	§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na <u>Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982</u> , salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.	
	§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais." (NR)	§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais nos casos de teletrabalhadores com jornada definida."
Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.	Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho. (...) § 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.	Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado e a jornada a que estão submetidos, nos casos de teletrabalhadores com jornada definida.
	Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança	

	sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.	
--	---	--

Legenda: * em itálico, texto retirado da emenda; * em negrito, texto acrescentado à redação da emenda.

Fonte: Autor, 2022.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o isolamento social provocado pelo coronavírus ficou bem claro que as tecnologias aplicáveis ao teletrabalho são realmente necessárias, pois as empresas passaram a adotar em massa tal modalidade laboral. Assistiu-se, em verdade, uma grande expansão de sua utilização, como verdadeira imposição do momento vivido, a despeito de quaisquer escolhas, seja por parte do empregado ou do empregador.

As Revoluções Industrial e Tecnológica inseriram o teletrabalho nas relações de labor, por meio da globalização, permitindo ao trabalhador, através do uso de tecnologias da informação e comunicação, executar suas atividades sem a necessidade ou obrigatoriedade de seu comparecimento às dependências físicas da empresa.

Entretanto, em países como o Brasil, ainda em desenvolvimento, esbarra-se com o fato de que grande parte da população não tem acesso a mecanismos que permitam o exercício do teletrabalho ou sequer a outras tantas importantes conquistas alcançadas em fases anteriores à Revolução Tecnológica, como acesso à água potável, ao saneamento básico, à eletricidade, à *internet*, dentre outras.

Diga-se de passagem, a despeito de tantos avanços tecnológicos, em estudo prospectivo para mapeamento tecnológico através do *software* ORBIT da empresa QUESTEL, concluiu-se: pela carência de dispositivos aplicáveis ao teletrabalho, um ainda tímido crescimento dos investimentos do setor ao longo do tempo, e uma grande concentração de investimentos em patentes de teletrabalho nas mãos de apenas 5 países, – considerados o controle de jornada e o conceito legal do instituto, trazido pela MP nº1108/2022, já convertida na Lei 14.442/2022.

Assim, o exame do estado da técnica permitiu, em congruência com um dos objetivos gerais traçados para o trabalho, concluir que há um mercado potencial para as tecnologias dirigidas ao teletrabalho o que, por conseguinte, sinaliza um caminho aberto para investimentos ou adoção de linhas de pesquisas dirigidas a este setor, revelando-se ainda mais pertinente no momento atual, devido à grande expansão do exercício de teletrabalho, especialmente após a pandemia.

Além disso, pode-se concluir que a expansão de investimentos a outras nacionalidades ou ainda o fortalecimento ou construção de *clusters* do setor nos países que concentram o maior número de registros de patentes poderiam contribuir para a superação da carência de patentes dirigidas ao teletrabalho e melhor direcionamento das linhas de pesquisas a serem adotadas pelas empresas.

Ainda assim, foi possível identificar e colocar à disposição da sociedade, seja para reaproveitamento da tecnologia, seja para o possível estabelecimento de parcerias, 384 patentes que revelaram dispositivos que permitem o trabalho à distância, por meio da ciência da informação e comunicação, bem como 73 patentes com finalidade dirigida ao controle da jornada de teletrabalho. E, diante da carência apontada, foi possível estabelecer o raciocínio de que tal deficiência do setor poderia ser superada, por ora e ainda que de maneira parcial, através da negociação de contratos de cessão das tecnologias ou contratos de parceria afins e pelo reaproveitamento de tecnologias expiradas.

Em segundo objetivo específico desenhado para o desenvolvimento do trabalho, realizou-se estudo acerca do direito à desconexão e direitos constitucionais que o fundamentam, bem como acerca dos danos existenciais que podem decorrer da conectividade excessiva no teletrabalho.

Neste ponto, foi possível concluir que a velocidade de crescimento das tecnologias é bastante diferente da velocidade com que acontecem as adequações da legislação às mudanças impostas pelas novas tecnologias. O legislador e os intérpretes da Lei, vêm trabalhando desde 1938 para adaptar institutos jurídicos ao teletrabalho, o que acabou por finalmente redundar no surgimento do referido instituto em 2011, através do artigo 6º da Lei nº12.551 e, sua maior regulamentação em 2017, por meio da Reforma Trabalhista.

A normatização trazida pela reforma trouxe consigo, contudo, consequências negativas dessa modalidade de labor ao trabalhador, em virtude da inserção dos teletrabalhadores no artigo 62, III da CLT, cujo conteúdo não submete os trabalhadores ao controle de jornada, verdadeiro retrocesso que aponta para a infringência das políticas de proteção social ao trabalhador e proteções principiológicas e fundamentais constitucionais.

Tal distorção às garantias mínimas de direitos dos teletrabalhadores foi corrigida parcialmente pela MP nº1108/2022, convertida na Lei nº14.442/2022, que alterou a redação dos seguintes artigos: 62, III, 75-B, 75-C e 75-F, mudando de forma considerável o que se tinha definido com a Reforma Trabalhista de 2017, trazendo de volta a necessidade de controle de jornada e pagamento de horas extras aos teletrabalhadores, exceto para aqueles que aferem salário por produção ou tarefa.

A novíssima Lei nº14.442/2022 merece elogios em vários aspectos e andou bem ao estabelecer o direito ao controle de jornada para o teletrabalhador remunerado por unidade de tempo, de forma que a norma merece reparos, mas não repúdio total. Isto porque a flexibilidade de labor autorizada pelo teletrabalho não é capaz de desconfigurar a subordinação jurídica nessa

espécie laboral, permitindo, ao contrário, vigilância ainda mais intensa por parte do empregador, do que na relação presencial, através dos meios telemáticos.

Ocorre que afigura-se preocupante incongruência na redação da norma contida na Lei nº14.442/2022, que excluiu os teletrabalhadores remunerados por produção ou tarefa do regime de controle de jornada, confundindo normas de aferição de remuneração e normas de jornada de trabalho, bem como desconsiderando o fato de que uma regra não afasta a outra.

Além disso, a saúde destes teletrabalhadores que aferem salários por unidade de obra ou tarefa pode restar prejudicada, pois os mesmos são incentivados a prestar serviços além de suas forças físicas e psíquicas, com o fim de receber maior remuneração, o que pode levá-los à exaustão ou esgotamento, favorecendo a ocorrência do dano existencial e ferindo sua dignidade. Neste sentido, há prejuízo ainda ao seu direito de desconexão, que pode ser entendido como direito fundamental, na medida em que decorre de diversos direitos fundamentais constitucionalmente assegurados, como o direito à saúde, ao lazer, e à limitação de jornada, todos regidos pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

A propósito, a análise da legislação em vigor a respeito do controle de jornada no teletrabalho, terceiro objetivo específico alinhavado na construção deste estudo, inicia-se justamente pela falha do legislador ao deixar de conceder o direito a uma jornada controlada àqueles que trabalham remunerados por produção ou tarefa.

Tal exclusão, todavia, pode gerar insegurança jurídica, uma vez que as formas de aferição de salário por unidade de obra e tarefa, em verdade, impõem o controle de jornada. Além disso, não há como garantir os repousos legais a estes teletrabalhadores, posto que tal direito somente se confirma pelo controle de jornada.

Outro problema que se denota da redação da Lei nº14.442/2022 é a ausência de previsão em relação aos teletrabalhadores que tenham remuneração híbrida, ou seja, que tenham retribuição baseada na combinação entre salário fixo e variável.

Noutro giro, como a prática do teletrabalho pela nova legislação pode ocorrer predominantemente na empresa, o empregado que trabalha em regime de teletrabalho e afere salário com base em unidade de obra ou tarefa (portanto, não sujeito a controle de jornada) não receberia qualquer remuneração pelas horas extras, ainda que trabalhasse mais dias na localidade da empresa em regime de sobrejornada.

Pelo exposto, sugere-se Projeto de Lei para correção de atecnias da Lei nº14.442/2022, substituindo-se os termos “remuneração por produção e por peça ou tarefa”, pela distinção entre teletrabalhadores “com jornada definida” e “sem jornada definida”, bem como sugerindo-se

que sejam consideradas teletrabalho apenas as atividades realizadas preponderantemente fora das dependências da empresa.

Tal modificação garantiria que independentemente da modalidade escolhida para remuneração do teletrabalhador, fosse realizado o controle de jornada do empregado contratado com jornada definida por acordo individual, instrumento este que estabeleceria as atividades e jornadas a que estariam submetidos estes trabalhadores. O fato é que a média geral da massa de trabalhadores precisa de proteção, precisa da regulação a fim de humanizar as relações de teletrabalho por ele vivenciadas, pois não tem poder de negociação.

Desta forma, apenas os empregados que negociassem seus contratos sem jornada definida restariam excluídos do controle de jornada, preservando-se nestes casos uma das maiores vantagens do teletrabalho que é a autogestão do tempo pelo empregado, relegando-se esta modalidade àqueles que têm poder de negociação para barganhar com seu empregador, tais como trabalhadores de elite ou altos empregados.

Pelo que se vê, o grande desafio do momento é alcançar o equilíbrio entre proteção ao trabalho para os que ainda dela necessitam, mesmo que em um novo modelo social, sem perder de vista o trabalho digno e principalmente a saúde do trabalhador.

A concretização do direito à desconexão é exequível, mas perigosa, uma vez que o próprio formato da atividade dificulta a separação das atividades laborais das atividades privadas. As empresas têm que compatibilizar mecanismos de monitoramento remoto e controle de produtividade com o bem mais caro do trabalhador: o seu tempo de vida.

Assim, ao utilizar dispositivos tecnológicos já disponíveis na realidade dos envolvidos no teletrabalho deve-se ter o cuidado de que os mesmos não se desvirtuem para finalidade avessa, como a de vigilância exacerbada, preservando-se assim os direitos ao descanso, lazer, à saúde e à dignidade.

A propósito, a tecnologia que permite o acompanhamento das atividades executadas pelos trabalhadores à distância, também se presta ao controle da jornada, permitindo, assim, que direitos de índole fundamental possam ser gozados pelos indivíduos.

É uma utopia pensar que há jornadas de teletrabalho que não necessitam de controle. Há situações diversas no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, o uso destas tecnologias para vigilância devem ser vistas com ressalva, para que não se trate o trabalho humano como mercadoria. É preciso ressignificar as relações de trabalho, mas é necessário uma regulação para humanizar o teletrabalho, é necessário segurança jurídica, afinal, o Direito não é só de resultado!

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, R.Z. O teletrabalho e a subordinação estrutural. In: COLNAGO, L.M.R.; CHAVES JUNIOR, J.E.R.; ESTRADA, M.M.P. (Coord.) **Teletrabalho**. 1. ed., São Paulo: LTr. 2017.
- BARBOSA, D.B. **Uma Introdução à Propriedade Intelectual**. 2. ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2003.
- BARROS, A.M. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed., São Paulo: LTr. 2012.
- BEZERRA LEITE, C.H. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed., São Paulo: Saraiva. 2022.
- BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.html. Acesso em: 02 mai. 2022.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.html. Acesso em: 02 mai. 2022.
- BRASIL. **Medida Provisória nº1108, 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 nº5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1108.html. Acesso em: 05 mai. 2022.
- BRASIL. **Resolução nº1, de 2002-CN**. Dispõe sobre a apreciação, pelo Congresso Nacional, das Medidas Provisórias a que se refere o art. 62 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/561120/publicacao/15678176>. Acesso em: 27 mai. 2022.
- BRASIL. Senado, Consulta Pública, 2022. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>. Acesso em: 26 jun. 2022.
- BRASIL. Emendas, 2022 – Propostas de emenda à Medida Provisória. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9126141&ts=1653417707330&disposition=inline>. Acesso em: 28 mai. 2022.
- BONFIM, V. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista e a MP Nº808/2017**. 15. ed., Rio de Janeiro: Forense; Método. 2021.
- CALVO, A. Manual de direito do trabalho. 5. ed., São Paulo: Saraiva Educação. 2020.
- CARDOSO, A.C.M.; LIMA, C.R. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**. São Paulo, SP, v. 45, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572020000100400&tlng=pt. Acesso em: 23 jul. 2020.
- CAVALCANTE, J.Q.P; NETO, F.F.J. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: COLNAGO, L.M.R.; CHAVES JUNIOR, J.E.R.; ESTRADA, M.M.P. (Coord.) **Teletrabalho**. 1. ed., São Paulo: LTr. 2017.
- COLUMBU, F.; MASSONI, T.O. Tempo de trabalho e teletrabalho. In: COLNAGO, L.M.R.; CHAVES JUNIOR, J.E.R.; ESTRADA, M.M.P. (Coord.) **Teletrabalho**. 1. ed., São Paulo: LTr. 2017.

CONEGLIAN, T.N.M. **Teletrabalho HOME-OFFICE: identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores**. 1. ed., Curitiba: CRV. 2020.

DELGADO, M.G. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed., São Paulo: LTr. 2018.

DUTRA, S.R.B.; VILLATORE, M.A.C. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista Eletrônica**, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, set. 2014. Disponível em: https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24246/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202014%20-%20n%C2%BA%2033%20-%20Teletrabalho%29.pdf. Acesso em: 5 abr. 2022.

DE MASI, DOMENICO. **O ócio criativo**/Domenico De Masi; entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi – Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DE MASI, D. O Trabalho no século XXI/Domenico De Masi; tradução Aline Leal. 1. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2022.

ESTRADA, M.M.P. Teletrabalho: conceitos e sua classificação em face dos avanços tecnológicos. In: COLNAGO, L.M.R.; CHAVES JUNIOR, J.E.R.; ESTRADA, M.M.P. (Coord.) **Teletrabalho**. 1. ed., São Paulo: LTr. 2017.

ESTRADA, M.M.P. **Teletrabalho & Direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. 1. ed., Curitiba: Juruá. 2014.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Manual de Atuação em Arranjos Produtivos Locais – APLs**. São Paulo: Fiesp. Disponível em: https://sitedesfiespstorage.blob.core.windows.net/uploads/2014/06/manual_apl.pdf. Acesso em: 12 set. 2022

GARCIA, G.F.B. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed., São Paulo: Saraiva. 2021.

GOLDSCHIMDT, R.; GRAMINHO, V.M.C. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. 1. ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2020.

HOFFMAN, F. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. In: COLNAGO, L.M.R.; CHAVES JUNIOR, J.E.R.; ESTRADA, M.M.P. (Coord.) **Teletrabalho**. 1. ed., São Paulo: LTr. 2017.

INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL (INPI), 2022. **Classificação de Patentes (IPC/CPC) – Relatório Executivo**. Disponível em: https://www.gov.br/inpi/pt-br/servicos/patentes/classificacao/RelatorioExecutivoClassificacaoPatentes2021_DIRPA_14032022.pdf. Acesso em: 23 jun. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL (INPI), 2021. **Manual Básico de Patentes**. Disponível em: <https://www.gov.br/inpi/pt-br/servicos/patentes/guia-basico/ManualdePatentes20210706.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2022.

KUPFER, D.; TIGRE, P.B. **Modelo SENAI de Prospecção: Documento Metodológico**. Capítulo 2: Prospecção Tecnológica. In: Organización Internacional Del Trabajo CINTERFOR. Papeles de La Oficina Técnica, n. 14, Montevideo: OIT/CINTERFOR, 2004. Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/filepublicacion/papeles14.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2022.

LAMBERTY, A.O.; GOMES, T.B. 4º. Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade – Edição 2017 – O Direito à Desconexão do Empregado e o Teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela Lei nº13.467/2017. 2017.

LENZA, P. **Direito Constitucional Esquematizado**. 13. ed., São Paulo: Saraiva. 2009.

- MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed., São Paulo: Saraiva. 2020.
- MARDERS, F.; KUNDE, B.M.M. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. In: COLNAGO, L.M.R.; CHAVES JUNIOR, J.E.R.; ESTRADA, M.M.P. (Coord.) **Teletrabalho**. 1. ed., São Paulo: LTr. 2017.
- MASSI, A. Teletrabalho – análise sob a ótica da saúde e da segurança do trabalhador. In: COLNAGO, L.M.R.; CHAVES JUNIOR, J.E.R.; ESTRADA, M.M.P. (Coord.) **Teletrabalho**. 1. ed., São Paulo: LTr. 2017.
- MELO, S.N.; LEITE, K.R.A. **Direito à desconexão do trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr. 2021.
- MIZIARA, R. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. In: TREMEL, R.; CALCINI, R. (Org.) **Reforma Trabalhista, primeiras impressões**. 1. ed., Campina Grande: Eduepb. 2018.
- MONTEIRO, R.D. O Dano Existencial e o Cancelamento na Internet: evolução do direito e tecnologia. 1. ed., Rio Grande do Sul: Novas Edições Acadêmicas, 2021.
- MORAES, A. **Direito Constitucional**. 24. ed., São Paulo: Atlas. 2009.
- NASCIMENTO, A.M. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed., São Paulo: Saraiva. 2009.
- NASCIMENTO, A.M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33. ed., São Paulo: LTr. 2007.
- OIT. Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Convenção (nº155), de 22 de junho de 1981. Convenção sobre a segurança e saúde dos trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 mai. 2022.
- OLIVEIRA, J.A. **O Teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. 1. ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2020.
- ORBIT QUESTEL. [Base de dados – Internet]. Co. Orbit at a glance. Disponível em: <https://www.orbit.com/#QuicklistListPage>. Acesso em: 01 jun. 2022.
- PACHECO, F.L.; DESTE, J.A. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinariedade: aspectos teóricos e práticos**. 1. ed.. Leme, SP: Mizuno. 2021
- PARANHOS, C.S.; RIBEIRO, N.M. Importância da Prospecção Tecnológica em Base de Patentes e seus Objetivos da Busca. **Cadernos de Prospecção**. Salvador, v. 11, n. 5 – Ed. Esp. VIII ProspecT&I, p. 1274-1292, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nit/article/view/28190/IMPORT%C3%82NCIA%20DA%20PROSPEC%C3%87%C3%83O%20TECNOL%C3%93GICA%20EM%20BASE%20EM%20PATENTES%20E%20>. Acesso em: 01 jul. 2022.
- PARMEGIANE, D. **Dano Existencial: análise da jornada excessiva de trabalho e teletrabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana**. 1. ed. Curitiba: CRV. 2020.
- PAULO, V.; ALEXANDRINO, M. **Manual de Direito do Trabalho**. 13. ed., São Paulo: Método. 2009.
- PORTER, M. Clusters and the new economics competition. **Harvard Business Review**, 1998. Disponível em: <https://hbr.org/1998/11/clusters-and-the-new-economics-of-competition>. Acesso em: 12 set. 2022.
- RESENDE, R. **Direito do Trabalho Esquemático**. 1. ed., São Paulo: Método. 2011.

ROBORTELA, L.C.A.; PERES, A.G. 2022. **Direito Trabalhista nos Negócios**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-trabalhista-nos-negocios/363021/teletrabalho--nova-regulamentacao--mps-1-109-e-1-108>. Acesso em: 30 mai. 2022.

RODRIGUES, P.L. **Direito do Trabalho 4.0: as relações de trabalho na quarta Revolução Tecnológica**. 1. ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2020.

ROMITA, A.S. **Direitos fundamentais nas relações do trabalho**. 4. ed., São Paulo: LTr. 2012.

SARAIVA, R.; SOUTO, R.T. **Direito do trabalho: concursos públicos**. 21. ed., Salvador: JusPodivm, 2018.

SIQUEIRA, J.P.F.H; SARANDY, F.M.S. O teletrabalho no contexto do discurso gerencial e a retórica da produtividade. In: COLNAGO, L.M.R.; CHAVES JUNIOR, J.E.R.; ESTRADA, M.M.P. (Coord.) **Teletrabalho**. 1. ed., São Paulo: LTr. 2017.

SOARES, F.R. (Coord.). **Danos extrapatrimoniais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr. 2017.

SOUTO MAIOR, J.L. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>. Acesso em: 30 mai. 2022.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; SEGADAS, V.; TEIXEIRA, L. **Instituições de Direito do Trabalho**. V. 1, 20. ed., São Paulo: LTr. 2002.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TRT), 2020. **Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 15 set. 2022.

APÊNDICES

APÊNDICE A:**ATIVIDADES DESENVOLVIDAS DURANTE O MESTRADO**

PRODUTO PROFNIT - PROJETO DE LEI	
Março a novembro/2022	Elaboração de Projeto de Lei para propositura junto ao Senado Federal, com proposta de melhorias da Lei em vigor acerca do tema Teletrabalho
ARTIGOS SUBMETIDOS	
03/02/2022	Protocolo de Madri e artigo 217 da LPI – Revista Direito e Liberdade
07/12/2022	Prospecção Tecnológica em base de patentes e o controle de jornada no teletrabalho - Revista Cadernos de Prospecção
OFICINA PROFISSIONAL	
Dezembro de 2020 a agosto de 2021	Atividade cumprida como bolsista do INPI junto ao Projeto de Pesquisa da Coordenação do Consultivo em matéria de Propriedade Intelectual da Procuradoria Federal Especializada no INPI.
TRABALHOS APRESENTADOS EM CONGRESSOS	
26 a 31 de outubro/2020	“PROSPECÇÃO TECNOLÓGICA EM BASE DE PATENTES E ANÁLISE DE CONTRAPONOS DO TELETRABALHO” no X ProspeCT&I 2020 – IV Congresso Internacional do PROFNIT
26 a 31 de outubro/2020	“PROSPECÇÃO TECNOLÓGICA EM BASE DE PATENTES E PARA APLICAÇÃO DA TELECONSULTA NA INTERAÇÃO MÉDICO-PACIENTE” no X ProspeCT&I 2020 – IV Congresso Internacional do PROFNIT
CURSOS, CONGRESSOS E SEMINÁRIOS NAS ÁREAS DE PROPRIEDADE INTELECTUAL, TRANSFERÊNCIA DE TECNOLOGIA E PROSPECÇÃO TECNOLÓGICA	
26 a 31 de outubro/2020	X ProspeCT&I 2020 – IV Congresso Internacional do PROFNIT
26 a 31 de outubro/2020	Minicurso de Metodologia da Pesquisa Científico-Tecnológica e Inovação no X ProspeCT&I 2020 – IV Congresso Internacional do PROFNIT
26 a 31 de outubro/2020	Minicurso de Propriedade Intelectual no X ProspeCT&I 2020 – IV Congresso Internacional do PROFNIT
26 a 31 de outubro/2020	Minicurso de Políticas Públicas de CT&I e o Estado Brasileiro no X ProspeCT&I 2020 – IV Congresso Internacional do PROFNIT
26 a 31 de outubro/2020	Minicurso de Prospecção Tecnológica no X ProspeCT&I 2020 – IV Congresso Internacional do PROFNIT
26 a 31 de outubro/2020	Minicurso de Transferência de Tecnologia no X ProspeCT&I 2020 – IV Congresso Internacional do PROFNIT

APÊNDICE B:

PROJETO DE LEI SOBRE TELETRABALHO

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , de 2022

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, para dispor sobre o teletrabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. Esta Lei altera os artigos 62, inciso III, 75-B, parágrafos 1º, 2º, 3º, 5º, 9º e 75-C, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452/1943, que passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 62.....

.....

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço sem jornada definida.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto 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 constitua como trabalho externo

§ 1º O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto, desde que sua ocorrência se dê de modo eventual.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços com jornada definida e sem jornada definida.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto sem jornada definida, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

.....

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de *internet* utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso para os teletrabalhadores sem jornada definida, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

.....

.....

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais nos casos de teletrabalhadores com jornada definida."

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado e a jornada a que estão submetidos, nos casos de teletrabalhadores com jornada definida.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei 14.442/2022, sancionada em 02/09/2022, alterou o inciso III do artigo 62 da CLT, excluindo os teletrabalhadores remunerados por produção ou tarefa das regras pertinentes à duração do trabalho, ou seja, dispensando o empregador da realização do controle de jornada e intervalos, do pagamento de horas extras e da jornada noturna destes trabalhadores.

Todavia, as retribuições por tarefa e por produção estão aliadas e submetidas à noção de tempo, sendo certo que a dispensa do controle de jornada nestes casos pode vir a promover a extensão do horário de trabalho, pelo excesso de conexão às atividades empresariais, reduzindo de maneira significativa o período destinado ao descanso, ao convívio familiar e aos momentos de lazer, podendo gerar o dano

existencial.

Assim, os teletrabalhadores que aferem salários por unidade de obra ou tarefa podem restar sobrecarregados pela cobrança por alta produtividade e prestar serviços além de suas forças físicas e psíquicas, o que pode levá-los à exaustão ou esgotamento, em prejuízo do seu direito de desconexão, que pode ser entendido como direito fundamental, na medida em que decorre de diversos direitos fundamentais constitucionalmente assegurados, como o direito à saúde, ao lazer, e à limitação de jornada, todos regidos pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

Ademais, a atual redação do artigo 62 da CLT, III, da CLT comete incongruência, pois caracteriza tipos de jornada de trabalho, usando terminologia que é própria às formas de aferição de salário ao empregado (institutos completamente diferentes), desconsiderando ainda que as normas de aferição por unidade de obra e tarefa não excluem o controle de jornada.

A propósito, o salário por produção corresponde a uma importância que varia com a quantidade de serviço produzido pelo empregado, sem levar em conta o tempo gasto na sua execução, mas ainda assim se mostra compatível com o controle de jornada e pagamento de adicional de horas extras, que deve incidir sobre o valor do salário correspondente à produção obtida após a jornada normal.¹ O salário tarefa, por sua vez, corresponde a uma importância fixa, paga em razão de períodos pré-estabelecidos, desde que o empregado execute, nestes períodos, um mínimo predeterminado de serviço. Normalmente, é predeterminado um mínimo de serviço para cada jornada e, atingido esse limite, tem-se por concluído o dia de trabalho, considerando-se extraordinário qualquer serviço posteriormente executado².

Ou seja, o trabalhador que recebe retribuição por tarefa ou produtividade, faz *jus* à percepção de horas extras quando atinge oito horas de trabalho, ou quando atinge a tarefa ou a produtividade antes do cômputo de oito horas de trabalho. Leva-se em conta o tempo e a produção, sendo, portanto, necessário o controle do tempo.

Assim sendo, a contratação, seja por produção ou por tarefa, não teria o condão de afastar por si só as regras de duração do trabalho, mesmo porque os comissionistas puros têm jornada definida quando não enquadrados nas exceções do

¹ SÚSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; SEGADAS, V.; TELXEIRA, L. *Instituições de Direito do Trabalho*. V. 1. 20. ed., São Paulo: LTr. 2002.

² *Idem*.

artigo 62 e, assim, fazem *jus* a hora extra, conforme a Súmula 340 do TST³.

Outra incongruência que se avista na CLT, que teve a redação do artigo 75-B modificada pela Lei 14.442/2022 e que se afigura algo muito preocupante é o fato de que quem trabalha por comissão ou tarefa, segundo artigo 75-B, *caput* e parágrafo 1º, poderia ter a prática de suas atividades na localidade da empresa, de modo preponderante ou não, sem que com isso restasse descaracterizada a jornada de teletrabalho.

Ou seja, isto permitiria que o empregado que trabalha em regime de teletrabalho e afere salário com base em unidade de obra ou tarefa (portanto, não sujeito a controle de jornada) não receba qualquer remuneração pelas horas extras, ainda que trabalhe mais dias na localidade da empresa, ainda que em regime de sobrejornada.

É certo que o teletrabalho e o trabalho híbrido se apresentam hoje como necessidades competitivas e que uma das maiores vantagens do teletrabalho é a autogestão do tempo pelo empregado. É certo ainda que trabalhadores de elite ou altos empregados têm condições de negociar com o empregador sua jornada. Porém, a média geral da massa de trabalhadores precisa de proteção, precisa da regulação a fim de humanizar as relações de teletrabalho por ele vivenciadas, pois não tem poder de negociação.

Assim, para que a construção do Projeto de Lei dentro da melhor técnica jurídica, buscou-se a substituir as formas de aferição de retribuições utilizadas na norma, pelas expressões “com jornada definida” e “sem jornada definida”. Desse modo se excluiriam os empregados em regime de teletrabalho com plena liberdade de jornada e horários, não descaracterizando esta exceção eventual comparecimento ao estabelecimento empregador ou a reuniões⁴.

A temática deste Projeto de Lei, apresentada por mim Senador Rodrigo Cunha, nasceu de trabalho de dissertação de mestrado da mestranda Elaine Ribeiro Bueno de Mendonça⁵, pós-graduanda junto ao Profnit - maior programa nacional de pós-graduação *strictu sensu* em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação, executado por uma rede de 38 Universidades Federais e fomentado pelos principais órgãos dedicados à inovação do país.

Sala das Sessões, em XX de XXXX de 2022.

³ ROBORTELA, L.C.A.; PERES, A.G. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-trabalhista-nos-negocios/363021/teletrabalho--nova-regulamentacao--mps-1-109-e-1-108>.

⁴ Idem.

⁵ elaineribeirobuenedemendonca@gmail.com

APÊNDICE C:

ARTIGOS SUBMETIDOS

O PROTOCOLO DE MADRI E O ARTIGO 217 DA LPI

MADRID PROTOCOL AND ARTICLE 217 OF BRAZILIAN INTELLECTUAL PROPERTY ACT

RESUMO:

Os registros de marca no Brasil, via Protocolo de Madri, dispensam a constituição do procurador local, em oposição à previsão contida no artigo 217 da Lei nº.9.279/96 (Lei da Propriedade Industrial). Essa dicotomia entre as normas pode tornar excessivamente morosa e onerosa a citação judicial de titulares estrangeiros. O presente artigo aborda os possíveis caminhos a serem adotados pelo Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI), diante das obrigações assumidas pelo Brasil no Protocolo de Madri, em ações judiciais que dependam de citação por carta rogatória, perpassando por questões, como: direito intertemporal, instituto da cooperação jurídica processual e internacional, propostas de nova redação para o artigo 217, projeto de lei que propõe mudança na redação do artigo 217 da LPI, bem como proposta à Organização Mundial da Propriedade Intelectual (OMPI) para inclusão de cláusula no pedido de registro internacional. A pesquisa foi conduzida com base em disposições da doutrina, artigos científicos e, especialmente, em pareceres da Procuradoria Especializada em Propriedade Industrial da Advocacia Geral da União.

Palavras-chave: Protocolo de Madri. Antinomia. Citação. Princípio da cooperação. Princípio da autonomia da vontade.

ABSTRACT:

Trademark registrations in Brazil, via the Madrid Protocol, dispense with the constitution of a local attorney, in opposition to the provision contained in article 217 of Law nº.9.279/96 (Industrial Property Law). This dichotomy between the rules can make the judicial citation of foreign holders excessively time-consuming and costly. This article discusses the possible paths to be adopted by the National Institute of Industrial Property – INPI, given the obligations assumed by Brazil in the Madrid Protocol, in lawsuits that depend on summons by letter rogatory, passing through issues such as: intertemporal law, institute of procedural and international legal cooperation, proposed new wording for article 217, bill that proposes a change in the wording of article 217 of the LPI, as well as a proposal to WIPO to include a clause in the application for international registration. The research was conducted based on the provisions of the doctrine, scientific articles and, especially, on opinions from the Special Attorney for Industrial Property of the Federal Attorney General.

Keywords: Madrid Protocol. Antinomy. Quote. Principle of cooperation. Principle of autonomy of the will.

INTRODUÇÃO

Atendendo a interesses comerciais decorrentes da globalização das atividades de mercado, cabe ao titular de uma marca solicitar seu registro em cada um dos espaços geográficos nos quais deseje proteção, a fim de garantir o direito exclusivo de uso e exercício dos respectivos direitos de forma eficaz. O Brasil, assim como os demais países, tem autonomia para legislar sobre o direito marcário e, ainda, para instituir órgãos de registro em sua jurisdição.

Em 2018, o Brasil aderiu ao Protocolo de Madri, que propõe uma forma de registro internacional de marcas, possibilitando a obtenção do referido direito em países estrangeiros de uma forma mais conveniente e barata.

14/11/2022 08:43

#2695 Sinopse



Capa Sobre Página do usuário Pesquisa Atual Anteriores Notícias ESMARN T3/RH IBICT

Usuário

Logado como:
elaiberib@uodnemendonca
Meus períodos
Perfil
Sair do sistema

Autor

Submissões
Arquivo (1)
Arquivo (0)
Nova submissão

Conteúdo da revista

Pesquisa

Todos ▾
Pesquisar

Procurar
Por Edição
Por Autor
Por título
Outras revistas

Tamanho de fonte

Informações

Para leitores
Para Autores
Para Bibliotecários

OPEN JOURNAL SYSTEMS

Ajuda do sistema

Capa » Usuário » Autor » Submissões » #2695 » **Resumo**

RESUMO AVALIAÇÃO EDIÇÃO

SUBMISSÃO

Autores ELAINE RIBEIRO BUENO DE MENDONÇA, Sílvia Beatriz Beger Uchôa
Título O PROTOCOLO DE MADRI E O ARTIGO 217 DA LPI
Documento original 2695-5877-1-SM.PDF 2022-02-03
Docs. sup. 2695-5881-1-SP.DOCX 2022-02-09 INCLUIR DOCUMENTO SUPLEMENTAR
Submetido por sra ELAINE BUENO RIBEIRO BUENO DE MENDONÇA
Data de submissão fevereiro 3, 2022 - 08:13
Seção Artigos
Editor José Armando Dias Júnior - Coordenador Científico da Revista Direito e Liberdade

SITUAÇÃO

Situação Em avaliação
Iniciado 2022-02-03
Última alteração 2022-02-03

METADADOS DA SUBMISSÃO

EDITAR METADADOS

AUTORES

Nome ELAINE RIBEIRO BUENO DE MENDONÇA
URL <https://orcid.org/0000-0002-2461-669X>
Instituição/Afiliação Universidade Federal de Alagoas - UFAL
País Brasil
POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES —
Resumo da Biografia Mestranda em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação pela UFAL, Master of Business Administration (MBA) em Gestão Empresarial pela FGV, Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Fundação Escola Superior do Ministério Público do Estado de Minas Gerais/Unifenas, Graduada em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas

Contato principal para correspondência.

Nome Sílvia Beatriz Beger Uchôa
URL <https://orcid.org/0000-0002-2317-5554>
Instituição/Afiliação Universidade Federal de Alagoas - UFAL
País Brasil
POLÍTICA DE CONFLITO DE INTERESSES —
Resumo da Biografia Doutora em Química e Biotecnologia - Área de concentração Físico-Química, pelo Instituto de Química e Biotecnologia (IQB) da UFAL (2007) e período, Doutorado-Sanduícho na West Virginia University. Atualmente professora visitante da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), atuando no Mestrado Profissional em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para Inovação (Profrit), Diretora técnica do FORTEC

TÍTULO E RESUMO

Título O PROTOCOLO DE MADRI E O ARTIGO 217 DA LPI
Resumo Os registros de marca no Brasil, via Protocolo de Madri, dispensam a constituição do procurador local, em oposição à previsão contida no artigo 217 da Lei nº 9.279/96 (Lei da Propriedade Industrial). Essa dicotomia entre as normas pode tornar excessivamente onerosa e onerosa a citação judicial de titulares estrangeiros. O presente artigo aborda os possíveis caminhos a serem adotados pelo Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI), diante das obrigações assumidas pelo Brasil no Protocolo de Madri, em ações judiciais que dependam de citação por carta rogatória, perpassando por questões, como: direito intertemporal, instituto de cooperação jurídica processual e internacional, propostas de nova redação para o artigo 217, projeto de lei que propõe mudança na redação do artigo 217 da LPI, bem como proposta à Organização Mundial da Propriedade Intelectual (OMPI) para inclusão de cláusula no pedido de registro internacional. A pesquisa foi conduzida com base em disposições da doutrina, artigos científicos e, especialmente, em pareceres da Procuradoria Especializada em Propriedade Industrial da Advocacia Geral da União.

INDEXAÇÃO

Área e sub-área do Conhecimento Direito; Processo Civil
Palavras-chave Protocolo de Madri; Antinomia; Citação; Princípio da cooperação; Princípio da autonomia da vontade
Brasil
Geo-espacial ou —
Cronológica ou —
Histórica da —
Características da amostragem pesquisa da —
Tipo, método ou ponto de vista Pesquisa bibliográfica e documental
Idioma pt

14/11/2022 08:43

#2695 Sinopse

APOIO E FINANCIAMENTO

Agências

ISSN Eletrônico 2177-1758 / ISSN Impresso 1809-3280.

Adoção de Fluxo Contínuo para recebimento de trabalhos.

A Revista Direito e Liberdade está indexada em:

- Nacionais: Ibiict; BDJur - Biblioteca Digital do STJ; Diadorim; LivRe; Sumários de Revistas Brasileiros (sumarios.org); CASISbr; Rede Virtual de Bibliotecas Congresso Nacional (RVBN).
- Internacionais: Bielefeld Academic Search Engine (BASE); Cite Factor; Directory of Open Access Journals; DRJI; Elektronische Zeitschriftenbibliothek (EZB); European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences (ERIH PLUS); Google Scholar; JournalsforFree; Latindex; Library of Congress; MJAR (Information Matrix for the Analysis of Journals); Open Academic Journal Index (OAJI); Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico; SHERPA/RoMEO; Web of Science Emerging Sources Citation Index; WorldCat; JournalTOCS.



PROSPEÇÃO TECNOLÓGICA EM BASE DE PATENTES E O CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO

RESUMO

O teletrabalho é resultado dos avanços tecnológicos do mundo globalizado pela expansão das tecnologias de informação e comunicação colocadas à disposição do empregador, auxiliando o labor fora das dependências da empresa, necessidade em evidência desde a pandemia. Contudo, o acesso a ferramentas tecnológicas de teletrabalho pode gerar a exploração da cobrança exacerbada por produtividade, e consequente sobrejornada para cumprimento de metas exorbitantes, sem o respectivo pagamento de horas extras e em prejuízo do direito à desconexão. Em contrapartida, parte da sociedade não tem acesso a estes mecanismos e, na tentativa de facilitar esta aproximação, através de mapeamento tecnológico por meio do ORBIT, explora-se neste estudo as patentes dirigidas ao teletrabalho, conforme norma vigente, identificando avanços tecnológicos e tendências mercadológicas no cenário nacional e internacional, tendo sido detectadas, através da leitura dos documentos patentários selecionados, 73 patentes especialmente dirigidas ao controle de jornada, supostamente disponíveis à cessão ou reaproveitamento pela sociedade.

Palavras-chave: Teletrabalho; Prospecção tecnológica; Controle de jornada.

TECHNOLOGICAL PROSPECTION ON THE BASE OF PATENT AND THE CONTROL OF TIME IN THE TELEWORK

ABSTRACT

Telework is result of technological advances in the globalized world due to the expansion of information and communication technologies made available to the employer, helping work outside the company's premises, need in evidence since the pandemic. However, access to teleworking technological tools can lead to exploitation of exacerbated demands for productivity, and consequent overtime to meet exorbitant goals, without the respective payment of overtime and to the detriment of the right to disconnect. In contrast, part of society does not have access to these mechanisms and, in an attempt to facilitate this approximation, through technological mapping through ORBIT, this study explores patents aimed at telework, according to current regulations, identifying technological advances and trends market in the national and international scene, having been detected, through the reading of the selected patent documents, 73 patents specially directed to the control of working hours, supposedly available for assignment or reuse by society.

Key-words: Telework; Technological prospecting; Journey control.

Área Tecnológica: Prospecção tecnológica.

07/12/2022 12:15

Elaine Ribeiro Bueno de Mendonça, Prospecção tecnológica em base de patentes e o controle de jornada no teletrabalho

Cadernos de Prospecção

Tarefas 0

Português (Brasil)

Ver o Site

elaineribeirobuenodemendonca

PROSPECÇÃO

52123 / Mendonça et al. / Prospecção

Biblioteca da Submissão

Submissões

Fluxo de Trabalho

Publicação

Submissão


Avaliação

Edição de Texto

Editoração

Arquivos da Submissão

Q Buscar

▶	 205066-1	dezembro 7, 2022	Texto do Artigo
	elaineribeirobuenodemendonca, Prospecção tecnológica em base de patentes e o controle de jornada no teletrabalho.docx		

Baixar Todos os Arquivos

Discussão da pré-avaliação Adicionar comentários

Nome	De	Última resposta	Respostas	Fechado
------	----	-----------------	-----------	---------

Nenhum item