

TELETRABALHO: REFLEXÕES INTRODUTÓRIAS NA PERSPECTIVA DA LEI Nº 14.442/2022¹

TELEWORK: INTRODUCTORY REFLECTIONS FROM THE
PERSPECTIVE OF LAW Nº 14.442/2022

Marcella Pagan²
Caio Afonso Borges³
Gabriela Neves Delgado⁴

Data de Submissão: 26/10/2022

Data de Aceite: 07/12/2022

Resumo: Este artigo analisa as alterações promovidas pela Lei n.º 14.442/2022 no tocante à regulamentação do teletrabalho, buscando avaliar se a referida legislação se adequa aos parâmetros constitucionais de proteção ao trabalho. A partir da identificação das mudanças ocorridas nessa modalidade de trabalho à distância, busca-se compreender os efeitos da invisibilidade digital, sobretudo

1 Artigo integrado ao conjunto das atividades de pesquisa realizadas no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UnB, na linha de pesquisa Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade.

2 Pós-Doutoranda em Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade pela Universidade de Brasília - UnB. Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MINAS. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Faculdade Gama Filho/RJ. Professora do Centro Universitário UNA. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Constituição e Cidadania* (UnB/CNPq). Advogada sócia do Kumaira Advogados Associados. E-mail: marcellapagani@hotmail.com

3 Mestrando e Graduado em Direito pela Universidade de Brasília (UnB). Membro do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Constituição e Cidadania* (UnB/CNPq). Membro do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Interseccionalidades e direitos* (UnB/CNPq). Assessor Jurídico no Ministério Público do Trabalho. E-mail: amancaio27@gmail.com

4 Professora Associada de Direito do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB). Pós-Doutorado em Desigualdades Globais e Justiça Social pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais e seu Colégio Latino-Americano de Estudos Mundiais (FLACSO). Pós-Doutorado em Sociologia do Trabalho pelo Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Doutora em Filosofia do Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Pesquisadora Coordenadora do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Constituição e Cidadania* (UnB/CNPq). Advogada. E-mail: gnevesdelgado@gmail.com

no que concerne aos riscos de não efetivação do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Jornada de trabalho. Tempo de trabalho. Lei n.º 14.442/2022.

Abstract: This article analyzes the changes promoted by Law n.º 14.442/2022 regarding the regulation of telework, seeking to evaluate whether this legislation fits the constitutional parameters of protection to work. From the identification of the changes that occurred in this modality of distance work, we seek to understand the effects of digital invisibility, especially regarding the risks of not realizing the fundamental right to limit the working hours.

Key-words: Telework. Working time. Time of work. Law n.º 14.442/2022.

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de novas tecnologias de comunicação digital aliado a recursos informáticos e telemáticos⁵ possibilitou modalidades novas de comunicação em vários seguimentos da vida humana, permitindo uma reorganização empresarial e do próprio trabalho desenvolvido.

O teletrabalho tem sua origem no final do século XX, com o desenvolvimento de uma série de tecnologias de informação e comunicação que possibilitaram a realização de trabalhos em espaços geográficos alheios às dependências das empresas.

Com as inovações da era digital e o aprimoramento dos aparatos tecnológicos pelo impulso da indústria 4.0⁶, o teletrabalho se expandiu significativamente, sobretudo no contexto da pandemia da Covid-19 e a consequente política de distanciamento social.

Essa nova modalidade de trabalho desafia a compreensão tradicional da arquitetura espaço-tempo de trabalho⁷, o conceito de alteridade trabalhista e o direito à limitação da jornada de trabalho, com consequências diretas na proteção justrabalhista, considerada a perspectiva paradigmática do direito fundamental ao trabalho digno.

As reflexões deste artigo se concentrarão, primeiramente, nos parâmetros regulatórios brasileiros para o teletrabalho promovidos no pós-pandemia, com destaque para a Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Assim, pela análise dos dispo-

5 Segundo o Dicionário Houaiss da língua portuguesa, o epíteto telemático corresponde a: “Telemática s.f. (sxx) 1. conjunto de serviços informáticos fornecidos através de uma rede de telecomunicações. 2. ciência que trata da transmissão, a longa distância, de informações computadorizadas. 3. esse tipo de transmissão ETIM fr. *télématique* (1978) “técnicas e serviços em que se associam meios de informática e de telecomunicações”, formado com o el. inicial de *télécommunication* e o el. final de *informatique*; cp. port. *tele*(comunicação) + (infor)*mática* SIN/VAR teleinformática.”. HOUAISS, Antônio. Dicionário Houaiss da língua portuguesa. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

6 Entende-se como Indústria 4.0 um modelo em que a tecnologia é responsável pela estruturação econômica, via rede mundial de computadores hipertrofiada. A respeito, consultar: PEREIRA, Alberto Luiz Bresciani de Fontan. *Algoritmos: caminhos ou descaminhos para o trabalho digno*. In DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital**. São Paulo: LTr, 2020. p. 115-125.

7 DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. A arquitetura do espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. **Revista Palavra Seca**, Belo Horizonte, v. 1, n.º 1, mar/ago, pp. 41-55, 2021.

sitivos alterados, propõe-se a fazer uma reflexão inicial sobre a Lei n° 14.442/2022, de forma a contribuir para se pensar em possíveis repercussões da regulação do teletrabalho em outras esferas. Em um segundo momento, a partir da identificação das mudanças ocorridas nessa modalidade de trabalho à distância, busca-se compreender os efeitos da invisibilidade digital, sobretudo no que se refere ao direito fundamental à limitação da jornada de trabalho.

2. TELETRABALHO NA PERSPECTIVA DA LEI N.º 14.442/2022: APONTAMENTOS GERAIS

O instituto do teletrabalho foi incluído na Consolidação das Leis do Trabalho a partir da Lei n.º 13.467/2017, que inseriu os artigos 75-A ao 75-E no texto consolidado, sendo que o primeiro artigo estabelece, de plano, que a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto no Capítulo II-A, da CLT.

O teletrabalho foi definido inicialmente como a prestação de serviços estruturada por tecnologias de informação e comunicação, que viabilizam o trabalho fora das dependências empresariais, sem se constituir como uma modalidade de “trabalho externo”.

Assim, é preciso compreender o teletrabalho enquanto uma das espécies de “trabalho a distância”, sendo figura com regulação específica e características marcantes. Essa distinção é importante para se melhor entender as alterações postas no conceito de teletrabalho pela Lei n.º 14.442/2022.

Segundo Denise Fincato, a principal característica do teletrabalho é que ele se efetiva mediante uso de tecnologias da informação e comunicação, fora do espaço físico da empresa, cabendo ao empregador organizar sua estrutura produtiva para integrar o trabalhador remoto à sua rede de empregados, no conjunto de ações e estratégias empresariais⁸.

Enquanto o trabalho em domicílio se caracteriza pela realização de atividades laborais exclusivamente no ambiente doméstico, o teletrabalho pode ser executado em qualquer lugar fora do espaço físico da empresa, seja no domicílio do trabalhador ou não.

Portanto, a identificação do espaço doméstico como um espaço de trabalho é característica marcante do trabalho em domicílio, mas não necessariamente identificada no teletrabalho. Nos termos da Lei n° 13.467/2017, a configuração espacial

8 FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, fev. 2019. p. 64.

do teletrabalho é eleita por critério de exclusão, ou seja, é todo lugar que não coincida com as dependências do empregador.

Contudo, com a nova redação do art. 75-B, *caput*, da CLT, dada pela Lei n.º 14.442/2022, considera-se teletrabalho “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 configure trabalho externo”. Assim, “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” (art. 75-B, §1º).

Este fator é preocupante quando analisado em conjunto com as duas figuras criadas pela Lei n.º 14.442/2022: o teletrabalho por jornada e o teletrabalho por produção ou tarefa (conforme redação do art. 75-B, §2º, da CLT).

Em seguida, o art. 75-B, § 3º, da CLT determina que, na hipótese de prestação de serviços em regime de teletrabalho por produção ou tarefa, não sejam aplicadas as normas de controle de jornada presentes no Capítulo II do Título II da CLT. Essa última disposição, por sua vez, é confirmada pela alteração do inciso III, do art. 62, da CLT, que elenca as hipóteses não abrangidas pela regulação da jornada de trabalho.

A modalidade de trabalho regulada por produção incide tanto em questões relacionadas à jornada de trabalho quanto na remuneração do trabalhador⁹. Nesse regime, se, por um lado, o controle do tempo de trabalho fica vinculado à satisfação total das demandas as quais se esperam ver cumpridas, de outro lado, a remuneração do trabalhador pode variar de acordo com a sua capacidade de produção e não de acordo com a sua disponibilidade de tempo perante o empregador.

Jornada e remuneração são vetores básicos que compõem a vivência de trabalho e, portanto, não podem ser dissociadas. Ao destituir a forma de regulação do trabalho que considera o tempo de execução e o tempo de disponibilidade do empregado perante o empregador em prol de um estatuto que se baseia apenas e exclusivamente na capacidade produtiva do trabalhador, acaba-se por desconsiderar o conceito completo de “tempo de trabalho”, enquanto elemento constitutivo da experiência humana.

9 Para uma discussão mais aprofundada sobre o tema da estruturação da precificação e do assalariamento por peça, ver: OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA**, v. 31, n.1, pp. 33-76, jan-jun 2021.

Foram identificados, então, três elementos na regulação dada pela Lei n.º 14.442/2022: (i) a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não; (ii) a criação da modalidade de teletrabalho por produção ou por tarefa; e (iii) a exclusão da incidência do controle de jornada sobre o teletrabalho na modalidade por produção ou tarefa.

Portanto, desenha-se um cenário em que o empregador pode exigir que o trabalhador esteja de forma proporcional mais presente nas dependências empresariais do que fora dela e, ainda assim, não realizar o controle da sua jornada de trabalho por submetê-lo ao regime de teletrabalho por produção ou tarefa, inviabilizando, por completo, a efetivação do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho.

Essa nova forma de regulação do teletrabalho abre espaço para uma subversão do tempo e do espaço de trabalho ao franquear a possibilidade de que o trabalhador esteja presencialmente nas dependências da empresa, sem controle de jornada.

Não obstante a flexibilização em relação à jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho por produção ou tarefa, nos moldes da Lei n.º 14.442/2022, houve avanço na compreensão do uso das tecnologias digitais como meios de trabalho.

Com a criação da figura do teletrabalho por jornada, a nova legislação reconheceu a possibilidade de controle da jornada do teletrabalhador, por meio de ferramentas digitais à disposição.

Acresça-se, ainda, que o legislador, com o intuito de afastar qualquer ceuuma jurídica, estabeleceu que o teletrabalho não pode ser confundido ou equiparado ao trabalho realizado em telemarketing ou em teleatendimento, como se depreende do § 4º, do art. 75-B, da CLT.

De toda forma, algumas dificuldades permanecem. Por exemplo, se porventura se considerar que a situação em que o teletrabalhador utilize equipamentos tecnológicos fora de sua jornada normal não será considerado tempo à disposição ou de prontidão/sobreaviso (art. 75-B, §5º, CLT). Assim, assenta-se terreno para que ele seja acionado a qualquer momento pelo empregador e imediatamente comece a trabalhar, sem que seja devidamente remunerado.

Esse dispositivo é representativo das dificuldades impostas pelas tecnologias digitais aplicadas ao âmbito do trabalho. Do mesmo modo que a desconsideração da prontidão, do sobreaviso ou do tempo à disposição favorece a dinâmica empresarial em detrimento do tempo de desconexão do trabalhador, essa previsão pode impor dificuldades probatórias para definir se de fato o trabalhador se ativou imediatamente após o acionamento pelo empregador. Além disso, não se pode des-

considerar a hipótese de o trabalhador seguir trabalhando mesmo que oficialmente após (fora) da jornada de trabalho normal pactuada com seu empregador. Neste caso, há de se considerar este tempo como tempo de jornada para todos os efeitos justralhistas.

Outro ponto de reflexão a ser destacado está no § 6º, do art. 75-B, da CLT, incluído pela Lei n.º 14.442/2022, que permite a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes, o que precisa ser visto com prudência, em razão das dificuldades de efetivação da finalidade educacional-profissionalizante do trabalho nesses casos.

Para fins de dirimir controvérsias sobre qual legislação seria aplicável ao teletrabalhador, a Lei n.º 14.442/2022 estabelece, pela inclusão do § 7º, do art. 75-B, da CLT, que ao empregado em teletrabalho serão aplicadas as disposições previstas na legislação local e nos acordos coletivos de trabalho tendo como base territorial a do estabelecimento de lotação do empregado.

Já nos casos de possíveis conflitos de aplicação de normativas internacionais, o § 8º, do art. 75-B, da CLT consagrou a legislação brasileira como a regente do contrato de trabalho admitido no Brasil, “excetuadas as disposições constantes da Lei n.º 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipuladas entre as partes”.

O último dispositivo incluído no art. 75-B, da CLT, pela Lei n.º 14.442/2022, foi o § 9º, que estabelece que os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador poderão ser dispostos por meio de acordo individual, “desde que assegurados os repousos legais”.

Apesar deste dispositivo permitir que matérias relacionadas à jornada de trabalho sejam negociadas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, é oportuno destacar que a Constituição da República, em seu art. 7º, inciso XIII, já determinou que temas afetos à duração do trabalho devem ser transacionados por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ademais, a CLT assentou expressamente, em seu art. 611-A, que essa matéria será objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho, de modo que referida previsão da Lei n.º 14.442/2022 encontra-se eivada de vício constitucional e legal.

Ainda que a opção pelo teletrabalho seja objeto de pactuação individual, demais temas afetos aos direitos fundamentais trabalhistas não podem ser transacionados sem que haja mediação sindical, sobretudo considerando a vulnerabilidade do empregado em face do empregador.

Por outro lado, o legislador estabeleceu formalidades na contratação do teletrabalhador, na medida em que se exigiu que tal modalidade de prestação de serviço esteja expressamente prevista no contrato de trabalho (art. 75-C, da CLT).

Com efeito, permitiu-se a alteração do regime presencial para o teletrabalho, desde que haja acordo mútuo entre as partes, devidamente registrado por aditivo contratual (§ 1º, do art. 75-C, da CLT). Já no que diz respeito à alteração do teletrabalho para o regime presencial, o legislador permitiu que o empregador o faça, independentemente da concordância do empregado, desde que observado o prazo mínimo de transição de quinze dias (§ 2º, do art. 75-C, da CLT). Contudo, nesse último caso, não haverá responsabilidade do empregador pelas despesas que, por ventura, possam surgir em razão do retorno ao regime presencial, desde que tenha sido opção do empregado realizar o teletrabalho fora da localidade prevista no contrato (§ 3º, do art. 75-C, da CLT).

Avançando nas normas do Capítulo II-A da CLT, o art. 75-D dispõe que as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura para a prestação do trabalho remoto e pelo reembolso de eventuais despesas arcadas pelo empregado devem ser definidas em contrato de trabalho.

Ocorre que a indefinição legislativa pode gerar impasses, notadamente quando o contrato de trabalho não fixar nada a respeito. Além do mais, contrariando o princípio da proteção e o da imperatividade das normas trabalhistas, atribuiu-se aos sujeitos da relação de emprego irrestrita autonomia para estipulação contratual. Bruno Fonseca inclusive adverte para os riscos decorrentes desse dispositivo legal, já que o contrato de trabalho é um típico contrato de adesão em que, a princípio, inexistente espaço de negociação de suas cláusulas por parte do trabalhador¹⁰.

Em acréscimo, o art. 75-D abre margem a uma possível permissão legal para a transferência ao empregado dos riscos do negócio, o que, de certo modo, contra-

10 Em seu artigo, o autor sustenta a inconstitucionalidade do referido dispositivo legal por entender que, além de criar um fator injustificado de discriminação quando cotejado com os empregados em regime presencial, viola o direito fundamental ao trabalho digno (CR/1988, arts. 1º, III, 6º e 170), o valor social do trabalho (CR/1988, arts. 1º, IV, e 170), o direito fundamental ao meio ambiente laboral adequado e/ou o direito a saúde e segurança no trabalho (CR/1988, arts. 7º, XXII, 196, 200, VIII, e 225) e a proibição de discriminação nas relações trabalhistas (CR/1988, arts. 5º, *caput*, 7º, XXX, XXXI e XXXII). FONSECA, Bruno Gomes Borges da. (In)Constitucionalidade de preceitos do regime de teletrabalho na CLT – Parte I. **Jornal ESHoje**. Disponível em: <https://eshoje.com.br/2022/09/inconstitucionalidade-de-preceitos-do-regime-de-teletrabalho-na-clt-parte-i/> Acesso em: 21 out. 2022.

diz o disposto no art. 2º, da CLT, que determina a alteridade do empregador nessas situações.

É claro que na hipótese do fornecimento de equipamentos e infraestrutura necessários para o teletrabalho ficar a cargo do empregador, tais utilidades não integrarão a remuneração do empregado, visto se tratar de parcela meramente instrumental, imprescindível à realização do trabalho remoto (§ único, do art. 75-D, da CLT).

O art. 75-E, da CLT, inalterado pela Lei n.º 14.442/2022, atribui ao empregador o dever de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho, o que conta com uma contrapartida do empregado de assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (§ único, do art. 75-E, da CLT). Essa disposição, conforme destaca Bruno Fonseca, não se mostra suficiente para “cumprir com o sistema normativo de saúde e segurança no trabalho”¹¹. As meras instruções pelo empregador e a assinatura de termo pelo empregado não são capazes de garantir o equilíbrio do meio ambiente de trabalho, podendo implicar em violações a direitos fundamentais como o do meio ambiente laboral adequado e a saúde no trabalho, inscritos nos arts. 7º, inciso XXII, 196, 200, inciso VIII e 225, do Texto Constitucional¹².

Por fim, não houve alteração da CLT quanto ao critério de prioridade a ser seguido pelos empregadores na alocação de empregados em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou do trabalho remoto. O art. 75-F confere essa prioridade de alocação a empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial de até quatro anos de idade.

Diante disso, percebe-se que a Lei n.º 14.442/2022 traz ao mundo jurídico questões controversas quanto à regulação de direitos fundamentais trabalhistas na modalidade de teletrabalho.

11 FONSECA, Bruno Gomes Borges da. (In)Constitucionalidade de preceitos do regime de teletrabalho na CLT – Parte II. **Jornal ESHoje**. Disponível em: <https://eshoje.com.br/2022/10/inconstitucionalidade-de-preceitos-do-regime-de-teletrabalho-na-clt-parte-ii/> Acesso em: 21 out. 2022.

12 FONSECA, Bruno Gomes Borges da. (In)Constitucionalidade de preceitos do regime de teletrabalho na CLT – Parte II. **Jornal ESHoje**. Disponível em: <https://eshoje.com.br/2022/10/inconstitucionalidade-de-preceitos-do-regime-de-teletrabalho-na-clt-parte-ii/> Acesso em: 21 out. 2022.

3. TELETRABALHO: ALGUNS RISCOS JURÍDICOS DECORRENTES DA INVISIBILIDADE DIGITAL

Conceber o Direito do Trabalho a partir das lentes constitucionais é central para a proteção ampla e suficiente do trabalhador, principalmente quando ele se integra a um trabalho amparado pela tecnologia informacional, como é o caso do teletrabalho. Daí a necessidade de compreender os artigos 75-A e seguintes, da CLT, com as alterações promovidas pela Lei n.º 14.442/2022, a partir dos parâmetros constitucionais de proteção ao trabalho.

Excluir o teletrabalhador que presta serviço por produção ou tarefa do regramento do capítulo II, do título II, da CLT, que trata do controle da jornada de trabalho – como estabelecido no inciso III, do art. 62, da CLT, com as alterações da Lei n.º 14.442/2022 – além de violar o princípio da não discriminação, dificulta a concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho (art. 7º, inciso XIII, da CR/88).

Em razão da centralidade da limitação constitucional da jornada, o seu desrespeito pode comprometer o direito à saúde, ao lazer, ao descanso e à desconexão laboral. Portanto, mister estabelecer um padrão civilizatório mínimo, de modo que o teletrabalhador, seja ele contratado por produção ou por jornada, esteja submetido a um trabalho eficazmente regulado e protegido.

As inovações tecnológicas aplicadas às novas morfologias de trabalho permitem uma disponibilidade ilimitada do trabalhador, já que se tem verificado que todo o tempo disponível tem se tornado tempo de trabalho. Tal situação se acentua quando se trata de teletrabalhadores que trabalham na própria residência. Além de não haver uma delimitação do espaço de trabalho, também não há clareza sobre o tempo de trabalho, sendo que todo o tempo é direcionado à realização do trabalho.

A partir de dados colhidos em 2021 pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) identificou que 20,4 milhões de pessoas desempenham atividades que podem ser realizadas de forma remota¹³. A pesquisa ainda indicou que, nesse grupo, há um predomínio de

13 GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinícius de Oliveira. **O teletrabalho potencial no Brasil revisitado: uma visão espacial**. Rio de Janeiro: Ipea, 2022. (Carta de Conjuntura, n. 55), p. 1. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_nota_20_teletrabalho_no_brasil_final.pdf > Acesso em 12 dez 2022.

mulheres (58,3%); de pessoas brancas (60%), com nível superior completo (62,8%), e tem idade entre 20 e 49 anos (71,8%)¹⁴.

Muito embora o recorte metodológico do artigo não seja a análise a respeito das consequências do teletrabalho e sua regulação sobre o trabalho da mulher, os dados acima servem como um indicador de que a nova regulamentação do teletrabalho implica em um maior impacto sobre o segmento feminino. Seja pela tendência do capital de mercadorizar e transpor atividades da esfera do trabalho reprodutivo (historicamente associadas às mulheres) para a do trabalho produtivo, seja pela tendência correlatada de precarização dos postos de trabalho assumidos por mulheres, conforme aponta Ursula Huws¹⁵.

O tempo no teletrabalho é, conforme aponta Denise Fincato, atemporal e flexível¹⁶, uma vez que ele vai perdendo suas delimitações rígidas antes estabelecidas pela jornada de trabalho. A falta de controle da jornada faz com que a métrica do trabalho seja a execução de demandas, independentemente do tempo utilizado para cumpri-las.

A partir dessa constatação, Gabriela Neves Delgado e Caio Borges apontam que “as fronteiras temporais do trabalho se esfumam, ficando o trabalhador de frente a uma jornada excessiva habitual, na medida em que é patente a necessidade de cumprir as metas impostas”, metas essas que sempre se avolumam, em razão das exigências empresariais de qualidade total e desempenho ininterrupto¹⁷.

As alterações promovidas pela Lei n.º 14.442/2022 acentuaram essa distorção, já que os limites conceituais do teletrabalho foram ampliados, permitindo compreender como tal aquele trabalho que não seja realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, como estatuído no *caput*, do art. 75-B, da CLT.

14 GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinícius de Oliveira. **O teletrabalho potencial no Brasil revisitado: uma visão espacial**. Rio de Janeiro: Ipea, 2022. (Carta de Conjuntura, n. 55), p. 4. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_nota_20_teletrabalho_no_brasil_final.pdf> Acesso em 12 dez 2022. O Instituto esclarece que não existem dados oficiais de quantas pessoas no Brasil trabalham remotamente.

15 HUWS, Ursula. **A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real**. Campinas: Editora da Unicamp, 2017. p. 53-54, 58-59, 72, 79-81 e 86.

16 FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, fev. 2019, p. 70

17 DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. A arquitetura do espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. **Revista Palavra Seca**, Belo Horizonte, v. 1, n.º 1, mar/ago, 2021. p. 48.

Além disso, a previsão do § 1º, do art. 75-B, da CLT, que permite que o teletrabalhador compareça habitualmente às dependências do empregador sem que tal situação descaracterize o instituto do teletrabalho, pode contribuir para o excesso do tempo de trabalho. Isso porque a pseudo ausência de controle de jornada possibilita que o teletrabalhador, submetido a um regime de produção, tenha que comparecer à sede da empresa para a realização de atividades que podem não ser tipicamente computadas nas suas metas, mas que necessariamente são consideradas como trabalho.

Um exemplo, é o teletrabalhador que realiza a edição de vídeos para o setor de *marketing* da empresa, cuja métrica de trabalho normalmente leva em consideração a quantidade de material produzido, o que guarda semelhanças com um trabalho por peça. No entanto, se esse mesmo trabalhador tiver que dispender parte do seu tempo para comparecer habitualmente à empresa para participar de reuniões com a equipe, aquele tempo representaria um elástico da sua jornada de trabalho sem nenhuma contrapartida econômica, visto que o cálculo salarial tem como parâmetro exclusivo a produtividade e o não o tempo à disposição.

Geralmente, o teletrabalho se vincula à produtividade do trabalhador, circunstância que tende a levar ao elástico da jornada de trabalho. Contudo, o aumento do tempo de trabalho não proporciona aumento da remuneração. Ao contrário, implica no rebaixamento do valor do preço do trabalho.

Além disso, as novas tecnologias de informação e comunicação podem contribuir para mascarar a exploração no trabalho, na medida em que permitem que o teletrabalhador fique conectado ao trabalho ininterruptamente, ocasionando o que se chama de **invisibilidade digital no trabalho**.

A invisibilidade digital no trabalho está fortemente atrelada ao uso da tecnologia como mediadora dessa atividade laboral. Segundo Winifred Poster, em determinados contextos, “a tecnologia impede que o trabalhador seja visto por usuários ou consumidores finais e, às vezes, pelo empregador que o contrata. Também obscurece quais tarefas são realizadas por humanos e quais são realizadas por computadores”, podendo chegar ao limite de eliminar as fronteiras entre lazer e trabalho. Esse processo, no entanto, implica riscos aos trabalhadores, uma vez que “perdem a compreensão de seu papel nos processos produtivos e conexão com o trabalho”¹⁸.

18 POSTER, Winifred; GROHMANN, Rafael. Trabalho invisível e lutas de trabalhadores em contextos digitais: entrevista com Winifred Poster. **DIGILABOUR**. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/08/23/trabalho-invisivel-e-lutas-de-trabalhadores-em-contextos-digitais-entrevista-com-winifred-poster/> Acesso em 21 out 2022.

Desse modo, quando analisada à luz da dissolução dos limites de jornada de trabalho do teletrabalho, a invisibilidade digital no trabalho permite compreender dinâmicas de desvalorização do trabalho, à proporção que o trabalhador labora muito mais sem a correspondente contraprestação remuneratória. Além disso, a circunstância de autogestão do tempo de trabalho, que tende a ser ilusória, implica na possibilidade real de elastecimento da jornada de trabalho

Assim, é importante descortinar a falácia de não ser possível o controle da jornada na modalidade de teletrabalho por produção ou tarefa. Ora, a Revolução Digital possibilitou o surgimento de novas formas automatizadas que permitem o gerenciamento algorítmico do trabalho, com a identificação de todas as ações tomadas pelo trabalhador durante o uso dos aparelhos eletrônicos, bem como o horário de cada uma delas. Se esse controle minucioso das tarefas elaboradas pelo trabalhador é facilmente viável, contando com um suporte tecnológico de vigilância altamente sofisticado, também seria possível o controle da jornada em qualquer modalidade de teletrabalho, de forma a permitir seu controle e garantir sua limitação conforme parâmetros constitucionais vigentes.

Portanto, é seguro afirmar que as alterações na regulamentação do teletrabalho, promovidas pela Lei n.º 14.442/2022, exacerbaram as possibilidades de elastecimento da jornada sem que haja parâmetros máximos e consequente contrapartida remuneratória em favor do trabalhador, evidenciando a pertinência da invisibilidade digital para caracterizar e apontar os riscos da nova regulamentação dessa modalidade de trabalho.

4. CONCLUSÃO

Conforme visto, o teletrabalho é resultado das novas morfologias de trabalho surgidas a partir do final do século XX e início do XXI, em virtude da popularização das tecnologias de informações e comunicação, bem como do uso de instrumentos telemáticos no ambiente de trabalho.

Por outro lado, não há como negar que as tecnologias digitais contribuem para a fusão da vida privada com a vida profissional dos teletrabalhadores, exigindo deles trabalho incessante, produtividade exacerbada e dedicação para além dos limites da jornada de trabalho, de modo que a vida fora do trabalho tende a se confundir com a vida dentro do trabalho.

Desse modo, na modalidade de teletrabalho, tem-se verificado significativo esvaziamento da proteção trabalhista pela imposição de (des)regulamentações que visam a afastar a incidência de parâmetros protetivos de proteção ao trabalho pau-

tados nos direitos fundamentais, como a limitação da jornada, a saúde e a segurança no trabalho e o meio ambiente de trabalho equilibrado.

É nesse cenário que a Lei n.º 14.442/2022, que deu nova roupagem aos contornos do teletrabalho, trouxe ao mundo jurídico questões controversas quanto à regulação de direitos fundamentais trabalhistas na modalidade de teletrabalho. Entre as consequências dessas novas regras pode-se identificar um aprofundamento dos processos de invisibilidade digital pela aguda exclusão das balizas temporais no teletrabalho, que acabam impondo riscos e desafios ao teletrabalhador, sobretudo quanto à efetivação do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho.

Pensar caminhos para superar a invisibilidade digital e os novos parâmetros regulatórios do teletrabalho é tarefa que exige a defesa intransigente das conquistas sociais constitucionalmente postas. Para tanto, sustentar a aplicação da jornada constitucional ao teletrabalhador é imprescindível para se assegurar proteção ampla aos direitos fundamentais, além de conferir substância à essência teleológica do Direito do Trabalho como instrumento civilizatório e de dignidade ao trabalho humano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. A arquitetura do espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. **Revista Palavra Seca**, Belo Horizonte, v. 1, n.º 1, mar/ago, pp. 41-55, 2021
- DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.
- FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica do TRT 9ª Região**. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 30/03/2021.
- FINCATO, Denise. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467>. Acesso em: 30/03/2021.
- FONSECA, Bruno Gomes Borges da. (In)Constitucionalidade de preceitos do regime de teletrabalho na CLT – Parte I. **Jornal ESHoje**. Disponível em: <https://eshoje.com.br/2022/09/inconstitucionalidade-de-preceitos-do-regime-de-teletrabalho-na-clt-parte-i/> Acesso em: 21 out. 2022
- FONSECA, Bruno Gomes Borges da. (In)Constitucionalidade de preceitos do regime de teletrabalho na CLT – Parte II. **Jornal ESHoje**. Disponível em: <https://eshoje.com.br/2022/10/inconstitucionalidade-de-preceitos-do-regime-de-teletrabalho-na-clt-parte-ii/> Acesso em: 21 out. 2022.
- GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; ALVES, Vinícius de Oliveira. **O teletrabalho potencial no Brasil revisitado: uma visão espacial**. Rio de Janeiro: Ipea, 2022. (Carta de Conjuntura, n. 55). Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220526_nota_20_teletrabalho_no_brasil_final.pdf > Acesso em 12 dez 2022.
- HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- HUWS, Ursula. **A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real**. Campinas: Editora da Unicamp, 2017.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA**, v. 31, n.1, pp. 33-76, jan-jun 2021
- PEREIRA, Alberto Luiz Bresciani de Fontan. Algoritmos: caminhos ou descaminhos para o trabalho digno. In DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital**. São Paulo: LTr, 2020.
- POSTER, Winifred; GROHMANN, Rafael. Trabalho invisível e lutas de trabalhadores em contextos digitais: entrevista com Winifred Poster. **DIGILABOUR**. Disponível em: <https://>

[digilabour.com.br/2020/08/23/trabalho-invisivel-e-lutas-de-trabalhadores-em-contextos-digi-
tais-entrevista-com-winifred-poster/](https://digilabour.com.br/2020/08/23/trabalho-invisivel-e-lutas-de-trabalhadores-em-contextos-digita-
tais-entrevista-com-winifred-poster/) Acesso em 21 out 2022.